

ATTENTION

Aux termes du protocole d'accord du 31 décembre 1966, les EI bénéficient désormais du Régime de Prévoyance 1962. En conséquence les dispositions du titre II de l'annexe VI de la présente Convention Collective de Travail sont devenues sans objet à l'exception des articles 1 et 4.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
des Echelons Intermédiaires des Services Extérieurs
de Production des Sociétés d'Assurances

13 NOVEMBRE 1967

mise à jour au 1^{er} Septembre 1975 (1)

(1) Compte tenu des accords modificatifs des 9 Février 1970, 11 Janvier et 22 Novembre 1971, 21 Décembre 1972, 17 Juillet 1975.

AU MINISTÈRE DU TRAVAIL

1, place de Fontenoy, PARIS-7

En présence :

de Mme LANGLOIS, Inspectrice du Travail, Présidente de la Commission Mixte prévue par la loi du 11 février 1950 (article 31 h du Livre I^{er} du Code du Travail)

il est convenu ce qui suit :

Entre :

la FÉDÉRATION FRANÇAISE DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES représentée par M. MOUSSA, Mlle AUBERT, MM. D'AUZERS, DELCROS, GACHE, GENSBITTEL, LAFON, MEJASSOL, PASCAL, ROBINET, TASSIN, VOYER, ZEILLER,

d'une part,

Et :

le SYNDICAT NATIONAL DES INSPECTEURS DU CADRE ET ATTACHÉS DE PRODUCTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES (C.F.D.T.-C.F.T.C.) représenté par MM. DESCHAMPS, DUROZOY, Jacques FABER ;

le SYNDICAT CHRÉTIEN DES INSPECTEURS DU CADRE ET DES INTERMÉDIAIRES DE PRODUCTION DE L'ASSURANCE (C.F.T.C.) représenté par MM. EMERY, GUESNET, RANCUREL, ZIMMERMANN ;

le SYNDICAT NATIONAL DES CONTROLEURS ORGANISATEURS ET ASSIMILÉS DE L'ASSURANCE (C.G.C.) représenté par MM. BURGET, JARLEGAN ;

le SYNDICAT NATIONAL DES CADRES DE L'ASSURANCE (C.G.T.) représenté par MM. CHAUCHEAU, GINDRE, MARTINEAU, TOUSSAINT ;

le SYNDICAT NATIONAL DES PRODUCTEURS DE L'ASSURANCE ET DE CAPITALISATION « FORCE OUVRIÈRE » représenté par MM. LAVOUTE, MAGISSON, WASEIGE ;

d'autre part.

**Convention collective de travail des Echelons intermédiaires
des services extérieurs de production des sociétés d'assurances**

TITRES

- I. — **Dispositions générales**
 - II. — **Rémunération du travail**
 - III. — **Conditions générales de travail**
 - IV. — **Dispositions diverses**
-

ANNEXES

- I. — **E.I. des Sociétés d'assurances (Organisation traditionnelle) - Définition**
 - II. — **E.I. des Sociétés d'assurances (Réseaux de production) - Définition**
 - III. — **E.I. des Sociétés de capitalisation - Définition**
 - IV. — **E.I. Multibranches**
 - V. — **Délégués du personnel - Comité d'entreprise - Schéma-type (Résultats des élections)**
 - VI. — **Retraite et prévoyance**
-

TITRE I

Dispositions générales

CHAPITRES

- I. — CHAMP D'APPLICATION
- II. — DURÉE — DÉNONCIATION — RÉVISION
- III. — LIBERTÉ SYNDICALE ET LIBERTÉ D'OPINION
- IV. — DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL
- V. — COMITÉS D'ENTREPRISES

CHAPITRE I

CHAMP D'APPLICATION

Article premier. — 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 Echelons Intermédiaires 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 ou de capitalisation ci-dessus visée, 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 du décret du 29 juillet 1939.

Article 3. — Par Echelons Intermédiaires, il faut entendre les membres du personnel salariés de l'un ou l'autre sexe qui répondent à l'une des définitions établies par les Annexes I, II, III ou IV de la présente convention.

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

Les Sociétés confèrent à ces E.I. des titres dont la dénomination est librement arrêtée par elles.

Ne peuvent notamment être considérés comme E.I. : les Inspecteurs du Cadre, les Travailleurs Salariés de la base des Services Extérieurs de Production, les Mandataires.

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 à la suite de cette demande.

Cette demande devra être effectuée par lettre recommandée 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^{er} 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.

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 E.I. 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 E.I.

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 E.I. qui participeraient aux réunions d'organismes paritaires décidées entre organisations d'Employeurs et de E.I. (1) 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 :

★★ 1° Les E.I. forment en principe avec les travailleurs salariés de la base des services extérieurs de production un collège électoral. Ce collège électoral élit ses propres délégués (2).

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.

* **Article 5 - alinéa 5.** — 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.

★★ **Article 10 - alinéa 2.** — « 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 E.I. »

« Les parties signataires considèrent comme souhaitable que lorsque le nombre des E.I. dans l'Entreprise est d'au moins 30, un collège électoral soit constitué pour les E.I., qui élira ses propres Délégués ». (5-6-1967 et 2-10-1967.)

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

(2) Il peut être cependant apporté une exception à cette règle lorsque le nombre des E.I. et des travailleurs salariés de la base des services extérieurs de production est insuffisant. Dans ce cas, les E.I. et les travailleurs salariés de la base des services extérieurs de production forment, avec les employés et agents de maîtrise des services administratifs, un seul collège électoral.

2° 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 × 27, 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.

3° 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 V).

CHAPITRE V

COMITÉS D'ENTREPRISES

Article 11. — La constitution et le fonctionnement des Comités d'Entreprises ainsi que le financement des œuvres 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'Entreprises sont précisées comme suit :

★ 1° Les E.I. forment en principe avec les travailleurs salariés de la base des services extérieurs de production un collège électoral. Ce collège électoral élit ses propres représentants (1).

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 comités d'entreprises serait décidée par accord entre la Direction et les Organisations syndicales.

2° 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.

* Article 12 - alinéa 2. — « 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 E.I., à moins naturellement que la situation générale de l'Entreprise ne se modifie sensiblement de ce point de vue ».

(1) Il peut être cependant apporté une exception à cette règle lorsque le nombre des E.I. et des travailleurs salariés de la base des services extérieurs de production est insuffisant. Dans ce cas, les E.I. et les travailleurs salariés de la base des services extérieurs de production forment, avec les employés et agents de maîtrise des services administratifs, un seul collège électoral.

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 × 27, 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.

3° 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 V).

TITRE II

Rémunération du travail

Article 13. — Les modalités de la rémunération des E.I. et toutes autres dispositions sont librement fixées par chaque Société, sous réserve toutefois des règles ci-après.

Article 14. — La rémunération réelle d'un E.I., qu'elle soit constituée exclusivement ou non par des commissions (1), quelle qu'en soit la nature, mais à l'exclusion des sommes représentatives de frais (2), ne peut être inférieure à 22.200 F par an (3).

Cette rémunération minima 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.

Article 15. — L'E.I. ayant au moins trois années de présence chez le même Employeur reçoit, à la fin de chaque exercice pour lequel sa rémunération réelle (4) 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^{er} 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 l'E.I. 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.

L'E.I. 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.

(1) Dès lors que ces commissions sont afférentes aux fonctions confiées à l'E.I. par sa lettre de nomination.

(2) Par sommes représentatives de frais, il faut entendre : soit la déduction fiscale forfaitaire de 30 % lorsque l'ensemble des rémunérations de l'E.I. couvre globalement l'intéressé de tous ses frais, peines et soins, soit les sommes représentatives des frais assumés par l'intéressé suivant toutes autres modalités fixées par l'Entreprise.

(3) Chiffre en vigueur au 1^{er} juillet 1975.

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

TITRE III

Conditions générales de travail

CHAPITRES

- I. — EMBAUCHE
- II. — DISCIPLINE GÉNÉRALE
- III. — CONGÉS PAYÉS
- IV. — MALADIE
- V. — RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL
- VI. — CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL
- VII. — RETRAITE ET PRÉVOYANCE

CHAPITRE I

EMBAUCHAGE

Article 18. — L'E.I. 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'assurances ou de capitalisation.

Article 19. — Toute nomination en qualité d'E.I. peut notamment comporter, pour le cas de cessation de fonctions, une clause d'interdiction de représentation ou de courtage d'assurance, clause qui doit cependant être limitée dans le temps et dans l'espace. L'inobservation de cette clause est de plein droit génératrice de dommages et intérêts.

Article 20. — Pour acquérir la qualité d'E.I. l'intéressé doit avoir rempli préalablement chez le même Employeur de façon satisfaisante pendant une période continue, appelée probatoire, les fonctions définies à l'article 3 (annexe I, II, III ou IV).

La durée de la période probatoire est d'au moins six mois et au plus d'une année pour les E.I. à qui l'annexe II ou III est appliquée, et d'au moins six mois et au plus de deux années pour les E.I. à qui l'annexe I est appliquée.

Pendant cette période probatoire la rémunération minima de l'intéressé est égale à celle fixée pour le Producteur Salarié de Base titulaire des services extérieurs de production.

Article 21. — L'attribution de la qualité d'E.I. est confirmée par un écrit de l'Employeur qui complète, le cas échéant, les dispositions écrites antérieures relatives aux conditions de sa rémunération.

Il est alors remis à l'E.I. un exemplaire de la présente convention collective de travail.

Article 22. — L'embauchage est soumis aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi qu'aux dispositions de la présente convention.

Article 23. — Tout embauchage ne peut être conclu qu'après examen médical subi par l'intéressé devant le médecin du travail désigné par l'Employeur.

Article 24. — Tout embauchage est constaté par écrit.

Lorsque la personne embauchée est engagée pour effectuer la période probatoire prévue à l'article 20 ci-dessus, le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties, sans préavis, pendant les six premiers mois et avec un préavis d'un mois au-delà.

Article 25. — Le contrat de travail de l'E.I. fait l'objet d'un écrit qui précise la nature et l'étendue de ses fonctions, les modalités de sa rémunération et toutes autres dispositions le concernant.

Article 26. — Toute modification à ce contrat de travail individuel fait l'objet d'un avenant écrit.

Article 27. — Tout E.I. 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 28. — Toute interruption de travail de l'E.I. doit être préalablement autorisée par l'Employeur ou son représentant.

En cas d'interruption de travail non préalablement autorisée, l'E.I. 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 29. — Les Echelons Intermédiaires ont droit à la durée de congé payé la plus favorable résultant de l'application, soit des dispositions légales et réglementaires, soit des dispositions ci-après :

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

La durée du congé telle qu'elle est fixée à l'alinéa précédent sera augmentée de :

— 1 jour ouvrable pour les Echelons Intermédiaires ayant 5 ans de services continus dans l'entreprise ;

— 2 jours ouvrables pour les Echelons Intermédiaires ayant 15 ans de services continus dans l'entreprise ;

— 3 jours ouvrables pour les Echelons Intermédiaires ayant 25 ans de services continus dans l'entreprise ;

— 4 jours ouvrables pour les Echelons Intermédiaires ayant 35 ans de services continus dans l'entreprise.

Le ou les jours supplémentaires de congé attribués en application de l'alinéa ci-dessus ne sont pas en principe accolés au congé principal.

Le congé payé tel qu'il résulte des alinéas précédents est attribué dans les conditions prévues par les dispositions réglementaires en vigueur.

Article 30. — Pendant le congé payé les éléments de rémunération qui continuent à être acquis à un Echelon Intermédiaire nonobstant son absence (1) sont, le cas échéant, complétés pour atteindre : 28/360^e de la rémunération réelle de l'intéressé au titre du congé payé visé au deuxième alinéa de l'article 29 ci-dessus, majorés le cas échéant de 1,20/360^e de ladite rémunération réelle pour chaque jour de congé supplémentaire attribué en application du troisième alinéa de l'article 29 sus-visé.

La rémunération réelle à prendre en considération est la rémunération réelle de l'intéressé afférente au travail effectif donnant droit au congé payé au cours de la période de référence, 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 prévus et des sommes qui rémunèrent également et implicitement la période des congés (2).

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.

(1) 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.

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

CHAPITRE IV

MALADIE

Article 31. — En cas d'interruption de travail pour maladie ou accident, l'Echelon Intermédiaire 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 32. — L'Echelon Intermédiaire ayant satisfait à la période probatoire prévue à l'article 20 et mis en position de disponibilité en application de l'article 31 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 l'Echelon Intermédiaire, s'il a plus de cinq années de présence dans l'établissement (1) recevra une indemnité égale à 1/80^e de la rémunération des 12 mois précédant la cessation d'activité (2) par année de présence dans l'établissement.

CHAPITRE V

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Démission — Licenciement — Préavis — Délai-congé

Article 33. — 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 34 ci-après.

★ Lorsque l'Employeur envisage de licencier un Echelon Intermédiaire pour un motif autre que l'insuffisance professionnelle (3), il recueille, avant d'arrêter sa décision, l'avis d'un Conseil, si l'intéressé le demande.

Ce Conseil est constitué de :

- deux représentants de la Direction désignés par l'Employeur,
- deux représentants des Echelons Intermédiaires.

Ceux-ci sont désignés par les délégués des Echelons Intermédiaires, titulaires et suppléants, ayant eux-mêmes la qualité d'Echelon Intermédiaire et choisis parmi eux ; dans le cas où le nombre des délégués, titulaires et suppléants, des Echelons Intermédiaires susceptibles d'être désignés, comme il est dit ci-dessus, est inférieur à deux, les représentants des Echelons Intermédiaires sont :

- l'un : le délégué Echelon Intermédiaire titulaire ou suppléant s'il en existe un ou, à défaut, un Echelon Intermédiaire désigné par l'intéressé,
- l'autre : le plus ancien dans la qualité d'Echelon Intermédiaire acceptant cette mission.

L'intéressé est sollicité, par lettre recommandée 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.

* **Article 33 - alinéa 2.** — 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.

(1) 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.

(2) 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'U.N.I.R.S. n'est pas prise en considération.

(3) Insuffisance professionnelle, y compris l'insuffisance de production.

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 34. — Durée du préavis.

La durée du préavis réciproque est, sauf en cas de faute grave ou de force majeure, de un mois après six mois de présence effective chez l'Employeur.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'Employeur ou l'E.I., 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 35. — Indemnité de licenciement.

★ Les E.I. qui sont licenciés ont droit au moment de leur licenciement — et sauf le cas de faute grave — au paiement d'une indemnité égale à 20 % du douzième de la rémunération des douze derniers mois d'activité (1) par année de présence effective dans l'Etablissement en qualité d'E.I. au-delà de la cinquième.

Ce taux de 20 % est porté à 25 % par année de présence effective dans l'Etablissement en qualité d'E.I. au-delà de la dixième et à 40 % par année de présence effective dans l'Etablissement en qualité d'E.I. au-delà de la quinzième.

Article 36. — Restitution de la carte d'identité professionnelle.

Tout E.I. 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 37. — Lorsque la cessation du contrat de travail d'un E.I. intervient à l'âge normal de la retraite ou à un âge situé dans la période d'anticipation fixés par le Règlement de l'Union Nationale des Institutions de Retraite des Salariés (U.N.I.R.S.) ou par le Règlement particulier de Retraite en vigueur chez l'Employeur, un délai de prévenance réciproque de un mois doit être respecté.

Article 38. — Les E.I. 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 Retraite des Salariés (U.N.I.R.S.) ou par le Règlement particulier de Retraite en vigueur chez l'Employeur recevront, lorsqu'ils ont plus de 15 ans de présence dans l'Etablissement, une indemnité égale à 1/150^e de la rémunération des douze mois précédant la cessation d'activité (1), par année de présence dans l'Etablissement.

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

★ Article 35. — Exemple :

En cas de licenciement d'un E.I. ayant 20 années accomplies de présence effective dans l'établissement en qualité d'E.I., l'indemnité de licenciement est égale, sur la base du douzième de la rémunération des douze derniers mois d'activité de l'intéressé, à :

$$5 \times 20 \% = 100 \%$$

$$5 \times 25 \% = 125 \%$$

$$5 \times 40 \% = 200 \%$$

$$\underline{\quad\quad\quad}$$
$$425 \%$$

(1) 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'U.N.I.R.S. n'est pas prise en considération.

Article 39. — L'indemnité visée à l'article 38 ci-dessus sera également versée aux E.I. 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'U.N.I.R.S. 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 indemnité ne sera définitivement acquis que lorsqu'ils auront justifié de la liquidation de ladite retraite.

Article 40. — Les E.I. 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'U.N.I.R.S. 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 E.I. 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 38.

Article 41. — Les dispositions de l'article 36 sont également applicables au cas de cessation du contrat de travail.

CHAPITRE VII

RETRAITE ET PRÉVOYANCE

Article 42. — Les E.I. bénéficient en matière de Retraite et de Prévoyance des dispositions dont le texte est annexé à la présente Convention (annexe VI).

TITRE IV

Dispositions diverses

CHAPITRES

- I. — FORMATION PROFESSIONNELLE
 - II. — HYGIÈNE
 - III. — AVANTAGES ACQUIS
 - IV. — APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE (différends et interprétation)
 - V. — DIFFÉRENDS COLLECTIFS - CONCILIATION - ARBITRAGE
 - VI. — DÉPÔT DE LA CONVENTION
 - VII. — DATE D'EFFET
-

CHAPITRE I

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 43. — 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 Echelons Intermédiaires 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 Echelons Intermédiaires 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 Echelons Intermédiaires des services extérieurs de production, y trouve sa juste part.

CHAPITRE II

HYGIÈNE

Article 44. — Conformément à la réglementation en vigueur, relative à la médecine du travail, les E.I. 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 45. — A l'occasion de la mise en application de la présente convention, les conditions particulières consenties aux intéressés pourront être aménagées tant en ce qui concerne les clauses générales de leur contrat de travail que le taux des commissions.

Article 46. — La mise en application des présentes dispositions ne saurait cependant être la cause d'une réduction de la situation individuelle des intéressés considérée dans son ensemble.

CHAPITRE IV

APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

(Différends et interprétation)

Article 47. 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 48. — La Commission Paritaire visée à l'article 47 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 E.I., 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 E.I. d'autre part. En cas de désaccord, le procès-verbal mentionne les avis formulés par les différentes Organisations syndicales représentées à la Commission.

Article 49. — 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 prévu 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 50. — Les différends collectifs ainsi que la procédure de conciliation et d'arbitrage sont réglés selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

CHAPITRE VI

DÉPOT DE LA CONVENTION

Article 51. — 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, dans les conditions prévues par l'article 31 d du Livre 1^{er} du Code du Travail.

CHAPITRE VII

DATE D'EFFET

Article 52. — Les dispositions de la présente Convention Collective entreront en vigueur le 1^{er} janvier 1968.

INDEX ALPHABÉTIQUE DES MATIÈRES

(Les numéros renvoient aux articles)

Application de la Convention	47, 48, 49
Arbitrage	50
Avantages acquis	45, 46
Cessation du contrat de travail	37, 38, 39, 40, 41
Champ d'application	1, 2, 3
Comité d'entreprise	11, 12
Conciliation	50
Congés payés	29, 30
Date d'effet	52
Définition de P.E.I.	3
Délégués du Personnel	9, 10
Démission	33
Dénonciation de la Convention	4
Dépôt de la Convention	51
Différends collectifs	50
Durée de la Convention	4
Embauchage	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25
Employeurs	2
Formation professionnelle	43
Hygiène	44
Indemnité	<i>Cessation du contrat, 38, 39, 40 — Délai-congé, 34 — Licenciement, 35 — Maladie</i> 32
Interprétation	47, 48, 49
Interruption du travail	28
Liberté syndicale, liberté d'opinion	6, 7, 8
Licenciement	33 — <i>Indemnité, 35 — Préavis</i> 34
Maladie	31, 32
Modification au contrat	26, 27
Nomination en qualité d'E.I.	19, 20, 21
Organismes paritaires	7, 8
Période probatoire	20
Préavis	34
Reconduction	4
Rémunération	13, 14, 15, 16, 17
Restitution de la carte d'identité professionnelle	36, 41
Retraite et Prévoyance	42
Révision de la Convention	5
Vote par correspondance	<i>Délégués du personnel, 10 — Comité d'entreprise</i> 12

ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES

MODALITÉS D'INDEMNISATION DU REPOS DU 1^{er} MAI

(Protocole d'accord du 17 juillet 1975)

Le protocole d'accord du 17 juillet 1975 prévoit les dispositions suivantes en ce qui concerne les modalités d'indemnisation du repos du 1^{er} Mai pour les Echelons Intermédiaires tels que définis par la Convention collective de travail des Echelons Intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances en date du 13 novembre 1967 :

« Les Echelons Intermédiaires recevront, à l'occasion du 1^{er} Mai de chaque année, une indemnité « égale à la différence entre, d'une part, le 1/260^e 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^{er} Mai, à l'exception des commissions différées (1) (2).

« 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 fournie 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^{er} 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 Echelons Intermédiaires en date du « 13 novembre 1967. »

(1) 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.

(2) Par « éléments de rémunération que les intéressés perçoivent, le cas échéant, au titre du 1^{er} 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 1^{er} Mai.

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES E.I.
DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

ANNEXE I

E.I. DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES
(Organisation traditionnelle)

DÉFINITION

A la qualité d'E.I. : la personne, de l'un ou l'autre sexe qui, liée par un contrat de louage de services à l'Employeur à qui elle est tenue de consacrer l'exclusivité de son temps et placée sous l'autorité d'un Inspecteur du Cadre dont la fonction s'exerce principalement à l'égard d'Agents Généraux, est essentiellement chargée d'assister directement ledit Inspecteur du Cadre dans la mission de réalisation de production de celui-ci.

Elle peut être chargée, dans le cadre de cette fonction, de tâches subsidiaires.

*
**

INTERPRÉTATION DE LA DÉFINITION

« *Exclusivité de son temps* ». — La notion de durée légale du travail ne pouvant être retenue pour l'E.I. 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'entreprises d'assurances qui l'emploie.

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES E.I.
DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

ANNEXE II

E.I. DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES

(Réseaux de production)

DÉFINITION

A la qualité d'E.I. : la personne, de l'un ou l'autre sexe qui, liée par un contrat de louage de services à l'Employeur à qui elle est tenue de consacrer l'exclusivité de son temps, est essentiellement chargée — dans le cadre de la mission de production directe et indirecte à elle confiée, normalement sous l'autorité d'un Inspecteur du Cadre — d'entraîner et de contrôler de façon permanente les Travailleurs salariés de la base (1), placés sous son autorité et surveillance, après avoir rempli cette mission, de façon satisfaisante, pendant une période continue d'une durée d'au moins six mois et au plus d'une année. Elle peut être chargée d'apporter son appui à des producteurs non salariés.

Ces fonctions peuvent comporter en outre la présentation et la formation de travailleurs salariés ou producteurs non salariés susceptibles d'effectuer à la base de la production.

Elle peut être chargée, dans le cadre de sa mission, de fonctions subsidiaires notamment d'encaissement.



INTERPRÉTATION DE LA DÉFINITION

a) « *Exclusivité de son temps* ». — La notion de durée légale du travail ne pouvant être retenue pour l'E.I. 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'entreprises d'assurances qui l'emploie.

b) « *Essentiellement chargée* ». — Par le mot « essentiellement », les parties signataires ont entendu marquer que la caractéristique nécessaire mais suffisante pour l'appartenance à l'E.I. est d'entraîner et de contrôler de façon permanente des travailleurs salariés de la base après avoir rempli cette mission de façon satisfaisante.

c) « *Normalement sous l'autorité d'un Inspecteur du Cadre* ». — Les parties signataires ont été d'accord pour considérer que si la règle générale est de placer l'E.I. sous l'autorité d'un Inspecteur du Cadre 1^{er} ou 2^e échelon, le rattachement direct à un Inspecteur du Cadre d'un échelon supérieur ou à la Direction peut cependant exister dans certaines situations ou circonstances telles que : Inspecteur du Cadre occupant à titre personnel un échelon supérieur, vacance temporaire de l'Inspecteur du Cadre englobant notamment les cas d'organisation de faible importance.

(1) Par travailleurs salariés de la base, il faut entendre les personnes de l'un ou l'autre sexe, appartenant aux services extérieurs de production, liées par un contrat de louage de service à l'employeur à qui elles sont tenues de consacrer l'exclusivité de leur temps pour remplir, sous l'autorité et la surveillance de leurs chefs hiérarchiques, et en se conformant aux ordres reçus, essentiellement une mission de production directe ou/et indirecte.

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES E.I.
DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

ANNEXE III

E.I. DES SOCIÉTÉS DE CAPITALISATION

DÉFINITION

A la qualité d'E.I. : la personne, de l'un ou l'autre sexe qui, liée par un contrat de louage de services à l'Employeur à qui elle est tenue de consacrer l'exclusivité de son temps, est essentiellement chargée — dans le cadre de la mission à elle confiée normalement sous l'autorité d'un Inspecteur du Cadre — d'assister de façon permanente les travailleurs salariés de la base (1) ainsi que les producteurs non salariés en vue de la souscription de contrats de capitalisation, après avoir rempli cette mission, de façon satisfaisante, pendant une période d'une durée d'au moins six mois et au plus d'une année.

Cette personne peut être chargée accessoirement d'autres fonctions permanentes ou temporaires, telles que : présentation ou formation de travailleurs salariés de la base ou producteurs non salariés, production directe, encaissement.

**

INTERPRÉTATION DE LA DÉFINITION

« *Exclusivité de son temps* ». — La notion de durée légale du travail ne pouvant être retenue pour l'E.I. 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'entreprises d'assurances qui l'emploie.

(1) Par travailleurs salariés de la base, il faut entendre les personnes de l'un ou l'autre sexe, appartenant aux services extérieurs de production, liées par un contrat de louage de service à l'employeur à qui elles sont tenues de consacrer l'exclusivité de leur temps pour remplir, sous l'autorité et la surveillance de leurs 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'elles font souscrire, soit seules, soit avec l'assistance d'échelons intermédiaires ou exceptionnellement d'Inspecteurs du Cadre.

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES E.I.
DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

ANNEXE IV

E.I. MULTIBRANCHES

Lorsqu'un E.I. 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, II ou III est applicable à l'intéressé (1).

(1) Un E.I. ne peut se voir appliquer l'annexe I lorsqu'il n'exerce pas son activité avec un Agent Général, dans ce cas seule l'annexe II ou III lui est applicable.

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES E.I.
DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

ANNEXE V

SCHÉMA-TYPE

**indiquant les éléments essentiels à faire figurer dans un procès-verbal
des ÉLECTIONS DE « DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL » ou « COMITÉS D'ENTREPRISES »
(Titulaires ou Suppléants)**

**Collège formé des E.I. et des Travailleurs Salariés
de la base des services extérieurs de production**

Nom de l'Entreprise :
Date des élections :
Collège électoral :
Nombre de sièges à pourvoir :
Electeurs inscrits :
Quorum (1) :
Votants :
Bulletins blancs :
Bulletins nuls :
Suffrages valablement exprimés (1) :
Quotient électoral (1) :

LISTE (1)		LISTE (2)		LISTE (3)	
Nom	Nombre de voix	Nom	Nombre de voix	Nom	Nombre de voix
.....
.....
.....
Total des voix	Total des voix	Total des voix

Nombre de voix recueillies par chaque liste (1) :

Attribution des sièges au quotient :

Attribution des sièges à la plus forte moyenne :

....., le 19.....

Les membres du Bureau

Nom : Signature :

(1) *Nota bene.* — Conformément à la Jurisprudence de la Cour de Cassation :

- 1° le quorum est atteint au premier tour si le nombre des votants — non compris les bulletins blancs ou nuls — est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits;
- 2° le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés (c'est-à-dire le total des bulletins reconnus comme valables, à l'exclusion des bulletins blancs ou nuls) divisé par le nombre de sièges à pourvoir;
- 3° le nombre de voix de chaque liste est obtenu en divisant le total des voix recueillies par les candidats de la liste, par le nombre des candidats de ladite liste.

(1-9-1975)

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES E.I.
DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

ANNEXE VI

RETRAITE ET PRÉVOYANCE

Titre I. - Retraite

Titre II. - Prévoyance

TITRE I RETRAITE

Article premier. — *a)* Les E.I. 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 de un mois.

Cette durée de 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 21^e anniversaire de l'intéressé.

La charge de la cotisation est répartie comme suit :

- à la charge de l'E.I. : 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 E.I. 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 E.I. 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 de l'E.I. : 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 E.I. visés au § *a)* ci-dessus le Règlement du Régime Supplémentaire de Retraite des Salariés (R.S.R.S.).

Elle constitue à cet effet une section spéciale dite R.S.R.S.E.I.

Cette section spéciale est gérée par un comité paritaire comprenant en nombre égal des représentants des Employeurs et des E.I.

Cette section spéciale applique les dispositions du Règlement du Régime Supplémentaire de Retraite des Salariés (R.S.R.S.) dans les conditions fixées au § *a)* ci-dessus.

Cette section spéciale tient une comptabilité particulière distincte conformément aux instructions du R.S.R.S.

Les statuts de l'Institution de Retraite des Travailleurs Extérieurs des Sociétés d'Assurances (I.R.T.E.S.A.) précisent les conditions de fonctionnement de la section spéciale R.S.R.S.E.I.

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 2 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

CHAPITRE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier. — Les E.I. bénéficient, dès qu'ils ont accompli une période de services continus et effectifs de douze mois chez un même Employeur, des garanties de prévoyance prévues par le Règlement du Régime Professionnel de Prévoyance des E.I. des Services Extérieurs de Production des Sociétés d'Assurances, tel qu'il est établi par le présent document.

Article 2. — Objet. — Le Règlement du Régime Professionnel de Prévoyance des E.I. des Services Extérieurs de Production des Sociétés d'Assurances a pour objet de procurer au personnel visé à l'article premier des garanties en cas de décès ainsi que le remboursement d'une partie des frais de maladie subis par lui-même et les membres de sa famille, dans les conditions prévues aux articles ci-après.

Article 3. — Taux de cotisation. — Le taux de cotisation destinée à alimenter le Régime Professionnel de Prévoyance des E.I. des Services Extérieurs de Production des Sociétés d'Assurances est de 1,65 % de la rémunération des intéressés.

La charge de cette cotisation est répartie comme suit :

— à la charge de l'Employeur : 1,10 % ;

— à la charge de l'E.I. : 0,55 %.

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 E.I. 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 minimum annuelle visée à l'article 14, alinéa 2, du titre II de la Convention Collective de Travail des E.I.

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 définie 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) de l'article 4 ci-dessus 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 1^{er} janvier de l'exercice.

Article 5. — Obligations de l'Employeur. — Chaque Employeur est tenu :

- 1° d'affilier au Régime Professionnel de Prévoyance le personnel E.I. répondant aux conditions stipulées par le présent règlement;
- 2° de verser, dans les délais indiqués, les cotisations fixées par le présent règlement et de fournir les justifications demandées;
- 3° de fournir aux dates prescrites les renseignements nécessaires sur le personnel affilié et notamment les déclarations de salaires de tout le personnel affilié figurant sur les contrôles.

Article 6. — Obligations de l'E.I. — Chaque E.I. est tenu :

- 1° de payer ses cotisations, lesquelles sont précomptées;
- 2° de fournir, en principe, par l'intermédiaire de son Employeur, tous les renseignements qui lui seront demandés par le Bureau Commun des Assurances de Groupe représentant les Assureurs et notamment de remplir, lors de son affiliation, un bulletin du modèle fixé et de répondre avec sincérité aux questions posées;
- 3° de se soumettre aux examens médicaux jugés opportuns par le Bureau Commun des Assurances de Groupe représentant les Assureurs.

Le fait de ne pas se soumettre aux obligations précitées est susceptible d'entraîner la suspension du service des prestations et la répétition des sommes indûment perçues, sans préjudice de toutes autres actions qui pourraient être intentées auprès des Tribunaux compétents.

CHAPITRE II

GARANTIES DE PRÉVOYANCE

SECTION I

Risque décès - Invalidité absolue et définitive

Article 7. — Montant garanti. — Le personnel est garanti pour un montant déterminé comme il est dit ci-après, sous déduction de la somme, qu'elle soit versée ou non, prévue en cas de décès au titre de l'ordonnance de la Sécurité Sociale n° 45-2454 du 19 octobre 1945, compte tenu des modifications qui ont été ou qui seront apportées :

- a) 50 % du traitement tel qu'il est défini à l'article 4 d) pour le personnel célibataire, veuf ou divorcé;
- b) 175 % du traitement tel qu'il est défini à l'article 4 d) pour le personnel marié;
- c) dans l'une et l'autre hypothèse, si le personnel a un ou plusieurs ascendants ou descendants qui sont effectivement à sa charge, le montant de la garantie est majoré d'autant de fois 50 % du traitement, tel qu'il est défini à l'article 4 d), qu'il existe de personnes à charge. Pour le personnel veuf, le premier enfant entraîne une majoration supplémentaire de 50 %.

Le montant assuré suit immédiatement la variation des charges de famille de l'E.I.

Si, dans les cas b) et c), un autre bénéficiaire que les conjoint, ascendants, descendants, est désigné, la garantie le concernant devient celle définie au § a).

Les ascendants ou descendants sont réputés à la charge de l'assuré lorsque leurs ressources propres sont nulles ou n'atteignent pas le montant de l'allocation des vieux travailleurs et que celui-ci se trouve dans l'obligation de distraire une part appréciable de ses ressources pour les aider à subsister.

Article 7 bis. — Allocation pour descendant à charge. — Chaque descendant à charge visé au § c) de l'article 7 ci-dessus ouvre droit, en cas de décès de l'ascendant membre du personnel — et tant que lui-même conserve cette qualité de descendant à charge — à une allocation annuelle égale à 5 % du traitement tel qu'il est défini à l'article 4 d).

Cette allocation est payable par trimestre civil et d'avance.

L'entrée en jouissance de cette allocation est fixée au premier jour du mois qui suit la date, soit du décès de l'ascendant membre du personnel, si le descendant à charge est à cette date âgé d'au moins 4 ans, soit du quatrième anniversaire du descendant à charge. Dès que le descendant à charge perd cette qualité, l'allocation cesse d'être versée.

Chaque descendant à charge ne peut bénéficier que d'une seule allocation, telle qu'elle est prévue ci-dessus. Toutefois, dans l'éventualité du décès de son père et de sa mère membres du personnel, le descendant à charge cumulera deux allocations telles qu'elles sont prévues ci-dessus.

Article 8. — Etendue de la garantie décès. — Tous les risques de mort, quelle qu'en soit la cause, sont garantis sous la réserve :

- a) des risques exclus par la loi du 13 juillet 1930 (suicide de l'assuré avant deux années d'assurances et décès par le fait volontaire du bénéficiaire);
- b) du risque de décès à la guerre exclu par le décret-loi du 22 février 1940.

Article 9. — Règlement du capital garanti en cas de décès. — Le capital est versé au bénéficiaire désigné sur remise des pièces nécessaires qui comprennent notamment :

- 1° le certificat d'inscription;
- 2° une pièce d'état civil établissant le décès;
- 3° le certificat médical indiquant la cause du décès;
- 4° la justification des charges de famille existant au jour du décès.

Le paiement est effectué dans les quinze jours de la remise des pièces.

Article 10. — Etendue de la garantie en cas d'invalidité absolue et définitive. — Si le personnel devient définitivement incapable de se livrer à toute occupation comportant gain ou profit, par suite d'une invalidité résultant d'une cause quelconque, sauf le fait de guerre avec puissance étrangère, ou le fait volontaire du personnel ou du bénéficiaire, après que la preuve satisfaisante de cet état aura été fournie au Bureau Commun des Assurances de Groupe et, en principe, un an après la déclaration de l'invalidité absolue, et à la condition que cet état persiste, ledit personnel recevra par anticipation le montant assuré en cas de décès, réparti en 24 mensualités égales.

Pour l'application des dispositions de l'alinéa 1^{er} ci-dessus, le traitement servant au calcul du montant assuré est majoré de l'écart en pourcentage constaté entre, d'une part, le montant de la rémunération minima annuelle des Echelons Intermédiaires en vigueur à la date du versement de la première mensualité et, d'autre part, le montant de cette même rémunération minima annuelle constaté à la date de l'interruption de travail ayant précédé la constatation de l'état d'invalidité absolue et définitive (1).

Dès le versement de la première mensualité, la prime décès cesse d'être exigible.

Le fait que la Sécurité Sociale ait classé l'assuré dans les invalides de la 3^e catégorie est une condition nécessaire pour obtenir le paiement du capital anticipé.

Si le personnel décède avant d'avoir perçu la totalité des mensualités dues, l'excédent éventuel du montant assuré en cas de décès sur le total des mensualités réglées est versé en une seule fois au bénéficiaire désigné.

Si, contrairement au pronostic initial, l'état d'invalidité absolue et définitive prend fin, le paiement des mensualités cesse de plein droit.

Article 11. — Obligations du personnel en cas d'invalidité absolue et définitive. — En cas d'accident ou de maladie pouvant entraîner une invalidité absolue et définitive telle qu'elle est définie au premier alinéa de l'article 10, l'Employeur ou à défaut le personnel, en fera la déclaration au Bureau Commun des Assurances de Groupe avec, à l'appui, une attestation détaillée du médecin qui le soigne.

La preuve de l'invalidité absolue et définitive incombe au personnel.

A toute époque, le médecin de l'organisme gestionnaire aura, sous peine de déchéance de garantie, un libre accès auprès du personnel afin de pouvoir constater son état. S'il est en désaccord avec le médecin du personnel, les parties intéressées choisiront pour les départager un troisième médecin dont l'avis s'imposera de manière obligatoire aux deux parties; faute d'entente sur la désignation de ce troisième médecin, le choix sera fait par le Président du Tribunal Civil du domicile du personnel. Les frais de nomination du troisième médecin et le règlement de ses honoraires seront, en principe, supportés par moitié par chacune des deux parties.

Article 12. — Cessation de l'assurance. — La garantie des risques prévus à la présente section cesse pour le personnel à la date à laquelle il quitte le service de son Employeur quelle qu'en soit la cause.

La garantie du risque d'invalidité absolue et définitive n'est acquise que lorsque le règlement de la première mensualité peut intervenir avant le 60^e anniversaire.

SECTION II

Maladie - Opérations chirurgicales

Article 13. — Remboursement des frais familiaux d'opérations chirurgicales et de maladie. — Le personnel qui, du chef de son immatriculation à la Sécurité Sociale, perçoit pour lui-même, son conjoint ou l'un de ses enfants, des remboursements au titre des frais médicaux, pharmaceutiques, chirurgicaux ou d'hospitalisation, a droit, dans les conditions ci-après, à des prestations complémentaires de celles qui lui sont versées au titre de l'assurance maladie « A » (2), « B » et « Invalidité » par la Sécurité Sociale et tous autres organismes prestataires quels qu'ils soient, à l'exception de ceux fonctionnant dans le cadre des Sociétés d'Assurances pour leur personnel.

(1) Sans que le traitement puisse toutefois excéder le plafond limite de contribution à l'U.N.I.R.S. en vigueur à la date du versement de la première mensualité.

(2) Il est précisé que les frais relatifs à la grossesse normale et à la maternité ne sont pas pris en considération.

Sont également admis au bénéfice de cette garantie, les enfants qui, bien que ne bénéficiant pas des remboursements de la Sécurité Sociale du chef de l'immatriculation du personnel, sont à la charge effective de celui-ci.

a) *Montant et limite des remboursements :*

La participation des assureurs est fixée à 100 % de la différence globale entre les frais réels engagés et les remboursements correspondants de la Sécurité Sociale et de tous autres organismes prestataires, quels qu'ils soient, à l'exception de ceux fonctionnant dans le cadre des Sociétés d'Assurances pour leur personnel, cette participation ne pouvant toutefois dépasser, pour chaque acte, un maximum calculé à l'aide du barème ci-dessous :

		Francs
Consultation	G	11
Consultation de spécialiste	CS	22
Visite médicale	V	14
Visite de spécialiste	VS	28
Visite de nuit	VN	29
Visite du dimanche	VD	22
Acte pratique médicale courante	PC	5
Chirurgie proprement dite	K	14
Journée d'hospitalisation (1)	J	47
Radiographies - Traitements spéciaux	KR	9
Actes de stomatologie	K	5
Pharmacie, analyses, honoraires d'auxiliaires médicaux		30 % des prestations versées par la S.S.
Soins dentaires, à l'exception des actes de stomatologie		45 % des prestations versées par la S.S.
Optique et lunetterie ainsi que prothèse dentaire		150 % des prestations versées par la S.S.

(1) Sous la réserve ci-après pour les Etablissements publics ou conventionnés.

Le barème fixé ci-dessus pourra être ajusté par le Conseil d'Administration, en fonction des modifications qui pourraient intervenir dans les prestations du régime de la Sécurité Sociale et selon les résultats du contrat.

b) *Franchise :*

Sur le montant des remboursements calculés comme il est dit au § a) ci-dessus, et s'appliquant aux frais engagés au cours d'une année civile pour le personnel et sa famille, une somme reste à la charge de l'assuré. Le montant de cette somme, appelée « franchise », est fixé à 500 F.

c) *Exclusions :*

Les cures thermales ne donnent droit à aucun remboursement complémentaire.

Article 14. — Risques exclus. — Sont exclus des garanties prévues à la présente section, les conséquences :

- a) des accidents ou maladies qui sont le fait volontaire du bénéficiaire, ou qui résultent d'une tentative, soit de suicide, soit de mutilation volontaire du personnel;
- b) d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle admise en matière d'accidents du travail.

Toutefois, dans ce cas, l'intéressé pourra prétendre aux compléments nécessaires pour que lui soient assurées, compte tenu des sommes reçues au titre de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle dont il est victime, les garanties prévues à l'article 13 ci-dessus.

- c) fait de guerre.

Article 15. — Cessation de la garantie. — La garantie du risque maladie-chirurgie cesse pour le personnel E.I. :

- a) au plus tard à la fin de l'année où il atteint l'âge de 65 ans;
- b) à partir du jour où il quitte le service de l'Employeur pour toute autre cause.

Article 16. — Obligations du personnel en cas de maladie. — Les demandes de remboursement sont transmises par l'Employeur. Elles doivent être accompagnées de feuilles de prestations Sécurité Sociale d'origine, ainsi que de l'indication justifiée du montant des frais réels correspondant aux différents actes remboursés par la Sécurité Sociale.

Le personnel remet son dossier en principe une fois par an et sous réserve que les frais, restant à sa charge, dépassent 500 F. Toutefois, un dossier peut être déposé en cours d'année chaque fois que l'importance des frais exposés le justifie. Les dossiers de remboursement doivent être présentés dans les délais stipulés sous peine de déchéance.

Article 17. — Paiement des sommes assurées. — Les prestations dues en raison des garanties prévues au présent titre, sont payées sans frais, au domicile de l'assuré, ou tout autre lieu convenu, sur justification préalable satisfaisante, donnée dans les conditions indiquées à l'article précédent.

CHAPITRE III

ORGANISATION ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE

Article 18. — Nature des engagements. — Pour l'application du présent règlement, la Fédération Française des Sociétés d'Assurances (F.F.S.A.), au nom des Employeurs, souscrit un contrat d'assurance de groupe auprès du Bureau Commun des Assurances de Groupe agissant pour le compte des assureurs qu'il représente.

Article 19. — Affectation des cotisations. — Les cotisations prévues à l'article 3 ci-dessus sont intégralement versées par les Employeurs au Bureau Commun des Assurances de Groupe.

Article 20. — Affectation des bénéfices. — Les bénéfices cédés par les assureurs sur la gestion des risques prévus au chapitre II, après déduction des frais limités à 5 % du total des encaissements et paiements, sont affectés :

- à la constitution d'une réserve destinée à faire face aux éventualités;
- à apporter des améliorations aux garanties données par les assureurs à la demande des parties signataires de la convention collective de travail.

Article 21. — Clause de sauvegarde. — Si les cotisations fixées par l'article 3 s'avéraient insuffisantes pour assurer les prestations de prévoyance prévues, ces dernières seraient, après examen de la situation par les parties signataires, et à défaut d'une autre solution, réduites proportionnellement dès l'exercice suivant.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 22. — 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 1 et 2 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.

Article 23. — Durée du règlement - Dénonciation - Révision. — Le présent règlement est établi pour une durée de cinq ans. Il se renouvellera par tacite reconduction et par période quinquennale, sauf dénonciation par une des deux parties signataires, deux ans avant l'expiration d'une période quinquennale.

La première période quinquennale commence le 1^{er} janvier 1968, mais se terminera exceptionnellement le 1^{er} janvier 1972.

Le présent règlement pourra être révisé chaque année à la demande d'une des organisations signataires de la convention collective de travail des E.I., notamment en fonction des résultats constatés dans le fonctionnement du présent règlement de prévoyance.

INDEX ALPHABÉTIQUE DES MATIÈRES

(les numéros renvoient aux articles correspondants de chaque titre)

TITRE I - RETRAITE

Affiliation	U.N.I.R.S. 1 - R.S.R.S.	2
Cotisations	U.N.I.R.S. 1 - R.S.R.S.	2
I.R.T.E.S.A.		1
Régimes particuliers		3
R.S.R.S. E.I.		2
U.N.I.R.S. E.I.		1

TITRE II - PRÉVOYANCE

Bénéficiaires		1
Clause de sauvegarde		21
Cotisations :		
— Taux		3
— Rémunération de base		4
— Affectation		19
Décès :		
— Montant garanti		7
— Allocation pour descendant à charge	7 bis	
— Etendue de la garantie		8
— Règlement du capital garanti		9
— Cessation de l'assurance		12
Dénonciation		23
Durée du règlement		23
Invalidité absolue et définitive :		
— Etendue de la garantie		10
— Obligations du personnel		11
— Cessation de l'assurance		12
Maladie - Opérations chirurgicales :		
— Remboursement des frais familiaux d'opérations chirurgicales et de maladie		13
— Risques exclus		14
— Cessation de la garantie		15
— Obligations du personnel en cas de maladie		16
— Paiement des sommes assurées		17
Objet du Régime		2
Obligations de l'E.I.		6
Obligations de l'Employeur		5
Organisation administrative et financière :		
— Nature des engagements		18
— Affectation des cotisations		19
— Affectation des bénéfices		20
— Clause de sauvegarde		21
Régimes particuliers		22
Rémunération de base		4
Révision		23

MISE A JOUR AU 1er MAI 1981
DE L'ANNEXE VI, TITRE II "PREVOYANCE"

à la

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DES ECHELONS INTERMEDIAIRES
DES SERVICES EXTERIEURS DE PRODUCTION
DES SOCIETES D'ASSURANCES

en date du 13 novembre 1967 (1)

Dispositions provisoires applicables
jusqu'au 31 décembre 1981

(1) - *Compte tenu des protocoles d'accord des 17 juillet 1975, 5 avril 1978, 21 décembre 1978, 21 janvier 1980, 12 février 1981.*

Les dispositions du titre II "Prévoyance" de l'annexe VI à la Convention Collective de Travail des Echelons Intermédiaires des Services Extérieurs de Production des Sociétés d'Assurances en date du 13 novembre 1967 demeurent inchangées.

Toutefois, dans le cadre du titre II précité, les dispositions ci-après sont applicables jusqu'au 31 décembre 1981 :

I.- PRESTATIONS -

A/- Capital décès (1)

Le traitement servant de base au calcul des capitaux décès prévus à l'article 7 du titre II de l'annexe VI à la Convention Collective est revalorisé dans les conditions prévues au II ci-après.

B/- Allocation pour descendant à charge (1)

1) L'âge à partir duquel le descendant à charge peut prétendre à l'allocation prévue à l'article 7 bis du titre II de l'annexe VI à la Convention Collective est ramené de 4 à 3 ans.

2) Le taux de l'allocation ci-dessus visée est porté de 5 % à 7 % du traitement à compter du premier jour du mois qui suit le septième anniversaire du descendant à charge.

3) L'allocation pour descendant à charge est revalorisée dans les conditions prévues au II ci-après.

C/- Indemnités journalières (2)

Dans le cadre des garanties maladie prévues à la section II du chapitre II du titre II de l'annexe VI à la Convention Collective, des prestations d'indemnités journalières en cas de maladie ou accident sont attribuées aux Echelons Intermédiaires dans les conditions stipulées ci-après :

1) L'Echelon Intermédiaire ayant au moins deux années de présence chez son employeur, à la date d'un arrêt de travail pour maladie ou accident dûment justifié, bénéficie, dans les conditions ci-après, d'allocations journalières complémentaires.

(1) Protocole d'accord du 21 décembre 1978.

(2) Protocoles d'accord des 15 juillet 1975 et 21 décembre 1978.

2) Par arrêt de travail pour maladie ou accident, il faut entendre la cessation complète de toute activité pour le compte de l'employeur.

Pour les Echelons Intermédiaires dont les fonctions incluent une activité accessoire d'encaissement, la cessation de toute activité s'entend, notamment, de la remise à disposition de l'employeur de l'ensemble des droits et obligations afférents à l'activité accessoire d'encaissement.

3) L'Echelon Intermédiaire, visé au paragraphe 1) ci-dessus, ayant dû cesser son activité au sens du paragraphe 2), aura droit, à compter du 91ème jour d'arrêt de travail continu, et au plus pendant un an, à des allocations journalières destinées à compléter, jusqu'à concurrence, par jour d'absence, de 1/450ème de sa rémunération telle qu'elle est définie au paragraphe 4) ci-après :

- d'une part, les sommes qui lui sont dues à cette occasion, soit à titre d'indemnité journalière ou de pension d'invalidité par la Sécurité Sociale, soit à titre d'indemnité par des tiers responsables ou leur assurance,
- d'autre part, les éléments de rémunération que l'intéressé peut recevoir pendant cette même période d'absence, à l'exception des commissions différées.

4) Pour l'application du paragraphe 3) ci-dessus, la rémunération à prendre en considération est la rémunération de l'exercice précédent telle qu'elle est définie à l'article 4-a) du chapitre I du titre II de l'annexe VI à la Convention Collective des Echelons Intermédiaires en date du 13 novembre 1967.

5) Toute interruption de travail susceptible d'entraîner une incapacité donnant lieu à paiement d'indemnités journalières en application de ce qui précède fera l'objet d'une déclaration émanant de l'employeur (1) confirmant notamment la cessation d'activité de l'intéressé au sens du paragraphe 2). A cette déclaration sera jointe une attestation détaillée du médecin traitant.

La preuve de l'incapacité complète de travail incombe au personnel.

A toute époque, les médecins, agents et délégués du Bureau Commun d'Assurances Collectives auront, sous peine de déchéance de garantie, un libre accès auprès du personnel afin de pouvoir constater son état. En cas de désaccord entre le médecin de l'Echelon Intermédiaire et le médecin du Bureau Commun d'Assurances Collectives sur l'état d'incapacité de travail, les parties intéressées choisiront, pour les départager, un troisième médecin, dont l'avis s'imposera d'une manière obligatoire aux deux parties ; faute d'entente sur la désignation de ce troisième médecin, le choix sera fait par le Président du Tribunal de Grande Instance du domicile de l'Echelon Intermédiaire. Les frais

(1) Copie en sera transmise à l'intéressé.

éventuels de nomination du troisième médecin et le règlement de ses honoraires seront en principe supportés par moitié par chacune des deux parties.

6) La rupture ou la cessation du contrat de travail, intervenant alors que l'intéressé est prestataire des garanties d'indemnités journalières prévues au présent accord en cas de maladie ou accident, n'interrompt pas le bénéfice des garanties de prévoyance prévues au chapitre II du titre II de l'annexe VI à la Convention Collective de Travail des Echelons Intermédiaires en date du 13 novembre 1967. Ces garanties sont maintenues aussi longtemps que l'intéressé est prestataire desdites indemnités journalières.

D/- Pension d'invalidité (1)

Dans le cadre des garanties maladie prévues à la section II du chapitre II du titre II de l'annexe VI à la Convention Collective, une prestation dénommée "pension d'invalidité totale" est attribuée aux Echelons Intermédiaires dans les conditions stipulées ci-après :

1) L'Echelon Intermédiaire qui - après avoir interrompu son travail depuis 15 mois pour cause de maladie ou d'accident et perçu, en application des dispositions du paragraphe C/ ci-dessus, des indemnités journalières complémentaires pendant une durée d'un an - ne peut plus exercer une activité parce que sa capacité de tirer un revenu de sa profession ou d'une profession socialement équivalente est réduite d'au moins deux tiers, est réputé atteint d'invalidité totale (2).

Dans ce cas, il a droit, depuis le début du seizième mois d'arrêt de travail et pendant la durée de cette invalidité, mais, au plus tard, jusqu'à 65 ans, à une pension annuelle payable par trimestre à terme échu.

Cette pension annuelle est calculée de manière à compléter, jusqu'à concurrence, par jour d'absence, de 1/540ème de sa rémunération telle qu'elle est définie au paragraphe 2) ci-après, les sommes perçues par l'intéressé au titre :

- de l'ordonnance de la Sécurité Sociale n° 45-2454 du 19 octobre 1945, compte tenu des modifications qui y ont été ou qui y seront apportées ;

* - s'il y a lieu, des retraites ou pensions de toute nature qui résultent de toutes les activités de l'intéressé et dont il perçoit déjà les arrérages. Dans le cas où les retraites ou pensions auxquelles il peut prétendre

(1) Protocole d'accord du 21 décembre 1978.

(2) Il s'agit du personnel bénéficiaire, auprès de la Sécurité Sociale, soit d'indemnités journalières, soit d'une pension d'invalidité de seconde catégorie au minimum, soit d'une pension vieillesse liquidée entre 60 et 65 ans au titre de l'inaptitude au travail.

* La formule "retraites ou pensions de toute nature qui résultent de toutes les activités de l'intéressé" ne vise pas les pensions ou retraites dont l'acquisition n'est pas liée directement aux activités de l'intéressé et qui lui sont éventuellement attribuées à raison d'événements passés (par exemple : accident, blessure de guerre, distinction honorifique).

avec le bénéfice de droits pleins (1) ne seraient pas encore liquidées, la garantie ci-dessus prévue est subordonnée à la demande, par l'intéressé, de la liquidation desdites pensions ou retraites.

2) Pour l'application des dispositions du paragraphe 1) ci-dessus, la rémunération à prendre en considération est la rémunération telle qu'elle est définie à l'article 4-a) du chapitre I du titre II de l'annexe VI à la Convention Collective des Echelons Intermédiaires en date du 13 novembre 1967.

Cette rémunération est revalorisée dans les conditions prévues au II ci-après.

3) Les dispositions des paragraphes 5) et 6) du paragraphe C/ ci-dessus concernant, d'une part, la preuve de l'incapacité complète de travail et, d'autre part, le maintien des garanties en cas de rupture ou cessation du contrat de travail intervenant alors que l'intéressé est prestataire des indemnités journalières, sont étendues au cas de la pension d'invalidité totale.

E/- Remboursement des frais familiaux d'opérations chirurgicales et de maladie (2)

1- MONTANT ET LIMITE DES REMBOURSEMENTS

Pour l'application de l'article 13 de la section II du chapitre II du titre II de l'annexe VI à la Convention Collective, le barème prévu au paragraphe a) dudit article est remplacé par le barème ci-après :

		Francs (3)
Consultation	C	25,10
Consultation de spécialiste	CS	50,20
Visite médicale	V	32,70
Visite de spécialiste	VS	65,30
Visite de nuit	VN	67,00
Visite du dimanche	VD	50,20
Chirurgie-Acte de pratique médicale courante	K	32,70
Journée d'hospitalisation	J	109,00
Radiographie - Traitements spéciaux	Z	21,00
Acte de stomatologie	K sto	11,60

(1) C'est-à-dire non affectés de coefficients de réduction.

(2) Protocoles d'accord des 17 juillet 1975, 21 décembre 1978, 21 janvier 1980 et 12 février 1981.

(3) La valeur des lettres-clefs figurant dans cette colonne est applicable pour l'année 1981 et résulte des dispositions du protocole d'accord du 12 février 1981.

- Pharmacie, analyses, honoraires d'auxiliaires médicaux : 30 % des prestations versées par la Sécurité Sociale.
- Soins dentaires, à l'exception des actes de stomatologie : 45 % des prestations de Sécurité Sociale, nettes de ticket modérateur et calculées selon le tarif de conventionnement de Sécurité Sociale de Paris, que le remboursement effectué l'ait été ou non sur cette base.
- Prothèse dentaire : 200 % des prestations de Sécurité Sociale, nettes de ticket modérateur et calculées selon le tarif de conventionnement de Sécurité Sociale de Paris, que le remboursement effectué l'ait été ou non sur cette base.
- Lunetterie et optique : 200 % des prestations versées par la Sécurité Sociale.

Le barème ci-dessus est révisé chaque année dans les conditions prévues au II ci-après.

2- FRANCHISE

Le montant de la franchise prévu au paragraphe b) de l'article 13 précité est fixé à 400 frs (1).

Ce montant est révisé chaque année dans les conditions prévues au II ci-après.

II.- REVALORISATION - (2)

Les parties signataires se réunissent une fois par an, avant le 31 décembre, afin de déterminer le taux de revalorisation à appliquer, à effet du 1er janvier suivant :

- au traitement servant de base au calcul des prestations prévues en cas de décès (capital décès, allocation pour descendant à charge) ou d'incapacité de travail (indemnités journalières, pension d'invalidité) lorsque ce traitement de base a soit rémunéré une année civile d'activité antérieure d'au moins 12 mois au 1er janvier considéré, soit a été précédemment revalorisé, en application des présentes dispositions, depuis 12 mois au moins ;

- à la valeur des lettres-clefs et à la franchise de remboursement prévues respectivement aux paragraphes a) et b) de l'article 13 du titre II de l'annexe VI à la Convention Collective.

--

(1) Ce montant est applicable pour l'année 1981 et résulte des dispositions du protocole d'accord du 12 février 1981.

(2) Protocole d'accord du 21 décembre 1978.

Le protocole d'accord du 21 décembre 1978 prévoit que lorsqu'elles seront en possession des résultats du fonctionnement du Régime de Prévoyance des Echelons Intermédiaires pour les années 1979, 1980 et 1981, les parties signataires se réuniront pour procéder à leur examen en vue de déterminer si les mesures ci-dessus prévues et provisoirement appliquées pourront être, avec ou sans modification, maintenues et éventuellement inscrites au titre II de l'annexe VI à la Convention Collective.

Toutefois, s'il s'avérait que l'application desdites dispositions entraîne une aggravation importante des charges qui ne pourrait être supportée, les parties signataires se réuniraient aussitôt pour examiner la situation et prendre les mesures qui s'imposent.

FÉDÉRATION FRANÇAISE DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES

26, Bd HAUSSMANN, 75311 PARIS CEDEX 09 - TÉLÉPHONE : 01 42 47 90 00

TÉLÉCOPIE : 01 42 47 93 11 - INTERNET : <http://www.ffsa.fr/>

DIRECTION DES AFFAIRES SOCIALES

Paris, le 17 juin 2011

Contact : Suzanne Szigeti
Tél. : 01 42 47 93 44
Fax : 01 42 47 92 15
E-mail : s.szigeti@ffsa.fr
Références : Cir-das-2011- 18

Objet : ECHELONS INTERMEDIAIRES
Convention collective du 13 novembre 1967
Rémunération minimale pour l'année 2011
Accord du 27 avril 2011

Monsieur le Directeur Général,

Les négociations annuelles engagées au sujet de la rémunération minimale pour l'année 2011 des échelons intermédiaires ont abouti à la signature, le 27 avril 2011, d'un protocole d'accord¹ qui fixe, à effet du 1^{er} janvier 2011, la nouvelle rémunération minimale annuelle.

Ce texte est signé par :

- la FFSA, d'une part ;
- la CFDT, la CFE-CGC Fédération de l'Assurance, le SNCSA (CFE-CGC) et la CFTC, d'autre part.

Il a pour effet de porter la rémunération minimale des échelons intermédiaires à **18 860 euros à effet du 1^{er} janvier 2011**.

Ce chiffre de 18 860 euros constitue donc, à compter de cette date, le montant en dessous duquel les échelons intermédiaires ne peuvent être rémunérés dans le cadre de l'article 14, alinéa 1^{er}, de la Convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967.

Comme indiqué dans l'accord, cette majoration de la rémunération minimale annuelle conduit à rappeler qu'il peut, naturellement, être exigé des échelons intermédiaires, notamment en application de l'article 3 de la Convention collective précitée, le respect d'obligations professionnelles en termes de minimum d'activité et de production.

Destinataires : les sociétés membres de la FFSA

¹ dont vous trouverez ci-joint copie d'un exemplaire signé.

L'accord du 27 avril 2011 ne concerne pas les échelons intermédiaires qui ne sont plus en fonction dans les entreprises à cette date.

Enfin, ce texte rappelle que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. A ce titre, il est demandé aux entreprises de vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés.

Veillez agréer, Monsieur le Directeur Général, l'expression de nos sentiments distingués.

Le Directeur des Affaires sociales



Eric Verhaeghe

NB : Les négociations paritaires ont été précédées, conformément à la législation, de l'envoi aux organisations syndicales du rapport prévu par l'article L.2241-2 du Code du travail. Si vous en souhaitez un exemplaire, il vous est possible de l'obtenir en vous adressant à Dominique Rempp (tél. : 01 42 47 90 48 / fax : 01 42 47 91 99 / e-mail : d.rempp@ffsa.fr) ou à Amina Moreau (tél. : 01 42 47 90 64 / fax : 01 42 47 91 99 / e-mail : a.moreau@ffsa.fr).

ECHELONS INTERMEDIAIRES
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 13 NOVEMBRE 1967
REMUNERATION MINIMALE POUR 2011

PROTOCOLE D'ACCORD DU 27 AVRIL 2011

Entre :

- la Fédération Française des Sociétés d'Assurances (FFSA), représentée par MM. Lequoy, Férec, Verhaeghe

d'une part,

Et :

- la Fédération CFDT Banques et Assurances, représentée par Mme Benyahia, MM. Lagaude, Orsal, Versavaud
- la CFE-CGC Fédération de l'Assurance, représentée par M. Mottier
- le Syndicat National des Conseillers Salariés d'Assurances (SNCSA) CFE-CGC, représenté par M. Rouch
- la Fédération des Syndicats CFTC « Commerce, Services et Force de Vente » (CSFV), représentée par Mme Tardito

d'autre part,

Vu l'article 14, alinéa 1^{er}, de la Convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967,

Vu les articles L.2241-1 et L.2241-9 du Code du travail,

Vu l'article 6 de l'accord du 19 décembre 2008 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 – Rémunération minimale annuelle

- 1° La rémunération minimale annuelle des échelons intermédiaires prévue à l'article 14, alinéa 1^{er}, de la Convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967, est portée à 18 860 euros à compter du 1^{er} janvier 2011.
- 2° Cette majoration conduit à rappeler qu'il peut, naturellement, être exigé des échelons intermédiaires, notamment en application de l'article 3 de la Convention collective, le respect d'obligations professionnelles en termes de minimum d'activité et de production.
- 3° Les dispositions ci-dessus ne concernent pas les échelons intermédiaires qui ne sont plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

Article 2 – Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

- 1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération minimale annuelle fixée au 1° de l'article 1 ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

- 2° Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

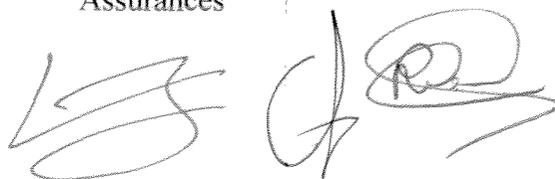
Fait à Paris, le 27 avril 2011

Pour la FFSA

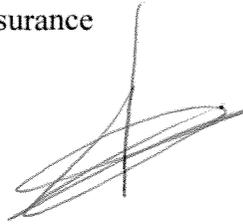


Pour les organisations syndicales
des échelons intermédiaires

Fédération CFDT Banques et
Assurances



CFE-CGC Fédération de
l'Assurance



Syndicat National des Conseillers
Salariés d'Assurances (SNCSA)
CFE-CGC



Fédération des Syndicats CFTC
« Commerce, Services et Force de
Vente » (CSFV)



Fédération CGT des Syndicats du
Personnel de la Banque et de
l'Assurance

Syndicat National des Producteurs
d'Assurance et de Capitalisation
(SYNPA) FO