

# ACCORD COLLECTIF DE GROUPE DU 03/12/2013 RELATIF AU REGIME DE PREVOYANCE - DECES, INVALIDITE, INCAPACITE - DES SALARIES.

## 1. Préambule.

Le Groupe, au sens de l'article 2 du présent accord, et les organisations syndicales représentatives ont convenu d'améliorer les modalités de la protection sociale complémentaire dont bénéficie l'ensemble des salariés non affiliés à l'AGIRC (non Cadres) et de formaliser celles de l'ensemble du personnel affilié à l'AGIRC (Cadres et Assimilés) en matière d'incapacité temporaire de travail, d'invalidité et de décès.

Il est également rappelé que le présent accord a été conclu afin de remplir les dispositions légales conditionnant le bénéfice des règles d'exonération de cotisations de sécurité sociale et de déductibilité fiscale, à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire collectif et obligatoire pour le personnel concerné.

## 2. Champ d'application.

Le présent accord est applicable dans l'entité ci-après désignée « le Groupe ». Ce Groupe est constitué de la Compagnie Générale des Établissements MICHELIN dénommée Société dominante et de la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin, dont la Compagnie Générale des Établissements MICHELIN détient plus de la moitié du capital et dont le siège est situé sur le territoire français, nommément désignées au jour de la signature du présent accord :

- Compagnie Générale des Établissements MICHELIN (CGEM),
- Manufacture Française des Pneumatiques MICHELIN (MFPM)

Toute nouvelle société intégrant le Groupe après la signature du présent accord, par ce qu'elle satisfait ou vient à satisfaire aux critères d'appartenance ci-dessus définis (filiale de la CGEM à plus de 50% et siège social en France) sera, après avoir reçu l'acceptation de la Société dominante, adhérente de plein droit au présent accord, sous réserve de la signature d'un avenant constatant la volonté d'adhésion de cette nouvelle société et qui devra être signé par les représentants employeurs et salariés de cette dernière.

En cas de modification ou de disparition des relations selon un ou plusieurs critères légaux retenus pour le rattachement d'une filiale ou société du Groupe, au sens de l'article 354 de la loi du 24 juillet 1966, l'adhésion au régime de Prévoyance cesserait de plein droit à la date de la dite modification ou disparition .

Les modifications dans la structure juridique des filiales ou entreprises concernées par le présent accord qui n'affecteraient pas les relations selon un ou plusieurs critères légaux retenus pour le rattachement au Groupe, n'auraient pas d'incidence sur le champ d'application du présent accord.

## 3. Organisme assureur.

La prévoyance complémentaire est mise en œuvre par des conventions d'assurance collective souscrites auprès du Groupe Malakoff Médéric, ci-après dénommé « l'organisme assureur ».

Conformément à l'article L.912-2 du Code de la Sécurité Sociale, les parties conviennent que le choix de l'organisme assureur sera réexaminé au plus tard au cours de la 5<sup>ème</sup> année suivant la mise en place du dit régime.



CS JP BP CC AB ds J MC

M P

#### 4. Adhésion des salariés.

##### 4.1. Salarié bénéficiaires.

Le présent régime bénéficie à l'ensemble des salariés :

- aux salariés non affiliés à l'AGIRC (Non cadres),
- aux salariés affiliés à l'AGIRC (Cadres et assimilés).

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel de l'employeur.

##### 4.2. Caractère obligatoire de l'adhésion.

L'adhésion des salariés, visés à l'article précédent, au régime de prévoyance « incapacité-invalidité-décès » est obligatoire. Elle résulte de la signature du présent accord par les organisations syndicales représentatives des salariés de la MFPM. Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

#### 5. Garanties.

Les garanties sont définies en Annexe au présent accord.

#### 6. Cotisations.

L'assiette des cotisations est constituée des sommes soumises à cotisations de Sécurité Sociale prévues à l'article L 242-1 du Code de la Sécurité Sociale pour les tranches TA+TB, définies comme suit :

- TA (tranche A), tranche de salaire comprise entre 0 et 1 fois le plafond de Sécurité Sociale,
- TB (tranche B), tranche de salaire comprise entre 1 et 4 fois le plafond de Sécurité Sociale,

Le montant des cotisations pour l'ensemble des garanties se répartit de la façon suivante :

		Cotisations totales		Cotisations patronales		Cotisations salariales	
		TA/TB	TA/TB	TA/TB	TA/TB		
NON CADRES	Capital décès	0,800%	0,494%	0,306%			
	Rentes	0,460%	0,284%	0,176%			
	Incapacité/invalidité	1,130%	0,697%	0,433%			
	Total Non cadres	2,390%	1,475%	0,915%			

		Cotisations totales		Cotisations patronales		Cotisations salariales	
		TA	TB	TA	TB	TA	TB
CADRES	Capital décès	0,750%	0,750%	0,750%	0,530%	0,000%	0,220%
	Rentes	0,390%	0,960%	0,195%	0,480%	0,195%	0,480%
	Incapacité/invalidité	0,140%	0,420%	0,070%	0,210%	0,070%	0,210%
	Total Cadres	1,280%	2,130%	1,015%	1,220%	0,265%	0,910%



## 7. Évolution ultérieure des cotisations.

Il est expressément convenu qu'en application du présent accord, l'obligation de l'employeur et des salariés se limite au seul paiement des cotisations rappelées à l'article 6 pour leurs taux arrêtés à cette date.

Afin de permettre une souplesse de gestion du régime, les parties conviennent que le taux contractuel initial des cotisations (base 100 au 1<sup>er</sup> janvier 2014) pourra se voir appliquer un taux d'appel de  $\pm 10\%$  sans que les parties soient obligées de se réunir. L'information sera communiquée préalablement au Comité Central de la MFPM et aux Comités d'Entreprise des sociétés qui viendraient à adhérer au présent accord.

Si les cotisations du régime de prévoyance devaient varier au-delà des  $\pm 10\%$  et ce quelle qu'en soit la raison (un changement de législation, une évolution des dispositions conventionnelles de branche ou un mauvais rapport des sinistres/primés) les parties conviennent de se réunir afin d'étudier les solutions envisageables.

Dans l'attente d'un nouvel accord, l'organisme assureur réduira les prestations de telle sorte que le budget de cotisations défini, suffise au financement du système de garanties.

## 8. Portabilité.

L'article L 911-8 du Code de la Sécurité Sociale légalise le dispositif de portabilité institué par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008. Ainsi en cas de rupture de leur contrat de travail, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage (à l'exception du licenciement pour faute lourde) les salariés bénéficient du maintien des régimes de prévoyance (frais de santé et incapacité-invalidité-décès) dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail appréciée en mois entiers, dans la limite de la durée prévue par les dispositions légales.

Toute modification de garanties qui interviendrait au sein du régime de prévoyance durant la période de portabilité serait directement applicable au salarié sortant, au même titre que les salariés en cours d'exécution de leur contrat de travail.

## 9. Information.

### 9.1. Information individuelle.

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

Les salariés de la MFPM seront informés individuellement, selon la même méthode, de toutes modifications de leurs droits et obligations.

### 9.2. Information collective.

Conformément à l'article R.2323-1 du Code du Travail, le Comité Central d'Entreprise sera informé et consulté préalablement à toute modification des garanties de prévoyance.

En outre, chaque année, le Comité Central d'Entreprise se verra remettre le rapport annuel de l'organisme assureur sur les comptes du contrat d'assurance, en application de l'article L.2323-60 du Code du Travail pour les entreprises de 300 salariés et plus. Si une dérive importante des résultats est constatée, les parties conviennent qu'une réunion pourra être déclenchée afin d'étudier les mesures qui doivent être prises pour assurer le bon fonctionnement du régime.



CS  
BP  
CC  
AS  
3  
71C

M  
P

## 10. Commission de suivi.

Les parties conviennent qu'un bilan sera fait dans le courant du premier semestre suivant la troisième année d'application de l'accord.

Cette commission sera, au maximum, composée de trois représentants par organisation syndicale signataire, de représentants du Groupe et un ou des représentants de l'organisme assureur seront invités. Dans la mesure du possible, les éléments de bilans seront communiqués suffisamment à l'avance à l'instance.

## 11. Sécurisation.

Si des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou de toute autre origine venaient à modifier l'équilibre du présent régime, les parties conviennent de se rencontrer pour examiner les conséquences et ouvrir, le cas échéant, de nouvelles négociations.

## 12. Mise en œuvre.

Conformément aux dispositions légales, le présent accord est soumis à la consultation préalable du Comité Central de la MFPM. La signature du présent accord ne pourra intervenir qu'après que ces consultations aient eu lieu et après information du Comité de Groupe MICHELIN France.

La partie la plus diligente (employeur ou organisation syndicale signataire) devra notifier le texte de l'accord signé, par pli recommandé, au plus tard dans les 5 jours qui suivent la date de la signature, au délégué syndical de chaque organisation syndicale représentative.

Dans les 8 jours à compter de la notification de l'accord, les organisations syndicales non signataires pourront faire valoir un droit d'opposition. L'opposition au présent accord devra être exprimée par écrit, être motivée en précisant les points de désaccord et être notifiée par lettre recommandée à l'ensemble des parties signataires.

La validité du présent accord est subordonnée au respect des conditions posées par l'article L.2232-12 du Code du Travail : seuils de 30% (signataires) et de 50% (opposition) des suffrages valablement exprimés au premier tour des élections professionnelles de l'ensemble des comités d'établissements ou d'entreprises existant dans le périmètre du Groupe.



CS DP BP CC HB HS M MC

M P

### 13. Durée-Révision-Dénonciation.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

L'accord pourra être révisé entre les parties ou dénoncé par l'une ou l'autre des parties dans le cadre des articles L.2222-5 et L.2222-6 du Code du Travail. La dénonciation sera précédée d'un préavis de 3 mois à compter de la réception de l'avis recommandé portant dénonciation de l'accord. Cette dénonciation sera adressée à l'ensemble des parties signataires.

Lorsque la dénonciation est le fait d'un seul syndicat signataire, l'accord reste en vigueur entre les autres parties signataires.

Lorsque la dénonciation émane de l'employeur ou de la totalité des syndicats signataires, l'accord continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant la durée d'un an à compter de l'expiration du préavis.

### 14. Dépôt et publicité.

Le présent accord sera déposé par la direction de la MFPM, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique, à la DIRECCTE – Unité Territoriale du Puy de Dôme et au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Clermont-Ferrand. Mention de cet accord figurera au tableau d'affichage.



Handwritten initials and signatures: JL CS BP CC AB AS 5 JMC

Handwritten initials: M P

Fait à Clermont-Ferrand le 3 décembre 2013, en 7 exemplaires originaux

Pour la MFPM,

M. A. BRAUD



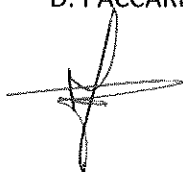
Pour la CFDT,

M. P. BOVOLENTA



Pour la CGC,

M. D. PACCARD



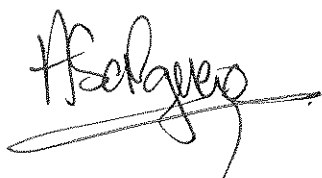
Pour la CGT,

M. M. CHEVALIER

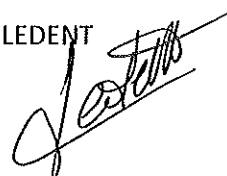


Pour SUD,

M. A. SALGUERO



MME J. LEDENT



MME S. CHATEAU



M. N. MOREL



M. S. ALLEGRE



MME C. CHABIDON



DL BOO ce AS mc 6



**PREVOYANCE  
RESUME DES GARANTIES**

		Au 1er janvier 2014		
		Garanties Cadres	Garanties Non Cadres	
Invalidité/ Incapacité	Complément indemnités journalières sous déduction des prestations Sécurité Sociale	A partir du 181 <sup>ème</sup> jour discontinus 75 % du salaire brut (TA+TB)		
	Rente invalidité sous déduction des prestations Sécurité Sociale	45% du salaire brut (TA/TB) en 1ère catégorie ou pour un taux d'incapacité de 33 % à 65 %  75 % du salaire brut (TA/TB) en 2e et 3e catégorie ou pour un taux d'incapacité > ou = à 66 %		
Décès	<b>Capital Décès toutes causes</b>	<b>en % du salaire brut annuel TA/TB</b>		
	Célibataire	230%		
	Marié sans enfant à charge	300%		
	Marié 1 enfant à charge	375%		
	Majoration par enfant à charge, au-delà du 1 <sup>er</sup>	75%		
	Majoration par ascendant à charge	37,5%		
	<b>Décès postérieur ou simultané du conjoint</b>			
	Versement d'un capital complémentaire	25% du capital décès		
	<b>Rente de survie</b>			
	En cas de décès du salarié, si enfant handicapé à charge	3% du capital décès		
	<b>Rente éducation</b>	<b>en % du salaire brut annuel TA/TB</b>		
	Versée à chaque enfant à charge	10% par enfant		
	<b>Rente de conjoint</b>	<b>en % du salaire brut annuel TA/TB</b>		
	Rente temporaire annuelle (jusqu'à réversion ARRCO/AGIRC)	0,21 % TA + 0,84 % TB x Nbre de mois entre 25 ans et l'âge de décès divisé par 12	0,48 % x Nbre de mois travaillés entre 23 ans et l'âge de décès divisé par 12	
	Rente viagère annuelle	0,30 % TA + 1,20 % TB x Nbre de mois entre l'âge de décès et 65 ans divisé par 12	0,68 % x Nbre de mois entre l'âge de décès et 65 ans divisé par 12	
ou Capital Invalidité Permanente (ce capital se substitue à la rente de conjoint sur demande de l'assuré dans les 6 mois suivant l'invalidité)	0,30 % TA + 1,20 % TB x 167	0,68 % x 167		



CS BP CC AS JS GV ML M

