



AG2R LA MONDIALE

**PRÉVOYANCE**

—

Incapacité et  
invalidité  
Décès

# NOTICE D'INFORMATION

Convention collective nationale des Entreprises de propreté et  
services associés [n° 3173]

Personnel non cadre

# SOMMAIRE

---

<b>PRÉSENTATION</b>	<b>4</b>
---------------------	----------

---

<b>TABLEAU RÉCAPITULATIF DES GARANTIES</b>	<b>5</b>
--	----------

---

<b>INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL</b>	<b>6</b>
Quel est l'objet de la garantie ?	6
Quelle est l'ancienneté requise pour bénéficier de cette garantie ?	6
Quel est le montant de la garantie ?	6
Quelle est la durée de l'indemnisation ?	6
Y a-t-il un montant maximum ?	6
Quelles sont les formalités à effectuer pour percevoir les prestations ?	7

---

<b>INVALIDITÉ</b>	<b>9</b>
Quel est l'objet de la garantie ?	9
Quel est le montant de la garantie ?	9
Quand le versement de la rente cesse-t-il ?	9
Les prestations sont-elles limitées ?	9
Quelles sont les formalités à effectuer pour percevoir les prestations ?	9

---

<b>INCAPACITÉ PERMANENTE PROFESSIONNELLE</b>	<b>11</b>
Quel est l'objet de la garantie ?	11
Quelle est l'ancienneté requise pour bénéficier de cette garantie ?	11
Quel est le montant de la garantie ?	11
Quand le versement de la rente cesse-t-il ?	11
Quelles sont les formalités à effectuer pour percevoir les prestations ?	11

---

<b>DÉCÈS, INVALIDITÉ ABSOLUE ET DÉFINITIVE, DOUBLE EFFET</b>	<b>13</b>
Quel est l'objet de la garantie ?	13
Quels sont les bénéficiaires ?	13
Quel est le contenu de la garantie ?	13
Quelles sont les formalités à effectuer pour percevoir les prestations ?	14

---

<b>FRAIS D'OBSÈQUES</b>	<b>15</b>
Quel est l'objet de la garantie ?	15
Qui peut percevoir les frais d'obsèques ? Quel est leur montant ?	15
Quelles sont les formalités à effectuer ?	15

---

<b>RENTE ÉDUCATION</b>	<b>16</b>
Quel est l'objet de la garantie ?	16
Qui perçoit la rente éducation ?	16
Quel est son montant ?	16
À quel moment la rente cesse-t-elle d'être versée ?	16
Quelles sont les formalités à effectuer pour percevoir les prestations ?	16

---

<b>DISPOSITIONS GÉNÉRALES</b>	<b>17</b>
Quel est le personnel concerné par le régime de prévoyance ?	17
Quand débutent les garanties ?	17
Quand cessent-elles ?	17
Que se passe-t-il lorsque le salarié a plusieurs employeurs ?	17
Peuvent-elles être maintenues ?	17
Qu'entend-on par enfants à charge ?	19
Comment sont calculées les prestations ?	19
Revalorisation	20
Contrôle médical	20
Prescription	20
Recours contre les tiers responsables	20
Réclamations - médiation	20
Informatique et libertés	20
Autorité de contrôle	20
Exclusions	21
<b>ENGAGEMENT SOCIAL AG2R RÉUNICA PRÉVOYANCE</b>	<b>22</b>
<b>L'OFFRE AG2R LA MONDIALE POUR LES ENTREPRISES</b>	<b>24</b>

---

# PRÉSENTATION

La Convention collective nationale des Entreprises de propreté et services associés définit, au bénéfice des salariés non cadres\* de ce secteur d'activité, un régime de prévoyance.

\* Personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14/03/1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

Ce régime prévoit les garanties:

- incapacité de travail, invalidité;
- incapacité permanente professionnelle;
- décès, invalidité absolue et définitive;
- frais d'obsèques;
- rente d'éducation.

Les partenaires sociaux ont accordé leur confiance à AG2R RÉUNICA Prévoyance (dénommée « l'Institution » dans la présente notice), membre de AG2R LA MONDIALE, comme assureur et gestionnaire de vos garanties arrêt de travail et décès.

Cette notice a pour objet d'informer le salarié sur la nature et le montant de vos garanties conventionnelles, ainsi que sur les formalités à accomplir pour obtenir le règlement des prestations. Elle s'applique à compter du **1<sup>er</sup> avril 2017**.

Les garanties sont établies sur la base de la législation en vigueur; elles pourront être révisées en cas de changement des textes.

# TABLEAU RÉCAPITULATIF DES GARANTIES

NATURE DE LA GARANTIE	PRESTATIONS AG2R RÉUNICA PRÉVOYANCE
<b>Décès, invalidité absolue et définitive</b>	
Capital décès	100 % du salaire de référence quelle que soit la situation de famille
Invalidité absolue et définitive (3 <sup>e</sup> catégorie Sécurité sociale) ou incapacité permanente totale (taux d'IPP au moins égal à 66 %)	Versement par anticipation du capital décès ci-dessus
<b>Double effet (décès postérieur ou simultané du conjoint)</b>	
Double effet	100 % du capital décès déjà servi
<b>Rente d'éducation (La rente est doublée pour les orphelins de père et de mère)</b>	
Décès du salarié avant son départ à la retraite	Rente annuelle de :
Par enfant jusqu'au 16 <sup>e</sup> anniversaire	5 % du salaire annuel brut
Par enfant du 16 <sup>e</sup> au 18 <sup>e</sup> anniversaire ou 25 <sup>e</sup> anniversaire si poursuite d'études	8 % du salaire annuel brut
<b>Frais d'obsèques</b>	
Décès du salarié	100 % du PMSS <sup>(1)</sup> en vigueur au jour du décès
Décès du conjoint, du concubin, du partenaire lié par un PACS ou d'une enfant à charge au sens fiscal <sup>(2)</sup>	50 % du PMSS <sup>(1)</sup>
<b>Incapacité de travail</b>	
En complément et en relais des obligations d'indemnisation dues par votre employeur (Mensualisation), telle que définie à l'article 4.9.1 de la Convention collective nationale des Entreprises de propreté et services associés, une indemnisation est versée :	Pendant les durées indiquées en page 7
Pour la seconde période d'indemnisation « employeur »	12 % du salaire de référence <sup>(4)</sup>
À l'issue de ces indemnisations	25 % du salaire de référence <sup>(4)</sup>
<b>Invalidité, incapacité permanente professionnelle (IPP)</b>	
Invalidité 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> catégorie	68 % du salaire de référence <sup>(3)</sup>
Taux d'incapacité permanente professionnelle (IPP) supérieur ou égal à 66 %	20 % du salaire de référence <sup>(4)</sup>
Taux d'incapacité permanente professionnelle (IPP) compris entre 33 % et 65 %	10 % du salaire de référence <sup>(4)</sup>
Taux d'incapacité permanente professionnelle (IPP) inférieur à 33 %	Aucune rente n'est versée

(1) PMSS = plafond mensuel de la Sécurité sociale.

(2) Sous réserve de répondre aux définitions des conjoint, concubin, partenaire lié par un PACS, et enfant à charge.

(3) En complément des prestations versées par la Sécurité sociale.

(4) Sous déduction des prestations versées par la Sécurité sociale.

# INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL

---

## QUEL EST L'OBJET DE LA GARANTIE ?

---

Elle a pour but de garantir un complément de ressources aux indemnités versées par la Sécurité sociale lorsque le salarié est en arrêt de travail pour maladie ou accident, quelle qu'en soit la cause.

---

## INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL

L'incapacité temporaire de travail correspond à l'incapacité physique d'exercer une quelconque activité professionnelle constatée par une autorité médicale, ouvrant droit à des indemnités journalières de la Sécurité sociale au titre de la législation maladie (Livre III - titre II du Code de la Sécurité sociale) ou de la législation accident du travail/maladie professionnelle (Livre IV du Code de la Sécurité sociale).

---

---

## QUELLE EST L'ANCIENNETÉ REQUISE POUR BÉNÉFICIER DE CETTE GARANTIE ?

---

Le salarié doit avoir au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise (arrêt de travail dû à un accident ou une maladie d'origine professionnelle ou non) ; l'ancienneté s'appréciant en tenant compte de l'application des dispositions de l'article 7 de la Convention collective nationale des Entreprises de propreté et services associés.

---

## QUEL EST LE MONTANT DE LA GARANTIE ?

---

L'indemnisation est prévue dans les conditions suivantes :

- en **complément** des obligations d'indemnisation dues au titre des absences pour maladie ou accident, professionnel ou non professionnel, prévues à l'article 4.9.1 de la Convention collective nationale des Entreprises de propreté et services associés pour la seconde période d'indemnisation conventionnelle à hauteur de 66,66 % du salaire brut (soit 30 jours ou plus en fonction de l'ancienneté du salarié) et à la condition d'être pris en charge par la Sécurité sociale :
  - 12 % du salaire de référence.
- en **relais** après épuisement de la totalité des droits ouverts au titre du maintien de salaire conventionnel :
  - 25 % du salaire de référence.

En cas de **nouvel arrêt** et, dans l'hypothèse d'épuisement des droits ouverts au titre du complément employeur, les prestations seront versées après un délai de franchise identique au délai de carence fixé à l'article 4.9.1 de la Convention collective nationale des Entreprises de propreté et services associés pour les indemnités maladie et accident du travail <sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> Ces dispositions s'appliquent aussi en tenant compte du régime particulier d'Alsace-Moselle.

Le salarié autorisé par la Sécurité sociale à reprendre une activité partielle, tout en percevant une indemnité journalière, continue à recevoir l'indemnité journalière prévue par le régime de prévoyance conventionnel, mais réduite dans la proportion du temps de reprise du travail.

---

## QUELLE EST LA DURÉE DE L'INDEMNISATION ?

---

Les indemnités journalières complémentaires de l'Institution sont versées tant que le salarié perçoit des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Leur versement cesse également dès la survenance de l'un des événements suivants :

- décision de l'Institution en vertu du contrôle médical visé page 20 ;
- à la reprise du travail du salarié ;
- au 1095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale <sup>(2)</sup> ;
- à la date de mise en invalidité ;
- au décès du salarié.

<sup>(2)</sup> Cette limitation ne s'applique pas pour les salariés en situation de cumul emploi retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale.

---

## Y A-T-IL UN MONTANT MAXIMUM ?

---

En tout état de cause, le cumul des indemnités nettes de CSG (Contribution sociale généralisée) et de CRDS (Contribution au remboursement de la dette sociale) perçues au titre du régime général de la Sécurité sociale, du régime de prévoyance et de l'éventuel complément employeur ne pourra excéder 100 % du

revenu net qu'aurait perçu le salarié s'il poursuivait son activité.

En cas de dépassement, la prestation de l'Institution sera réduite à due concurrence.

Par ailleurs, il est précisé que le revenu net à prendre en considération est la moyenne des revenus nets à payer des 3 derniers mois de salaire ayant précédé l'arrêt, déduction faite des sommes exonérées de charges sociales. En outre, en cas d'arrêt de travail

d'origine professionnelle ou non, au cours de la période de référence, le salaire net est reconstitué. Cette moyenne ainsi obtenue sera revalorisée à chaque évolution du salaire de la profession sur la base de l'échelon AS1 A et à chaque évolution de la prime d'expérience.

Les périodes d'indemnisation et le montant des indemnités sont indiqués dans le tableau ci-dessous :

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ <sup>(1)</sup>	COMPLÉMENT EMPLOYEUR 1 <sup>RE</sup> PÉRIODE <sup>(2)</sup>	COMPLÉMENT EMPLOYEUR + AG2R RÉUNICA PRÉVOYANCE 2 <sup>E</sup> PÉRIODE <sup>(3)</sup>	INDEMNISATION AG2R RÉUNICA PRÉVOYANCE 3 <sup>E</sup> PÉRIODE <sup>(4)</sup>
1 an	30 jours à 90 % de la rémunération brute	30 jours à 66,66 % de la rémunération brute + 12% du salaire de référence AG2R RÉUNICA Prévoyance	
Après 6 ans	40 jours à 90 % de la rémunération brute	40 jours à 66,66 % de la rémunération brute + 12% du salaire de référence AG2R RÉUNICA Prévoyance	
Après 10 ans	50 jours à 90 % de la rémunération brute	50 jours à 66,66 % de la rémunération brute + 12% du salaire de référence AG2R RÉUNICA Prévoyance	
Après 15 ans	60 jours à 90 % de la rémunération brute	60 jours à 66,66 % de la rémunération brute + 12% du salaire de référence AG2R RÉUNICA Prévoyance	Indemnisation de la Sécurité sociale + 25 % du salaire de référence AG2R RÉUNICA Prévoyance
Après 20 ans	80 jours à 90 % de la rémunération brute	80 jours à 66,66 % de la rémunération brute + 12% du salaire de référence AG2R RÉUNICA Prévoyance	
Après 25 ans	90 jours à 90 % de la rémunération brute	90 jours à 66,66 % de la rémunération brute + 12% du salaire de référence AG2R RÉUNICA Prévoyance	
Après 30 ans	100 jours à 90 % de la rémunération brute	100 jours à 66,66 % de la rémunération brute + 12% du salaire de référence AG2R RÉUNICA Prévoyance	

(1) L'ancienneté s'apprécie en tenant compte des dispositions de l'article 7 de la Convention collective des Entreprises de propreté et services associés. Pour la détermination du droit à indemnisation, il est tenu compte de l'évolution de l'ancienneté au cours de l'absence.

(2) La 1<sup>re</sup> période « Complément employeur » est indemnisée par l'employeur à hauteur de 90 % du salaire brut, sous déduction des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

(3) La 2<sup>e</sup> période « Complément employeur » est indemnisée :

- par l'employeur à hauteur de 66,66 % du salaire brut, sous déduction des indemnités journalières de la Sécurité sociale ;
- et par AG2R RÉUNICA Prévoyance à hauteur de 12 % du salaire de référence AG2R RÉUNICA Prévoyance.

(4) Si l'arrêt de travail se poursuit au-delà des périodes du « complément employeur », AG2R RÉUNICA Prévoyance indemnise au titre de la garantie relais-complément employeur à hauteur de 25 % du salaire de référence en complément des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale. En cas de nouvel arrêt de travail et, dans l'hypothèse d'épuisement des droits ouverts au titre du complément employeur, les prestations seront versées après un délai de franchise identique au délai de carence fixé à l'article 4.9.1 de la Convention collective pour les indemnisations maladie et accident du travail.

## SALAIRE DE RÉFÉRENCE

Le salaire brut servant au calcul des prestations incapacité temporaire de travail est égal à la moyenne mensuelle des rémunérations brutes soumises à cotisation prévoyance perçues au cours des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail, dans la limite de 4 fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale. En outre, le salaire de référence est reconstitué en cas d'arrêt de travail, d'origine professionnelle ou non, au cours de la période de référence.

## PERSONNEL N'OUVRANT PAS DROIT AUX PRESTATIONS EN ESPÈCES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations en espèces de la Sécurité sociale (en raison du nombre d'heures travaillées (moins de 150 heures) ou du montant cotisé, insuffisant) ayant 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise\*, bénéficient d'une indemnisation égale à :

- 50 % du salaire de référence.

\* L'ancienneté dans l'entreprise s'apprécie en tenant compte de l'application des dispositions de l'article 7 de la CCN des Entreprises de propreté et services associés.

Ces indemnités sont versées après épuisement d'une franchise fixe de 30 jours.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les règles applicables à la garantie « Indemnités Journalières et rentes d'incapacité permanente » liées à l'accident du travail sont les mêmes que celles appliquées aux autres salariés effectuant plus de 150 heures puisque l'arrêt de travail est pris en charge par la sécurité sociale, quel que soit le nombre d'heures travaillées.

Les prestations sont versées durant une période maximum de 365 jours ou 1095 jours en cas de longue maladie reconnue par l'Institution.

L'indemnisation se poursuit tant que dure l'incapacité (sous réserve des contrôles médicaux éventuels effectués par l'Institution).

Le versement des prestations cesse dans les mêmes conditions que celles indiquées en page 7.

## QUELLES SONT LES FORMALITÉS À EFFECTUER POUR PERCEVOIR LES PRESTATIONS ?

L'employeur peut obtenir, sur simple demande auprès du centre de gestion, les formulaires nécessaires aux demandes de prestations.

Il doit informer le centre de gestion en adressant le

formulaire dûment rempli accompagné des pièces justificatives suivantes :

- les décomptes d'indemnités journalières de la Sécurité sociale ou, à défaut, une attestation de versement émanant de la Sécurité sociale ;
- photocopies des 3 derniers bulletins de salaires précédant l'arrêt de travail ;
- relevé d'identité bancaire, (RIB au nom du salarié ou d'un compte joint où figure le nom du salarié) ;
- en cas de rupture du contrat de travail, copie du certificat de travail du salarié, identifié par son numéro de Sécurité sociale ;
- tous documents pouvant justifier de l'état de santé du salarié.

Sur demande expresse de la part du salarié auprès de l'employeur, le salarié peut obtenir une copie de ce formulaire dûment complété.

À défaut de production des pièces justificatives demandées, le paiement des prestations peut être suspendu.

À tout moment, l'Institution se réserve le droit de faire appel à ses médecins experts qui auront libre accès auprès du salarié afin de pouvoir constater son état.

#### **COMMENT EST VERSÉE LA PRESTATION ?**

Que le contrat de travail soit rompu ou non, et ce, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, le paiement des indemnités journalières complémentaires est effectué directement auprès du salarié en arrêt de travail, par virement bancaire sur son compte. Parallèlement au virement bancaire, une notification de paiement lui sera adressée par voie postale.

Chaque année, l'Institution est amenée à déclarer à l'Administration fiscale les sommes versées au salarié au titre de cette garantie. La déclaration d'impôt sur le revenu des salariés concernés est donc automatiquement incrémentée de ces sommes.

Un récapitulatif annuel des sommes versées par l'Institution au titre de la garantie incapacité de travail est également adressé au salarié.

#### **MODALITÉS SPÉCIFIQUES AUX SALARIÉS EFFECTUANT, TOUS EMPLOYEURS CONFONDUS, MOINS DE 150 HEURES PAR TRIMESTRE**

Fournir les pièces justificatives supplémentaires suivantes :

- avis d'arrêt de travail établi par le médecin ayant prescrit l'arrêt, indiquant notamment la date de début de l'arrêt et sa durée prévisible ;
- notification du refus d'intervention de la Sécurité sociale ;
- demande de remboursement complétée et signée par l'employeur. Ce document n'est plus exigé après la rupture du contrat de travail ; il est alors remplacé par un certificat sur l'honneur, établi par le salarié et attestant de son arrêt ;
- éventuellement, avis de prolongation accordée par le médecin traitant.



# INVALIDITÉ

---

## QUEL EST L'OBJET DE LA GARANTIE ?

---

Elle a pour objet de garantir au salarié une rente s'il est atteint d'une invalidité, avec classement par la Sécurité sociale en 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie d'invalidité.

---

## INVALIDITÉ

Est considéré comme invalide, le salarié classé dans les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégories d'invalide prévues par les articles L. 341-4 et suivants du Code de la Sécurité sociale, à savoir :

- 2<sup>e</sup> catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque.
- 3<sup>e</sup> catégorie : invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

---

## QUEL EST LE MONTANT DE LA GARANTIE ?

---

Dès que le salarié est reconnu invalide par la Sécurité sociale (2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie d'invalidité), il lui est versé une rente d'invalidité dont le montant est égal à :

- **68 %** du salaire de référence sous déduction de la pension brute d'invalidité de la Sécurité sociale.

Le salaire de référence servant au calcul des prestations invalidité est égal à la rémunération brute soumise à cotisation au cours des 12 derniers mois civils précédant l'incapacité de travail d'origine non professionnelle, dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

---

## QUAND LE VERSEMENT DE LA RENTE CESSE-T-IL ?

---

La rente d'invalidité est servie tant que le salarié perçoit à ce titre des prestations de la Sécurité sociale. Son versement cesse également dès la survenance de l'un des événements suivants :

- décision de l'Institution en vertu du contrôle médical visé page 20 ;
- à la date de liquidation des prestations retraite du régime d'assurance vieillesse ou de la pension pour inaptitude au travail de la Sécurité sociale ;
- au décès du salarié.

---

## LES PRESTATIONS SONT-ELLES LIMITÉES ?

---

Le cumul des prestations servies avec toute rémunération ou revenu de remplacement ne peut conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net de référence dont il bénéficiait avant la maladie ou l'accident d'origine non professionnelle.

En cas de dépassement, la prestation de l'Institution est réduite à due concurrence.

---

## QUELLES SONT LES FORMALITÉS À EFFECTUER POUR PERCEVOIR LES PRESTATIONS ?

---

L'employeur peut obtenir, sur simple demande auprès du centre de gestion, les formulaires nécessaires aux demandes de prestations. Il doit informer le centre de gestion en adressant le formulaire dûment rempli accompagné des pièces justificatives suivantes :

- la notification d'attribution de pension d'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la Sécurité sociale, au moment de l'ouverture des droits ;
- photocopie des bulletins de salaires des 12 mois précédant l'arrêt de travail ayant entraîné la mise en invalidité du salarié. Si, à la date d'arrêt de travail, le salarié est multi-employeurs, les photocopies des différents bulletins de salaires des 12 mois précédant l'arrêt de travail doivent être également fournies ;
- décomptes d'indemnités journalières précédant la mise en invalidité ;
- photocopie du dernier avis d'imposition du salarié ;
- relevé d'identité bancaire permettant le paiement par virement (RIB au nom du salarié ou d'un compte joint où figure le nom du salarié) ;
- document de ressources dûment complété et signé par le salarié ;
- tous documents pouvant justifier de l'état de santé du salarié.

À défaut de production des pièces justificatives demandées, le paiement des prestations peut être suspendu.

À tout moment, l'Institution se réserve le droit de faire appel à ses médecins experts qui auront libre accès auprès du salarié afin de pouvoir constater son état.

Sauf cas de force majeure, les accidents et maladies devront être déclarés dans les 3 mois à compter de leur survenance.

### **COMMENT EST VERSÉE LA PRESTATION ?**

La rente d'invalidité complémentaire est versée directement au salarié, mensuellement et à terme échu. Les règlements sont effectués par virement sur son compte courant.

# INCAPACITÉ PERMANENTE PROFESSIONNELLE

---

## QUEL EST L'OBJET DE LA GARANTIE ?

---

Elle a pour objet de garantir au salarié une rente s'il est atteint d'une incapacité permanente suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle reconnue par la Sécurité sociale.

---

## QUELLE EST L'ANCIENNETÉ REQUISE POUR BÉNÉFICIER DE CETTE GARANTIE ?

---

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

---

## QUEL EST LE MONTANT DE LA GARANTIE ?

---

Le montant de la rente sera fonction du taux d'incapacité permanente reconnu par la Sécurité sociale, et est fixé à :

- **20 %** du salaire de référence pour un taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 66 % ;
- **10 %** du salaire de référence pour un taux d'incapacité permanente compris entre 33 % et 65 %,

Ces prestations sont versées en complément de celles versées par la Sécurité sociale.

Aucune rente n'est versée pour un taux d'incapacité permanente inférieur à 33 %.

## LIMITATION AU NET

Le cumul de la prestation due par l'Institution, de la prestation reçue de la Sécurité sociale, et le cas échéant de la rémunération versée par l'entreprise, ne peut à aucun moment excéder 100 % du revenu net d'activité que le contrat de travail soit maintenu ou rompu.

En cas de dépassement, la prestation de l'Institution est réduite à due concurrence.

## SALAIRE DE RÉFÉRENCE

Le salaire de référence servant au calcul des prestations incapacité permanente professionnelle est égal à la rémunération brute soumise à cotisations au cours des 12 derniers mois civils précédant l'incapacité de travail, dans la limite de 4 fois le plafond de la Sécurité sociale.

---

## QUAND LE VERSEMENT DE LA RENTE CESSE T-IL ?

---

Cette rente est versée tant que dure le versement de la rente d'incapacité permanente par la Sécurité sociale, et au plus tard jusqu'à la date de liquidation des prestations retraite du régime d'assurance vieillesse de la Sécurité sociale ou du décès du salarié.

---

## QUELLES SONT LES FORMALITÉS À EFFECTUER POUR PERCEVOIR LES PRESTATIONS ?

---

L'employeur peut obtenir, sur simple demande auprès du centre de gestion, les formulaires nécessaires aux demandes de prestations.

Il doit informer le centre de gestion en adressant le formulaire dûment rempli accompagné des pièces justificatives suivantes :

- la notification de la rente d'incapacité permanente professionnelle ;
- une attestation détaillée du médecin traitant du salarié ;
- photocopie des bulletins de salaires des 12 mois précédant l'arrêt de travail ayant entraîné l'incapacité permanente professionnelle du salarié. Si, à la date d'arrêt de travail, le salarié est multi-employeur, les photocopies des différents bulletins de salaires des 12 mois précédant l'arrêt de travail doivent être également fournies ;
- décomptes d'indemnités journalières précédant l'incapacité permanente professionnelle ;
- photocopie du dernier avis d'imposition du salarié ;
- relevé d'identité bancaire permettant le paiement par virement (RIB au nom du salarié ou d'un compte joint où figure le nom du salarié) ;
- document de ressources dûment complété et signé par le salarié ;
- une photocopie de l'intégralité du livret de famille (à jour de toutes mentions marginales) ou un acte de l'invalidé (acte de naissance daté de moins de 3 mois).

La preuve de l'invalidité absolue et définitive, incombe au salarié ou à la personne qui en a la charge.

À tout moment, l'Institution se réserve le droit de faire appel à ses médecins experts qui auront libre accès auprès du salarié afin de pouvoir constater son état.

#### **COMMENT EST VERSÉE LA PRESTATION ?**

La rente d'incapacité permanente est payable à terme échu chaque fin de mois.

Les prestations vous sont versées directement. Les règlements sont effectués par virement sur votre compte courant.

# DÉCÈS, INVALIDITÉ ABSOLUE ET DÉFINITIVE, DOUBLE EFFET

---

## QUEL EST L'OBJET DE LA GARANTIE ?

---

Elle a pour objet de garantir au(x) bénéficiaire(s) le versement d'un capital en cas de décès, d'invalidité absolue et définitive (IAD) ou d'incapacité permanente totale (IPT), résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont le taux d'invalidité permanente professionnelle est au moins égal à 66 %.

---

## INVALIDITÉ ABSOLUE ET DÉFINITIVE OU INVALIDITÉ PERMANENTE TOTALE

Le salarié est considéré comme atteint d'invalidité absolue et définitive lorsque la preuve est apportée qu'il se trouve dans l'incapacité absolue et définitive de fournir un travail quelconque susceptible de lui procurer gain ou profit et qui oblige à avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie, avec classement en 3<sup>e</sup> catégorie d'invalidité par la Sécurité sociale.

Le salarié est également considéré en état d'invalidité absolue et définitive lorsqu'il bénéficie d'une rente d'incapacité permanente d'un taux d'incapacité supérieur ou égal à 66 %.

---

## QUELS SONT LES BÉNÉFICIAIRES ?

---

### EN CAS D'INVALIDITÉ ABSOLUE ET DÉFINITIVE OU D'INCAPACITÉ PERMANENTE TOTALE RÉSULTANT D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL OU D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE DONT LE TAUX D'INVALIDITÉ PERMANENTE PROFESSIONNELLE EST AU MOINS ÉGAL À 66 %

Le salarié.

### EN CAS DE DÉCÈS DU SALARIÉ, ET SI CE DERNIER N'A PAS DÉSIGNÉ DE BÉNÉFICIAIRE PARTICULIER OU LORSQUE CETTE DÉSIGNATION EST CADUQUE

- Au conjoint du salarié, non séparé judiciairement ;
- à défaut, au partenaire de PACS ;
- à défaut, aux enfants nés ou représentés, légitimes, reconnus ou adoptifs, par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux petits enfants, par parts égales entre eux ;
- à défaut de descendance directe, aux parents ou grands parents survivants, par parts égales entre eux ;
- à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

À tout moment, et notamment en cas de modification de votre situation personnelle, le salarié peut effectuer une désignation de bénéficiaire différente par courrier adressé à :

- AG2R LA MONDIALE - Centre de gestion - CS 33041 - 10012 TROYES.

### EN CAS DE DÉCÈS DU CONJOINT POSTÉRIEUREMENT OU SIMULTANÉMENT AU DÉCÈS DU SALARIÉ (DOUBLE EFFET)

Les enfants à charge, par parts égales entre eux, directement à ceux-ci dès leur majorité, à leurs représentants légaux durant leur minorité, sous réserve que le conjoint ne soit pas remarié.

---

## QUEL EST LE CONTENU DE LA GARANTIE ?

---

### 1/DÉCÈS TOUTES CAUSES DU SALARIÉ

En cas de décès toutes causes du salarié, il est versé au(x) bénéficiaire(s) un capital égal à :

- **100 %** du salaire de référence, quelle que soit la situation de famille du salarié.

### SITUATION DE CONCUBINAGE

Pour le versement du capital décès, cette situation n'est pas assimilée au mariage ; si le salarié souhaite attribuer le capital au concubin, il devra le désigner par son nom.

### Y a-t-il un montant minimum ?

Oui, le capital décès versé à vous-même ou à vos bénéficiaires ne peut être inférieur à la somme de 6320,55 € pour 2017.

Cette somme est indexée le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, en fonction de l'évolution du plafond de la Sécurité sociale.

### Y a-t-il un montant maximum ?

Oui, le capital décès est limité à 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

## 2/INVALIDITÉ ABSOLUE ET DÉFINITIVE OU INVALIDITÉ PERMANENTE TOTALE

Lorsque le salarié est en état d'invalidité absolue et définitive, le capital prévu en cas de décès est versé au salarié par anticipation, sur sa demande.

Ce versement anticipé met fin à la garantie décès, uniquement en ce qui concerne le versement du capital décès.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations décès est égal au total des salaires bruts soumis à cotisations au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès, dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

## 3/DÉCÈS DU CONJOINT POSTÉRIEUR OU SIMULTANÉ AU DÉCÈS DU SALARIÉ (DOUBLE EFFET)

Le décès du conjoint, non remarié (quel que soit son âge), survenant postérieurement ou simultanément à celui du salarié, entraîne le versement, au profit des enfants restant à charge et qui étaient initialement à la charge du salarié\* d'un capital égal à 100 % de celui versé lors du décès du salarié, réparti par parts égales entre eux.

\* Sont considérés comme étant à la charge du salarié, les enfants légitimes, reconnus, naturels, adoptifs ou recueillis, fiscalement à sa charge.

---

## QUELLES SONT LES FORMALITÉS À EFFECTUER POUR PERCEVOIR LES PRESTATIONS ?

---

L'employeur peut obtenir, sur simple demande auprès du centre de gestion, les formulaires nécessaires aux demandes de prestations.

Ce formulaire dûment rempli, doit être accompagné des pièces justificatives suivantes :

- acte de décès ;
- acte de naissance intégral du bénéficiaire de la prestation, daté de moins de 3 mois, avec mentions marginales ;
- certificat post mortem établi par le médecin spécifiant que le décès est naturel ou accidentel ;

- copie du dernier avis d'imposition du salarié ;
- en présence d'enfants à charge, un certificat de scolarité pour l'enfant de plus de 16 ans ou un certificat d'apprentissage ou une attestation de poursuite d'études ;
- en présence de personne infirme à charge, la carte d'invalidé civil ou d'attribution de l'allocation pour adulte handicapé ;
- le cas échéant, une copie de l'ordonnance désignant l'administrateur légal des biens de l'enfant mineur pour le versement des prestations le concernant ;
- à la demande de l'Institution, la copie des bulletins de salaire du salarié justifiant la période de référence servant au calcul des prestations ;
- si le bénéficiaire de la prestation est le conjoint, un justificatif de domicile commun daté de moins de 3 mois (relevé d'identité bancaire, facture d'électricité ou de téléphone fixe) ;
- le cas échéant, une attestation de concubinage délivré par la mairie, une copie intégrale du livret de famille pour les concubins ayant des enfants en commun ou, à défaut, une déclaration sur l'honneur accompagnée d'une pièce justificative du domicile commun (quittance aux deux noms, de loyer ou d'électricité ou de téléphone fixe) ;
- le cas échéant, l'ordonnance du tribunal d'instance ou de grande instance délivrée aux titulaires d'un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- en cas de décès accidentel, un rapport de police ou de gendarmerie ou une copie de la décision de la Sécurité sociale en cas d'accident du travail (la preuve du caractère accidentel du décès incombe au bénéficiaire ou à l'ayant droit) ;
- si le capital décès revient aux enfants, un acte de notoriété établi par notaire, copie du jugement des Tutelles pour les enfants mineurs et les majeurs incapables et précisant les modalités de paiement ; pour les enfants mineurs, un RIB du compte bloqué sur lequel la prestation doit être versée ;
- si le capital revient à la succession, un acte de notoriété établi par le notaire, avec le nom et adresse du notaire éventuellement chargé de la succession ;
- attestation de la Sécurité sociale et/ou de l'organisme assureur de l'entreprise garantissant l'arrêt de travail des salariés, mentionnant la nature et la durée d'indemnisation au jour du décès.

En cas de versement par anticipation du capital décès en cas d'IAD ou d'IPP supérieure ou égale à 66 %, les pièces à fournir sont les mêmes que celles prévues aux pages 10, 11 et 12 (pièces à fournir en cas d'invalidité ou d'IPP).

À tout moment, l'Institution se réserve le droit de faire appel à ses médecins experts qui auront libre accès auprès du salarié afin de pouvoir constater son état.

### NOTA

La preuve de l'invalidité absolue et définitive, incombe au salarié ou à la personne qui en a la charge.

# FRAIS D'OBSÈQUES

## QUEL EST L'OBJET DE LA GARANTIE ?

Elle a pour objet de garantir le remboursement de tout ou partie des frais engagés lors du décès du salarié, du conjoint, concubin notoire, du partenaire de PACS, d'un enfant à charge du salarié, au sens fiscal.

Dans le cas des salariés multi-employeurs, il ne sera procédé qu'à un seul versement, quel que soit le nombre de contrats de travail.

## QUI PEUT PERCEVOIR LES FRAIS D'OBSÈQUES ? QUEL EST LEUR MONTANT ?

- Le salarié, en cas de décès du conjoint, du concubin, du partenaire PACS ou d'un enfant à charge;
- la personne ayant payé les frais d'obsèques suite au décès du salarié. Cette personne devra fournir les factures originales correspondant aux sommes acquittées par elle.

L'indemnité peut être versée directement à l'organisme de pompes funèbres, avec l'accord du bénéficiaire des frais d'obsèques.

L'indemnité forfaitaire est égale à :

- **100 %** du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au jour du décès, en cas de décès du salarié;
- **50 %** du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au jour du décès, en cas de décès du conjoint, concubin, partenaire lié par un PACS ou d'un enfant au sens fiscal, sous réserve de répondre aux définitions des conjoint, concubin, partenaire lié par un PACS, et enfant à charge.

## NOTION DE CONCUBIN

La qualité de concubin est reconnue à la personne vivant en couple de façon permanente et habituelle avec le salarié depuis au moins deux ans et pouvant justifier de cet état ou bien sur présentation d'une attestation de vie maritale établie par la mairie. Aucune durée de vie commune n'est exigée si au moins un enfant reconnu par les deux parents est né d'union libre.

Si le salarié souhaite que son concubin soit bénéficiaire de cette prestation, il devra le désigner, par déclaration écrite, auprès de l'Institution.

## QUELLES SONT LES FORMALITÉS À EFFECTUER ?

L'employeur peut obtenir, sur simple demande auprès du centre de gestion, les formulaires nécessaires aux demandes de prestations.

Il doit informer le centre de gestion en adressant le formulaire dûment rempli accompagné des pièces justificatives suivantes :

- facture acquittée des frais d'obsèques portant impérativement les noms et adresse de la personne les ayant réglés;
- acte de décès du salarié, de son conjoint ou concubin, ou d'un enfant à charge;
- photocopie de l'intégralité du livret de famille du défunt, à jour de toutes ses mentions marginales;
- la copie intégrale de l'acte de naissance du défunt (daté de moins de 3 mois);
- s'il s'agit du décès du partenaire de PACS, du certificat de PACS délivré par le Tribunal d'instance;
- un certificat médical indiquant que le décès est dû ou non à une cause naturelle;
- en cas de décès d'un concubin, toute pièce prouvant que ce dernier était notoire (certificat de concubinage émis par les mairies, copie certifiée conforme d'un bail de location signé des deux concubins, prise en charge au niveau de la Sécurité sociale,...);
- en cas de décès d'un enfant quel que soit l'âge de ce dernier, un acte de naissance ou toutes pièces administratives justifiant sa situation pour l'enfant naturel non reconnu ou recueilli:
  - enfant âgé de plus de 18 ans : copie de la déclaration de revenus du chef de famille de l'année précédente, faisant ressortir qu'aucune déclaration distincte n'est faite au nom de l'enfant,
  - le cas échéant, certificat de scolarité ou d'apprentissage, copie de la carte d'invalidité pour les enfants infirmes ou toutes autres pièces médicales justifiant de leur handicap.

## NOTA

On entend par :

- **partenaire lié par un PACS**, la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515.1 du Code civil;
- **conjoint** l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé(e), non séparé(e) de droit ou de fait.

# RENTE ÉDUCATION

## QUEL EST L'OBJET DE LA GARANTIE ?

Elle a pour but de garantir, en cas de décès du salarié, le versement d'une rente éducation, au profit de chacun de ses enfants à charge, tels que définis page 19.

## QUI PERÇOIT LA RENTE ÉDUCATION ? QUEL EST SON MONTANT ?

Le montant annuel de la rente éducation est fonction de l'âge de l'enfant :

ÂGE DE L'ENFANT À CHARGE	MONTANT
Jusqu'au 16 <sup>e</sup> anniversaire	5 % du salaire de référence annuel brut
Du 16 <sup>e</sup> au 18 <sup>e</sup> anniversaire ou 25 <sup>e</sup> anniversaire si poursuite d'études	8 % du salaire de référence annuel brut

Le salaire annuel brut est égal au total des rémunérations brutes soumises à cotisations au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ou le décès, dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale. Il ne pourra être inférieur au montant minimum défini pour la garantie « capital décès ».

La rente est versée :

- à l'enfant lui-même, dès sa majorité ;
- au représentant légal de l'enfant, s'il est mineur ou majeur protégé ou tant qu'il est reconnu en invalidité.

Le paiement de la rente est effectué par l'Institution au début de chaque trimestre.

Les rentes prennent effet le jour du décès du salarié. Un prorata est versé pour la période s'écoulant entre la date du décès du salarié et l'échéance trimestrielle suivante.

## À QUEL MOMENT LA RENTE CESSE-T-ELLE D'ÊTRE VERSÉE ?

La prestation est versée à chaque enfant fiscalement à charge du salarié, à la date de l'événement :

- jusqu'à la fin du trimestre civil au cours duquel il atteint son 18<sup>e</sup> anniversaire ;
- jusqu'à la fin du trimestre civil au cours duquel il atteint son 25<sup>e</sup> anniversaire, s'il est affilié au régime de la Sécurité sociale des étudiants en poursuivant des études supérieures ;

- jusqu'à la fin du trimestre civil au cours duquel il atteint son 21<sup>e</sup> anniversaire s'il est titulaire de la carte d'invalidité d'au moins 80 % ;
- et au plus tard, et en tout état de cause, à la fin du trimestre au cours duquel l'enfant décède.

## QUELLES SONT LES FORMALITÉS À EFFECTUER POUR PERCEVOIR LES PRESTATIONS ?

L'employeur peut obtenir, sur simple demande auprès du centre de gestion, les formulaires nécessaires aux demandes de prestations.

Il doit informer le centre de gestion en adressant le formulaire dûment rempli accompagné des pièces justificatives suivantes :

- attestation justifiant de la situation d'enfants à charge (bulletin de scolarité, certificat d'apprentissage pour les enfants de plus de 16 ans) ;
- en présence de personnes infirmes à charge, la carte d'invalidité à vie ou d'attribution de l'allocation pour adulte handicapé ;
- un acte de naissance de chaque enfant (daté de moins de 3 mois) si le livret de famille n'est pas produit ;
- un acte de notoriété ;
- une copie du jugement des Tutelles pour les enfants mineurs et les majeurs incapables et précisant les modalités de paiement ;
- pour les enfants mineurs, un Relevé d'Identité Bancaire (RIB) du compte bloqué sur lequel la prestation doit être versée.

L'Institution se réserve le droit de demander toute autre pièce justificative au moment du décès et au cours du règlement des prestations.



# DISPOSITIONS GÉNÉRALES

---

## QUEL EST LE PERSONNEL CONCERNÉ PAR LE RÉGIME DE PRÉVOYANCE ?

---

L'ensemble du personnel non cadre (personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la Convention collective nationale de Retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention), quelle que soit la nature du contrat de travail, est concerné.

Les salariés en situation de cumul emploi retraite sont couverts par le régime de prévoyance, sous certaines conditions (Cf. les cas de cessations de versements de chaque prestation).

---

## QUAND DÉBUTENT LES GARANTIES ?

---

- À la date d'effet de l'adhésion, si le salarié est présent à l'effectif ;
- à la date de son embauche s'il est nouveau salarié, sous réserve des conditions d'ancienneté précisées pour chaque garantie.

---

## QUAND CESSENT-ELLES ?

---

- À la date de suspension du contrat de travail du salarié, sauf dans les cas mentionnés ci-après ;
- un mois après la date à laquelle prend fin le contrat de travail du salarié ;
- le jour de la rupture de son contrat de travail si son nouvel employeur a souscrit un contrat de même nature ;
- lorsque le salarié ne relève plus de la catégorie de personnel définie au contrat de prévoyance ;
- à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat.

---

## QUE SE PASSE-T-IL LORSQUE LE SALARIÉ A PLUSIEURS EMPLOYEURS ?

---

### QU'EST-CE QU'UN SALARIÉ MULTI-EMPLOYEURS POUR LE RÉGIME DE PRÉVOYANCE ?

C'est un salarié travaillant auprès de plusieurs employeurs relevant tous du champ d'application de la Convention collective des Entreprises de propreté et services associés et cotisant, à ce titre, auprès de l'Institution.

Si un ou plusieurs employeurs ne cotisent pas à l'Institution et/ou ne relèvent pas de la Convention collective des Entreprises de propreté et services associés, les salaires correspondants ne sont pas pris en compte dans le calcul des prestations versées par l'Institution. Il importe dans ce cas, que le salarié fasse valoir ses droits éventuels auprès des employeurs ne cotisant pas à l'Institution et/ou ne relevant pas de la Convention collective des Entreprises de propreté et services associés.

### COMMENT DÉTERMINE-T-ON LE SALAIRE DE RÉFÉRENCE ?

L'Institution prend en compte tous les salaires que le salarié reçoit de ses employeurs relevant du secteur d'activité de la propreté, sous réserve qu'ils aient été soumis à cotisations auprès de l'Institution.

Pour l'incapacité temporaire, le salaire de référence est déterminé pour chaque employeur.

### QUEL EMPLOYEUR DOIT DEMANDER LES PRESTATIONS ?

#### En cas d'arrêt de travail

Chaque employeur effectue une déclaration auprès de l'Institution, en précisant notamment les salaires versés par lui et les périodes d'absence.

#### En cas de décès

Le capital décès, l'indemnité frais d'obsèques et les rentes éducation n'étant payés qu'une seule fois, un seul dossier complet suffit. Toutefois, chacun de vos employeurs devra déclarer les rémunérations versées afin que l'Institution reconstitue votre salaire de référence, qui servira de base au calcul du capital décès et des rentes d'éducation.

---

## PEUVENT-ELLES ÊTRE MAINTENUES ?

---

Indépendamment de toute application d'un dispositif de portabilité, le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail sauf si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance au titre du présent régime: dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations et au plus tard jusqu'à la prise d'effet de la résiliation du contrat d'adhésion sauf application des dispositions prévues en matière de maintien des garanties décès.

Entraîne la suspension du droit à garantie et du financement correspondant, la suspension du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise,...).

Le bénéficiaire du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la Sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Toutefois, dès lors que le salarié bénéficie d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires versées en application du présent régime de prévoyance, les garanties sont maintenues sans contrepartie des cotisations. Cependant, lorsque le salarié perçoit un salaire réduit pendant cette période d'indemnisation complémentaire, les cotisations restent dues sur la base du salaire réduit. L'exonération de cotisations cesse dès le premier jour de reprise du travail par le salarié ou dès la cessation ou la suspension du versement des prestations par AG2R RÉUNICA Prévoyance.

## EN CAS DE RUPTURE OU FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL (PORTABILITÉ DES DROITS DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE)

### Bénéficiaires du dispositif de portabilité et garanties maintenues

Les garanties sont maintenues aux anciens salariés lorsque les droits à couverture complémentaire ont été ouverts pendant l'exécution de leur contrat de travail et lorsque la cessation de leur contrat de travail n'est pas consécutive à une faute lourde et qu'elle ouvre droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage.

Ce maintien de garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du maintien de garanties sont modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Sous réserve d'avoir été déclaré par l'employeur, le maintien de garanties est applicable dès la cessation du contrat de travail du salarié et pour une durée égale à la durée du dernier contrat de travail, ou le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois entier, le cas échéant

arrondie au nombre supérieur, **sans pouvoir excéder 12 mois**.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité cesse :

- lorsque l'ancien salarié reprend un autre emploi, ou
- dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, ou
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale, ou
- en cas de décès de l'ancien salarié, ou
- en cas de non-renouvellement ou résiliation du contrat d'adhésion de l'entreprise.

Le maintien de garanties au titre du dispositif de portabilité est financé par les cotisations de l'entreprise et des salariés en activité (part patronale et part salariale).

## Formalités de déclaration

**L'employeur signale** le maintien des garanties dans le certificat de travail de l'ancien salarié.

**L'ancien salarié doit informer** l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail en lui adressant, dans un délai d'un mois suivant la date de cessation du contrat de travail du salarié, le bulletin individuel d'affiliation au dispositif de portabilité, complété et signé, accompagné de la copie du ou des derniers contrats de travail justifiant la durée, d'une attestation justifiant son statut de demandeur d'emploi dans l'attente de l'envoi de l'attestation justifiant l'indemnisation par l'assurance chômage.

Dès qu'il en a connaissance, l'ancien salarié (ou ses ayants droit en cas de décès) s'engage à informer l'organisme assureur de toute cause entraînant la cessation anticipée de maintien des garanties.

Sont visées notamment les causes suivantes :

- la reprise d'un autre emploi ;
- l'impossibilité de justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- la survenance de la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale.

## Salaires de référence

La période prise en compte pour le calcul du salaire de référence est celle précédant la date de rupture

## NOTA

Dans tous les cas, la situation de famille et les personnes à charge prises en compte sont celles existantes à la date de survenance de l'événement.

ou de fin du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues toutes les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

### Incapacité de travail

Les indemnités journalières complémentaires sont versées dans la limite du montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation-chômage due au salarié n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

### Paiement des prestations

Les demandes de prestations accompagnées des pièces justificatives devront être adressées au centre de gestion.

En outre, l'ancien salarié devra produire à l'organisme assureur le justificatif d'ouverture de droit au régime obligatoire d'assurance chômage et le justificatif de versement de l'allocation-chômage.

Les prestations sont versées directement au salarié ou au(x) bénéficiaire(s) en cas de décès.

### EN CAS DE RÉSILIATION OU NON RENOUVELLEMENT DU CONTRAT DE PRÉVOYANCE

AG2R RÉUNICA Prévoyance maintient le paiement des prestations en cours de versement au niveau atteint à la date d'effet de cette résiliation ou non renouvellement, jusqu'à leur terme.

La cessation d'activité de l'entreprise est assimilée à une résiliation ou à un non-renouvellement du contrat d'adhésion.

Le salarié **percevant des prestations complémentaires** de AG2R RÉUNICA Prévoyance ou de tout autre organisme assureur de l'entreprise en cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou invalidité, au titre d'un contrat collectif obligatoire, bénéficie **pendant la période de versement de ces prestations** du maintien des garanties capital décès, double effet, rente éducation, frais d'obsèques du salarié.

### Exclusions

N'entrent pas dans le maintien de la garantie après résiliation ou non renouvellement de l'adhésion :

- le versement du capital décès par anticipation en cas d'invalidité 3<sup>e</sup> catégorie notifiée par la Sécurité sociale, survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat d'adhésion ;
- le versement du capital décès par anticipation en cas d'incapacité permanente totale résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente professionnelle est au moins égal à 66 %, ou du non-renouvellement du contrat d'adhésion ;
- la garantie frais d'obsèques au décès du conjoint, du concubin, du partenaire lié par un Pacte Civil de Solidarité (PACS), d'un enfant à charge, survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat d'adhésion.

La revalorisation du salaire de référence AG2R RÉUNICA Prévoyance servant au calcul des prestations cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat.

Les exclusions des garanties AG2R RÉUNICA Prévoyance prévues lorsque le contrat d'adhésion est en vigueur, s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement.

---

### QU'ENTEND-ON PAR ENFANTS À CHARGE ?

---

Sont considérés comme étant à la charge du salarié, tous ses enfants légitimes, reconnus naturels, adoptifs ou recueillis :

- jusqu'à la fin du trimestre civil au cours duquel il atteint son 18<sup>e</sup> anniversaire ;
- jusqu'à la fin du trimestre civil au cours duquel il atteint son 25<sup>e</sup> anniversaire, s'ils sont affiliés au régime de la Sécurité sociale des étudiants et poursuivent des études supérieures ;
- jusqu'à la fin du trimestre civil au cours duquel il atteint son 21<sup>e</sup> anniversaire, s'ils sont titulaires de la carte d'invalidité d'au moins 80 %.

---

### COMMENT SONT CALCULÉES LES PRESTATIONS ?

---

Elles sont calculées en fonction du salaire de référence. C'est l'ensemble des rémunérations prises en compte pour calculer les prestations auxquelles vous

### NOTA

Lorsque l'entreprise a résilié un précédent contrat collectif obligatoire garantissant le décès des salariés pour souscrire un contrat de même nature auprès de AG2R RÉUNICA Prévoyance, les prestations de AG2R RÉUNICA Prévoyance dues en cas de décès sont versées sous déduction de celles dues par le précédent organisme assureur au titre du maintien de la garantie décès en cas de résiliation du contrat dudit organisme.

avez droit. Selon la garantie, le salaire de référence correspond :

- pour les garanties décès, rente éducation et incapacité permanente professionnelle, invalidité, à votre salaire annuel brut soumis à cotisations et perçu au cours des douze mois précédant l'événement ;
- pour la garantie incapacité temporaire de travail, à la moyenne mensuelle de vos salaires bruts soumis à cotisations et perçu au cours des trois derniers mois précédant l'arrêt de travail.

En outre, ce salaire de référence sera reconstitué en cas d'arrêt de travail d'origine professionnelle ou non, au cours de la période d'origine.

---

## REVALORISATION

---

Les prestations rente éducation, incapacité temporaire, incapacité permanente et invalidité sont revalorisées à chaque évolution du point ARRCO sur la base de l'évolution de celui-ci.

---

## CONTRÔLE MÉDICAL

---

À tout moment, les médecins ou délégués de l'Institution auront, sous peine de suspension des prestations en cours, le libre accès auprès du salarié atteint d'incapacité temporaire complète de travail ou d'invalidité afin de pouvoir constater son état. Le contrôle continuera à s'exercer, même après résiliation de l'adhésion.

---

## PRESCRIPTION

---

Toutes actions et demandes de prestations concernant les garanties souscrites par l'employeur sont prescrites par **2 ans** à compter de l'événement qui y donne naissance.

Toutefois, ce délai ne court :

- en cas de réticence, omission, déclaration fautive ou inexacte sur le risque couru, que du jour où l'institution en a eu connaissance ;
- en cas de réalisation du risque, que du jour où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils prouvent qu'ils l'ont ignorée jusque-là.

Quand l'action de l'employeur, du salarié, du bénéficiaire ou de l'ayant droit contre l'institution a pour cause le recours d'un tiers, le délai de prescription ne court que du jour où ce tiers a exercé une action en justice contre l'employeur, le salarié, le bénéficiaire ou l'ayant droit ou a été indemnisé par celui-ci.

La prescription est portée à **5 ans** en ce qui concerne l'incapacité de travail et à **10 ans** lorsque les bénéficiaires sont les ayants droit du salarié décédé.

La prescription est interrompue par une des causes ordinaires d'interruption de la prescription définies

par les articles 2240 et suivants du Code civil et par la désignation d'experts à la suite d'un sinistre. L'interruption de la prescription de l'action peut, en outre, résulter de l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception adressée par l'assureur à l'assuré en ce qui concerne l'action en paiement de la cotisation et par l'assuré à l'assureur en ce qui concerne le règlement de la prestation.

---

## RECOURS CONTRE LES TIERS RESPONSABLES

---

En cas de paiement de prestations par l'Institution à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, l'Institution est subrogée au salarié qui a bénéficié de ces prestations dans son action contre le tiers responsable dans la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dispositions légales.

---

## RÉCLAMATIONS - MÉDIATION

---

Les réclamations concernant l'application du contrat peuvent être adressées à :

- AG2R LA MONDIALE  
Direction de la qualité  
104/110 boulevard Haussmann  
75379 PARIS CEDEX 08.

En cas de désaccord sur la réponse donnée, les réclamations peuvent être présentées au :

- Conciliateur AG2R LA MONDIALE  
32 avenue Émile Zola  
Mons en Barœul  
59896 LILLE CEDEX 9.

En cas de désaccord sur la réponse donnée par le conciliateur, les réclamations peuvent être présentées au :

- Médiateur du CTIP  
10 rue Cambacérés  
75008 PARIS.

---

## INFORMATIQUE ET LIBERTÉS

---

Conformément à la loi Informatique et Libertés du 6 janvier 1978 modifiée, les assurés disposent d'un droit d'accès, de rectification et d'opposition (pour des motifs légitimes), sur toutes les données à caractère personnel les concernant sur les fichiers de l'Institution, auprès de :

- AG2R LA MONDIALE  
Correspondant Informatique et Libertés  
104/110 boulevard Haussmann  
75379 PARIS CEDEX 08.

---

## AUTORITÉ DE CONTRÔLE

---

L'institution relève de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR) sise 61 rue Taitbout à Paris (75009).

---

## EXCLUSIONS

---

Suivant le risque garanti, les exclusions sont limitées aux cas suivants :

### **POUR LES GARANTIES DÉCÈS, RENTE ÉDUCATION, INVALIDITÉ ABSOLUE ET DÉFINITIVE ET FRAIS D'OBSÈQUES**

- en cas de guerre, la garantie n'aura d'effet que dans les conditions qui seront déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre ;
- le risque de décès résultant d'un accident d'aviation n'est garanti que si le salarié décédé se trouvait à bord d'un appareil pourvu d'un certificat valable de navigabilité et conduit par un pilote possédant un brevet valable, le pilote pouvant être le salarié lui-même.

### **POUR LES GARANTIES INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL, INCAPACITÉ PERMANENTE PROFESSIONNELLE ET INVALIDITÉ**

- Les accidents et maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparation militaire ou en résultant ;
- les conséquences de guerre civile ou étrangère, d'insurrection, d'émeute, de complot, de grève ou de mouvement populaire ;
- les accidents et maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur, ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que par exemple : la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques ;
- les rixes, sauf le cas légitime défense ;
- le congé légal de maternité.

# CONSEIL ET SOUTIEN FACE AUX IMPRÉVUS

Membre d'AG2R LA MONDIALE, AG2R RÉUNICA Prévoyance a développé une action sociale qui accompagne les assurés soit individuellement en accordant des aides financières aux salariés en difficulté, soit de manière collective par des actions au profit de tous, axées sur l'information, la prévention et le soutien de la recherche médicale.

## **NOS DISPOSITIFS D'AIDE SOCIALE**

Les assurés AG2R RÉUNICA Prévoyance peuvent bénéficier d'une aide financière en cas de maladie, hospitalisation, invalidité, handicap, perte d'autonomie, décès, obsèques, veuvage, si la nature de l'aide sociale est en lien avec les contrats souscrits par l'entreprise ou la branche professionnelle.

Les aides sociales sont accordées selon les besoins, après étude du dossier et sous conditions de ressources.

### **Nos interventions les plus fréquentes:**

- aides financières en cas de situations liées à un accident ou une maladie,
- aides aux personnes en situation de handicap (assuré ou ayant droit) (aménagement de logement, du véhicule, prise en charge de matériel spécialisé, aide à domicile,...),
- secours à la famille (conjoint, enfants à charge) suite au décès du salarié,
- aide exceptionnelle en cas de grande difficulté et aide d'urgence.

Toutes les demandes d'aides sont examinées par nos Comités régionaux prévoyance et tiennent compte de l'ensemble des interventions sociales.

## **NOS ÉQUIPES SOCIALES PROCHES DE VOUS**

Réparties sur l'ensemble du territoire, nos équipes sociales ont pour vocation de vous écouter, vous orienter vers les structures adéquates et vous accompagner dans vos démarches.

### **NOTRE ENGAGEMENT SOCIAL**

AG2R RÉUNICA Prévoyance mène chaque année de nombreuses actions collectives de prévention santé.

Des forums, conférences ou ateliers pratiques sont organisés régulièrement en régions autour des thèmes concernant l'audition, la nutrition, la promotion des activités physiques et sportives, etc.

Pour mieux connaître les besoins de ses assurés et renforcer son expertise, AG2R RÉUNICA Prévoyance soutient de nombreux projets en matière de recherche, d'études et de nouveaux services.

Des partenariats ont été noués avec des instituts de recherche médicale, des fondations et des universités.



# L'OFFRE AG2R LA MONDIALE POUR LES ENTREPRISES

AG2R LA MONDIALE  
offre une gamme  
étendue de solutions  
en protection sociale.

## **SANTÉ**

Complémentaire santé collective

## **PRÉVOYANCE**

Incapacité et invalidité  
Décès

## **RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE**

Plan d'épargne retraite entreprises (Article 83)  
Retraite supplémentaire à prestations définies  
(Article 39)

## **ÉPARGNE SALARIALE**

Plan épargne entreprise (PEE)  
Plan épargne retraite collectif (PERCO)  
Compte épargne temps (CET)

## **PASSIFS SOCIAUX**

Indemnités fin de carrière (IFC)  
Indemnités de licenciement (IL)

## **ENGAGEMENT SOCIAL**

Prévention et conseil social  
Accompagnement

AG2R LA MONDIALE  
104-110 bd Haussmann  
75379 Paris CEDEX 08  
Tél.: 0 969 32 2000  
(appel non surtaxé)  
[www.ag2rlamondiale.fr](http://www.ag2rlamondiale.fr)

AG2R RÉUNICA Prévoyance, institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale, membre de  
AG2R LA MONDIALE - 104-110 boulevard Haussmann 75008 Paris - Membre du GIE AG2R RÉUNICA.