

ATTENTION

Aux termes du protocole d'accord du 31 décembre 1986, les El 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^e

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. CHAUVEAU, 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 X 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 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.

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 prévus, 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 :

$$\begin{aligned} 5 \times 20 \% &= 100 \% \\ 5 \times 25 \% &= 125 \% \\ 5 \times 40 \% &= 200 \% \end{aligned}$$

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.