



**ACCORD RELATIF
AUX GARANTIES COMPLEMENTAIRES
« INCAPACITE, INVALIDITE ET DECES »
ENSEMBLE DU PERSONNEL**

ENTRE :

La Société ENGIE ENERGIE SERVICES, Société Anonyme au capital de 698 555 072 euros, dont le siège social est situé 1 place Samuel de Champlain Faubourg de l'arche, 92930 Paris, la Défense, représentée par Monsieur Philippe SARRE, agissant en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment habilitée aux fins des présentes,

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, chacune représentée par leur Délégué Syndical Central :

Pour CFDT, Monsieur Hervé WARTON
Pour CFE-CGC, Monsieur Patrick LASNIER-CONFOLANT
Pour CGT, Monsieur Brahim BORNJ
Pour FO, Monsieur Michel DIRIX

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

ENGIE ENERGIE SERVICES

1 place Samuel de Champlain - Faubourg de l'Arche
92930 Paris La Défense cedex
Tél. +33 (0)1 44 22 00 00

engie.com

ENGIE ENERGIE SERVICES - SA au capital de 698 555 972 euros - RCS Nanterre 552 046 955

PREAMBULE

Le régime « incapacité, invalidité et décès » constitue un élément important du statut social de l'entreprise. Les partenaires sociaux ont renégocié ce régime avec l'objectif de conserver une protection sociale de qualité tout en maîtrisant son coût.

La direction et les organisations syndicales entendent formaliser dans le présent accord la mise en place, à compter du 1^{er} janvier 2022, d'une garantie « incapacité, invalidité et décès » collective et obligatoire pour l'ensemble des salariés de l'entreprise.

A cet effet, les parties se sont réunies à 13 reprises aux dates suivantes :

- 18 mars 2021 ;
- 15 avril 2021 ;
- 7 juin 2021 ;
- 1^{er} juillet 2021 ;
- 9 septembre 2021 ;
- 13 septembre 2021 ;
- 20 septembre 2021 ;
- 24 septembre 2021 ;
- 4 octobre 2021 ;
- 18 octobre 2021 ;
- 28 octobre 2021 ;
- 8 novembre 2021 ;
- 18 novembre 2021 ;

A l'issue de ces discussions, il a été décidé de ce qui suit, en application de l'article L 911-1 du Code de la Sécurité Sociale :

SOMMAIRE

ARTICLE 1 - OBJET.....	4
ARTICLE 2 - ADHESION DES SALARIES	4
ARTICLE 3 - PRESTATIONS	5
ARTICLE 4 – DISPOSITIONS TRANSITOIRES APPLICABLES ENTRE LA FIN DU MAINTIEN DE SALAIRE PAR L'EMPLOYEUR ET LE VERSEMENT DES PRESTATIONS DE PREVOYANCE	5
ARTICLE 5 - COTISATIONS	6
ARTICLE 6 – COMMISSION SANTE/PREVOYANCE.....	9
ARTICLE 7 – FONDS SOCIAL	9
ARTICLE 8 - CHANGEMENT D'ORGANISME ASSUREUR	10
ARTICLE 9 - INFORMATION	10
ARTICLE 10 - SUIVI DE L'ACCORD	10
ARTICLE 11 - DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR	11
ARTICLE 12 - SUBSTITUTION.....	11
ARTICLE 13 - NOTIFICATION	11
ARTICLE 14 - REVISION DE L'ACCORD.....	11
ARTICLE 15 - EVOLUTION DU CADRE JURIDIQUE.....	12
ANNEXE 1	13

ARTICLE 1 - OBJET

Cet accord a pour objet l'adhésion des salariés visés à l'article 2.1 ci-après, au contrat collectif d'assurance souscrit à cet effet par l'entreprise auprès d'AG2R, dont SIACI Saint Honoré en assure la gestion déléguée, sur la base des garanties de prévoyance (« Incapacité », « Invalidité », « Décès ») et de leurs modalités d'application ci-après annexées.

ARTICLE 2 - ADHESION DES SALARIES

2.1 Salariés concernés

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés de la société ENGIE Energie Services SA.

2.2 Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés au régime est obligatoire. Elle résulte de la signature du présent accord par les organisations syndicales représentatives des salariés dans l'entreprise. 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.

2.3 Salariés dont le contrat de travail est suspendu

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, ou d'indemnités journalières complémentaires (ci-après, « IJC ») financées au moins en partie par la société.

Dans une telle hypothèse, la société verse une contribution calculée selon les règles applicables à la catégorie dont relève le salarié pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

2.4 Salariés dont le contrat de travail est rompu

Les salariés bénéficiaires du présent régime auront droit au maintien des garanties en vigueur dans l'entreprise en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, pendant une durée maximale de 12 mois, sous réserve de remplir l'ensemble des conditions fixées par l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré par un système de mutualisation. Le coût correspondant est intégré dans les cotisations prévues au présent écrit.

ARTICLE 3 - PRESTATIONS

Les prestations, qui sont annexées au présent accord à titre informatif, ont été élaborées par accord des parties au contrat d'assurance. En aucun cas, elles ne sauraient constituer un engagement pour la société, qui n'est tenue, à l'égard de ses salariés, qu'au seul paiement des cotisations. Par conséquent, les prestations figurant en annexe relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur, au même titre que les modalités, limitations et exclusions de garanties.

ARTICLE 4 – DISPOSITIONS TRANSITOIRES APPLICABLES ENTRE LA FIN DU MAINTIEN DE SALAIRE PAR L'EMPLOYEUR ET LE VERSEMENT DES PRESTATIONS DE PREVOYANCE

4.1 Arrêt de travail pour accident ou maladie d'origine non professionnelle se prolongeant au-delà de la période de maintien de salaire par l'employeur

Les parties constatent que :

- en cas d'arrêt de travail pour accident ou maladie d'origine non professionnelle prolongé, un délai supplémentaire est nécessaire au traitement des dossiers individuels et partant, au déclenchement du versement des prestations par l'organisme assureur à l'issue du maintien de salaire de l'employeur ;
- il en résulte pour le bénéficiaire, une absence temporaire de revenus de remplacement, à l'exception des IJSS (Indemnités journalières de Sécurité Sociale), pendant la période courant entre la fin du maintien de salaire par l'employeur et le versement des IJC (Indemnités journalières complémentaires) par l'organisme assureur.

Compte tenu de ces constats et dès lors que le versement des IJC ne pourrait intervenir de manière immédiate après échéance du maintien de salaire par l'employeur, l'entreprise s'engage à proposer par écrit, au salarié le versement d'une somme (« avance ») correspondant au montant mensuel des IJC auquel il peut prétendre, pendant les deux mois suivant le terme du maintien de salaire par l'employeur. Cette somme aura vocation à être remboursée par le salarié dès lors que les versements d'IJC auront commencé.

Cette proposition interviendra dans les 15 jours précédant la fin de la période de maintien de salaire par l'employeur. Le salarié peut s'opposer au versement de cette somme par écrit, dans les 8 jours suivant la réception de cette proposition.

Cette somme sera versée à l'intéressé à la fin de chacun des deux mois suivant la fin de la période de maintien de salaire et sera à ce titre, mentionnée sur les bulletins de paie correspondant :

- en l'absence de réponse ou d'opposition du salarié sur cette proposition d'avance dans le délai prévu au paragraphe précédent ;
- et sous réserve qu'il soit établi par la transmission d'un justificatif médical par le salarié au service des ressources humaines, que l'incapacité de travail du salarié perdurerait au-delà du terme du maintien de salaire par l'employeur.

Le remboursement de l'avance ainsi versée par l'entreprise sera effectué par une compensation qui se matérialisera par une déduction du montant de l'avance sur les IJC apparaissant sur le bulletin de paie des mois suivants le début de leur versement.

En toute hypothèse, il est rappelé que le traitement du dossier de prévoyance par l'organisme assureur déclenchant le versement des IJC est subordonné à la transmission au service des ressources humaines par le salarié des bordereaux de décompte des IJSS.

4.2 Temps partiel thérapeutique intervenant ou se prolongeant au-delà de la période de maintien de salaire par l'employeur

Les parties constatent que :

- en cas de passage en temps partiel thérapeutique ou de situation de temps partiel thérapeutique au-delà de la période de maintien de salaire par l'employeur, le versement des IJSS et éventuellement des IJC intervient postérieurement au versement de la rémunération ;
- il en résulte pour le bénéficiaire, une baisse temporaire de revenus pendant la période courant entre le versement de la rémunération correspondant au temps partiel thérapeutique et le versement des indemnités journalières par l'organisme assureur.

Afin de remédier aux éventuelles difficultés de trésorerie susceptibles d'être rencontrées par le salarié durant cette période, il est convenu que l'intéressé pourra formuler par écrit adressé au service des ressources humaines, une demande d'acompte correspondant au montant mensuel net des IJSS auquel il peut prétendre.

Cette demande d'acompte vaudra uniquement pour le mois à venir et sera à renouveler chaque mois par le salarié pour le mois suivant jusqu'à la fin de son mi-temps thérapeutique.

Le remboursement de l'acompte ainsi versé par l'entreprise sera effectué par une compensation qui se matérialisera par une déduction du montant de l'acompte sur la rémunération apparaissant sur le bulletin de paie du mois suivant son versement.

4.3 Temps partiel thérapeutique intervenant pendant la période de maintien de salaire par l'employeur

En cas de passage à temps partiel thérapeutique au cours de la période de maintien de salaire par l'employeur, celui-ci se poursuit jusqu'à son terme dans les conditions habituelles.

ARTICLE 5 - COTISATIONS

5.1 Taux, répartition, assiette des cotisations

Les partenaires sociaux ont souhaité que les cotisations servant au financement du contrat d'assurance « incapacité-invalidité-décès » correspondent à un pourcentage du salaire TA-TB-TC.

Les cotisations ci-dessous définies sont prises en charge par l'entreprise et par les salariés dans les proportions suivantes :

- Part patronale : 63.63 %
- Part salariale : 36.37 %

Personnel relevant de l'article 4 de la CCN 1947 (Cadres)		PART PATRONALE	PART SALARIALE	TOTAL
Exercices 2022, 2023 et 2024	TRANCHE A	1,060 %	0,606 %	1,666 %
	TRANCHES B et C	1,495 %	0,854 %	2,349 %

Personnel ne relevant pas de l'article 4 de la CCN 1947 (Non Cadres)		PART PATRONALE	PART SALARIALE	TOTAL
Exercice 2022	TRANCHE A	1,673 %	0,957 %	2,63 %
	TRANCHE B	2,138 %	1,222 %	3,36 %
Exercice 2023	TRANCHE A	1,743 %	0,997 %	2,74 %
	TRANCHE B	2,227 %	1,273 %	3,50 %
Exercice 2024	TRANCHE A	1,782 %	1,018 %	2,80 %
	TRANCHE B	2,278 %	1,302 %	3,58 %

5.2 Evolution ultérieure de la cotisation et solidarité

Il est expressément convenu que l'obligation de l'entreprise, en application du présent accord, se limite au seul paiement des cotisations rappelées ci-dessus pour leurs montants et taux arrêtés à cette date.

Il est convenu entre les parties que toute évolution de la réglementation conduisant à l'instauration d'une nouvelle taxe (ou assimilée) ou à la réévaluation d'une taxe préexistante (ou assimilée) sera

répercutée sur le niveau des cotisations tel que défini à l'article 5.1. Cette évolution sera formalisée par avenant au présent accord.

Il est également convenu qu'un examen annuel des comptes Prévoyance sera réalisé dans le cadre de la Commission Santé Prévoyance et sera susceptible de conduire à un réajustement des taux à compter de la 4^{ième} année de l'accord.

Toute évolution ultérieure de la cotisation sera répercutée dans les mêmes proportions que les cotisations initiales entre l'entreprise et les salariés.

Par ailleurs, il est rappelé que le régime de Prévoyance est historiquement fondé sur un principe de solidarité entre le personnel relevant de l'article 4 de la CCN 1947 (personnel cadre) et le personnel ne relevant pas de l'article 4 de la CCN 1947 (personnel non cadre), les excédents constatés lors de l'analyse des comptes de résultats sur une catégorie de personnel pouvant profiter à une autre catégorie de personnel.

Les parties conviennent d'organiser sur la durée de l'accord la solidarité de la manière suivante :

- Année 2022 : 100% de solidarité
- Année 2023 : 100% de solidarité
- Année 2024 : 100% de solidarité
- Année 2025 : 75% de solidarité
- Année 2026 : 70% de solidarité

Pour l'année 2025, les parties conviennent que 75% du Compte de résultats Prévoyance du régime des salariés relevant de l'article 4 de la CCN de 1947 (personnel cadre) bénéficieront à l'ensemble du personnel et que par conséquent 25% des éventuels excédents bénéficieront au personnel relevant de l'article 4 de la CCN 1947 (personnel cadre).

Pour l'année 2026, les parties conviennent que 70% du Compte de résultats prévoyance du régime des salariés relevant de l'article 4 de la CCN de 1947 (personnel cadre) bénéficieront à l'ensemble du personnel et que par conséquent 30% des éventuels excédents bénéficieront au personnel relevant de l'article 4 de la CCN 1947 (personnel cadre).

Ainsi, pour les années 2025 et 2026, les parties conviennent d'analyser l'impact de ces mesures pour revoir le cas échéant les taux de cotisations du personnel Cadre et partant celles du personnel Non Cadre indépendamment de l'application des dispositions ci-dessus.

5.3 Le compte de participation aux bénéfices

5.3.1 Objet

Un pilotage incluant un mécanisme de participation aux bénéfices permet de réguler les fluctuations de sinistralité dans le temps, en affectant une partie des résultats excédentaires à des réserves spécifiques.

Afin de piloter le régime prévoyance, il a été décidé de mettre en place un compte de participation aux bénéfices. La date de mise en place de ce compte de participation sera à définir en fonction de l'équilibre des comptes de résultats.

5.3.2 Taux d'attribution des bénéfices

Le taux d'attribution des bénéfices du solde global est de 92%.

5.3.3 Pilotage

La participation aux bénéfices doit nécessairement faire l'objet d'un pilotage régulier pour une utilisation pertinente des réserves.

Compte tenu de l'historique des comptes de résultats et de la tendance des projections sur les 5 prochaines années, il conviendra de tenir compte du résultat global de l'ensemble du personnel.

Chaque année, lors de la présentation des comptes de résultats, la Commission Santé/Prévoyance se réunira afin de s'accorder l'utilisation des éventuels excédents.

ARTICLE 6 – COMMISSION SANTE/PREVOYANCE

Il est rappelé aux termes de l'article 3.2.4 (Commission Santé/Prévoyance) de l'accord Carte sociale du 20 décembre 2018 qu'elle est composée de 8 membres (et 1 remplaçant par OSR).
La commission Santé/Prévoyance se réunit 2 fois par an.

Le membre remplaçant par OSR sera invité si l'OSR n'est pas déjà représentée au sein de la Commission et que l'OSR concernée est signataire du présent accord.

ARTICLE 7 – FONDS SOCIAL

Un fonds de solidarité dédié, dit fonds social, est mis en place, au 1er janvier 2022, au profit des bénéficiaires du régime institué. Il permet le versement d'allocations exceptionnelles liées à des dépenses en lien avec les risques de prévoyance lourde (décès, incapacité, invalidité).

Ces allocations sont versées dans la limite des disponibilités du fonds social, financé, chaque année, par une dotation prélevée sur le contrat prévoyance de l'organisme assureur dans les conditions fixées dans le Règlement Fonds Social.

Ce fonds social est consigné chez le gestionnaire du contrat et activé sur décision d'une commission paritaire ad hoc laquelle se prononce sur les demandes préalablement transmises à l'organisme gestionnaire. Ce dernier recueille les demandes et justificatifs associés et préserve l'anonymat des demandeurs lors de la transmission des demandes à la commission ad hoc.

La commission ad hoc est composée de représentant(s) de la Direction, et d'un délégué par organisation syndicale représentative signataire. Ses principes et modalités de fonctionnement sont définis, dans le cadre d'un règlement entre l'organisme complémentaire, le gestionnaire, l'entreprise. Cette commission est réunie une fois par semestre, si nécessaire. Un point relatif à l'utilisation du fonds social sera effectué lors de la présentation des comptes à la commission Santé et Prévoyance du Comité Social et Economique Central.

Enfin, il est précisé que les adhérents au régime défini dans le présent accord sont également susceptibles d'avoir accès au fonds social de l'organisme assureur.

ARTICLE 8 - CHANGEMENT D'ORGANISME ASSUREUR

Conformément à l'article L. 912-3 du Code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente), continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Lors du changement d'organisme assureur, la société s'engage à organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies, soit par l'organisme dont le contrat a été résilié, soit par le nouvel organisme assureur.

ARTICLE 9 - INFORMATION

9.1 Information individuelle

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

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

9.2 Information collective

En outre, l'entreprise, en partenariat avec l'organisme assureur, publiera annuellement une note de synthèse sur le régime, afin que le personnel soit régulièrement informé de l'évolution du rapport « sinistre à primes » et des conséquences qu'il pourrait avoir sur l'équilibre financier du système.

La Commission Santé et Prévoyance du Comité Social et Economique Central se réunira deux fois par an à cet effet et ce thème sera mis annuellement à l'ordre du jour du Comité Social et Economique Central .

Enfin, d'une manière générale, il pourra être fait usage de tout autre moyen de communication approprié pour communiquer sur la mise en place de ce régime et de son évolution.

ARTICLE 10 - SUIVI DE L'ACCORD

Le suivi de l'accord sera assuré par la Commission Santé et Prévoyance du Comité Social et Economique Central qui se réunit dans les conditions prévues par l'accord collectif d'entreprise relatif à la représentation du personnel et au dialogue social du 20 décembre 2018.

ARTICLE 11 - DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2022.

Il sera déposé par la Partie la plus diligente sur la plateforme de télé-procédure du ministère du travail et auprès du Conseil des Prud'hommes compétents, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 12 - SUBSTITUTION

Les Parties conviennent expressément que le présent accord se substitue à toutes les dispositions résultant d'accords collectifs portant sur le même objet que celui prévu par le présent accord.

ARTICLE 13 - NOTIFICATION

Le présent accord sera notifié, dans les plus brefs délais, par courrier recommandé ou courriel avec demande d'avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives.

ARTICLE 14 - REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par voie d'avenant, notamment en raison d'évolution postérieure des textes législatifs et/ou conventionnels, conformément aux dispositions des articles L 2261-7-1 et L 2261-8 du Code du travail.

La demande de révision qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

En application des dispositions de l'article L.2261-7-1 précité, sont habilitées à engager la procédure de révision d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cette convention ou cet accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de cette convention ou de cet accord;

2° A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Les entités, ou toute organisation syndicale représentative habilitée à engager la procédure de révision, qui souhaiterait(en)t s'engager dans cette voie, devra(ont) en informer les parties signataires, ainsi que les autres organisations syndicales représentatives, en joignant une note écrite précisant les dispositions du présent accord visées par la demande de révision.

Les négociations devront alors être engagées dans un délai de un mois suivant la réception de cette correspondance par lettre recommandée avec accusé de réception afin d'envisager la conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

La résiliation par l'organisme assureur du contrat d'assurance entraîne de plein droit la caducité du présent accord par disparition de son objet.

ARTICLE 15 - EVOLUTION DU CADRE JURIDIQUE

En cas d'évolution du cadre juridique et notamment en cas d'évolution législative, réglementaire ou des circulaires administratives, il est expressément prévu que les nouvelles règles ou interprétations s'appliqueront automatiquement au présent accord.

Toutefois, si cette évolution conduit à une remise en cause totale ou partielle des avantages fiscaux et/ou sociaux, les parties se rencontreront dans les meilleurs délais, à la demande de l'une d'entre elles, pour examiner les conséquences à en tirer.

A La Défense, le 29 novembre 2021

Fait en 7 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

Pour la Direction : Philippe SARRE

Pour CFDT : *Hervé WARTON*

Pour FO : *Michel DIRIX*

Pour CGT : *Brahim BORNI*

Pour CFE-CGC : *Patrick LASNIER-CONFOLANT*

ANNEXE 1 Garanties Prévoyance

NATURE DES PRESTATIONS	REGIME 2022 AVEC 3 OPTIONS		
	OPTION 1 Capitaux décès	OPTION 2 Capitaux décès minorés + Rente Éducation	OPTION 3 Capitaux décès minorés + Rente de Conjoint
DÉCÈS & I.A.D. (Invalidité Absolue et Définitive)			
Capitaux Décès toutes causes			
Célibataire, veuf, divorcé, sans enfant, ni ascendant à charge	300 % SR	-	-
Marié sans enfant, ni ascendant à charge	300 % SR	-	100 % SR
Affilié avec un enfant ou un ascendant à charge	300 % SR	250 % SR	100 % SR
Majoration par enfant ou ascendant à charge supplémentaire	80 % SR	-	80 % SR
I.A.D. toutes causes versement par anticipation des capitaux décès			
Célibataire, veuf, divorcé, sans enfant, ni ascendant à charge	Versement anticipé du capital de l'Option 1		
Marié sans enfant, ni ascendant à charge			
Affilié avec un enfant ou un ascendant à charge			
Majoration par enfant ou ascendant à charge supplémentaire			
Rente Éducation			
Versement d'une rente d'éducation annuelle pour chaque enfant à charge :			
Jusqu'au 11ème anniversaire		10 % SR	-
Jusqu'au 15ème anniversaire		15 % SR	-
Jusqu'au 26ème anniversaire		20 % SR	-
Majoration par enfant à charge si orphelin de père et de mère	-	Doublement de la rente	
Rente de Conjoint (x=âge de l'assuré au moment du décès)			
Rente temporaire (en cas de décès jusqu'à 65 ans)	-	-	salaire annuel * 0,25%(x-25)
Rente viagère (en cas de décès jusqu'à 65 ans)	-	-	salaire annuel * 0,50%(65-x)
Capitaux supplémentaires Décès / I.A.D. par accident			
Célibataire, veuf, divorcé, sans enfant, ni ascendant à charge	175 % SR	-	-
Marié sans enfant, ni ascendant à charge	175 % SR	-	-
Affilié avec un enfant ou un ascendant à charge	175 % SR	175 % SR	175 % SR
Majoration par enfant ou ascendant à charge supplémentaire	40 % SR	40 % SR	40 % SR
Autres Garanties Décès			
Pré-décès du conjoint, du concubin ou partenaire de PACS	20 % SR	20 % SR	20 % SR
Allocation obsèques versée en cas de décès de l'assuré, du conjoint ou d'un enfant à charge			
Décès simultané ou postérieur du conjoint	300 % SR	250 % SR	250 % SR
INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL ET INVALIDITÉ PERMANENTE (Sous déduction des prestations de la Sécurité sociale et, plafonné à 100% du salaire net après rupture du contrat de travail)			
Incapacité Temporaire de Travail			
Franchise			
Le participant n'a pas l'ancienneté requise pour bénéficier de la CCN	60	jours discontinus	
Le participant a l'ancienneté requise pour bénéficier de la CCN	En relais & complément de la CCN		
Maintien de salaire	85 % SR		
Invalidité Permanente			
1ère catégorie	48 % SR		
2ème catégorie	80 % SR		
3ème catégorie	80 % SR		

* choix de l'option au moment du décès de l'assuré

SR : Salaire de référence