



REGIE DE L'EAU BORDEAUX METROPOLE

REFECTURE
DE LA GIRONDE
Délibération

14 DEC. 2022

Conseil d'Administration du 13 décembre 2022

N° 2022/06/08-02

Bureau du Courrier

L'an deux mille vingt et deux, le 13 décembre 2022, le Conseil d'administration de la Régie de l'Eau Bordeaux Métropole, dûment convoqué le 29 novembre 2022, s'est réuni 91 rue Paulin Salle du Pat'O, sur la Commune de Bordeaux sous la présidence de Madame CASSOU-SCHOTTE Sylvie, Présidente du Conseil d'administration.

Etaient présents à la séance :


Madame Sylvie CASSOU-SCHOTTE, Madame Maïté CAZAUX, Monsieur Jean-Claude FEUGAS, Monsieur Maxime GHESQUIERE, Monsieur Laurent GUILLEMIN, Monsieur Claude BONNET, Madame Zeineb LOUNICI, Monsieur Kévin SUBRENAT, Madame Anne-Eugénie GASPAR.

Etaient absents : Monsieur Guillaume GARRIGUES.

Excusés en cours de séance : Monsieur Gérard CHAUSSET à 17h15

Secrétaire de séance : Madame Céline MEGRET

LA SEANCE EST OUVERTE A 16 h

	REGIE DE L'EAU BORDEAUX METROPOLE	Délibération
	Conseil d'Administration du 13 décembre 2022	N° 2022/06/08-02

ADOPTION DU CADRE SOCIAL DE LA REGIE A COMPTER DU 1^{er} JANVIER 2023

PREVOYANCE

Madame Cassou-Schotte présente le rapport suivant,

Mesdames, Messieurs,

Par une délibération présentée en Conseil métropolitain du 18 décembre 2020, Bordeaux Métropole a décidé de créer une régie dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière, en vue d'assurer, à compter du 1er janvier 2023, le service de production et de distribution de l'eau potable, confié à ce jour à la société Suez Eau France dans le cadre d'un contrat de concession de service public, et de proposer une orientation de gestion en régie pour l'exploitation de l'assainissement collectif des eaux usées et de la gestion des eaux pluviales urbaines au 1er janvier 2026.

A cette fin, et en application de l'article L.1412-1 du code général des collectivités territoriales, le Conseil Métropolitain a créé une régie dotée de l'autonomie financière et de la personnalité juridique (régie personnalisée sous forme d'établissement public), dénommée « Régie de l'Eau Bordeaux Métropole ».

Le transfert de l'activité interviendra à partir du 1er janvier 2023 et s'accompagnera du transfert à la Régie des contrats de travail des salariés de la société Suez Eau France affectés à cette activité. Ce transfert s'effectuera dans le strict cadre imposé par les dispositions de l'article L.1224-1 du code du travail.

Seront également concernés les agents fonctionnaires titulaires et contractuels affectés au 31 décembre 2022 sur les postes rattachés aux activités de la Direction de l'Eau de Bordeaux Métropole qui seront transférés à la Régie au 1er janvier 2023.

Il a donc été décidé de négocier, dès 2021, des accords dits de transposition qui constitueront le cadre d'emploi de tous les collaborateurs de la Régie, quelles que soient leurs entités d'origine, sous réserve de leur validation par les organisations syndicales représentatives qui résulteront des premières élections professionnelles organisées au sein de la Régie.

La validation de ces accords ne pourra intervenir qu'après la tenue des élections professionnelles qui se tiendront au premier trimestre 2023 au sein de la Régie. A l'issue de celles-ci, les organisations syndicales représentatives à la Régie seront connues et leurs délégués syndicaux pourront alors signer les accords de substitution.

Dans l'intervalle, il est nécessaire de fixer certains points du cadre juridique applicable dans des décisions unilatérales de l'employeur (ci-après DUE). L'objectif premier de ces DUE est de pallier l'éventuel vide conventionnel entre le 1^{er} janvier et la signature des accords de substitution. Certains sujets, en particulier les frais de santé et la prévoyance, sont des dispositifs obligatoirement mis en place par l'employeur à défaut d'accord collectif. Chaque DUE a vocation à cesser de s'appliquer dès la signature de l'accord de transposition qui porte sur le même objet.

La prévoyance, obligatoire auprès des salariés de la Régie, vise à garantir une ressource aux personnels qui serait touchés notamment par une situation d'incapacité temporaire ou permanente de travail. Son financement est assuré à 100% par la Régie, sauf une exception pour les cadres sur la garantie complémentaire décès dont une partie de la cotisation est à leur charge.

Dans ce cadre, il est proposé d'adopter le dispositif relatif à la prévoyance présenté en annexe.

Ceci étant exposé, il vous est demandé, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir si tel est votre avis adopter les termes de la délibération suivante :

Le Conseil d'administration réuni,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU la délibération N° 2020-552 du Conseil métropolitain du 18 décembre 2020 portant création de la régie de l'Eau Bordeaux Métropole dotée de l'autonomie financière et de la personnalité juridique et portant désignation des membres du Conseil d'administration,

VU les statuts de la Régie de l'Eau Bordeaux Métropole et notamment son article IV.9,

ENTENDU le rapport de présentation

CONSIDERANT

- Que la validation des accords dits de transposition ne pourra intervenir qu'après la tenue des élections professionnelles qui se tiendront au premier trimestre 2023 au sein de la Régie,
- Que dans l'intervalle, il convient de fixer des décisions unilatérales de l'employeur applicables à compter du 1^{er} janvier 2023,

APRES EN AVOIR DELIBERE, DECIDE :

Article 1 : De prendre acte du dispositif de la décision unilatérale de l'employeur sur le dispositif de prévoyance annexée à la présente délibération,

Article 2 : d'approuver le financement de ce dispositif de prévoyance assuré en totalité par la Régie, à l'exception de la garantie complémentaire pour les cadres au titre de la garantie décès et PTIA complémentaire.

Article 3 : d'approuver les taux de cotisations suivants :

Cotisations salariales cadres salarés relevant de l'article 4 de la CCN du 14 mars 1947			
Taux de cotisation des garanties	Tranche A	Tranche B	Tranche C
Garantie incapacité de travail	0,32 %	0,50 %	0,50 %
Garantie invalidité permanente	0,24 %	0,36 %	0,36 %
Garantie décès et PTIA base	1,12 %	1,12 %	1,12 %
Garantie décès et PTIA complémentaire	0,78 %	0,78 %	0,78 %
Garantie frais d'obsèques	0,04 %	0,04 %	0,04 %
Garantie revalorisation des prestations	Inclut dans les taux ci-dessus.	Inclut dans les taux ci-dessus.	Inclut dans les taux ci-dessus.
Total	2,50 %	2,80 %	2,80 %

Cotisations salariales non cadres salarés relevant de l'article 4 de la CCN du 14 mars 1947		
Taux de cotisation des garanties	Tranche A	Tranche B
Garantie incapacité de travail	0,41 %	0,41 %
Garantie invalidité	0,32 %	0,32 %
Garantie décès et PTIA base	1,10 %	1,10 %
Garantie frais d'obsèques	0,07 %	0,07 %
Garantie revalorisation des prestations	Inclut dans les taux ci-dessus.	Inclut dans les taux ci-dessus.
Total	1,90 %	1,90 %

Article 2 : D'autoriser Monsieur le Directeur général à accomplir toute formalité et prendre tout acte nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

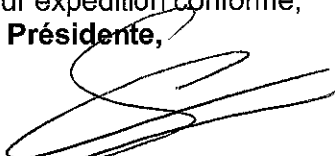
Les conclusions, mises aux voix, sont adoptées à la l'unanimité des suffrages exprimés

Pour : 9

Contre : 0

Abstention : 0

Fait et délibéré le 13 décembre 2022

REÇU EN PRÉFECTURE LE :	Pour expédition conforme, La Présidente,
PUBLIÉ LE :	 Madame CASSOU-SCHOTTE Sylvie

PREFECTURE
DE LA GIRONDE

14 DEC. 2022

Bureau du Courrier

Annexe 1 : dispositif de la prévoyance

DECISION UNILATERALE

REGIE DE L'EAU BORDEAUX METROPOLE

REGIME DE PREVOYANCE

Par délibération du 18 décembre 2020, le conseil métropolitain de Bordeaux Métropole a décidé de recourir à un mode de gestion en régie, sous la forme d'une régie dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière, pour l'exploitation des services publics de l'eau (eau potable et eau industrielle) et de l'assainissement non collectif au 1^{er} janvier 2023.

Bordeaux Métropole a donc créé une régie, dénommée « Régie de l'Eau Bordeaux Métropole », dotée de la personnalité juridique, en application des articles L.2221-1 et suivants et R.2221-63 et suivants du code général des collectivités territoriales (CGCT).

Dès le début de l'année 2021, les représentants de la Régie ont engagé avec les organisations syndicales représentatives de l'ancien concessionnaire et de Bordeaux Métropole des négociations afin de définir le cadre d'emploi adapté à son fonctionnement. Cependant, ce cadre d'emploi ne pourra entrer pleinement en vigueur qu'à compter du jour où la Régie aura organisé ses premières élections professionnelles, desquelles émergeront les organisations syndicales représentatives de la Régie habilitées à désigner des délégués syndicaux et à conclure des accords collectifs dans les conditions prévues par le code du travail.

Dès le début de l'année 2021, les représentants de la Régie ont engagé avec les organisations syndicales représentatives de l'ancien concessionnaire et de Bordeaux Métropole des négociations afin de définir le cadre d'emploi adapté à son fonctionnement. Cependant, ce cadre d'emploi ne pourra entrer pleinement en vigueur qu'à compter du jour où la Régie aura organisé ses premières élections professionnelles, desquelles émergeront les organisations syndicales représentatives de la Régie habilitées à désigner des délégués syndicaux et à conclure des accords collectifs dans les conditions prévues par le code du travail.

Dans l'attente de la conclusion de ces accords, il a été décidé de la mise en place, par voie de décision unilatérale, d'un régime de prévoyance collectif et obligatoire.

Sommaire

PRÉAMBULE.....	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
PARTIE 1- PRINCIPES GÉNÉRAUX.....	8
1.1- CHAMP D'APPLICATION – CARACTÈRE COLLECTIF DU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE PRÉVOYANCE	8
1.2- CARACTÈRE OBLIGATOIRE DU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE PRÉVOYANCE	8
1.3- RECOURS À UN ORGANISME ASSUREUR EXTÉRIEUR	8
PARTIE 2- PREVOYANCE.....	9
2.1- BÉNÉFICIAIRES	9
2.2- DISPENSES D’AFFILIATION.....	9
2.3- AYANTS DROIT DES SALARIÉS	10
2.4 NATURE ET NIVEAU DES GARANTIES	10
2.5 FINANCEMENT	11
2.6- INFORMATION DES SALARIÉS.....	12
2.7 - MAINTIEN DES GARANTIES.....	12
2.8 - PORTABILITÉ DES GARANTIES	13
PARTIE 3 : DISPOSITIONS FINALES	13
ANNEXE 1 : TABLEAU DES GARANTIES.....	14

PARTIE 1- PRINCIPES GÉNÉRAUX

1.1- Champ d'application – caractère collectif du régime complémentaire de prévoyance

Le régime complémentaire de prévoyance s'appliquera à l'ensemble du personnel lié à la Régie par un contrat de travail.

Il s'agit non seulement des salariés en tant que tels mais également des fonctionnaires détachés, peu important la durée du contrat de travail, sauf éventuellement condition d'ancienneté dans le respect des dispositions légales applicables ou la durée du travail (salarié à temps complet ou à temps partiel).

En outre, en application des dispositions légales en vigueur, les dispositions de cette DUE ne s'appliqueront pas aux personnes suivantes :

- ❖ stagiaires, c'est-à-dire intervenant dans le cadre d'une convention de stage entre la Régie et une école, une université ou un organisme de formation.
- ❖ travailleurs temporaires et salariés mis à disposition conservant leur contrat de travail, auprès de leur employeur d'origine.

1.2- Caractère obligatoire du régime complémentaire de prévoyance

Le régime complémentaire de prévoyance instauré par la présente DUE qui lui succèdera sont à adhésion obligatoire.

Il s'impose donc à tous les salariés de la Régie sous la seule réserve le cas échéant des hypothèses de dispense d'affiliation qui seraient prévues dans le strict respect des cas limitativement énumérés par le code de la sécurité sociale.

1.3- Recours à un organisme assureur extérieur

La couverture du régime complémentaire de prévoyance est assurée par un prestataire extérieur.

La Régie de L'Eau Bordeaux Métropole ayant la nature d'un établissement public industriel et commercial, le choix des organismes assureurs devra néanmoins résulter d'appels d'offres passés conformément au code de la commande publique.

La Régie engagera les procédures à cet effet pour que ce régime soit susceptible d'être mis en place soit dès le 1^{er} janvier 2023.

Le contrat sera conclu avec le prestataire extérieur pour une durée d'un an renouvelable tacitement à l'issue de chaque échéance annuelle et ce, jusqu'au 31 décembre 2025 au plus tard.

PARTIE 2- PREVOYANCE

2.1- Bénéficiaires

Sont obligatoirement affiliés au régime complémentaire de prévoyance prévu ci-après la totalité de salariés et fonctionnaires détachés de la Régie.

Les garanties d'assurance sont identiques par catégories objectives de salariés définies comme suit :

Catégorie des « non cadres » : salariés ne relevant pas de l'article 4 de la CCN du 14 mars 1947

Catégorie « des cadres » : salariés relevant de l'article 4 de la CCN du 14 mars 1947.

2.2- Dispenses d'affiliation

Les dispenses d'affiliation mentionnées ci-après reposent sur les dispositions légales et réglementaires en vigueur au jour de la prise de la présente DUE, dont notamment celles de l'article R 242-1-6 du code de la sécurité sociale. En cas d'évolution de la réglementation applicable, une évolution de la DUE pourra éventuellement se justifier.

➤ *Salariés employés au titre de contrat à durée déterminée*

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée peuvent demander par écrit, quelle que soit leur date d'embauche, une dispense d'affiliation au régime de prévoyance.

Si le contrat à durée déterminée est supérieur à 12 mois, le salarié doit justifier par écrit, à l'appui de sa demande, d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garantie. Si le contrat est inférieur à 12 mois, aucune justification ne lui sera demandée.

➤ *Apprentis*

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage peuvent demander également par écrit, quelle que soit leur date d'embauche, une dispense d'affiliation au régime des frais de santé dans les hypothèses suivantes :

- si le contrat d'apprentissage n'excède pas 12 mois, l'apprenti peut demander une dispense d'affiliation sans justification ;
- si le contrat d'apprentissage excède 12 mois, l'apprenti peut demander une dispense d'affiliation s'il justifie par écrit d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- en tout état de cause, l'apprenti peut demander une dispense d'affiliation si l'affiliation le conduit à verser une cotisation au moins égale à 10 % de sa rémunération brute.

➤ *Salariés à temps partiel*

Les salariés à temps partiel peuvent demander, quelle que soit leur date d'embauche, à être dispensés d'affiliation si cette affiliation les conduit à verser une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

2.3- Ayants droit des salariés

Définition des ayants droit

Les ayants droit sont les personnes rattachées au salarié définies comme suit :

➤ **Conjoint :**

- la personne légalement mariée non séparée de corps judiciairement au sens des articles 143 et suivants du Code civil,
- le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité conclu au titre des articles 515-1 et suivants du Code civil,
- le concubin du salarié sous réserves que le concubinage ait été établi de façon notoire et que le domicile fiscal du salarié et de son concubin soit identique.

➤ **Enfants à charge :**

- Les enfants à charge sont les enfants légitimes, reconnus ou adoptifs du salarié et du conjoint si ce dernier en a la garde partagée ou l'a eue jusqu'à leur majorité,
- S'ils sont mineurs ou titulaires de la carte d'invalidité prévue par l'article L241-3 du code de l'action sociale et des familles,
- Ou, s'ils sont âgés de moins de 26 ans :
 - Lorsqu'ils poursuivent des études secondaires ou supérieures sous réserves de ne pas être salariés ou de ne pas bénéficier de ressources propres du fait de leur travail, sauf si activité rémunérée pendant moins de 3 mois dans l'année,
 - Lorsqu'ils poursuivent des études dans le cadre d'une formation en alternance (contrat d'alternance, contrat de professionnalisation...) et ne perçoivent pas une rémunération mensuelle supérieure à 55% du SMIC.
- Les enfants nés viables moins de 300 jours après le décès du salarié.

Ascendants :

Ascendants pris en compte pour la détermination du nombre de parts dans le calcul de l'impôt sur le revenu payable par le salarié.

2.4 Nature et niveau des garanties

Les prestations du régime complémentaire de prévoyance sont décrites dans le contrat souscrit auprès de l'organisme assureur et reprises dans le tableau joint en annexe n°1.

Les prestations sont calculées sur les rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de Sécurité sociale, hors frais professionnels, perçues au cours des 12 derniers mois qui précèdent la date de l'arrêt de travail, la date de reconnaissance de l'invalidité ou l'arrêt de

travail ayant entraîné l'invalidité, la date de décès. Lorsque l'ancienneté à la Régie est inférieure à 12 mois à la survenance de l'événement, le salaire de référence est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de Sécurité sociale, hors frais professionnels, figurant dans le contrat de travail.

Le versement de ces prestations relève de la seule responsabilité de l'organisme assureur.

La Régie assurera la subrogation des indemnités journalières versées par l'assureur au titre de la garantie incapacité de travail entre le 91^{ème} et le 180^{ème} jour d'arrêt de travail.

2.5 Financement

Le financement est assuré en totalité par la Régie, à l'exception de la garantie complémentaire pour les cadres au titre de la garantie décès et PTIA complémentaire. Pour celle-ci, d'un montant global de 0,78%, le salarié cadre se verra prélever une cotisation de 0.089% sur l'intégralité de sa rémunération (TA, TB et TC).

Les taux sont les suivants :

Cotisations salariés cadres			
Salariés relevant de l'article 4 de la CCN du 14 mars 1947			
Taux de cotisation des garanties	Tranche A	Tranche B	Tranche C
Garantie incapacité de travail	0,32 %	0,50 %	0,50 %
Garantie invalidité permanente	0,24 %	0,36 %	0,36 %
Garantie décès et PTIA base	1,12 %	1,12 %	1,12 %
Garantie décès et PTIA complémentaire	0,78 %	0,78 %	0,78 %
Garantie frais d'obsèques	0,04 %	0,04 %	0,04 %
Garantie revalorisation des prestations	Inclut dans les taux ci-dessus.	Inclut dans les taux ci-dessus.	Inclut dans les taux ci-dessus.
Total	2,50 %	2,80 %	2,80 %

Cotisations salariés non cadres		
Salariés relevant de l'article 4 de la CCN du 14 mars 1947		
Taux de cotisation des garanties	Tranche A	Tranche B
Garantie incapacité de travail	0,41 %	0,41 %
Garantie invalidité	0,32 %	0,32 %
Garantie décès et PTIA base	1,10 %	1,10 %

Garantie frais d'obsèques	0,07 %	0,07 %
Garantie revalorisation des prestations	Inclut dans les taux ci-dessus.	Inclut dans les taux ci-dessus.
Total	1,90 %	1,90 %

2.6- Information des salariés

La Régie remettra à chaque salarié et à tout nouvel embauché une notice d'information détaillée, établie par l'assureur, résumant notamment l'ensemble des garanties ainsi que leurs modalités d'application.

2.7 - Maintien des garanties

Les garanties sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour toute période de suspension au titre de laquelle ils bénéficient d'une indemnisation complémentaire, dans les conditions suivantes :

> Cas de suspension du contrat de travail pendant les périodes rémunérées ou indemnisées :

Le bénéfice des garanties est maintenu au profit des salariés, et de leurs ayants droit, dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire,
- d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par la Régie, qu'elles soient versées directement par cette dernière ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers,
- d'un revenu de remplacement versé par la Régie. Ce cas concerne notamment les bénéficiaires placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi qu'en période de congé particulier qui serait rémunéré par la Régie.

La Régie et le salarié continuent de s'acquitter du versement de la part de cotisation qui leur incombe pendant toute la durée de la suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Cette cotisation est calculée sur la base de la rémunération ou de l'indemnisation soumise aux cotisations de sécurité sociale.

> Cas de suspension du contrat de travail pendant les périodes non rémunérées ou non indemnisées :

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire, ni perception d'indemnités journalières (exemples : congé parental d'éducation à temps plein, congé sabbatique...) peuvent également continuer à bénéficier des garanties d'assurance, sous réserve de s'acquitter, pendant toute la durée de la suspension du contrat de travail non rémunérée ou non indemnisée, de l'intégralité de la cotisation due (part patronale et part salariale) calculée sur la base du salaire des 12 derniers mois civils précédant cette suspension.

2.8 - Portabilité des garanties

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 codifié à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le salarié et ses ayants droit bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties en cas de cessation du contrat de travail non consécutive à un licenciement pour faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance-chômage, dans la limite de 12 mois.

PARTIE 3 : DISPOSITIONS FINALES

La présente décision unilatérale sera retranscrite dans un document remis à chaque salarié. Elle prendra effet le 1^{er} janvier 2023 pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par l'employeur sous réserve d'un préavis de trois mois.

Cette dénonciation sera notifiée à chaque bénéficiaire du Plan, le préavis courant à compter de la réception de cette notification de dénonciation. En cas de dénonciation, des négociations seront organisées durant le préavis pour envisager la substitution de cette décision. Passé ce délai, en l'absence d'accord ou de décision substituée, la présente décision cessera de produire effet.

En outre, toute modification des garanties proposée par l'assureur visant à les mettre en conformité avec les règles fixées par la réglementation est réputée acceptée à défaut d'opposition de la Régie. L'assureur informera par écrit la Régie des nouvelles garanties proposées et des conséquences juridiques, sociales, fiscales et tarifaires qui résultent de ce choix. La Régie disposera d'un délai de trente jours pour refuser par écrit cette proposition. Les modifications acceptées entreront en application au plus tôt un mois après l'expiration du délai précité de trente jours et dans un délai compatible avec les obligations légales et conventionnelles d'information des Assurés par la Régie, en ce compris les règles d'information et de consultation des représentants du personnel.

De plus, si l'assureur souhaite modifier les cotisations à la date d'échéance de l'année suivante en cas d'aggravation de la sinistralité, de la variation du nombre d'agents adhérents ou encore des évolutions démographiques, il devra adresser sa demande à la Régie 180 jours au plus tard à compter de la date d'échéance. Cette demande devra être accompagnée d'une étude documentée justifiant qu'au moins un des cas de majoration précités nécessite de modifier les taux de cotisations pour préserver l'équilibre du contrat d'assurance.

L'assureur indiquera dès lors pour chacune des garanties les nouveaux taux de cotisation qu'il entend appliquer. La Régie étudiera la proposition : - en cas d'acceptation des modifications tarifaires proposées par l'assureur, les nouveaux taux de cotisation feront l'objet d'un avenant aux conditions particulières, - en cas de refus des modifications tarifaires proposées par l'assureur, la Régie pourra résilier le contrat moyennant un préavis de deux mois avant l'échéance.

La présente décision cessera également de produire effet, en dehors de toute dénonciation, en cas de conclusion d'un accord collectif ayant le même objet, à la date d'entrée en vigueur dudit accord.

Annexe 1 DUE: Tableau des garanties

Garantie incapacité temporaire de travail	
L'assiette de la prestation est le salaire brut	
L'Assureur verse des indemnités journalières par périodicité mensuelle sous déduction des prestations brutes versées par la Sécurité sociale selon les événements suivants :	
Accident et maladie de la vie privée	82%
Franchise de 90 jours continus ou discontinus	
Accident du travail et maladie professionnelle	82%
Franchise de 90 jours continus ou discontinus	
Garantie invalidité permanente	
L'assiette de la prestation est le salaire brut	
L'Assureur verse une rente mensuelle sous déduction des prestations brutes versées par la Sécurité sociale selon les événements suivants :	
Invalidité suite à accident ou maladie de la vie privée	
Invalides capables d'exercer une activité rémunérée (<i>1ère catégorie</i>)	50%
Invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque (<i>2ème catégorie</i>)	82%
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 (<i>3ème catégorie</i>)	82%
Incapacité permanente suite à accident du travail ou maladie professionnelle	
Pour un taux d'incapacité permanente < à 50%	Non garantie
Pour un taux d'incapacité permanente > à 50% et < à 66%	50%
Pour un taux d'incapacité permanente > à 66%	82%
Revalorisation des prestations	
Les indemnités journalières et les rentes en cours de service sont revalorisées annuellement sur la base de la valeur de service du point AGIRC-ARRCO au cours de la période de validité du contrat.	

Garantie décès toutes causes et perte totale et irréversible d'autonomie

L'assiette de la prestation est le salaire brut

Garanties pour l'ensemble du personnel**Garanties complémentaires cadres uniquement****Capital décès toutes causes et perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) du salarié****Cadre Option 1****Cadre Option 2**

Exercice des options par les bénéficiaires dans les 60 jours du décès

L'Assureur verse des capitaux en complément des prestations brutes dues par la Sécurité sociale en cas de décès ou de reconnaissance en PTIA du salarié, suite à un accident ou une maladie de la vie privée ou suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle

	250%	150%	
Célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge			
Marié, partenaire lié par PACS ou concubin sans personne à charge	300%	150%	150% quelles que soient les situations familiales
Avec 1 enfant à charge	375%	240%	
Majoration par enfant à charge supplémentaire	75%	90%	
Majoration par ascendant à charge	38%	/	/

Capital décès toutes causes du conjoint

L'Assureur verse des capitaux en cas de décès du conjoint survivant du salarié, suite à un accident ou une maladie de la vie privée ou suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle. Au décès du salarié, cette garantie conserve ses effets, y compris en cas de non-renouvellement du contrat collectif et aussi longtemps que les enfants soient à la charge du conjoint du salarié. La garantie est due si le salarié et son conjoint décèdent d'un même événement sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès

Conjoint avec un enfant à charge	375%	240%	150%
Majoration par enfant supplémentaire à charge	75%	90%	/

Rente d'éducation

L'Assureur verse une rente temporaire trimestrielle en cas de décès ou de reconnaissance en PTIA du salarié, suite à un accident ou une maladie de la vie privée ou suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle

Rente temporaire par enfant à charge de moins de 12 ans	/	/	10%
Rente temporaire par enfant à charge de 12 ans compris à 19 ans	/	/	10%
Rente temporaire par enfant à charge de plus de 19 ans jusqu'à 26 ans	/	/	10%
Rente viagère par enfant bénéficiaire d'une carte d'invalidité, de l'allocation d'éducation pour enfant handicapé, de l'allocation aux adultes handicapés sous réserve que leur état ait été reconnu avant 21 ans	/	/	10%

Capital décès accidentel

L'Assureur verse des capitaux en cas de décès accidentel du salarié dans le cadre de sa vie privée ou professionnelle. La disparition officiellement reconnue en application des articles L 112 et suivants du code civil est assimilée au décès.

Décès accidentel salarié autre que salarié en pré-retraite	/	300%
Décès accidentel salarié en pré-retraite	/	600% du salaire mi-temps
Infirmité permanente accidentelle salarié autre que salarié en pré-retraite	/	300%
Infirmité permanente accidentelle salarié en pré-retraite	/	600% du salaire mi-temps

Garantie frais d'obsèques

L'Assureur verse un capital de financement des frais d'obsèques et délivre des services associés

Capital obsèques en cas de décès du salarié, de son conjoint ou d'un ou plusieurs enfants à charge	1 PMSS
Tiers-payant et tarifs négociés avec les services de pompes-funèbres	Oui
Accompagnement par des équipes dédiées (accompagnement du deuil, entretien téléphonique avec un psychologue...)	Oui

Revalorisation des prestations

Les indemnités journalières et les rentes en cours de service sont revalorisées annuellement sur la base de la valeur de service du point AGIRC-ARRCO au cours de la période de validité du contrat.

