

**Accord collectif de révision de la « prévoyance des cadres »  
relatif aux garanties collectives obligatoires  
« Incapacité – Invalidité – Décès »**

**ENTRE**

**La Société SCHINDLER SA** représentée par Monsieur François LUCAS, Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité aux fins des présentes

*Ci-après dénommée « la Société »*

**D'UNE PART,**

**ET :**

**Les organisations syndicales représentatives** au sein de l'entreprise :

- ✓ Le syndicat CFDT, représenté par M. Sébastien CWIKLINSKI, agissant en qualité de délégué syndical central ;
- ✓ Le syndicat CGT, représenté par M. Adrien PETTRE, agissant en qualité de délégué syndical central ;
- ✓ Le syndicat FO, représenté par Mme Hélène MARTIN, agissant en qualité de déléguée syndicale centrale

**D'AUTRE PART,**

**IL A ETE CONCLU QUE**

**Préambule**

Tous les salariés de la société bénéficient depuis de nombreuses années d'un régime de prévoyance, conforme aux dispositions de l'article L.911-1 du Code de la sécurité sociale. Actuellement, ce régime est formalisé dans le cadre d'un accord collectif en date du 13 mars 2013, traitant de la prévoyance des salariés cadres (titre III de cet accord) et des salariés non cadres (titre II de cet accord).

A la faveur du changement d'organisme assureur, les parties ont souhaité le formaliser dans le cadre d'un accord distinct.

Dans un souci de simplification de gestion, il a donc été décidé d'inscrire ce régime spécifique aux salariés cadres dans le cadre du présent accord qui révisé totalement et se substitue aux dispositions de l'accord du 13 mars 2013 et de son avenant.

HM

RD

SC



Ce régime a été étudié afin de :

- Conserver des garanties de qualité au meilleur coût sur le long terme grâce à la mutualisation des risques ;
- Respecter les dispositions législatives et réglementaires applicables en matière de prévoyance.  
Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la politique sociale de l'entreprise, et correspond à la volonté de la Direction de garantir un haut niveau de protection sociale à ses salariés.

Ainsi, après avoir préalablement consulté les représentants du personnel, les parties sont donc convenues du dispositif suivant, dans le cadre des dispositions légales applicables :

### 1. Objet

Le présent accord a pour objet d'organiser l'adhésion des salariés ci-après définis au contrat d'assurance collective souscrit par la société auprès d'un organisme habilité.

### 2. Salariés bénéficiaires

L'ensemble des salariés cadres de l'entreprise bénéficient d'un régime collectif de prévoyance déterminé par le présent accord. **Les salariés concernés sont ceux entrant dans le champ d'application de la convention collective des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie.**

### 3. Adhésion Obligatoire

L'adhésion à ce système de garanties des salariés visés à l'article 2 est obligatoire. En conséquence, les salariés bénéficiaires du présent régime sont affiliés de manière obligatoire auprès de l'organisme assureur lors de l'entrée en vigueur du présent accord ainsi que pour tout nouvel embauché, dès la date d'effet de son contrat de travail.

### 4. Garanties

Les garanties sont résumées, à titre d'information, en annexe. Toutefois, elles ne constituent pas un engagement pour la société qui n'est tenue à l'encontre des salariés qu'au seul paiement des cotisations. Les garanties relèvent, en conséquence, de la seule responsabilité de l'organisme assureur tout comme les modalités, limitations et exclusions.

Les définitions et procédures établies sont opposables aux salariés. Les prestations dues en cas de réalisation du sinistre sont définies par le contrat d'assurance. Elles sont définies « en brut » et subissent donc toutes les charges sociales applicables.

En aucun cas, les indemnités complémentaires nettes versées en cas d'incapacité, ajoutées aux indemnités journalières nettes versées par la sécurité sociale, ne peuvent excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé au cours de la période d'arrêt de travail. Il est tenu compte également des éléments de salaire éventuellement versés pendant cette période par l'employeur.

Les prestations une fois qu'elles ont été liquidées, continuent à être versées après la rupture du contrat de travail, s'il y a lieu et sous réserve que le bénéficiaire transmette à l'assureur les documents requis.

HM

RD

SA

SC

## 5. Cotisations

### 5.1 Taux et assiette des cotisations

La cotisation destinée au financement du régime est fixée, en pourcentage du salaire, à :

Tranche A	Tranche B	Tranche C
1.995 %	2.415 %	2.415 %

Pour information, la tranche A correspond au salaire jusqu'à 1 plafond de la sécurité sociale, la tranche B, au salaire compris entre 1 et 4 plafonds de la sécurité sociale, et la tranche C correspond au salaire compris entre 4 et 8 plafonds de la sécurité sociale. Le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé chaque année par voie réglementaire et était égal, en 2017, à 3 269 €.

### 5.2 Répartition des cotisations

Les cotisations servant au financement du contrat d'assurance « incapacité-invalidité-décès » seront prises en charge :

- Par l'employeur dans leur totalité, pour la Tranche A
- Par l'employeur et par les salariés dans les proportions suivantes pour les tranches B et C :
  - Part patronale : 60 %
  - Part salariale : 40 %

### 5.3. Modification de l'économie du régime

Toute évolution ultérieure de la cotisation sera répercutée dans les mêmes proportions que les cotisations initiales entre l'entreprise et les salariés, dans une limite égale à 5%, outre l'évolution du plafond de sécurité sociale. Au-delà, les prestations pourront être réduites (pour l'avenir) proportionnellement par l'organisme assureur, dans un objectif d'équilibre, de telle sorte que le budget des cotisations défini suffise au financement du système de garanties. Ni les ajustements de taux, ni la réduction éventuelle des garanties réalisés dans le respect du présent article ne constituent une modification du présent accord.

## 6. Sort des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Dans les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (maladie, maternité etc.), la suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension du bénéfice du présent régime pour le salarié concerné.

## 7. Portabilité

Les salariés dont le contrat de travail est rompu garderont le bénéfice des garanties du présent régime pendant leur période de chômage indemnisé en application des dispositions de l'article L.911-8 du code de la sécurité sociale. Le financement du maintien de ces garanties est assuré par un système de mutualisation.

## 8. Durée, Révision, Dénonciation

### **8.1. Durée, suivi de l'accord, clause de rendez vous**

L'accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Les parties conviennent qu'elles se réuniront annuellement, à l'occasion des négociations QVT, afin de procéder au suivi de cet accord, d'examiner les diverses évolutions constatées et en tirer d'éventuelles conséquences.

### **8.2. Révision**

Conformément aux dispositions légales, cet accord pourra être révisé.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une de ces organisations, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres organisations syndicales de salariés représentatives. L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

En application de l'article L.2261-8 du code du travail, l'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

### **8.3. Dénonciation**

Conformément aux articles L.2222-6 et L.2261-9 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer, totalement ou partiellement, moyennant un préavis d'un mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L.2261-9 du code du travail. Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent le début du préavis. Elle peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois. En tout état de cause et sauf accord contraire des parties, y compris de l'organisme assureur, la dénonciation ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance de la convention d'assurance collective.

La résiliation, par l'organisme assureur, du contrat ci-après annexé, entraînera de plein droit caducité du présent accord par disparition de son objet.

### **8.4. Revalorisation des rentes en cours de service**

Conformément à l'article L.912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente), continueront à être revalorisées. Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié. Lors du changement d'organisme assureur, la société s'engage à organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies, soit par l'organisme dont le contrat a été résilié, soit par le nouvel organisme assureur.

HM  
RD  
SC  


## 9. Information

### 9.1. Information individuelle

En sa qualité de souscripteur, la société remettra à chaque salarié et à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les salariés de la société seront informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

### 9.2. Information collective

Conformément à l'article R.2323-1-13 du code du travail, le comité d'entreprise sera informé et consulté préalablement à toute modification des garanties de prévoyance.

## 10. Dépôt, publicité et publication

En application des dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord, ses avenants et annexes seront déposés en deux exemplaires, dont un exemplaire original et une version sur support électronique, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) et en un exemplaire original au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes.

Le présent accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale visée à l'article L.2231-5-1 du Code du travail.

Toutefois, les parties signataires conviennent que les dispositions prévues en annexe ne doivent pas faire l'objet d'une publication dans cette base de données.

Fait à Vélizy le ~~14~~ 14/12/2017

En 6 exemplaires originaux dont deux pour les formalités de publicité.

Pour la société :

François LUCAS, Directeur des Ressources Humaines



Pour les organisations syndicales représentatives :

Sébastien CWIKLINSKI pour la CFDT

Adrien PETTRE pour la CGT

PO M. RIGAUDIERS

Hélène MARTIN pour FO



**Annexe :** Résumé des garanties auquel se substituera la notice d'information une fois qu'elle aura été communiquée à l'employeur ou notice d'information de l'assureur du contrat souscrit par l'entreprise pour la mise en œuvre de ce régime.

**GROUPE SCHINDLER**
**19695.00.93**
**Personnel relevant des Art. 4**

La base des prestations est égale au total des rémunérations brutes limitées à la tranche C pour les Article 4

**OPTION 1**

<b>DECES - PTIA (1)</b>	
Participant CVDS (2) sans enfant à charge	. 200 % des tranches A, B et C
Participant marié, lié par un PACS ou concubin sans enfant à charge	. 240 % des tranches A, B et C
Tout participant avec un enfant à charge	. 320 % des tranches A, B et C
Majoration par enfant à charge supplémentaire	. 80 % des tranches A, B et C
<b>MAJORATION DECES - PTIA PAR ACCIDENT</b>	
Participant CVDS (2) sans enfant à charge	. 200 % des tranches A, B et C
Participant marié, lié par un PACS ou concubin sans enfant à charge	. 220% des tranches A, B et C
Tout participant avec un enfant à charge	. 260% des tranches A, B et C
Majoration par enfant à charge supplémentaire	. 40% des tranches A, B et C
<b>DOUBLE EFFET</b>	
Double Effet	100 % du capital décès de l'option 1

**OPTION 2**

<b>DECES - PTIA (1)</b>	
Participant CVDS (2) sans enfant à charge	. 155 % des tranches A, B et C
Participant marié, lié par un PACS ou concubin sans enfant à charge	. 190 % des tranches A, B et C
Tout participant avec un enfant à charge	. 245 % des tranches A, B et C
Majoration par enfant à charge supplémentaire	. 55 % des tranches A, B et C
<b>MAJORATION DECES - PTIA PAR ACCIDENT</b>	
Participant CVDS (2) sans enfant à charge	. 155 % des tranches A, B et C
Participant marié, lié par un PACS ou concubin sans enfant à charge	. 175 % des tranches A, B et C
Tout participant avec un enfant à charge	. 200% des tranches A, B et C

Majoration par enfant à charge supplémentaire	. 28% des tranches A, B et C
<b>DOUBLE EFFET</b>	
Double Effet	100 % du capital décès de l'option 2
<b>RENTE EDUCATION, par enfant à charge (montant mensuel minimum : 152,45 €)</b> (Le montant total des rentes attribuées à un même foyer et pour une période annuelle ne peut dépasser 100% de la base des prestations.)	
jusqu'à 11 ans	.8 % de la base des prestations limitée à la tranche C
de 11 à 18 ans	.11 % de la base des prestations limitée à la tranche C
de 18 à 27 ans sous condition de poursuite d'études	.15 % de la base des prestations limitée à la tranche C
Rente Enfant handicapé	Au-delà des paliers de la rente éducation ci-dessus, la rente est viagère et est limitée à 15 % de la base des prestations limitée à la tranche C
Rente orphelin de père et de mère	100 % de la rente éducation

### ----- GARANTIES COMMUNES -----

<b>FRAIS D'OBSEQUES</b>	
Conjoint	100 % PMSS + 50 % PMSS par enfant à charge
Enfant à charge âgé de 12 ans et plus	100 % PMSS
<b>INFIRMITE PERMANENTE ACCIDENTELLE</b>	
Infirmité de taux N égal à 100%	225%
Infirmité de taux N inférieur à 100%	N * 225%

<b>INCAPACITE DE TRAVAIL (3) sous déduction des prestations brutes Sécurité Sociale</b>	
Franchise : Assurés disposant de l'ancienneté requise pour disposer du maintien de salaire conventionnel : Relais CCN, dès que le salaire n'est plus maintenu à 100 % par l'employeur Assurés ne disposant pas de l'ancienneté requise pour disposer du maintien de salaire conventionnel : 46ème jour d'arrêt de travail discontinu	
Indemnités journalières	.100 % du salaire net limité à la tranche C
<b>INVALIDITE PERMANENTE (3) sous déduction des prestations brutes Sécurité Sociale</b>	
Invalité 1ère catégorie	.80 % du salaire net limité à la tranche C
Invalité 2ème et 3ème catégorie	.100 % du salaire net limité à la tranche C
<b>INVALIDITE POUR CAUSE D'ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE (3) sous déduction des prestations brutes Sécurité Sociale ; N étant le taux d'incapacité</b>	
Taux d'invalidité N supérieur ou égal à 66%	.100 % du salaire net limité à la tranche C
Taux d'invalidité N inférieur à 66% et supérieur ou égal à 33%	.3N/2 de la rente ci-dessus
<b>SERVICES PRÉVOYANCE</b>	
Accompagnement dans le contrôle des arrêts de longue durée (service gratuit)	

(1) PTIA : Perte Totale et Irréversible d'Autonomie. Les majorations pour enfant à charge ne seront versées, le cas échéant, qu'au moment du décès.

(2) CVDS : Célibataire, Veuf, Divorcé ou Séparé judiciairement

(3) Dans la limite du salaire net.

HM

RD  
SC