

CCN P.S.B. (IDCC N°653)

CCN P.S.B. (IDCC N°653): Convention Collective Nationale des Producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972

(à jour ici à 2013 avec accords modificatifs en renvois sur page RMA et/ou figurant en annexes) (Pour 2014 la FFSA et le Gema avaient présenté initialement une hausse de 0,5% des minima - proposition refusée par toutes les organisations syndicales et n'ayant donc pas permis un accord)

CCN P.S.B. (IDCC N°653):Convention Collective Nationale des Producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances. *(Convention collective nationale du 27 mars 1972 signée entre la Fédération Française des Sociétés d'Assurances pour le patronnât et toutes les organisations Syndicales représentatives)* + **Lettre d'adhésion de l'UNSA en date du 22 mai 2006.**

Convention N° 653 selon la norme "Identifiant de la convention collective (IDCC) : codes en vigueur pour le remplissage de la DADS-U octobre"

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA).

Syndicat(s) de salariés :

- Syndicat national des Agents producteurs d'assurances et de capitalisation, salariés et assimilés (CFDT) ;
- Syndicat chrétien des Inspecteurs du Cadre et des Intermédiaires de production de l'assurance (CFTC) ;
- Syndicat national des contrôleurs, organisateurs et assimilés de l'assurance (section techniciens) (CGC) ;
- Syndicat national des salariés de la production d'assurances et de capitalisation (CGT) ;
- Syndicat national des producteurs d'assurances et de capitalisation (CGT-FO).

TITRE I

Dispositions générales

CHAPITRE I

Champ d'application

Article 1

La présente convention collective règle les rapports entre d'une part : les employeurs définis à l'article 2 ci-après et, d'autre part : les Producteurs salariés de base définis à l'article 3 ci-après qui exercent leurs fonctions en France métropolitaine.

Article 2

Par employeurs, il faut comprendre les entreprises françaises et étrangères d'assurances de toute nature et de capitalisation, régies par le décret-loi du 14 juin 1938, nationales ou privées, quelle que soit leur forme : anonyme, à forme mutuelle, mutuelle, ainsi que toute personne physique ou morale qui, par suite d'une convention particulière avec une entreprise pratiquant les opérations d'assurances ci-dessus visées, effectue pour le compte de celle-ci les travaux auxquels elle est tenue à la fois en vertu du décret-loi du 14 juin 1938 et des décrets des 29 juillet 1939, et 29 août 1969.

Article 3

Par "Producteurs salariés de base des services extérieurs de production", il faut entendre les membres du personnel salarié de l'un ou l'autre sexe qui répondent à l'une des définitions établies par les annexes I, II ou III de la présente convention.

Il peut être exigé d'eux un minimum de production.

Les sociétés confèrent à ces Producteurs salariés de base des titres dont la dénomination est librement arrêtée par elles.

Ne peuvent notamment être considérés comme Producteurs salariés de base : les Inspecteurs du Cadre, les Échelons Intermédiaires des services extérieurs de production, les mandataires non salariés.

CHAPITRE II

Durée - Dénonciation - Révision

Article 4

La présente convention est conclue pour une durée d'un an.

Elle se poursuivra par tacite reconduction d'année en année, sauf préavis de l'une ou l'autre des parties, donné par lettre recommandée trois mois avant son échéance, en vue de sa dénonciation, celle-ci prenant alors effet six mois après ladite échéance. Ce délai doit normalement permettre l'élaboration d'un nouveau texte, et pourra être prorogé à cet effet.

Article 5

Toute demande de révision ou de modification de la présente convention devra, en principe, être présentée dans les trois mois précédant l'échéance de celle-ci.

Les dispositions, dont la révision ou la modification est demandée, restent en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions signées par suite de cette demande.

Cette demande devra être effectuée par pli recommandé et être accompagnée obligatoirement d'une proposition de rédaction nouvelle. Cette proposition sera également adressée au ministère du Travail en vue de la réunion d'une Commission mixte constituée conformément à l'article 31 f du livre I du Code du Travail. Un délai maximum de trois mois pourra s'écouler entre le dépôt de la demande de révision ou de modification et la discussion de celle-ci. Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions relatives à l'article 14. (note 1)

CHAPITRE III

Liberté syndicale - Liberté d'opinion

Article 6

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les employeurs et les Producteurs salariés de base d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre III du Code du Travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions se rapportant à la vie professionnelle des Producteurs salariés de base.

L'exercice de l'action syndicale ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois ou à la neutralité des lieux de travail.

Article 7

Les Producteurs salariés de base qui participeraient aux réunions d'organismes paritaires décidées entre organisations d'employeurs et de Producteurs salariés de base (note 2) s'efforceront d'éviter que l'exercice de la mission qui leur est confiée ne soit affecté par leur absence. Ils informeront préalablement leur employeur de leur participation à ces réunions.

Article 8

Les deux parties signataires veilleront à la stricte observation des dispositions définies aux articles 6 et 7 ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs pour assurer l'application du présent chapitre.

CHAPITRE IV

Délégués du personnel

Article 9

Les délégués du personnel sont désignés et exercent leurs fonctions dans les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 10

Les modalités de désignation des délégués du personnel sont précisées comme suit :

1o/ Les Producteurs salariés de base forment en principe avec les Échelons Intermédiaires des services extérieurs de production un collège électoral. Ce collège électoral élit ses propres délégués (note 3) .

La répartition du nombre des sièges entre les collèges électoraux de l'entreprise, qui s'effectue dans les conditions prévues par la loi, doit assurer une représentation équitable des différentes catégories de personnel.

Cet équilibre devra être maintenu au cas où, dans une entreprise, une augmentation du nombre des collèges électoraux ou du nombre des sièges des délégués du personnel serait décidée par accord entre la Direction et les Organisations syndicales (note 4) .

2o/ Le vote a lieu en principe par correspondance. Le vote doit intervenir dans des conditions telles qu'en soient assurés la liberté et le secret.

Les listes de candidats établies par les Organisations syndicales doivent être adressées à l'employeur quatre semaines avant la date de l'élection.

Chaque Organisation syndicale fera parvenir en nombre suffisant à l'employeur, au plus tard trois semaines avant l'élection, son document de propagande si elle en a établi.

Ce dernier, constitué par une feuille d'un format maximum de 21 x 29,7, contiendra des informations professionnelles ou syndicales, à l'exclusion de toutes indications d'ordre confessionnel ou politique ou de caractère désobligeant à l'égard de l'employeur.

L'employeur enverra à chaque électeur deux semaines avant l'élection :

- les bulletins de vote ;
- les documents de propagande.

Dans les huit jours qui précèdent l'élection, l'électeur envoie son bulletin de vote au siège de la société.

L'envoi des bulletins doit obligatoirement s'effectuer sous double enveloppe : l'enveloppe extérieure portant la mention "Élections - Délégués du personnel", contient une lettre indiquant les nom et prénoms de l'électeur, l'enveloppe intérieure, de même format et couleur, utilisée pour l'opération électorale

proprement dite et dûment close, contient le bulletin de vote. Aucune inscription ni aucun signe de reconnaissance ne doit y être porté.

Les enveloppes portant la mention "Élections - Délégués du personnel" seront remises au Bureau de vote, seul habilité à les ouvrir.

Les lettres qui parviennent après l'ouverture des opérations électorales sont considérées comme nulles et conservées telles quelles par l'employeur jusqu'à la prochaine réception des délégués du personnel au cours de laquelle elles sont détruites.

3o/ Les opérations électorales, ainsi que leurs résultats, donnent lieu à la rédaction d'un procès-verbal établi par le Bureau de vote dans les conditions conformes au modèle type ci-annexé (annexe IV).

CHAPITRE V

Comités d'entreprise

Article 11

La constitution et le fonctionnement des Comités d'entreprise ainsi que le financement des oeuvres sociales gérées par lesdits Comités sont déterminés par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 12

Les modalités de désignation des représentants aux Comités d'entreprise sont précisées comme suit :

1o/ Les Producteurs salariés de base forment en principe avec les Échelons Intermédiaires des services extérieurs de production

un collège électoral. Ce collège électoral élit ses propres représentants (note 5) .

La répartition du nombre des sièges entre les collèges électoraux de l'entreprise, qui s'effectue dans les conditions prévues par la loi, doit assurer une représentation équitable des différentes catégories de personnel.

Cet équilibre devra être maintenu au cas où, dans une entreprise, une augmentation du nombre des collèges électoraux ou du nombre des sièges du Comité d'entreprise serait décidée par accord entre la Direction et les Organisations syndicales (note 4) .

2o/ Le vote a lieu en principe par correspondance. Le vote doit intervenir dans des conditions telles qu'en soient assurés la liberté et le

secret.

Les listes de candidats établies par les Organisations syndicales doivent être adressées à l'employeur quatre semaines avant la date de l'élection.

Chaque Organisation syndicale fera parvenir en nombre suffisant à l'employeur, au plus tard trois semaines avant l'élection, son document de propagande si elle en a établi.

Ce dernier, constitué par une feuille d'un format maximum 21 x 29,7, contiendra des informations professionnelles ou syndicales, à l'exclusion de toutes indications d'ordre confessionnel ou politique ou de caractère désobligeant à l'égard de l'employeur.

L'employeur enverra à chaque électeur deux semaines avant l'élection :

-les bulletins de vote,
-les documents de propagande.

Dans les huit jours qui précèdent l'élection, l'électeur envoie son bulletin de vote au siège de la société.

L'envoi des bulletins doit obligatoirement s'effectuer sous double enveloppe : l'enveloppe extérieure portant la mention "Élections - Comité d'entreprise", contient une lettre indiquant les nom et prénoms de l'électeur, l'enveloppe intérieure, de même format et couleur, utilisée pour l'opération électorale proprement dite et dûment close, contient le bulletin de vote. Aucune inscription ni aucun signe de reconnaissance ne doit y être porté.

Les enveloppes portant la mention "Élections - Comité d'entreprise" seront remises au Bureau de vote seul habilité à les ouvrir.

Les lettres qui parviennent après l'ouverture des opérations électorales sont considérées comme nulles et conservées telles quelles par l'employeur jusqu'à la prochaine réunion du Comité d'entreprise au cours de laquelle elles sont détruites.

3o/ Les opérations électorales, ainsi que leurs résultats, donnent lieu à la rédaction d'un procès-verbal établi par le Bureau de vote dans les conditions conformes au modèle type ci-annexé (annexe IV).

TITRE II

Rémunération du travail

Article 13

Les modalités de la rémunération des Producteurs salariés de base et toutes autres dispositions sont librement fixées par chaque société, sous réserve toutefois des règles ci-après.

Article 14

La rémunération réelle d'un Producteur salarié de base titulaire, qu'elle soit constituée exclusivement ou non par des commissions (note 6) quelle qu'en soit la nature, mais à l'exclusion des sommes représentatives de frais éventuellement prévues, ne peut être inférieure à 9.180 F par an

(NDLR: les rémunérations minimales annuelles faisaient par le passé l'objet de recommandations patronales non publiées.) Le RMA en 2013 est de 17.690 € (accord du 22 avril 2013).

Cette rémunération minimale s'applique normalement à une année de travail effectif. Quand elle s'applique à une période de temps inférieure à une année, la rémunération minima afférente à ladite période est déterminée au prorata du temps sur la base de la rémunération minima annuelle (voir le protocole d'accord du 6 avril 1981 relatif à la rémunération minimale).

Article 15

Le Producteur salarié de base ayant au moins trois années de présence chez le même employeur reçoit à la fin de chaque exercice pour lequel sa rémunération réelle (note 7) a atteint le montant de la rémunération minima annuelle fixée à l'article 14 ci-dessus et sous réserve qu'il poursuive ses fonctions, une allocation supplémentaire qui tient compte de sa durée de présence.

Cette allocation supplémentaire est calculée sur la rémunération minima fixée à l'alinéa 1 de l'article 14 ci-dessus à raison de :

1,50% après 3 ans

11,25% après 15 ans

2% après 4 ans

12,50% après 16 ans

2,50% après 5 ans

13,75% après 17 ans

3,25% après 6 ans

15% après 18 ans

4% après 7 ans

16,25% après 19 ans

4,75% après 8 ans

17,50% après 20 ans

5,50% après 9 ans

19% après 21 ans

6,25% après 10 ans

20,50% après 22 ans

7,25% après 11 ans

22% après 23 ans

8,25% après 12 ans

23,50% après 24 ans

9,25% après 13 ans

25% après 25 ans

10,25% après 14 ans

La durée de présence s'apprécie en années au début de chaque exercice.

Par année de présence au sens du présent article, il faut entendre une année révolue de présence continue dans l'entreprise, en qualité de salarié occupé à temps complet, de façon permanente, au titre du même contrat de travail ou de contrats de travail se succédant sans interruption.

Article 16

En principe chaque mois ou au moins tous les trois mois, ou en cas de cessation de fonctions, il est vérifié que le Producteur salarié de base se trouvera avoir reçu au total, depuis le début de l'exercice en cours, une somme brute au moins égale à la rémunération minima correspondant à la période écoulée dudit

exercice. En cas d'insuffisance, l'intéressé a droit à une somme égale à la différence constatée, ce complément étant considéré comme acompte sur la rémunération afférente à l'exercice.

Le Producteur salarié de base perçoit alors le net à payer du décompte ainsi calculé.

Pour l'application des dispositions qui précèdent, les compensations ont lieu à l'intérieur d'un même exercice. Elles ne peuvent s'effectuer d'un exercice sur l'autre.

Article 17

Les rémunérations sont établies et payées conformément aux dispositions législatives et réglementaires ainsi qu'aux dispositions qui précèdent ou règlements ou usages particuliers en vigueur.

TITRE III

Conditions générales de travail

CHAPITRE I

Embauchage

Article 18

Le Producteur salarié de base doit satisfaire aux prescriptions du décret-loi du 14 juin 1938 et notamment à celles relatives aux conditions exigées pour la présentation au public des opérations d'assurance.

Article 19

L'embauchage est soumis aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi qu'aux dispositions de la présente convention.

Article 20

Toute embauchage ne peut être conclu qu'après examen médical subi par l'intéressé devant le médecin du travail désigné par l'employeur.

Article 21

Tout engagement peut notamment comporter, pour le cas de cessation de fonction, une clause d'interdiction de représentation ou de courtage d'assurance, clause qui doit être cependant limitée dans le temps et dans l'espace. L'inobservation de cette clause est de plein droit génératrice de dommages et intérêts (note 8) .

Article 22

Pour être titularisé en qualité de Producteur salarié de base, l'intéressé doit avoir accompli préalablement, chez le même employeur, de façon satisfaisante, une période d'essai d'une durée de six mois. Cette période d'essai pourra être renouvelée une fois, pour une durée n'excédant pas six mois.

Pendant la période d'essai la rémunération minima de l'intéressé est égale à 80% de celle fixée pour le Producteur salarié de base titulaire.

Pendant la période d'essai le contrat peut être rompu sans préavis par l'une ou l'autre des parties. Toutefois, en cas de renouvellement de la période d'essai, un préavis réciproque d'un mois doit -sauf le cas de faute grave ou de force majeure- être respecté.

Article 23

À l'expiration de la période d'essai, et si celui-ci s'avère satisfaisant, le Producteur salarié de base est titularisé.

Il est alors remis au Producteur salarié de base un exemplaire de la présente convention collective de travail.

Cependant, le Producteur salarié de base à l'essai peut prendre connaissance du texte de la convention collective de travail.

Article 24

Le contrat de travail du Producteur salarié de base fait l'objet d'un, ou, le cas échéant, plusieurs écrits qui précisent, tant pour l'essai que pour la titularisation, la nature et l'étendue de ses fonctions, les modalités de sa rémunération et toutes autres dispositions le concernant.

Article 25

Toute modification à ce contrat de travail individuel fait l'objet d'un avenant écrit.

Article 26

Tout Producteur salarié de base doit faire une déclaration de toutes les modifications intervenant dans sa situation postérieurement à son engagement, et qui sont susceptibles d'entraîner une modification des obligations de l'employeur.

Il doit produire toutes pièces prouvant sa nouvelle situation.

CHAPITRE II

Discipline générale

Article 27

Toute interruption de travail du Producteur salarié de base doit être préalablement autorisée par l'employeur ou son représentant.

En cas d'interruption de travail non préalablement autorisée, le Producteur salarié de base doit, en précisant le motif, en informer aussitôt que possible l'employeur ou son représentant, qui en apprécie le bien-fondé.

En cas d'interruption de travail pour cause de maladie ou d'accident, l'intéressé fait parvenir, dans le plus bref délai, un certificat médical indiquant la durée probable de l'interruption de travail.

CHAPITRE III

Congés payés

Article 28

La durée du congé annuel des Producteurs salariés de base est de 24 jours ouvrables pour 12 mois de travail effectif dans l'entreprise au cours de la période de référence (1er juin - 31 mai).

Article 29

Pendant le congé payé les éléments de rémunération qui continuent à être acquis à un Producteur salarié de base nonobstant son absence (note 9) sont, le cas échéant, complétés pour atteindre 28/360e de la rémunération réelle de l'intéressé.

La rémunération réelle à prendre en considération est la rémunération réelle de l'intéressé afférente au travail effectif donnant droit aux congés payés au cours de la période de référence, quelle soit constituée exclusivement ou non par des commissions quelle qu'en soit la nature, mais à l'exclusion des sommes représentatives de frais éventuellement prévus et des sommes qui rémunèrent également et implicitement la période des congés (note 10) .

La base de calcul ainsi déterminée ne peut être inférieure à la rémunération minima applicable à l'intéressé et afférente au travail effectif donnant droit aux congés payés au cours de la période de référence.

CHAPITRE IV

Maladie

(Ajouté par protocole d'accord du 28 mai 1975)

Article 30

En cas d'interruption de travail pour maladie ou accident, le Producteur salarié de base doit en informer son employeur dans les vingt-quatre heures, et adresser, dans les quarante-huit heures, un certificat médical précisant la durée probable de l'interruption.

Pendant cette durée l'intéressé est mis en position de disponibilité.
La position de disponibilité ne constitue pas en soi une rupture du contrat de travail.
L'employeur a toujours la possibilité de faire visiter le malade par le médecin de son choix.

Article 31

Le Producteur salarié de base titulaire, mis en position de disponibilité, en application de l'article 30 ci-dessus, est, sur sa demande, et s'il est médicalement apte, admis à reprendre ses fonctions. Les dispositions prises en son absence pour assurer la permanence du service et le fonctionnement normal de l'organisation ne peuvent être cependant, dans ce cas, remises en cause.

La prolongation de l'arrêt de travail au-delà d'une année peut permettre à l'employeur de constater, à tout moment, que le contrat de travail a pris fin pour cause de force majeure, sous réserve d'en aviser l'intéressé.

Cet avis ne peut être considéré comme rendant la rupture du contrat de travail imputable à l'employeur.

Dans le cas visé à l'alinéa 2 ci-dessus le Producteur salarié de base, s'il a plus de cinq années de présence dans l'établissement (note 11) recevra une indemnité égale à 1/80e de la rémunération des 12 mois précédant la cessation d'activité (note 12) par année de présence dans l'établissement.

CHAPITRE V

Rupture du contrat de travail

Article 32

Démission et licenciement

La démission et le licenciement sont soumis aux prescriptions légales et réglementaires et aux présentes règles de travail, notamment en ce qui concerne le délai de préavis stipulé comme il est dit à l'article 31 ci-après.

Lorsque l'employeur envisage de licencier un producteur salarié de base ayant plus de cinq ans d'ancienneté (note 13) dans l'entreprise pour un motif autre que l'insuffisance professionnelle (note 14) il recueille, avant d'arrêter sa décision, l'avis d'un Conseil si l'intéressé le demande (note 15) .

Ce Conseil est constitué de :

- 2 représentants de la direction désignés par l'employeur ;
- 2 représentants des Producteurs salariés de base.

Ceux-ci sont désignés par les délégués des Producteurs salariés de base titulaires et suppléants ayant eux-mêmes la qualité de Producteur salarié de base et choisis parmi eux; dans le cas où le nombre des délégués titulaires et suppléants des Producteurs salariés de base susceptibles d'être désignés, comme il est dit ci-dessus, est inférieur à 2, les représentants des Producteurs salariés de base sont :

- l'un : le délégué Producteur salarié de base titulaire ou suppléant s'il en existe un ou, à défaut, un Producteur salarié de base désigné par l'intéressé ;
- l'autre : le plus ancien dans la qualité de Producteur salarié de base acceptant cette mission.

L'intéressé est sollicité, par pli recommandé avec avis de réception, de faire connaître s'il demande la réunion du Conseil et, en outre, s'il y a lieu, de désigner un représentant.

Le Conseil n'est pas réuni lorsque l'intéressé n'a pas répondu par écrit par l'affirmative et, s'il y a lieu, désigné un représentant, dans les huit jours qui suivent l'envoi de la lettre recommandée précitée.

L'employeur fixe la date de réunion du Conseil, compte tenu des dispositions qui précèdent.

Lorsque le Conseil est réuni, il formule un avis motivé. Dans la décision à intervenir l'employeur, qui en reste seul juge, doit expressément faire état de l'avis du Conseil et, notamment en cas de partage des voix, il doit faire connaître les avis formulés.

La décision de l'employeur doit être notifiée par écrit à l'intéressé.

Article 33

Durée du préavis

La durée du préavis réciproque est, sauf en cas de faute grave ou de force majeure, de un mois pour les Producteurs salariés de base titulaires.

Les dispositions prévues à l'alinéa précédent s'appliquent, sous réserve de l'observation des dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de préavis en cas de licenciement. Il n'y a pas cumul de l'application des dispositions conventionnelles et des dispositions légales.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le Producteur salarié de base, la partie qui n'observe pas le préavis défini ci-dessus doit à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Pour le calcul de cette indemnité, la rémunération à prendre en considération est la rémunération réelle de l'intéressé qu'elle soit constituée exclusivement ou non par des commissions quelle qu'en soit la nature, mais à l'exclusion des sommes représentatives de frais éventuellement prévues, rémunération qui est afférente aux douze derniers mois d'activité de l'intéressé.

La base de calcul ainsi déterminée ne peut être inférieure à la rémunération minima annuelle applicable à l'intéressé.

Article 34

Indemnité de licenciement

Les Producteurs salariés de base licenciés ont droit au moment de leur licenciement, et sauf le cas de faute grave, à l'indemnité la plus élevée, soit celle résultant des dispositions légales et réglementaires en vigueur, soit celle calculée à raison de 15% du douzième de la rémunération des douze derniers mois d'activité (note 16) par année de présence effective dans l'établissement en qualité de salarié au-delà de la cinquième.

Ce taux de 15% est porté à 20% par année de présence effective dans l'établissement en qualité de salarié au-delà de la dixième et à 35% par année de présence effective dans l'établissement en qualité de salarié au-delà de la quinzième.

Article 35

Restitution de la carte d'identité professionnelle

Tout Producteur salarié de base qui cesse ses fonctions pour quelque cause que ce soit, doit immédiatement restituer sa carte d'identité professionnelle.

CHAPITRE VI

Cessation du contrat de travail

Article 36

Lorsque le cessation du contrat de travail d'un Producteur salarié de base intervient à l'âge normal de la retraite ou un âge situé dans la période d'anticipation fixés par le Règlement de l'Union Nationale des Institutions de Retraites des Salariés (UNIRS) ou par le Règlement particulier de retraite en vigueur chez l'employeur, un délai de prévenance réciproque de un mois doit être respecté.

Article 37

Les Producteurs salariés de base dont la cessation du contrat de travail intervenant -soit de leur propre initiative, soit de celle de l'employeur- se place à un âge égal ou supérieur à l'âge normal de la retraite fixé par le Règlement de l'Union Nationale des Institutions de Retraites des Salariés (UNIRS) ou par le Règlement particulier de retraite en vigueur chez l'employeur recevront, lorsqu'ils ont plus de 15 ans de présence dans l'établissement (note 17) , une indemnité égale à 1/150e de la rémunération des douze mois précédant la cessation d'activité (note 18) par année de présence dans l'entreprise.

Il ne sera pas tenu compte de la présence postérieure au 65e anniversaire.

Article 38

L'indemnité visée à l'article 37 ci-dessus sera également versée aux Producteurs salariés de base dont la cessation du contrat de travail -intervenant de leur propre initiative - se place à un âge situé dans la période d'anticipation fixée par le Règlement de l'UNIRS ou par le Règlement particulier de retraite en vigueur chez l'employeur, à la condition qu'ils demandent la liquidation de cette retraite.

Dans ce cas leur droit à l'indemnité ne sera définitivement acquis que lorsqu'ils auront justifié de la liquidation de ladite retraite.

Article 39

Les Producteurs salariés de base dont la cessation du contrat de travail intervenant à l'initiative de l'employeur se place à un âge situé dans la période d'anticipation fixée par le Règlement de l'UNIRS ou par le Règlement particulier de retraite en vigueur chez l'employeur, recevront une indemnité calculée comme en matière d'indemnité de licenciement mais qui sera réduite de 20, 40, 60 ou 80% suivant que la cessation du contrat de travail se place 4, 3, 2 ou 1 an avant l'âge normal de la retraite.

Toutefois, les Producteurs salariés de base visés à l'alinéa ci-dessus bénéficieront en tout état de cause de l'indemnité la plus élevée, soit celle de l'alinéa précédent, soit celle de l'article 37.

Article 40

Les dispositions de l'article 35 sont également applicables au cas de cessation du contrat de travail.

CHAPITRE VII

Retraite et prévoyance

Article 41

Les Producteurs salariés de base bénéficient en matière de retraite et de prévoyance des dispositions dont le texte est annexé à la présente convention (annexe V).

TITRE IV

Dispositions diverses

CHAPITRE I

Formation professionnelle

(Ajouté par le protocole d'accord du 28 mai 1975)

Article 42

Les Organisations signataires reconnaissent l'importance primordiale de la formation professionnelle pour les salariés des services extérieurs de production, celle-ci étant de nature, notamment, à leur permettre d'acquérir et d'accroître leur qualification professionnelle et de développer leur capacité personnelle dans l'intérêt commun des entreprises et des salariés concernés.

Les Organisations signataires soulignent la nécessité d'assurer aux Producteurs salariés de base une formation théorique et pratique, la plus apte à favoriser à la fois une bonne insertion du personnel dans ses fonctions de production et le développement de ladite production sur les plans quantitatif et qualitatif, dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur relatives à la présentation au public des opérations d'assurances et de capitalisation.

Les Producteurs salariés de base bénéficient, en matière de formation professionnelle, de l'application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, et notamment de celles de la loi du 16 juillet 1971.

Les Organisations signataires considèrent, notamment, que les efforts réalisés en vue de développer la formation professionnelle continue dans les entreprises doivent être répartis d'une façon aussi équitable que possible entre les différentes catégories de salariés, afin que chacune d'elles, et en particulier celle des Producteurs salariés de base des services extérieurs de production, y trouve sa juste part.

CHAPITRE II

Hygiène

Article 43

Conformément à la réglementation en vigueur, relative à la médecine du travail, les Producteurs salariés de base sont notamment tenus de se soumettre, au moins une fois par an, à une visite médicale qui est effectuée par un médecin du travail désigné par l'employeur.

CHAPITRE III

Avantages acquis

Article 44

La mise en application des présentes dispositions ne saurait être la cause d'une réduction de la situation individuelle des intéressés considérée dans son ensemble.

Article 45

Tout aménagement des conditions particulières actuellement appliquées aux intéressés qui trouverait sa cause dans la mise en oeuvre de la présente convention, est nécessairement limité par les dispositions de l'article 44 ci-dessus.

CHAPITRE IV

Application de la convention collective

(Différends et interprétation)

Article 46

En cas de différend né à l'occasion de l'application des dispositions de la présente convention, les parties signataires se prêteront leurs bons offices pour rechercher au cas litigieux une solution équitable.

Si une telle solution ne peut être ainsi obtenue ou si le différend soulève une question d'interprétation des dispositions de la présente convention collective, la Commission paritaire visée ci-après est alors réunie par la Fédération française des sociétés d'assurances pour faire connaître son avis sur le différend ou son interprétation sur les dispositions évoquées.

Article 47

La Commission paritaire visée à l'article 46 est dénommée "Commission paritaire d'application et d'interprétation de la convention collective". Elle comprend : d'une part, la délégation des employeurs et, d'autre part, la délégation des Producteurs salariés de base, désignées respectivement par les Organisations syndicales signataires de la présente convention.

La Commission donne son avis par accord de la délégation des employeurs d'une part, et de la délégation des Producteurs salariés de base d'autre part. En cas de désaccord, le procès-verbal mentionne les avis formulés par les différentes Organisations syndicales représentées à la Commission.

Article 48

Cette Commission peut être appelée à émettre l'avis qu'il y a lieu de réviser ou de modifier la ou les dispositions de la convention collective ayant motivé le différend, cette révision ou modification pouvant alors être présentée en dehors des conditions de délai prévues à l'article 5 ci-dessus ; dans ce cas, la Commission étudie et prépare les propositions à faire à la Commission mixte visée à l'article 5, alinéa 3.

CHAPITRE V

Différends collectifs - Conciliation - Arbitrage

Article 49

Les différends collectifs ainsi que la procédure de conciliation et d'arbitrage sont réglés selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

CHAPITRE VI

Dépôt de la convention

Article 50

Le présent contrat sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour que soit effectué le dépôt au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes de la Seine et au Greffe du Tribunal d'Instance, dans les conditions prévues par l'article 31-d du livre I du Code du Travail.

CHAPITRE VII

Date d'effet

Article 51

Les dispositions de la présente convention collective entreront en vigueur le 1er avril 1972.

Annexes

Annexe I: Producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances

Définition

Par Producteur salarié de base des services extérieurs de production, il faut entendre la personne de l'un ou l'autre sexe liée par un contrat de louage de services à l'employeur à qui elle est tenue de consacrer l'exclusivité de son temps pour remplir, sous l'autorité et la surveillance de ses chefs hiérarchiques, essentiellement une mission de production directe ou/et indirecte en se conformant aux ordres reçus.

Lorsque la personne visée à l'alinéa précédant a été autorisée à titre dérogatoire et par son employeur visé à l'alinéa ci-dessus, à travailler également pour une ou plusieurs sociétés d'assurances pratiquant une ou plusieurs autres branches d'assurances et appartenant au même groupe d'entreprises, les dispositions de la présente convention collective de travail pourront -et sur décision du ou des employeurs- être ou non appliquées à ladite personne.

Elle peut être subsidiairement chargée de fonctions telles que : présentation et formation de producteurs, activité accessoire d'encaissement.

Interprétation de la définition

"Exclusivité de son temps". - La notion de durée légale du travail ne pouvant être retenue pour le Producteur salarié de base, puisque son activité s'exerce en dehors de tout horaire contrôlable, les parties signataires ont convenu que, par les termes "consacrer l'exclusivité de son temps", il fallait entendre

l'obligation, pour l'intéressé, de consacrer toute son activité professionnelle à l'exercice de la mission qui lui est confiée par l'entreprise ou le groupe d'entreprise d'assurances qui l'emploie.

Annexe II : Producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés de capitalisation

Définition

Par Producteur salarié de base des services extérieurs de production il faut entendre la personne, de l'un ou l'autre sexe, liée par un contrat de louage de services à l'employeur à qui elle est tenue de consacrer l'exclusivité de son temps pour remplir, sous l'autorité et la surveillance de ses chefs hiérarchiques, et en se conformant aux ordres reçus, essentiellement une mission de recherche des clients en vue de la réalisation de contrats de capitalisation qu'elle fait souscrire, soit seule, soit avec l'assistance d'Échelons Intermédiaires, ou exceptionnellement, d'Inspecteur du Cadre.

Elle peut être chargée de fonctions subsidiaires, notamment d'une activité accessoire d'encaissement.

Interprétation de la définition

"Exclusivité de son temps". - La notion de durée légale du travail ne pouvant être retenue pour le Producteur salarié de base, puisque son activité s'exerce en dehors de tout horaire contrôlable, les parties signataires ont convenu que, par les termes "consacrer l'exclusivité de son temps", il fallait entendre l'obligation, pour l'intéressé, de consacrer toute son activité professionnelle à l'exercice de la mission qui lui est confiée par l'entreprise ou le groupe d'entreprise de capitalisation qui l'emploie.

Annexe III : Producteurs salariés de base multibranches

Lorsqu'un Producteur salarié de base appartient à un groupe de sociétés qui pratiquent une ou plusieurs branches d'assurances et la capitalisation, l'employeur déterminera, compte tenu de son organisation, laquelle des définitions établies par les annexes I ou II est applicable à l'intéressé.

Annexe IV : Schéma-type

Indiquant les éléments essentiels à faire figurer dans un procès-verbal des élections de "Délégués du personnel" ou "Comités d'entreprise" (Titulaires ou suppléants)
Collège formé des Producteurs salariés de base et des Échelons Intermédiaires des services extérieurs de production
Nom de l'entreprise : ...
Date des élections : ...
Collège électoral : ...
Nombre de sièges à pourvoir : ...
Électeurs inscrits : ...
Quorum : ...
Votants : ...
Bulletins blancs : ...
Bulletins nuls : ...
Suffrages valablement exprimés : ...
Quotient électoral : ...
Nombre de voix recueillies par chaque liste : ...
Attribution des sièges au quotient : ...
Attribution des sièges à la plus forte moyenne : ...
..., le ... 19..
Les membres du Bureau

Nom : ...
Signature : ...

Annexe V : Retraite et prévoyance

TITRE I

Retraite

Article premier

a) -Les Producteurs Salariés de Base bénéficient pour un taux contractuel de 4 %, du régime complémentaire de retraite de l'Union Nationale des Institutions de Retraite des Salariés (U.N.I.R.S.) dont les dispositions leur sont applicables compte tenu des précisions ci-après.

La durée de la période probatoire prévue par l'article 5 du règlement de l'U.N.I.R.S. est d'un mois.

Cette durée d'un mois est une période de services effectuée au titre du même contrat de travail et déterminée de date à date à compter du jour d'entrée du personnel au service de l'employeur.

L'affiliation prend cependant effet au plus tôt à partir du 21e anniversaire de l'intéressé.

La charge de la cotisation est répartie comme suit :

- à la charge du Producteur Salarié de Base : 1,60 % ;
- à la charge de l'Employeur : 2,40 %.

b) -L'Institution de Retraite des Travailleurs Extérieurs des Sociétés d'Assurances (I.R.T.E.S.A.) constitue pour le personnel Producteur Salarié de Base visé au § a) ci-dessus la caisse de retraite prévue par l'article 3 du règlement de l'U.N.I.R.S.

Cette institution adhère à l'U.N.I.R.S. Elle applique les dispositions du règlement visé à l'alinéa 1 ci-dessus dans les conditions fixées au § a) ci-dessus. Elle tient une comptabilité conforme aux instructions de l'U.N.I.R.S.

Cette institution fonctionne dans les conditions fixées par ses statuts.

Elle adhère également à l'Union des Caisses de Retraite et de Prévoyance du Personnel des Sociétés d'Assurances (U.C.R.E.P.P.S.A.).

Article 2

a) Les Producteurs Salariés de Base bénéficient, dès lors qu'ils ont accompli une période de services continus et effectifs, d'une durée de 12 mois chez un même employeur, à compter du premier jour de travail chez l'employeur, et pour un taux contractuel de 2%, du règlement du Régime Supplémentaire de Retraite des Salariés (R.S.R.S.) dont les dispositions leur sont applicables compte tenu des précisions suivantes :

L'affiliation ne peut prendre effet avant l'âge de 21 ans.

La charge de la cotisation est répartie comme suit :

- à la charge du Producteur Salarié de Base : 0,80 % ;
- à la charge de l'Employeur : 1,20 %.

b) L'Institution de Retraite des Travailleurs Extérieurs des Sociétés d'Assurances (I.R.T.E.S.A.) est chargée d'appliquer au bénéfice des Producteurs Salariés de Base visés au § a) ci-dessus le règlement du Régime Supplémentaire de Retraite des Salariés (R.S.R.S.).

Article 3

Lorsqu'il existe au sein d'une entreprise un régime particulier, celui-ci sera maintenu sauf modification ou suppression intervenant par accord au sein de l'entreprise dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

L'obligation stipulée aux articles premier et deux ci-dessus est réputée satisfaite par ce régime particulier.

Les intéressés ne pourront prétendre au cumul des droits et prestations qui résultent du présent titre et des droits et prestations résultant des régimes antérieurs.

TITRE II

Prévoyance

Les producteurs salariés de base sont intégrés au régime de prévoyance de 1962 à compter du 1er janvier 1987.

(se reporter à la CC «Assurances (Sociétés)» sous le règlement professionnel de prévoyance du personnel des sociétés d'assurances en date du 5 mars 1962.)

Néanmoins les articles 1 et 4 ci-dessous continuent de s'appliquer :

Article premier

Les Producteurs Salariés de Base bénéficient, dès qu'ils ont accompli une période de services continus et effectifs de douze mois chez un même employeur (note 2) des garanties de prévoyance prévues par le règlement du Régime Professionnel de Prévoyance des Producteurs Salariés de Base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances, tel qu'il est établi par le présent document.

Article 4

Rémunération de base

a) -La rémunération servant de base est la rémunération réelle totale de l'intéressé telle qu'elle est définie au titre II de la Convention collective de Travail des Producteurs Salariés de Base et qui est constituée exclusivement ou non par des commissions quelle qu'en soit la nature ; c'est celle qui figure sur la déclaration des traitements et salaires fournie chaque année par l'employeur à l'administration des contributions directes en vue de l'établissement des impôts sur le revenu, une fois opérés les abattements éventuels pour frais professionnels prévus à l'article 145. § 2 du décret du 8 juin 1946 en matière de cotisations de Sécurité sociale.

Cette rémunération ne peut être inférieure à la rémunération minima annuelle visée à l'article 14 de la Convention collective de travail des Producteurs Salariés de Base.

b) -Dans tous les cas, pour la détermination, tant des cotisations que des prestations, la tranche de rémunération excédant le plafond limite de contribution fixé par l'U.N.I.R.S. n'est pas prise en considération.

c) -Pour la détermination des cotisations, la rémunération considérée est celle, telle qu'elle est définies aux § a) et b) ci-dessus, de l'année en cours.

d) -Pour la détermination des garanties, la rémunération considérée est, soit :

• la rémunération minima visée à l'alinéa 2 du § a) du présent article pour le personnel entré au service des employeurs en cours d'exercice et non affilié précédemment ;

• la rémunération effective, telle qu'elle est définie aux § a) et b) ci-dessus, afférente à l'exercice précédent pour le personnel affilié en activité de service au 1er janvier de l'exercice.

Annexes non numérotées:

- [Protocole d'accord du 6 avril 1981 relatif à la rémunération minimale des producteurs salariés de base](#)

(note 19)

1o - La rémunération minimale annuelle des Producteurs salariés de base, prévue à l'article 14, alinéa premier, de la convention collective de travail des Producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances en date du 27 mars 1972, est fixée à 32.500 F à compter du 1er avril 1981. Cette disposition ne s'applique pas aux Producteurs salariés de base qui ne sont plus en fonction à la date de signature du présent accord.

2o - Les Organisations signataires se réuniront fin septembre/début octobre 1981 en vue de

déterminer le montant de la rémunération minimale des Producteurs salariés de base applicable à effet du 1er octobre 1981.

- [Protocole d'accord du 29 avril 2008](#)

Textes complémentaires

Fonctions électives ou syndicales

[Protocole d'accord du 27 mai 1972 relatif aux modalités d'indemnisation des éventuelles pertes de gains à raison du temps consacré à l'exercice des fonctions électives ou syndicales](#)

(note 20)

Article 1

(Modifié par le protocole d'accord 28 mai 1975)

Chaque Producteur salarié de base exerçant une ou plusieurs des fonctions énumérées à l'article 2 ci-après recevra, au titre desdites fonctions, une indemnité forfaitaire calculée sur la base de sa rémunération réelle.

Pour le calcul de cette indemnité forfaitaire, la tranche de la rémunération réelle supérieure à trois fois la rémunération minima annuelle prévue à l'article 14 de la Convention collective nationale de travail précitée en date du 27 mars 1972 n'est pas prise en considération.

Pour l'application du présent article, les rémunérations réelle et minima à considérer sont :

- d'une part, la rémunération réelle de l'intéressé, qu'elle soit constituée exclusivement ou non par des commissions, quelle qu'en soit la nature -mais à l'exclusion des sommes représentatives de frais éventuellement prévues- et qui est afférente à la période pendant laquelle, dans l'exercice, le Producteur salarié de base a été investi d'une ou plusieurs des fonctions visées à l'article 2 ci-dessous ;
- d'autre part, la rémunération minima afférente à la même période.

En cas d'exercice de plusieurs des fonctions visées à l'article 2, les indemnités correspondantes se cumulent.

Article 2

Le taux de l'indemnité forfaitaire est fixé comme suit, en pourcentage de la rémunération réelle telle que définie à l'article 1 ci-dessus :

- délégué du personnel titulaire : 10% ;
- délégué du personnel suppléant : 1% ;
- membre titulaire élu du Comité d'entreprise : 13% ;
- membre suppléant élu du Comité d'entreprise : 1,5% ;
- représentant syndical au Comité d'entreprise d'une entreprise occupant plus de 500 salariés : 13% ;
- délégué syndical dans une entreprise occupant entre 150 et 300 salariés : 6% ;
- délégué syndical dans une entreprise occupant plus de 300 salariés : 9%.

Article 3

(Modifié par le protocole d'accord du 28 mai 1975)

L'indemnité forfaitaire ci-dessus prévue est attribuée à titre d'indemnisation globale y compris la participation aux réunions, suivant le cas, des délégués du personnel ou du Comité d'entreprise, lorsque les fonctions considérées comportent cette participation.

Elle est déterminée en tenant compte de la durée effective du mandat électif ou syndical au cours de l'année civile.

Le Producteur salarié de base recevra à ce titre, au moins, chaque trimestre, un acompte égal à 1/5e de l'indemnité visée à l'article 2 correspondant à son ou à ses mandats et calculée suivant les dispositions prévues au présent accord, mais en prenant pour base sa rémunération de l'année précédente. Il sera procédé aux opérations de régularisation au plus tard dans la deuxième quinzaine du mois de février de l'année suivante. Toutefois cette opération de régularisation sera effectuée dès que possible dans le cas où, en cours d'année, soit le ou les mandats électifs et syndicaux cessent et ne sont pas renouvelés, soit le Producteur salarié de base quitte l'entreprise.

L'indemnité dont il s'agit est prise en considération au même titre que tout autre élément de rémunération lorsqu'il est vérifié, en fin d'exercice ou lors de la cessation de son contrat de travail, que l'intéressé a reçu une somme au moins égale à la rémunération minima visée à l'article 14 de la convention collective de travail précitée.

Article 4

Le présent accord prend effet à compter du 1er avril 1972.

Indemnisation de la journée du 1^o mai

Protocole d'accord du 28 mai 1975 relatif à l'indemnisation de la journée du 1^o mai

(Modifié par protocole d'accord du 5 avril 1978)

(note 21)

1o/ Les Producteurs salariés de base recevront, à l'occasion du 1^o mai de chaque année, une indemnité égale à la différence entre, d'une part le 1/260e de leur rémunération annuelle réelle, nette de frais, de l'exercice précédent et, d'autre part, les éléments de rémunération que les intéressés perçoivent, le cas échéant, au titre du 1^o mai, à l'exception des commissions différées (note 22) (note 23) . La rémunération annuelle réelle nette de frais de l'exercice précédent à considérer est celle qui, constituée exclusivement ou non par des commissions, quelle qu'en soit la nature, figure sur la déclaration des traitements et salaires fournis chaque année par l'employeur à l'administration fiscale, une fois opérés les abattements éventuels pour frais professionnels prévus à l'article 145, paragraphe 2 du décret du 8 juin 1946 en matière de cotisations de Sécurité sociale. L'indemnité prévue à l'alinéa 1 ci-dessus est prise en considération, au même titre que tout autre élément de rémunération, lorsqu'il est vérifié en fin d'exercice, ou lors de la cessation de son contrat de travail, que chaque intéressé a reçu une somme au moins égale à la rémunération minima prévue à l'article 14 de la convention collective de travail des Producteurs salariés de base en date du 27 mars 1972. 2o/ Les dispositions qui précèdent prennent effet au 1^o juin 1975. Toutefois, le personnel en fonction au 1^o mai 1975 et poursuivant son activité dans l'entreprise à la date du 1^o juin 1975 recevra, au titre de la journée du 1^o mai 1975, l'indemnité ci-dessus prévue.

Dispositif professionnel des fonds de pension

Protocole d'accord du 14 janvier 1999

Article 1

Les Producteurs Salariés de Base tels que définis par la Convention Collective Nationale de Travail du 27 mars 1972 et les Échelons Intermédiaires tels que définis par Convention Collective Nationale de Travail du 13 novembre 1967 bénéficient, dans les conditions ci-après, du dispositif professionnel de fonds de pension prévu par l'article 7 de l'accord professionnel du 2 février 1995, selon les conditions et modalités de mise en œuvre fixées par l'accord du 17 juillet 1996 et l'avenant du 17 juillet 1998.

Article 2

La première affiliation au dispositif, entraînant paiement des cotisations et acquisition des droits à retraite correspondants, intervient dès que le salarié concerné a exercé dans une même entreprise, pendant trois ans, des fonctions de Producteur Salarié de Base ou Échelon Intermédiaire au titre du même contrat de travail ou de contrats de travail se succédant sans interruption.

Dans le cas où le Producteur Salarié de Base ou Échelon Intermédiaire a déjà été affilié précédemment à ce dispositif, par le même employeur, à raison d'autres activités professionnelles salariées, la durée de trois ans prévue à l'alinéa ci-dessus est ramenée à deux ans.

L'affiliation prend effet au premier jour du mois qui suit celui de la date anniversaire de l'entrée dans l'entreprise.

Une fois acquise cette première affiliation, la ré affiliation est immédiate en cas de changement d'employeur.

Article 3

Lors de la première affiliation en tant que Producteur Salarié de Base ou Échelon Intermédiaire, l'employeur verse, à titre rétroactif, les cotisations à sa charge, correspondant à 1 % des salaires ayant servi d'assiette aux cotisations du régime général de la Sécurité Sociale pour les vingt-quatre mois précédant la date d'effet de l'affiliation.

Article 4

Les dispositions ci-dessus prennent effet au 1^o janvier 1999 et s'appliquent, à compter de cette date, aux Producteurs Salariés de Base et Échelons Intermédiaires justifiant, au 31 décembre 1998, de trois années

d'exercice de leur activité dans leur entreprise au titre du même contrat de travail ou de contrats de travail se succédant sans interruption, ou de deux années dans le cas prévu au 2° alinéa de l'article 2

- ACCORD DU 22 JUIN 2007 sur la formation dit "accord "anticiper le changement par la formation professionnelle tout au long de la vie dans les réseaux commerciaux des Sociétés d'Assurances" (note 24)

- Notes -

(1) La révision, en matière de rémunération minima, peut être demandée à tout moment avec préavis d'un mois, ce préavis étant donné, sous peine de nullité, par lettre recommandée avec accusé de réception.

(2) Dans la limite d'un nombre arrêté d'un commun accord entre les Organisations signataires.

(3) Il peut être cependant apporté une exception à cette règle lorsque le nombre des Producteurs salariés de base et des Échelons Intermédiaires des services extérieurs de production est insuffisante. Dans ce cas, les Producteurs salariés de base et les Échelons Intermédiaires des services extérieurs de production forment, avec les Employés et Agents de maîtrise des services administratifs, un seul collège électoral.

(4) "Cette disposition ne doit pas avoir pour effet d'entraîner la suppression d'un collège électoral particulier qui aurait été constitué dans certaines entreprises pour les Échelons Intermédiaires. Les parties signataires considèrent comme souhaitable que lorsque le nombre des Échelons Intermédiaires dans l'entreprise est d'au moins 30, un collège électoral soit constitué pour les Échelons Intermédiaires qui élira ses propres délégués" (13 mars 1972).

(5) Il peut être cependant apporté une exception à cette règle lorsque le nombre des Producteurs salariés de base et des Échelons Intermédiaires des services extérieurs de production est insuffisant. Dans ce cas, les Producteurs salariés de base et les Échelons Intermédiaires des services extérieurs de production forment, avec les Employés et Agents de maîtrise des services administratifs, un seul collège électoral.

(4) "Cette disposition ne doit pas avoir pour effet d'entraîner la suppression d'un collège électoral particulier qui aurait été constitué dans certaines entreprises pour les Échelons Intermédiaires. Les parties signataires considèrent comme souhaitable que lorsque le nombre des Échelons Intermédiaires dans l'entreprise est d'au moins 30, un collège électoral soit constitué pour les Échelons Intermédiaires qui élira ses propres délégués" (13 mars 1972).

(6) Dès lors que ces commissions sont afférentes aux fonctions confiées au Producteur salarié de base par sa lettre de nomination.

(7) À l'exclusion du complément éventuellement attribué pour satisfaire à l'obligation de l'article 14.

(8) Les parties signataires ont convenues de préciser comme il est dit ci-après la limitation dans le temps et dans l'espace dont la clause d'interdiction éventuellement prévue doit être assortie :

a) la durée d'interdiction ne peut excéder deux années ; b) l'interdiction ne peut viser des cantons autres que celui ou ceux dans lesquels le Producteur salarié de base a effectivement exercé son activité au cours des trois dernières années. Toutefois, à Paris, Lyon et Marseille, la notion d'arrondissement est substituée à celle de canton.

(9) Les éléments de rémunération afférents à une période plus longue que celle du congé attribué ne doivent être retenus qu'au prorata de la période de congé considérée.

(10) Il s'agit essentiellement de sommes qui feraient double emploi (telle une participation aux bénéfiques) puisqu'elles rémunèrent indistinctement toute la période annuelle, y compris la période des congés.

(11) Par année de présence dans l'établissement au sens du présent article, il faut entendre les années effectuées au titre du même contrat de travail ou de contrats de travail se succédant sans interruption.

(12) Cette rémunération des douze derniers mois d'activité est celle qui a servi de base de calcul des cotisations de retraite et de prévoyance en application des dispositions prévues au chapitre VI ci-après. La tranche de rémunération excédant le plafond limite de contribution fixé par l'UNIRS n'est pas prise en considération.

(13) Par année d'ancienneté dans l'entreprise, il faut entendre une année révolue de présence continue dans l'entreprise en qualité de salarié occupé à temps complet de façon permanente au titre du même contrat de travail ou de contrats de travail se succédant sans interruption.

(14) Insuffisance professionnelle : y compris l'insuffisance de production.

(15) La rupture du contrat de travail intervenant en application des dispositions de l'article 29 modifié du décret-loi du 14 juin 1938, qui s'impose à l'employeur, n'est pas susceptible d'être soumise à l'avis du Conseil.

(16) Cette rémunération des douze derniers mois d'activité est celle qui a servi de base de calcul des cotisations de retraite et de prévoyance en application des dispositions prévues au chapitre VII ci-après la tranche de rémunération excédant le plafond limite de contribution fixé par l'UNIRS n'est pas prise en considération.

(17) Par année de présence dans l'établissement au sens du présent article, il faut entendre les années effectuées au titre du même contrat de travail ou de contrats de travail se succédant sans interruption.

(18) Cette rémunération des douze derniers mois d'activité est celle qui a servi de base au calcul des cotisations de retraite et de prévoyance en application des dispositions prévues au chapitre VII ci-après.

La tranche de rémunération excédant le plafond limite de contribution fixé par l'UNIRS n'est pas prise en considération.

(1) Par «période de services continus et effectifs de douze mois chez un même employeur». Il faut entendre une période de douze mois de services continus et effectifs chez un même employeur au titre du même contrat de travail ou de contrats de travail se succédant sans interruption.

*(19) Signataires :
entre : la Fédération française des sociétés d'assurances, d'une part, et :*

*- le Syndicat chrétien des Inspecteurs du Cadre et des Intermédiaires de production de l'assurance (CFTC) ;
- le Syndicat national des Contrôleurs, organisateurs et assimilés de l'assurance (CGC) ;
- le Syndicat national des Producteurs d'assurances et de capitalisation Force Ouvrière (CGT-FO), d'autre part.*

*(20) Signataires :
entre : la Fédération française des sociétés d'assurances, d'une part, et :*

*- le Syndicat national des Agents producteurs d'assurances et de capitalisation, salariés et assimilés (CFDT) ;
- le Syndicat chrétien des Inspecteurs du Cadre et des Intermédiaires de production de l'assurance (CFTC) ;
- le Syndicat national des Contrôleurs, organisateurs et assimilés de l'assurance (section techniciens) (CGC) ;
- le Syndicat national des salariés de la production d'assurances et de capitalisation (CGT) ;
- le Syndicat national des Producteurs d'assurances et de capitalisation (CGT-FO), d'autre part.*

(21) Signataires : entre : la Fédération française des sociétés d'assurances, d'une part, et :

*- le Syndicat national des Agents producteurs d'assurances et de capitalisation, salariés et assimilés (CFDT) ;
- le Syndicat chrétien des Inspecteurs du Cadre et des Intermédiaires de production de l'assurance (CFTC) ;
- le Syndicat national des Contrôleurs, organisateurs et assimilés de l'assurance (section techniciens) (CGC) ;
- le Syndicat national des salariés de la production d'assurances et de capitalisation (CGT) ;
- le Syndicat national des Producteurs d'assurances et de capitalisation (CGT-FO), d'autre part.*

(22) Si la rémunération annuelle de l'exercice précédent ne porte pas sur 12 mois d'activité de l'intéressé, il convient de rétablir au prorata ladite rémunération pour effectuer le calcul de l'indemnité ci-dessus prévue. S'agissant du personnel pour lequel, en raison de son entrée récente en fonctions, il ne peut être fait référence à la rémunération annuelle de l'exercice précédent, le calcul de l'indemnité ci-dessus prévue s'effectuera sur la base de la rémunération minima annuelle de l'exercice précédent.

(23) Par "éléments de rémunération que les intéressés perçoivent le cas échéant au titre du 1^o mai à l'exception des commissions différées", il faut entendre les éléments de rémunération, exception faite des commissions différées, qui ne sont pas affectés par le repos du 1er mai.

(24) Signataires: Entre d'une part : la Fédération Française des Sociétés d'Assurances (FFSA),
Et : d'autre part, les organisations syndicales de salariés ci-après :

- la Fédération des Services CFDT (branche Assurances);
- la CFE-CGC Fédération de l'Assurance, le Syndicat National des Conseillers Salariés d'Assurances (SNCSA) CFE-CGC ;
- la Fédération des Syndicats CFVC « Commerce, Services et Force de Vente » (CSFV),
- la Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (branche Assurances),
- le Syndicat National des Producteurs d'Assurances et de Capitalisation (SYNPA) FO,

Syndicat National des Conseillers Salariés d'Assurances

S.N.C.S.A

43 rue de Provence

75009 PARIS

Tel/Rép.: 01 42 81 57 39

www.snksa.org

mail: snksa.assurance.cfecgc@orange.fr