



Extrait de la « Revue de l'ACPR » numéro 27 (mars - avril 2016)

Rubrique protection de la clientèle

QUELLES SONT LES PERSONNES DEVANT JUSTIFIER D'UNE CAPACITÉ SPÉCIFIQUE ?

La distribution d'assurances ou de produits bancaires est réglementée afin de garantir à chaque client d'avoir face à lui un professionnel dûment formé. La condition de capacité professionnelle s'applique donc tant aux dirigeants des intermédiaires qu'à ceux de leurs salariés qui participent à l'activité d'intermédiation, y compris par la simple réalisation de travaux préparatoires à une souscription de contrat.

COMMENT L'EMPLOYEUR DOIT-IL APPRÉCIER LA CAPACITÉ PROFESSIONNELLE DE SES SALARIÉS ?

Tout intermédiaire qui emploie des salariés doit pouvoir justifier à tout moment de leur capacité professionnelle. Il doit donc définir leurs fonctions et déterminer si elles impliquent la réalisation d'actes d'intermédiation. Si oui, l'analyse des conditions d'exercice de ces fonctions permettra à l'employeur d'apprécier le niveau de capacité effectivement requis (I, II ou III).

L'employeur doit apprécier l'adéquation de la capacité professionnelle d'un collaborateur dès son recrutement. S'il recrute une personne justifiant d'emblée du niveau requis, il devra, préalablement à la prise de poste effective, récupérer et conserver le justificatif correspondant : diplôme, livret de stage conforme ou attestations d'expérience professionnelle. À défaut, si le candidat retenu ou ciblé ne répond pas aux conditions de capacité requises, l'intermédiaire doit organiser sa formation professionnelle qualifiante avant sa prise de fonctions effective. Aucun acte d'intermédiation ne doit pouvoir être réalisé par cette nouvelle recrue avant qu'elle ne justifie du niveau de capacité attendu.

Attention : l'obligation de vigilance de l'employeur s'étend au personnel employé sous contrat de stage ou en alternance.

LA CAPACITÉ PROFESSIONNELLE DES MANAGERS DOIT-ELLE ÊTRE APPRÉHENDÉE DIFFÉREMMENT ?

En matière bancaire, les conditions de capacité professionnelle s'apprécient pour l'ensemble des collaborateurs au regard du statut de l'intermédiaire.

En assurance, pour un intermédiaire exerçant à titre principal, les dirigeants et, le cas échéant, les salariés responsables d'un bureau de production ou chargés d'animer un réseau de production doivent justifier du niveau I de capacité professionnelle. Le niveau attendu par principe de l'ensemble des autres salariés d'un intermédiaire d'assurance est le niveau II.

À titre dérogatoire, les salariés qui travaillent au siège ou dans un bureau de production sous la responsabilité d'une personne justifiant du niveau I sont habilités à exercer leurs fonctions en justifiant d'un niveau de capacité réduit (III). Cette tolérance est conditionnée à la présence effective d'un encadrant de niveau I auprès des salariés concernés. Ainsi pour les intermédiaires disposant de plusieurs implantations ou de plateaux téléphoniques, il est essentiel que l'organisation prenne en compte un nombre suffisant de managers de proximité ayant un niveau I, de telle sorte qu'ils soient opérationnellement en mesure d'encadrer au quotidien les salariés ayant un niveau III de capacité.