

Extrait CCN du 26.7.2011

étendu par arrêté du 23 juillet 2012

JO du 28 juillet 2012

## **8. PREVOYANCE**

### **8.1 LA PREVOYANCE DU PERSONNEL NON CADRE**

Dans le cadre de l'article 4.9.2 de la convention collective nationale des entreprises de propreté, les partenaires sociaux ont convenu d'intégrer dans l'article 8.1 de la présente convention le régime de prévoyance défini par l'accord collectif de prévoyance du 4 février 1999, modifié par les avenants n°1 du 18 février 2003, n°2 du 4 mai 2006 et n°3 du 6 juillet 2010.

Le présent article comprend des dispositions générales et détermine le régime de prévoyance du personnel non cadre relevant de la convention collective des entreprises de propreté.

#### **8.1.1 Maintien, suspension et cessation du droit à garantie et de l'obligation de cotisation**

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 bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit des salariés 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 contreparties 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 l'organisme assureur désigné.

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 de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations).

#### **8.1.2 Garantie : décès - invalidité absolue et définitive**

En cas de décès d'un salarié avant son départ en retraite, il est versé aux bénéficiaires un capital égal à 100 % du salaire annuel brut.

Le capital ci-dessus ne pourra être inférieur à 5.578,10 €. Ce montant est revalorisé chaque 1<sup>er</sup> janvier en fonction de l'évolution du plafond de la sécurité sociale.

L'invalidité absolue et définitive (3<sup>ème</sup> catégorie sécurité sociale) donne lieu au versement par anticipation du capital fixé ci-dessus.

En cas de décès du conjoint, postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il est versé aux enfants restant à charge un capital égal à 100% de celui versé lors du décès du salarié, sous réserve que le conjoint ne soit pas remarié.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au total des salaires bruts soumis à cotisations perçus au cours des 12 mois civils précédant le décès.

#### **8.1.3 Garantie : frais d'obsèques**

En cas de décès d'un salarié avant son départ en retraite, de son conjoint ou concubin (sous réserve en l'absence de certificat de concubinage de justifier de 2 ans de vie commune ou sans notion de durée en cas de naissance d'un enfant reconnu par les 2 concubins), ou de son partenaire lié par un PACS, ou d'un enfant à charge au sens fiscal, il est versé une indemnité de frais d'obsèques égale à 50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale applicable au jour du décès.

Cette indemnité de frais d'obsèques est versée au salarié en cas de décès de son conjoint, concubin, ou partenaire de PACS, ou d'un de ses enfants à charge. Elle est versée à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques en cas de décès du salarié.

#### **8.1.4 Garantie : rente éducation**

Une rente éducation sera versée à chacun des enfants à charge (dans la limite de 3 rentes versées) d'un salarié décédé.

La rente annuelle d'éducation est égale, par enfant à charge (dans la limite de 3 rentes attribuées) à :

• 5 % du salaire annuel brut, par enfant à charge âgé de moins de 16 ans ;

• 8 % du salaire annuel brut, par enfant à charge âgé de 16 ans et jusqu'à son 18<sup>ème</sup> anniversaire ou son 25<sup>ème</sup> anniversaire s'il poursuit des études supérieures.

Le salaire brut annuel servant au calcul des prestations décès et rente éducation est égal au total des rémunérations brutes soumises à cotisations perçues au cours des 12 mois précédant le décès.

Le salaire brut annuel servant de base au calcul des prestations rente éducation ne pourra être inférieur au montant du capital minimum décès fixé à l'article 8.1.2.

Sont considérés comme étant à la charge du participant les enfants fiscalement à sa charge.

Lorsque le nombre d'enfants à la charge du participant est supérieur à 3, la rente annuelle d'éducation est versée aux 3 enfants les plus âgés, étant rappelé que seules 3 rentes peuvent être attribuées en même temps. Lors de la cessation du versement d'une rente, l'enfant suivant le plus âgé devient alors bénéficiaire d'une rente.

### 8.1.5 Garantie incapacité temporaire : prestation dite « relais »

#### Cas général

Les salariés bénéficient d'une garantie incapacité temporaire en relais des obligations d'indemnisation des absences maladie ou accident prévues à l'article 4.9.1 de la présente convention collective nationale.

Les salariés non cadres et les ETAM ayant au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise, celle-ci s'appréciant en tenant compte de l'application des dispositions de l'article 7 de la présente convention collective des entreprises de propreté (ex annexe 7), bénéficieront, en cas de maladie ou d'accident, professionnel ou non professionnel, et à la condition d'être pris en charge par la sécurité sociale, d'une indemnité journalière égale à 25% de la rémunération brute soumise à cotisations.

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 et du régime de prévoyance et du complément employeur ne pourra excéder 100% du revenu net qu'aurait perçu le salarié s'il poursuivait son activité. Par ailleurs, il est précisé que le revenu net à prendre en considération est la moyenne des revenus nets à payer des trois derniers mois de salaires 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.

La durée du versement des prestations est au maximum de 365 jours ou 1095 jours en cas de longue maladie reconnue par la sécurité sociale.

En cas de nouvel arrêt et, dans l'hypothèse d'épuisement des droits ouverts au titre de la mensualisation, les prestations ci-dessus seront versées après un délai de franchise identique au délai de carence fixé à l'article 4.9.1 de la présente convention collective pour les indemnités maladie et accident du travail.

La cotisation correspondant au financement de cette garantie est à la charge exclusive des salariés.

Le salaire de référence servant au calcul des prestations incapacité temporaire 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. 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.

#### Cas des salariés travaillant moins de 200 heures par trimestre

Les salariés travaillant moins de 200 heures par trimestre et ne bénéficiant pas à ce titre des indemnités journalières de la sécurité sociale, bénéficient d'une indemnité journalière égale à :

- 50 % de leur rémunération brute soumise à cotisation,

S'ils remplissent les conditions suivantes :

- avoir 12 mois d'ancienneté, celle-ci s'appréciant en tenant compte de l'application des dispositions de l'Annexe 7 intégré à l'article 7 de la présente convention collective des entreprises de propreté ;
- être soigné sur le territoire français ou dans l'un des pays de l'Union européenne ;
- avoir justifié leur incapacité et sous réserve des contrôles médicaux éventuels effectués par AG2R-Prévoyance.

Les indemnités leurs seront versées après un délai de franchise fixe de 30 jours.

### 8.1.6 Garantie incapacité temporaire : prestation dite « de complément »

Les salariés bénéficient d'une garantie incapacité temporaire.

Les salariés non cadres et les ETAM ayant 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise, celle-ci s'appréciant en tenant compte de l'application des dispositions de l'article 7 de la présente convention collective, bénéficieront :

- en complément des obligations d'indemnisation dues au titre des absences maladie ou accident, professionnel ou non professionnel, prévues à l'article 4.9.1a) de la présente convention collective nationale pour la seconde période d'indemnisation conventionnelle (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,

d'une indemnité journalière égale à :

Ancienneté du salarié	1 <sup>ère</sup> période	2 <sup>ème</sup> période
1 an d'ancienneté	90% de la rémunération brute : (SS* + Employeur**) pendant 30 jours	• SS* + Employeur** ; 2/3 de la rémunération brute • AG2R-Prévoyance*** : 12% de la rémunération brute pendant 30 jours
Après 6 ans d'ancienneté	90% de la rémunération brute : (SS* + Employeur**) pendant 40 jours	• SS* + Employeur** ; 2/3 de la rémunération brute • AG2R-Prévoyance*** : 12% de la rémunération brute pendant 40 jours

Handwritten signatures and initials: JL, AT, LY, PL

Après 10 ans d'ancienneté	90% de la rémunération brute : (SS* + Employeur**) pendant 50 jours	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SS* + Employeur** : 2/3 de la rémunération brute</li> <li>• AG2R-Prévoyance*** : 12% de la rémunération brute pendant 50 jours</li> </ul>
Après 15 ans d'ancienneté	90% de la rémunération brute : (SS* + Employeur**) pendant 60 jours	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SS* + Employeur** : 2/3 de la rémunération brute</li> <li>• AG2R-Prévoyance*** : 12% de la rémunération brute pendant 60 jours</li> </ul>
Après 20 ans d'ancienneté	90% de la rémunération brute : (SS* + Employeur**) pendant 80 jours	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SS* + Employeur** : 2/3 de la rémunération brute</li> <li>• AG2R-Prévoyance*** : 12% de la rémunération brute pendant 80 jours</li> </ul>
Après 25 ans d'ancienneté	90% de la rémunération brute : (SS* + Employeur**) pendant 90 jours	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SS* + Employeur** : 2/3 de la rémunération brute</li> <li>• AG2R-Prévoyance*** : 12% de la rémunération brute pendant 90 jours</li> </ul>
Après 30 ans d'ancienneté	90% de la rémunération brute : (SS* + Employeur**) pendant 100 jours	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SS* + Employeur** : 2/3 de la rémunération brute</li> <li>• AG2R-Prévoyance*** : 12% de la rémunération brute pendant 100 jours</li> </ul>

\* Indemnités journalières de sécurité sociale brutes

\*\* Complément versé par l'employeur

\*\*\* complément versé par AG2R-prévoyance

Cette disposition s'applique aussi en tenant compte du régime particulier d'Alsace-Moselle. »

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 et du régime de prévoyance et du complément employeur ne pourra excéder 100% du revenu net qu'aurait perçu le salarié s'il poursuivait son activité. Par ailleurs, il est précisé que le revenu net à prendre en considération est la moyenne des revenus nets à payer des trois derniers mois de salaires 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, pendant la période de référence, le salaire net est reconstitué.

La durée du versement de cette prestation est fonction de l'ancienneté du salarié prévue à l'article 4.9.1 a).

La cotisation correspondant au financement de cette garantie est à la charge exclusive des salariés.

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

#### 8.1.7 Garantie : Incapacité permanente professionnelle

En cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salariés dont le taux d'incapacité au sens de l'article L. 434-2 du code de sécurité sociale, fixé par la sécurité sociale, est au moins égal à 33%, bénéficient d'une rente annuelle payée trimestriellement égale à :

- 10 % du salaire annuel moyen.

Pour les salariés dont le taux d'incapacité est supérieur à 66%, le montant de la rente annuelle payée trimestriellement est égal à :

- 20 % du salaire annuel moyen.

Le salaire de référence servant au calcul des prestations incapacité permanente professionnelle est égal à la rémunération brute soumise à cotisation perçue au cours des 12 derniers mois civils précédant l'incapacité de travail.

Cette rente est versée jusqu'à la date de liquidation des prestations retraites du régime d'assurance vieillesse.

#### 8.1.8 Garantie : Invalidité

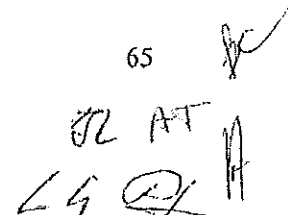
Les salariés bénéficient d'une garantie invalidité financée par le régime de prévoyance.

Lorsque les salariés sont classés par la sécurité sociale en invalidité 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie, ils bénéficient du versement d'une rente mensuelle égale à 70 % du salaire de référence, sous déduction de la pension d'invalidité brute de la sécurité sociale.

Synthèse de la garantie " invalidité " suite à la maladie ou accident de la vie privée

INVALIDITÉ (Classement sécurité sociale):	INDEMNISATION
2 <sup>ème</sup> ou 3 <sup>ème</sup> catégorie	70 % du salaire de référence: (AG2R-Prévoyance** + SS*)

\* Pension d'invalidité brute de la sécurité sociale.


  
 JL AT
   
 LG

\*\* Complément versé par l'AG2R-Prévoyance (nouvelle garantie).

Le cumul des prestations servies avec toute rémunération ou revenu de remplacement ne peut conduire le bénéficiaire à percevoir plus que le salaire net de référence dont il bénéficiait avant la maladie.

Le salaire de référence servant au calcul des prestations invalidité est égal à la rémunération brute soumise à cotisation perçue au cours des 12 derniers mois civils précédant l'incapacité temporaire de travail.

Cette rente est versée au plus tard jusqu'à la date de liquidation des prestations retraite du régime d'assurance vieillesse en cas d'invalidité.

### 8.1.9 Maintien de la garantie décès

I. - Participant bénéficiant du maintien de la garantie décès en cas de résiliation du contrat d'adhésion.

Les garanties décès, telles que définies ci-après, sont maintenues en cas de résiliation ou non-renouvellement du contrat d'adhésion, au participant en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant de prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité d'un organisme assureur ou de AG2R-Prévoyance, dues ou versées au titre d'un contrat collectif obligatoire souscrit par l'adhérent.

II. - Définition de la garantie décès maintenue en cas de résiliation du contrat d'adhésion.

La garantie maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat d'adhésion est celle prévue aux conditions particulières dudit contrat en cas de décès du participant, sauf exclusions et limitations définies ci-après. Elle s'applique à tout décès survenu postérieurement à la date d'effet de la garantie décès du contrat.

N'entrent pas dans le maintien de la garantie en cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat d'adhésion :

- l'invalidité permanente totale (ou invalidité absolue et définitive) du participant survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement ;
- l'invalidité 3<sup>ème</sup> catégorie notifiée par la sécurité sociale postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat d'adhésion ;
- le décès du conjoint (à l'exception du capital versé au titre du double effet ou de la rente d'orphelin), du concubin, du partenaire titulaire d'un pacte civil de solidarité, d'un enfant à charge, survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement.

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

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

La garantie décès, telle que définie ci-dessus, est maintenue tant que des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité seront versées par AG2R Prévoyance et au plus tard jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse.

### 8.1.10 Mise en œuvre du régime

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, sont tenues d'adhérer pour le régime de prévoyance non cadre défini dans le présent accord à : l'AG2R (AGRR prévoyance).

Par exception, les entreprises qui avaient conclu un contrat de prévoyance avant la date de signature de l'accord de prévoyance du 1<sup>er</sup> juillet 1994 du personnel non cadre relevant de la convention collective des entreprises de propreté, conservent leur liberté d'adhésion au régime antérieur, sous réserve que celui-ci respecte, à la date d'extension de l'accord du 4 février 1999 intégré à l'article 8.1 de la présente convention, ses conditions en terme de garanties et de taux de cotisations.

Les partenaires sociaux conviennent que la commission professionnelle paritaire de surveillance, constituée par l'accord collectif du 4 février 1999, modifié par les avenants n°1 du 18 février 2003, n°2 du 4 mai 2006 et n°3 du 6 juillet 2010, est maintenue dans le cadre de l'intégration du régime de prévoyance du personnel non cadre dans le présent article. Cette commission est chargée d'étudier le suivi du régime et son fonctionnement. Afin de contrôler la totalité du régime de prévoyance, les partenaires sociaux à l'unanimité décident que l'institution désignée doit assurer directement la gestion de l'intégralité des garanties offertes.

Le régime de prévoyance du personnel non cadre doit faire l'objet de la part de la commission professionnelle paritaire d'un suivi rigoureux sur la base d'outils de pilotage qu'elle aura validé. Les partenaires sociaux rappellent que le fonctionnement et les modalités de gestion de ladite commission sont clarifiés et adaptés dans le cadre d'un protocole cosigné par les partenaires sociaux et l'organisme assureur.

L'organisme assureur devra, notamment, tenir à jour et remettre à la commission paritaire les documents suivants :

- descriptif technique des prestations accordées ;
- cahiers de procédures ;
- structures des enregistrements informatiques ;
- documents de liaison ;
- structure des comptes annuels.

66  
FL AT  
PL LG

### 8.1.11 Revalorisation des prestations

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

### 8.1.12 Cotisations

Le financement du régime de prévoyance du personnel non cadre relevant de la présente convention collective est assuré par une cotisation globale fixée à 0,98% des salaires bruts soumis à cotisations de sécurité sociale. Cette cotisation est répartie globalement entre employeur et salarié à raison de 50% pour l'employeur et 50% pour les salariés. La couverture des prestations incapacité temporaire définies aux articles 8.1.5 et 8.1.6 de la présente convention est assuré par une cotisation fixée à 0,37% prise en charge intégralement par les salariés sur leur participation globale.

Le cas échéant, et si nécessaire, la commission paritaire se réunira concernant le montant des cotisations du régime de prévoyance qu'après avoir pris connaissance des éléments d'évaluation prévus à l'article 8.1.10 de la présente.

### 8.1.13 Réexamen

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer au moins tous les 5 ans pour procéder à un réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques.

### 8.1.14 Clause de reconduction

Est reconduite par la présente convention collective mise à jour la désignation de l'organisme assureur suivant : AG2R prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale et relevant de l'Autorité de Contrôle Prudentiel (A.C.P.), site 61, rue Tailbout 75009 Paris, membre du GIE AG2R - 35 boulevard Brune - 75680 Paris cedex 14, en qualité d'organisme assureur des garanties prévues par l'Accord Collectif du 4 février 1999 et les différents avenants qui s'y rapportent, intégrés au présent article 8.1.

La désignation de l'organisme assureur pourra être réexaminée périodiquement par les parties. En tout état de cause, ce réexamen sera effectué au plus tard 5 ans après la date d'effet de la présente convention, conformément à l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale.

## 8.2 LA PREVOYANCE DU PERSONNEL CADRE

### Préambule

Du fait des obligations résultant de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947, les entreprises ont déjà mis en place des régimes de prévoyance pour leur personnel cadre. En raison de ce constat, les partenaires sociaux entendent définir des dispositions cadre sur le régime conventionnel de prévoyance pour le personnel cadre.

### 8.2.1 Garanties

Pour permettre la continuité des options définies dans les entreprises et du fait des difficultés d'appréciation du caractère plus favorable ou non de ces options par rapport à un régime de prévoyance conventionnel définissant les niveaux de prestations, les partenaires sociaux conviennent de ne pas fixer le niveau minimum des prestations ni de privilégier telle ou telle garantie.

Toutefois, le régime de prévoyance du personnel cadre, en application du présent accord, doit être consacré à la couverture des garanties limitativement énumérées ci-après :

- garantie décès (capitaux décès, et/ou rente éducation, et/ou rente conjoint) ;
- garantie incapacité temporaire ;
- garantie invalidité et/ou incapacité permanente professionnelle.

### 8.2.2 Gestion du régime

Les entreprises ont la liberté d'adhérer ou de conserver l'organisme de leur choix pour gérer le régime de prévoyance du personnel cadre, en respectant les conditions définies dans le présent accord.

Toutefois, dans le but d'harmoniser les régimes de prévoyance, les partenaires sociaux invitent les entreprises à rejoindre l'AGRPRévoyance désignée comme organisme préférentiel de rattachement.

A cet effet, il est donné à titre informatif en annexe au présent accord, sans caractère obligatoire, deux exemples de régime de prévoyance proposés par l'AGRPRévoyance pour le montant des cotisations défini à l'article 8.2.3.

### 8.2.3 Cotisations

Les cotisations au régime de prévoyance du personnel cadre ne peuvent être inférieures à :

- pour la tranche A (rémunération jusqu'au plafond de la sécurité sociale) : 1,50 % de la rémunération ;
- pour la tranche B (rémunération comprise entre le plafond et 4 fois le plafond de la sécurité sociale) : 1,04 % des rémunérations.  
Pour les montants de cotisations fixés ci-dessus, la répartition des cotisations entre l'employeur et le cadre est fixée comme suit :
- tranche A : cotisation à la charge unique de l'employeur ;
- tranche B : cotisation répartie entre l'employeur et le cadre selon des modalités fixées dans l'entreprise, sans que la cotisation du cadre puisse être supérieure à 50 % du montant défini.

PL AT #  
PL LH

## ANNEXE

Les aspirations des cadres en matière de prévoyance pouvant être différentes d'une entreprise à l'autre et les politiques d'entreprises sur ce sujet adaptées à leur contexte et à leur passé, de nombreuses combinaisons entre les différentes prestations peuvent être élaborées.

Cette annexe présente deux exemples de régime de prévoyance du personnel cadre proposés par l'AGRR- Prévoyance et pouvant être mis en place pour des taux de cotisations égaux à 1,50 % sur la tranche A et 1,04 % sur la tranche B.

### EXEMPLE N° 1 DE REGIME DE PREVOYANCE PROPOSE PAR L'AGRR-PREVOYANCE

#### I Cotisation globale

- 1,50 % sur tranche A
- 1,04 % sur tranche B

#### II Risque décès

- Versement d'un capital en cas de décès, ou par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive 3ème catégorie d'invalidité, égal à :
  - sur la tranche A, 350 % du salaire annuel,
  - sur la tranche B, 200 % du salaire annuel.
- Une rente éducation versée, par enfant fiscalement à charge, égale à :
  - par enfant jusqu'à 16 ans : sur la tranche A, 10 % du salaire annuel,
  - par enfant de 16 ans jusqu'à 18 ans ou 25 ans en cas de poursuite d'études supérieures : sur la tranche A, 16 % du salaire annuel.

#### III Risque incapacité temporaire de travail

En relais des obligations de l'employeur en cas d'absence pour maladie ou accident de travail, définies à l'article 4.9 de la convention collective nationale des entreprises, il est versé au cadre ayant un an d'ancienneté et pris en charge par la sécurité sociale une indemnité journalière égale à :

- sur la tranche A, 40 % du salaire brut de référence,
- sur la tranche B, 75 % du salaire brut de référence.

En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de sécurité sociale et du régime de prévoyance ne pourront excéder 100 % du revenu net qu'aurait perçu le cadre s'il poursuivait son activité.

#### IV Risque incapacité permanente professionnelle

En cas d'incapacité permanente consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, il est versé au cadre une rente égale à :

- Pour un taux d'incapacité fixé par la sécurité sociale à au moins 33 % :
  - sur la tranche A, 10 % du salaire annuel de référence,
  - sur la tranche B, 10 % du salaire annuel de référence.
- Pour un taux d'incapacité, fixé par la sécurité sociale, supérieur à 66 % :
  - sur la tranche A, 20 % du salaire annuel de référence,
  - sur la tranche B, 20 % du salaire annuel de référence.

### EXEMPLE N° 2 DE REGIME DE PREVOYANCE PROPOSE PAR L'AGRR-PREVOYANCE

#### I Cotisation globale

- 1,50 % sur tranche A
- 1,04 % sur tranche B

#### II Risque décès

##### OPTION A

- Versement d'un capital en cas de décès, ou par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive 3ème catégorie d'invalidité, égale à :
  - sur la tranche A, 300 % du salaire annuel.
- Versement d'une rente éducation égale à, par enfant, fiscalement à charge jusqu'à 18 ans ou 25 ans en cas de poursuite d'études supérieures :
  - sur la tranche A, 9 % du salaire annuel.

Ou

##### OPTION B

69  
ML AT  
CG PL

- Versement d'un capital en cas de décès, ou par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive 3ème catégorie d'invalidité, égal à :
  - pour un cadre célibataire, veuf, divorcé sans enfant, sur la tranche A, 200 % du salaire annuel,
  - pour un cadre marié sans enfant, sur la tranche A, 275 % du salaire annuel,
  - majoration par personne à charge sur la tranche A, 65 % du salaire annuel.

Ou

**OPTION C**

- Versement d'un capital en cas de décès ou par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive 3ème catégorie d'invalidité sur la tranche A, 375 % du salaire annuel.

*Note* : Le choix en matière d'option décès devra être réalisé de manière uniforme dans l'entreprise.

**II Risque incapacité temporaire de travail**

En relais des obligations de l'employeur en cas d'absence pour maladie ou accident du travail, définies à l'article 4.9 de la convention collective nationale des entreprises, il est versé au cadre ayant un an d'ancienneté et pris en charge par la sécurité sociale une indemnité journalière égale à :

- sur la tranche A, 40 % du salaire brut de référence,
- sur la tranche B, 75 % du salaire brut de référence.

En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de sécurité sociale et du régime de prévoyance ne pourront excéder 100 % du revenu net qu'aurait perçu le cadre s'il poursuivait son activité.

**II Risque invalidité**

En cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale et quelque soit l'origine de cette invalidité, il est versé au cadre une rente égale à :

- sur la tranche A, 35 % du salaire annuel,
- sur la tranche B, 75 % du salaire annuel.

En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de sécurité sociale et du régime de prévoyance ainsi que les salaires à temps partiel éventuellement versés ne pourront excéder 100 % du revenu net qu'aurait perçu le cadre s'il poursuivait son activité.

FL  
AT  
DL  
LH  
[Signature]



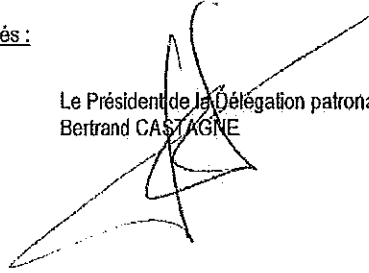
Fait à Villejuif, le 26 juillet 2011.

Pour la Fédération des Entreprises de Propreté et des Services Associés :

Le président,  
Patrick LEFORESTIER

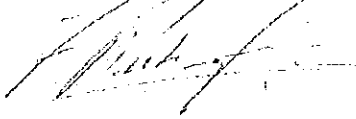


Le Président de la Délégation patronale,  
Bertrand CASTAGNE



Pour la délégation syndicale :

Pour la SNES CFE - CCG,



Pour la Fédération Nationale des Ports & Docks - CGT,

Anthony TOUTARD



Pour la Fédération de l'Équipement, des Transports et des Services - FO,

Laurant GAGNON



Pour la Fédération des Services - CFDT,

Pour la CSFV-CFTC

Jose Lopez

