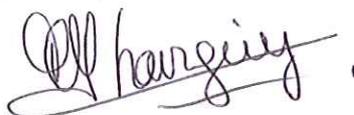


Accord relatif aux garanties sociales des salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance et de passage en franchise

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

Les Sociétés listées en Annexe 1 du présent accord, représentées par Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées, dûment habilitée



D'une part,

ET

Les Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe CARREFOUR en France prises en la personne de leurs représentants dûment habilités à cet effet :

- La Fédération des Services / Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T), représentée par Monsieur Sylvain MACE, dûment mandaté,
- Le Syndicat National de l'Encadrement du Groupe Carrefour – La Confédération Française de l'Encadrement / Confédération Générale des Cadres (SNEC – C.F.E./C.G.C.), représenté par Monsieur Jérôme BIAVA, dûment mandaté,
- La Fédération Commerce – Distribution – Services / Confédération Générale du Travail (C.G.T.), représentée par Monsieur Philippe ALLARD, dûment mandaté,
- La FGTA-FO / Force Ouvrière (FGTA/FO), représentée par Michel ENGUELZ, dûment mandaté.

D'autre part,

Préambule

Au regard de la situation des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour Market en France et du contexte très concurrentiel dans lequel ils évoluent, les Directions des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour doivent engager des actions visant à la sauvegarde de leur compétitivité et de celle du Groupe Carrefour en France.

Ainsi, au cours de l'année 2017, la Direction des supermarchés Carrefour a :

- diversifié le modèle de préparation de commandes Drive et de livraison des achats de ses clients ;
- continué la gestion dynamique du parc de magasins au travers du passage de magasins en location-gérance.

De même, au cours de l'année 2017, plusieurs initiatives ont été prises par la Direction des Hypermarchés Carrefour qui se sont traduits par :

- la négociation d'un accord permettant à certains magasins une ouverture le dimanche ;
- le développement d'expérience de services au sein du libre-service ;
- la diversification des modes d'encaissement ;
- la diversification du modèle de préparation de commandes Drive ;

- la gestion différenciée du parc de magasins avec le projet pour certains d'entre eux de passer d'un mode de gestion intégré à un mode de gestion en location-gérance.

Sur ce dernier point, la Direction des hypermarchés Carrefour a entamé une phase d'information en vue de la consultation de ses instances représentatives afin d'expliquer de manière détaillée les enjeux économiques et sociaux de cette nouvelle démarche au sein des Hypermarchés.

Parallèlement la Direction des hypermarchés Carrefour a souhaité engager des discussions avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives afin de construire un ensemble de mesures pouvant constituer l'accompagnement social des salariés dont le magasin serait concerné par un projet de passage en location-gérance.

Carrefour Market qui possède déjà un réseau de magasins mixtes intégrés-franchisés/ locations-gérance, a également souhaité s'inscrire dans cette démarche.

Il est rappelé que l'implication des organisations syndicales dans ces échanges et dans la signature du présent accord ne préjuge en rien de leur adhésion à l'utilisation de ce mode de gestion qui relève de la seule stratégie de l'entreprise définie au regard de l'évolution économique du modèle des hypermarchés et des supermarchés.

Le présent accord répond en revanche au souci exprimé par les organisations syndicales d'accompagner les salariés concernés par une opération de location-gérance ou de passage en franchise en leur apportant un certain nombre de garanties communes.

Parallèlement les Directions des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour souhaitent intégrer ces garanties dans une « Clause sociale de la location-gérance et de la franchise » afin d'en faire un axe de leur responsabilité sociale vis-à-vis des salariés concernés et un critère innovant de choix des candidats à la location-gérance ou à la franchise, futurs partenaires économiques de l'entreprise.

1. Champ d'application et objet

Le champ d'application de cet accord couvre le périmètre des hypermarchés, composé des sociétés Carrefour Hypermarchés SAS, Hyperadour et SDNH. Il couvre également le périmètre des supermarchés Carrefour Market composé des sociétés CSF, Superadour et Super Azur.

Le présent accord a pour objet de définir la procédure et les mesures d'accompagnement qui devront être respectées à l'occasion d'un projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise portant sur un établissement sous format Hyper ou Super, appartenant aux sociétés visées par le champ d'application défini ci-dessus, projets entraînant la mise en œuvre des dispositions de l'article L.1224-1 du Code du travail.

Les garanties définies aux articles 3 et 4 ci-dessous seront applicables à l'ensemble des salariés des établissements faisant l'objet d'une opération de mise en location-gérance ou de passage en franchise.

2. Information et consultation des Instances représentatives du personnel

2.1. Information et consultation des instances représentatives du personnel lors de la mise en place du principe de la location-gérance ou de la franchise

Il est rappelé que les sociétés CSF, Superadour et Super Azur ont mis en œuvre de tels projets depuis plusieurs années, ou depuis leur création, et ont déjà procédé aux informations de leurs instances représentatives du personnel à cette époque ; elles ne sont donc pas concernées par les articles 2.1.1 et 2.1.2.

2.1.1. Mise en place du mode de gestion location-gérance : Information et consultation du Comité Central d'Entreprise (CCE des Hypermarchés Carrefour)

Il est précisé que des procédures d'information et de consultation des CCE des sociétés Hypermarchés SAS, Hyperadour et SDNH concernées par le principe du recours à la location-gérance sont en cours et qu'elles seront normalement menées jusqu'à leur terme.

Dans ce cadre, des moyens particuliers ont d'ores et déjà été accordés selon les modalités rappelées ci-dessous.

Commission économique des CCE des Hypermarchés Carrefour : La commission économique des CCE peut solliciter l'expert du CCE afin de l'assister dans l'analyse globale du mécanisme et des modalités du processus de location-gérance des Hypermarchés.

2.1.2. Concertation paritaire sur le principe général de la location-gérance pour les Hypermarchés Carrefour

Dans le cadre de la concertation paritaire organisée par la Direction des Hypermarchés, et afin d'accompagner les membres des délégations syndicales dans la connaissance des éléments des dossiers des magasins et dans la préparation des réunions sur le thème de la location-gérance, chaque organisation syndicale représentative au niveau des sociétés Hypermarchés concernées dispose du choix entre les moyens suivants :

- Soit un budget en heures de délégation supplémentaires, de 14 heures pour chaque membre de la délégation syndicale.

- o Soit le recours à un expert choisi par elle avec un budget pris en charge par la direction à hauteur de 2.500 €.

En outre, chaque organisation syndicale peut se réunir deux fois dans le cadre de réunions préparatoires pour l'élaboration de ses propositions d'accompagnement.

Le temps passé à ces réunions est payé comme du temps de travail dans la limite de 6 participants par organisation syndicale.

Ces moyens ont été proposés par anticipation à la négociation du présent accord et ces mesures prennent fin après la consultation des CCE des sociétés Hypermarchés concernées.

2.2. Information et consultation des Comités d'Établissement (CE) et CHSCT/Comité Social et Economique d'Établissement (CSE), le cas échéant, lors de chaque passage de magasin intégré en location-gérance ou en franchise

Tout projet de mise en location-gérance ou de franchise d'un magasin intégré de l'une des sociétés listée à l'Annexe 1 du présent accord devra faire l'objet d'une procédure d'information et de consultation du CE-CHSCT/CSE d'établissement (le cas échéant) concerné dans les conditions suivantes.

2.2.1. Information

Afin de permettre aux CE-CHSCT/CSE d'établissement d'émettre un avis sur le projet de passage d'un magasin en location-gérance ou en franchise et ses conséquences sociales, une note d'information sera établie et comportera les éléments suivants :

- rappel du contexte et de la motivation du projet : raisons et enjeux de la stratégie pour le magasin concerné
- présentation de la situation économique et commerciale du magasin et évolution sur les 3 derniers exercices ;
- présentation du repreneur envisagé
- données sociales : effectifs, CDI/CDD, ancienneté des salariés...
- conséquences sociales envisagées par le projet de passage du magasin en location-gérance ou en franchise
- planning prévisionnel du projet de passage du magasin en location-gérance ou en franchise

Afin que les représentants élus (ou désignés) du comité puissent prendre connaissance des informations transmises, un délai de 10 jours, estimé nécessaire et suffisant, sera respecté entre l'envoi de l'ordre du jour auquel sera annexée la note d'information et la tenue de la première réunion du CE-CHSCT/CSE d'établissement consacrée au projet de mise en location-gérance ou de franchise.

Les parties considèrent que le contenu défini ci-dessus est de nature à permettre au CE-CHSCT/CSE d'établissement d'émettre un avis éclairé sur le projet.

Cependant si les membres du CE-CHSCT/CSE d'établissement s'estimaient insuffisamment informés, ils devraient transmettre par l'intermédiaire du Secrétaire de l'instance la liste précise des informations manquantes dans un délai maximum de 10 jours suivant la date de la première réunion du CE-CHSCT/CSE d'établissement consacrée au projet de mise en location-gérance ou de franchise.

La direction adressera alors les informations demandées ou, le cas échéant, les raisons pour lesquelles il ne pourrait pas être donné suite à telle ou telle demande d'information complémentaire, au plus tard 3 jours avant la seconde réunion.

2.2.2. Délai de la procédure d'information et de consultation des CE-CHSCT/CSE d'établissement

La procédure d'information-consultation des CE-CHSCT/CSE d'établissement sera mise en œuvre dès lors qu'un repreneur potentiel aura été identifié.

Il est convenu entre les parties de tenir deux réunions du CE /CSE d'établissement dont l'ordre du jour portera sur le projet de mise en location-gérance ou de franchise et qui seront espacées d'un délai minimum de 15 jours.

La première réunion sera consacrée à l'examen de la note d'information visée ci-dessus qui aura été adressée aux membres du CE /CSE d'établissement en même temps que l'ordre du jour de la réunion. La seconde réunion sera consacrée aux questions auxquelles il n'aurait pas été apporté de réponse au cours de la première réunion, à l'intervention du repreneur pressenti, si les membres du CE /CSE d'établissement en ont exprimé la demande au cours de la première réunion, à la fin des débats sur le projet et à la remise de l'avis de l'instance.

En application des articles L.2323-3 et L.2323-7 du Code du travail, le délai maximum dont dispose le CE /CSE d'établissement pour rendre son avis est d'un mois débutant à la date de remise de la note d'information visée au 2.2.1 ci-dessus.

En l'absence de CSE d'établissement, le CHSCT des magasins concernés (ou à défaut les DP) sera également consulté au cours de deux réunions qui devront se tenir à l'intérieur du délai d'un mois visé ci-dessus. L'avis du CHSCT sera communiqué au CE au moins 7 jours avant sa seconde réunion.

Par ailleurs, les membres du CE-CHSCT/CSE d'établissement seront régulièrement tenus informés de l'avancée du projet, jusqu'à son effectivité.

2.3. L'information des salariés

2.3.1. Information de l'existence d'un projet de location-gérance ou de franchise

Les parties rappellent qu'il n'est pas souhaitable que les salariés dont le magasin fait l'objet d'un projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise aient connaissance d'un tel projet de manière indirecte.

Il est donc prévu que les salariés seront informés par la direction du magasin ou par un représentant de la Direction de l'inscription à l'ordre du jour du CE-CHSCT/CSE d'établissement dont relève leur magasin du point relatif audit projet. Cette information sera transmise aux salariés à l'issue de l'élaboration conjointe de l'ordre du jour avec le secrétaire du CE-CHSCT /CSE d'établissement.

Ce point d'information ne devra en aucun cas avoir pour objectif de présenter le projet de mise en location-gérance ou de franchise aux salariés du magasin concerné. Il devra se limiter à les informer de la tenue d'un CE-CHSCT/CSE d'établissement sur le sujet, de la date d'une réunion d'information du personnel fixée à l'issue de la première réunion d'information en vue d'une consultation du CE-CHSCT/CSE d'établissement et de la possibilité de préparer et remettre leurs questions aux membres du CE-CHSCT/CSE d'établissement compétents pour leur périmètre, préalablement à la réunion de l'instance afin de rendre les échanges les plus complets possible.

2.3.2. Réunion d'information des salariés

Une fois passée la première réunion du CE-CHSCT /CSE d'établissement, les salariés du magasin concerné recevront une information collective de la part de leur directeur de magasin ou d'un représentant de la Direction.

Cette réunion permettra de répondre aux questions relatives au projet et à ses conséquences sociales.

Afin de faciliter la compréhension des conséquences du transfert des contrats de travail en conformité avec l'article L.1224-1 du Code du travail, un guide d'information sociale sera remis lors de cette réunion à chaque salarié concerné après avoir été présenté aux élus au cours de la première réunion du comité.

Par ailleurs après avoir réalisé la consultation et recueilli l'avis du CE/CSE d'établissement, la Direction s'attachera à organiser une réunion avec les salariés du magasin concerné en présence de leur futur employeur, sous réserve de l'accord de celui-ci.

2.3.3. Entretien individuel

Les salariés appartenant au magasin concerné par un projet de location-gérance ou de franchise pourront solliciter la tenue d'un entretien avec le service Ressources Humaines.

Au cours de cet entretien, le salarié aura la possibilité de demander sa mutation au sein d'un autre magasin des sociétés Hypermarchés SAS, Hyperadour, et SDNH ou des sociétés CSF, Superadour ou Super Azur, sous réserve de remplir les conditions cumulatives suivantes :

- être affecté au magasin concerné par le projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise ;
- totaliser au moins 5 ans d'ancienneté continue au sein du Groupe Carrefour appréciés à la date prévisible de la mise en location-gérance ou de franchise du magasin.

La demande de mutation devra être faite par écrit dans les 30 jours suivant l'achèvement des procédures d'information et de consultation du CE/CSE d'établissement sur le projet. Elle devra indiquer la nature du poste ainsi que le magasin et/ou la zone géographique souhaités (ville et/ou département).

Ces demandes seront examinées en priorité au regard des postes disponibles, sous réserve néanmoins de l'obligation de reclassement fixée par la loi des sociétés vis-à-vis de salariés placés dans certaines situations (exemple : priorités en cas de PDV/PSE).

En tout état de cause, les mutations qui pourraient intervenir dans ce cadre ne pourront pas excéder 30 % de l'effectif CDI du magasin tel que présenté dans la note d'information prévue à l'article 2 .2.1, et ce afin de garantir la continuité de l'exploitation du magasin postérieurement à sa mise en location-gérance ou franchise.

Un critère d'ordre relatif à l'ancienneté la plus élevée sera appliqué au cas où le nombre de demandes dépasse le pourcentage de 30% visé ci-dessus.

En tout état de cause, si la mutation du salarié n'a pas eu lieu avant la date de passage du magasin en location-gérance ou en franchise, le contrat de travail du salarié sera automatiquement transféré en application de l'article L.1224-1 du Code du travail.

3. Le transfert des contrats de travail

La location-gérance est le mode de gestion d'un magasin par lequel une des sociétés Hypermarchés SAS, Hyperadour SDNH ou CSF, Superadour, Super Azur loue l'un de ses fonds de commerce sous enseigne « Carrefour », « Carrefour Market » ou « Market » à un locataire-gérant moyennant le versement d'une redevance.

La franchise est le mode d'exploitation d'un magasin sous enseigne « Carrefour », « Carrefour Market » ou « Market » par une société dont le capital n'est pas détenu à plus de 50% par le Groupe Carrefour et dont le ou les magasins qu'elle exploite est lié aux sociétés Hypermarchés SAS, Hyperadour, SDNH ou CSF, Superadour, Super Azur principalement par un contrat de franchise et un contrat d'approvisionnement.

Il est rappelé qu'un fonds de commerce est constitué des éléments ci-dessous :

- clientèle et achalandage ;
- mobilier commercial, agencements et matériels en état de fonctionnement servant à l'exploitation du fonds ;
- droit de jouissance des lieux où le fonds est exploité.

La mise en location-gérance d'un fonds de commerce exploité auparavant par le Groupe Carrefour ou sa cession à une société détenue majoritairement ou à parts égales par un franchisé implique pour les salariés le transfert de plein droit de leur contrat de travail à la société locataire-gérante ou à la société détenue majoritairement par un franchisé qui devient leur nouvel employeur en application de l'article L.1224-1 du Code du travail.

A cette occasion aucun élément contractuel ne peut être modifié sans l'accord du salarié.

Ainsi chaque salarié conserve notamment :

- Son ancienneté ;
- Son salaire de base et ses accessoires définis dans le contrat ou ses avenants ;
- Sa qualification, sa classification, son statut ;
- Sa durée du travail.

A l'occasion du transfert du contrat de travail, les droits à congés payés seront transférés au nouvel employeur.

Concernant les salariés des hypermarchés qui bénéficient du temps partiel senior, la Direction proposera un entretien avant le passage en location-gérance pour faire le point des possibilités existantes :

- Soit rester à temps partiel avec la prime intégrée dans le différentiel mais sans revalorisation automatique et sans prise en charge des cotisations retraite à hauteur de l'ancienne base contrat ;
- Soit augmenter sa base contrat avant le passage en location-gérance.

Concernant les salariés ayant initié une VAE individuelle ou un dossier de Fongecif avant la mise en location-gérance ou en franchise de leur magasin, ces dossiers seront poursuivis dans le cadre de la démarche faite par les salariés.

Priorité de réembauche

Les salariés dont le contrat de travail aura été transféré au locataire-gérant ou au franchisé dans les conditions prévues par l'article L.1224-1 du Code du travail bénéficieront d'une priorité de réembauche, sous réserve néanmoins de l'obligation de reclassement fixée par la loi des sociétés vis-à-vis de salariés placés dans certaines situations (exemple : priorités en cas de PDV/PSE), au sein des sociétés Carrefour Hypermarchés SAS, Hyperadour ou SDNH ou des Sociétés CSF, Superadour ou Super Azur, sous réserve de remplir les conditions cumulatives suivantes :

- totaliser au moins 5 ans d'ancienneté continue au sein de du Groupe Carrefour à la date de mise en location-gérance ou de passage en franchise du magasin ;
- effectuer leur demande dans un délai de 6 mois suivant la date effective du transfert de leur contrat de travail.

Le salarié devra faire une demande écrite (par RAR) adressée à la DRH Hypermarchés pour les magasins hypermarchés ou à la DRH Supermarchés pour les magasins supermarchés, en indiquant la nature du poste ainsi que le magasin et/ou la zone géographique (ville et/ou département) souhaités.

La validité de cette demande sera de 4 mois. Au terme de ce délai, le salarié conservera la faculté d'introduire une nouvelle demande. En tout état de cause, la priorité de réembauche telle que visée ci-dessus ne pourra s'appliquer au-delà d'un délai de 10 mois suivant la date du transfert du contrat de travail du salarié, et ce, quelque soit la date de la demande du salarié.

Lorsque le salarié reviendra dans une société intégrée au Groupe Carrefour en vertu de la priorité de réembauche prévue ci-dessus, son ancienneté sera reprise à la date d'entrée initiale dans sa société de provenance intégrée ou du Groupe Carrefour et sans période d'essai.

4. Garanties relatives au statut social

4.1. Sort des accords collectifs

Les accords collectifs d'entreprise en vigueur au sein du magasin intégré à la date de la mise en location-gérance ou de passage en franchise continueront à produire leurs effets pendant une durée de 15 mois (3 mois de préavis suivi du délai légal de survie des accords de 12 mois) en application de l'article L.2261-14 du Code du travail.

Pendant cette durée, les salariés dont le contrat de travail aura été transféré en vertu de l'article L. 1224-1 du Code du travail continueront de bénéficier de l'ensemble des accords d'entreprise qui leur étaient applicables lorsqu'ils étaient salariés des hypermarchés intégrés ou des salariés de magasins supermarchés intégrés.

Au cours de cette période de 15 mois, un accord de substitution pourra toutefois être négocié entre les organisations syndicales représentatives au sein du magasin et le repreneur afin de prévoir la poursuite de ces accords ou encore afin de les aménager.

4.2. La clause sociale de la location-gérance et de la franchise

Le locataire-gérant ou le franchisé pressenti signera en même temps que les accords correspondant à sa situation, la « Clause sociale de la location-gérance et de la franchise » par laquelle il prendra l'engagement de maintenir certains éléments clairement identifiés du statut social de Carrefour Hypermarchés SAS, Hyperadour et SDNH ou CSF, Superadour ou Super Azur, selon la société d'appartenance d'origine du magasin qu'il reprend, au-delà du délai de survie légal dudit statut.

Cette clause sociale continuera à s'appliquer en cas de renouvellement ou en cas de nouveaux contrats liés à un changement de locataire-gérant ou en cas de passage en franchise, pour les magasins intégrés à la date d'application du présent accord.

Les avantages concernés sont les suivants :

4.2.1 Complémentaire Santé

L'engagement à faire bénéficier les salariés transférés et les futurs embauchés d'un régime collectif et obligatoire de remboursement de frais de santé (« mutuelle »).

A cette fin, le locataire-gérant ou le franchisé pourra soit :

- souscrire un contrat d'assurance « Formule Equilibre » auprès de l'APGIS, couvrant le salarié et ses ayants droits. Dans ce cadre, les salariés auront également la possibilité de souscrire à deux options facultatives « Sérénité » ou « Confort » leur permettant, ainsi qu'à leurs ayants droits, de bénéficier de meilleurs remboursements sur certains postes.

Les tableaux des garanties de la formule « Equilibre » et des options « Sérénité » et « Confort » seront annexés à la Charte sociale.

- souscrire un contrat d'assurance auprès de tout autre organisme de son choix. Il devra alors s'assurer que ce contrat est au moins aussi favorable que l'offre proposée par l'APGIS, ce qui supposera notamment :
 - o que le contrat d'assurance « de base » offre des garanties au moins identiques à celles proposées dans le cadre de la formule « Equilibre » du contrat APGIS ;
 - o que ledit contrat couvre le salarié et ses ayants droit ;
 - o que les salariés aient la possibilité de souscrire à titre facultatif à au moins une option (ou un contrat dit « surcomplémentaire ») améliorant le niveau des prestations sur des postes tel que décrit dans les options « Sérénité » et « Confort » proposée par l'APGIS.

Dans tous les cas, le locataire-gérant ou le franchisé s'engage à financer au moins 50 % du coût total du contrat « de base » couvrant les salariés et leurs ayants droit ».

4.2.2 Prévoyance décès invalidité et incapacité temporaire

L'engagement de faire bénéficier les salariés dont le contrat de travail a été transféré et les futurs embauchés d'un régime collectif et obligatoire de prévoyance décès invalidité et incapacité temporaire reprenant l'ensemble des risques couverts par le contrat Carrefour cadres et non-cadres applicable à la date du transfert des salariés en location-gérance ou en franchise: Capital décès, allocation obsèques, rente éducation, arrêt de travail, invalidité permanente.

Les tableaux des garanties du régime spécifique tel que décrit ci-dessus seront annexés à la Charte sociale.

4.2.3 13^{ème} mois ou prime annuelle « 13^{ème} mois »

Il est rappelé l'obligation conventionnelle de versement d'un 13^{ème} mois ou d'une prime annuelle « 13^{ème} mois ».

4.2.4 Prime de vacances* et complément de prime de vacances*

Il est rappelé l'obligation du locataire-gérant ou du franchisé de verser aux salariés une indemnité différentielle mensuelle ou annuelle correspondant aux éléments de salaire à périodicité annuelle qui ne seraient pas maintenus en l'état (notamment prime de vacances, complément de prime de vacances*) et à son obligation de la maintenir pour les salariés transférés, au-delà du délai légal de survie de 15 mois des accords collectifs et ce, conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

4.2.5 Titres restaurant*

L'engagement de maintenir à l'ensemble des salariés transférés, un régime de titres restaurant dans les mêmes conditions que celles dont ils bénéficiaient, le cas échéant, préalablement à la mise en location-gérance ou au passage en franchise et ce, au-delà du délai légal de survie de 15 mois des accords collectifs.

4.2.6 Remise sur Achats*

L'engagement de maintenir, le cas échéant, au-delà du délai de 15 mois de survie des accords d'entreprise, l'avantage de la remise de 10 % sur les achats (y compris carburant) effectués avec une carte de paiement Pass au sein du magasin ou de la société du repreneur locataire-gérant ou franchisé et ce, dans la limite des plafonds applicables au sein des Sociétés d'origine.

Néanmoins, cette remise sur achats est subordonnée au maintien du bénéfice actuel de l'exonération des charges sociales.

Le maintien de cette remise sur achats de 10 % ne concerne en revanche pas la billetterie/spectacle, les voyages, les assurances, le fuel domestique, la location de véhicules Carrefour et les sites internet intégrés « Carrefour livré chez vous » et « Rue du Commerce ».

4.2.7 Épargne Salariale : PEE/PERCO*

Dans les établissements de plus de 50 salariés, compte tenu de l'attachement des salariés Carrefour au maintien et au suivi de leur Épargne Salariale, il sera demandé au locataire-gérant ou au franchisé de créer son propre PEE en disposant de 3 fonds communs de placement fonctionnant en fonds « miroirs » par rapport aux fonds Carrefour afin de faciliter les transferts d'épargne salariale (un fonds Actions, un fonds mixte solidaire et un fonds monétaire).

Le locataire-gérant ou le franchisé pourra bénéficier de frais de gestion négociés pour les franchisés et les locataires gérants auprès de Natixis InterEpargne
Il conservera néanmoins le choix de son prestataire dans ce domaine.

Dans les établissements de plus de 50 salariés, il devra négocier la création d'un PERCO dans les conditions légales en vigueur.

4.2.8 Service de conseil social

Il sera proposé aux locataires-gérant ou franchisés de souscrire à titre payant un abonnement à un service d'assistance en droit social destiné à les accompagner sur la gestion sociale de leur établissement.

4.2.9 Volontariat du travail du dimanche matin

Les salariés transférés qui ont bénéficié des règles spécifiques à leur format Hyper ou Super concernant le volontariat du travail pour les ouvertures du dimanche matin, continueront à pouvoir être non volontaires s'ils le souhaitent.

Les règles propres à chaque format seront communiquées aux partenaires locataires gérant ou franchisés afin qu'ils puissent les appliquer aux salariés repris qui le souhaitent.

5 Création de l'Observatoire Paritaire de la Transformation Sociale.

Un accord collectif de Groupe sera négocié afin de créer un Observatoire Paritaire de la Transformation Sociale au niveau du Groupe Carrefour en France.

L'Observatoire a vocation à étudier l'ensemble des projets de transformation du Plan « Carrefour 2022 » en cours et à venir et leurs effets, notamment en termes d'évolution des métiers, de GPEC, de formation.

Il s'assurera du suivi des accords en lien avec le Plan de Transformation et dans ce cadre suivra la bonne application du présent accord.

6 Création de l'instance d'échange et de concertation sur la location-gérance et la franchise

Afin d'accompagner par le dialogue social la mise en location-gérance ou le passage en franchise de magasins intégrés, une instance paritaire d'échanges et de concertation sera mise en place au niveau du Groupe Carrefour en France d'ici le mois de septembre 2018.

Les modalités d'organisation et de fonctionnement de cette instance seront fixées par voie d'accord collectif de Groupe. Cette instance aura vocation à traiter des sujets relatifs à la location-gérance et à la franchise, quelle que soit l'entité Carrefour qui exerce l'activité de bailleur ou franchiseur (hypermarchés – supermarchés – magasins de proximité – cash & carry).

7 Dispositions finales

7.1. Effet - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du jour qui suit son dépôt.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L.2261-9 et suivants du Code du travail.

7.2. Révision des dispositions du présent accord

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

7.3. Modalités de notification et de dépôt du présent accord

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe CARREFOUR en France.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé, à la diligence de l'entreprise :

- à la DIRECCTE de son lieu de conclusion ;
- au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion.

Fait à Massy, le 7 juin 2018,

En 10 exemplaires

Pour les Sociétés du Groupe Carrefour en France, représentées par Madame Marie-Hélène CHAVIGNY :



Pour les organisations syndicales représentatives :

- La Fédération des Services / Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T), représentée par Monsieur Sylvain MACE :



- Le Syndicat National de l'Encadrement du Groupe Carrefour – La Confédération Française de l'Encadrement / Confédération Générale des Cadres (SNEC – C.F.E./C.G.C.), représenté par Monsieur Jérôme BIAVA :



- La Fédération Commerce – Distribution – Services / Confédération Générale du Travail (C.G.T.), représentée par Monsieur Philippe ALLARD :

- La FGTA-FO / Force Ouvrière (FGTA/FO), représentée par Monsieur Michel ENGUELZ :



ANNEXE 1 : Liste des sociétés du Groupe Carrefour en France concernées par le présent accord

Dénomination sociale	Forme	Siège social	RCS	
Carrefour Hypermarchés	SAS	1 Rue Jean Mermoz – ZAE St-Génault – 91002 Evry	487 598 165	RCS Evry
SDNH	SAS	1 Rue Jean Mermoz – ZAE St-Génault – 91002 Evry	487 596 165	RCS Evry
Hyperadour	SAS	ZI Route de Paris - 14120 Mondeville	808 597 769	RCS Caen
CSF	SAS	ZI Route de Paris - 14120 Mondeville	440 283 752	RCS Caen
SUPERADOUR	SAS	ZI Route de Paris - 14120 Mondeville	808 597 728	RCS Caen
SUPER AZUR	SAS	ZI Route de Paris - 14120 Mondeville	808 597 447	RCS Caen

ANNEXE 2 : Tableaux des garanties Frais médicaux de la formule « Equilibre » et des options « Sérénité » et « Confort » et tableaux des garanties Prévoyance Non Cadre et Cadre présentés par L'APGIS.

- **Frais médicaux : Garanties :**

NATURE DE L'ACTE	LIBELLE DES PRESTATIONS (*)		
	FORMULE EQUILIBRE	FORMULE SERENITE	FORMULE CONFORT
GENERALISTES: consultations-visites conventionné ou non PRATICIENS OPTAM	100% du ticket modérateur + 50% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 120% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 120% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
GENERALISTES: consultations-visites conventionné ou non PRATICIENS NON OPTAM	100% du ticket modérateur + 30% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
SPECIALISTES: consultations-visites conventionné ou non PRATICIENS OPTAM ou OPTAMCO	100% du ticket modérateur + 50% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 170% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 170% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
SPECIALISTES: consultations-visites conventionné ou non PRATICIENS NON OPTAM ou NON OPTAMCO	100% du ticket modérateur + 30% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
ACTES TECHNIQUES PRATICIENS OPTAM ou OPTAMCO	100% du ticket modérateur + 50% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 120% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 270% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
ACTES TECHNIQUES PRATICIENS NON OPTAM ou NON OPTAMCO	100% du ticket modérateur + 30% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
RADIOLOGIE PRATICIENS OPTAM ou OPTAMCO	100% du ticket modérateur + 50% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 120% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 270% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
RADIOLOGIE PRATICIENS NON OPTAM ou NON OPTAMCO	100% du ticket modérateur + 30% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
ANALYSES – AUXILIAIRES MEDICAUX	100% du ticket modérateur	100% du ticket modérateur	100% du ticket modérateur + 270% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale

(*) en complément des prestations de la Sécurité Sociale et remboursements opérés au titre du contrat socle dans la limite des frais réels

NATURE DE L'ACTE	LIBELLE DES PRESTATIONS (*)		
	FORMULE EQUILIBRE	FORMULE SERENITE	FORMULE CONFORT
PACK CONSULTATIONS non remboursées par la Sécurité Sociale: ostéopathie, chiropractie, étio-pathie, acupuncture, homéopathie, psychothérapie, psychomotricité pour les enfants, nutritionnistes, diététiciens, pédicure	20 € par consultation. Garantie limitée à 1 consultation par an et par bénéficiaire	25 € par consultation. Garantie limitée à 2 consultations par an et par bénéficiaire	30 € par consultation. Garantie limitée à 3 consultations par an et par bénéficiaire
OSTEODENSITOMETRIE non remboursée par la Sécurité Sociale	NEANT	40 € par consultation	40 € par consultation
PHARMACIE	100% du ticket modérateur	100% du ticket modérateur	100% du ticket modérateur
SOINS DENTAIRES remboursés par la Sécurité Sociale PROTHESES DENTAIRES remboursées ou non (1) par la Sécurité Sociale et inscrites à la nomenclature Sécurité Sociale ORTHODONTIE remboursée ou non par la Sécurité Sociale (2)	100% des frais réels pour la fraction des frais n'excédant pas 200% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale + 50% des frais réels pour la fraction des frais comprise entre 200% et 350% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale Aucun remboursement pour la fraction des frais réels au-delà de 350% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% des frais réels pour la fraction des frais n'excédant pas 250% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale + 50% des frais réels pour la fraction des frais comprise entre 250% et 400% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale Aucun remboursement pour la fraction des frais réels au-delà de 400% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% des frais réels pour la fraction des frais n'excédant pas 350% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale + 50% des frais réels pour la fraction des frais comprise entre 350% et 500% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale Aucun remboursement pour la fraction des frais réels au-delà de 500% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
IMPLANT DENTAIRE	NEANT	NEANT	300 € par implant. Garantie limitée à 2 implants par an et par bénéficiaire

(1) Prothèses non remboursées Sécurité Sociale : Sont concernées uniquement les couronnes sur dent vivante. La prestation est effectuée sur la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale reconstituée (107,50 euros).

(2) Limitation à 6 semestres pour l'orthodontie non remboursée Sécurité Sociale. La prestation est effectuée sur la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale reconstituée (193,50 euros)

(*) en complément des prestations de la Sécurité Sociale et remboursements opérés au titre du contrat socle dans la limite des frais réels

HE ARC 13

NATURE DE L'ACTE	LIBELLE DES PRESTATIONS (*)		
	FORMULE EQUILIBRE	FORMULE SERENITE	FORMULE CONFORT
APPAREILLAGE – ORTHOPEDIE – PROTHESES AUDITIVES – PROTHESES MEDICALES AUTRE QUE PROTHESES DENTAIRE	200% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la sécurité sociale	400% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la sécurité sociale	600% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la sécurité sociale
TRANSPORT	100% du ticket modérateur	100% du ticket modérateur	100% du ticket modérateur
CURE THERMALE remboursées par la Sécurité Sociale	Indemnité versée dans la limite de 4% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale, par cure et par bénéficiaire. Les frais médicaux liés à la cure sont également remboursés au titre des soins médicaux courants.	Indemnité versée dans la limite de 5% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale, par cure et par bénéficiaire. Les frais médicaux liés à la cure sont également remboursés au titre des soins médicaux courants.	Indemnité versée dans la limite de 6% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale, par cure et par bénéficiaire. Les frais médicaux liés à la cure sont également remboursés au titre des soins médicaux courants.
HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE OU OBSTETRICALE conventionné / non conventionné			
§ Frais de séjour	100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 200% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 300% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
§ Honoraires Praticiens OPTAM ou OPTAM/CO	100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 200% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 300% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
§ Honoraires Praticiens NON OPTAM ou NON OPTAM/CO	100% du ticket modérateur + 80% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale	100% du ticket modérateur + 100% de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale
§ Forfait journalier hospitalier	100% du forfait en vigueur	100% du forfait en vigueur	100% du forfait en vigueur
§ Chambre Particulière	2% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale par jour	2,50% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale par jour	2,50% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale par jour
§ Frais d'accompagnant (enfant moins de 17 ans)	2% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale par jour	2,50% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale par jour	2,50% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale par jour
OPTIQUE			
§ Monture + verres	VOIR GRILLE OPTIQUE	VOIR GRILLE OPTIQUE	VOIR GRILLE OPTIQUE
§ Lentilles acceptées par la Sécurité sociale	100% des frais réels	100% des frais réels	100% des frais réels
§ Lentilles correctrices refusées par la Sécurité sociale	5% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale par an et par bénéficiaire	6% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale par an et par bénéficiaire	8% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale par an et par bénéficiaire
MATERNITE			
§ Forfait naissance (3)	6% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale. Doublé en cas de naissances multiples.	8% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale. Doublé en cas de naissances multiples.	10% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale. Doublé en cas de naissances multiples.
(3) Le forfait est réglé sur présentation de l'extrait d'acte de naissance du ou des enfants.			
(*) en complément des prestations de la Sécurité Sociale et remboursements opérés au titre du contrat socle dans la limite des frais réels			

- Frais médicaux : Grille optique

	FORMULE EQUILIBRE		FORMULE SERENITE		FORMULE CONFORT	
	REMBOURSEMENT APGIS(1)		REMBOURSEMENT APGIS(1)		REMBOURSEMENT APGIS(1)	
	ADULTE	ENFANT	ADULTE	ENFANT	ADULTE	ENFANT
MONTURE	80 EUROS *	50 EUROS *	120 EUROS *	70 EUROS *	150 EUROS *	90 EUROS *
Verres uni-focaux de sphère inférieure ou égale à 6 et cylindre inférieur ou égal à 4	70 €/VERRE*	70 €/VERRE*	90 €/VERRE*	80 €/VERRE*	115 €/VERRE*	100 €/VERRE*
Verres uni-focaux de sphère supérieure à 6 ou cylindre supérieur à 4	90 €/VERRE*	90 €/VERRE*	110 €/VERRE*	100 €/VERRE*	165 €/VERRE*	110 €/VERRE*
Verres multifocaux ou progressifs sans cylindre de sphère inférieure ou égale à 4	120 €/VERRE*	110 €/VERRE*	140 €/VERRE*	120 €/VERRE*	180 €/VERRE*	120 €/VERRE*
Verres multifocaux ou progressifs sphère-cylindres de sphère inférieure ou égale à 8	170 €/VERRE*	130 €/VERRE*	240 €/VERRE*	130 €/VERRE*	250 €/VERRE*	130 €/VERRE*
Autres verres multifocaux ou progressifs	210€/VERRE*	130 €/VERRE*	300 €/VERRE*	170 €/VERRE*	350 €/VERRE*	200 €/VERRE*
<p>(1) Le remboursement intervient en complément du remboursement de la Sécurité Sociale et inclut la prise en charge du ticket modérateur. Le cumul du remboursement de la Sécurité sociale et du remboursement APGIS ne peut en aucun cas dépasser le montant des frais réels.</p> <p>* Limitation de la prise en charge à un équipement tous les 2 ans (composé de 2 verres et une monture) sauf en cas de changement de correction et pour les mineurs auxquels cas les forfaits s'appliquent pour 12 mois. Les périodes s'apprécient à compter de la date d'acquisition de l'équipement optique, total ou partiel. 2 équipements tous les 2 ans peuvent être pris en charge pour les assurés ne pouvant ou ne souhaitant pas porter de verres progressifs et dont la vue nécessite une correction de loin comme de près.</p> <p>En cas d'équipement partiel (ex : changement d'un seul verre ou monture seule), les planchers minima de prise en charge prévus par la circulaire du ministère de la Sécurité Sociale n° DSS/SD2A/SD3C/SD5D/2015/30 du 30 Janvier 2015 sont applicables.</p>						

RE Arc
3 W

- Frais médicaux : Garanties – Exemples de remboursement

QUELQUES EXEMPLES DE REMBOURSEMENTS (en euros)										
LIBELLE DE L'ACTE	FRAIS ENGAGES	BASE DE REMBOURSEMENT Régime Obligatoire	RBT SECURITE SOCIALE	REMBOURSEMENTS APGIS			RESTE A CHARGE			
				EQUILIBRE	SERENITE	CONFORT	EQUILIBRE	SERENITE	CONFORT	
GENERALISTES - SPECIALISTES				EQUILIBRE	SERENITE	CONFORT	EQUILIBRE	SERENITE	CONFORT	
CONSULTATION GENERALISTE	OPTAM	25	25	17,5	7,5	7,5	7,5	0	0	0
	HORS OPTAM	35	23	16,1	13,8	18,9	18,9	5,1	0	0
CONSULTATION SPECIALISTE	OPTAM/OPTAM CO	30	30	21	9	9	9	0	0	0
	HORS OPTAM/OPTAM CO	60	23	16,1	13,8	29,9	29,9	30,1	14	14
ACTE TECHNIQUE	OPTAM/OPTAM CO	200	144,11	100,88	99,12	99,12	99,12	0	0	0
	HORS OPTAM/OPTAM CO	200	57,6	40,32	34,56	74,88	74,88	125,12	84,8	84,8
(*) Ce montant ne tient pas compte de la participation forfaitaire de 1€ prélevé directement par la Sécurité Sociale.										
HOSPITALISATION				EQUILIBRE	SERENITE	CONFORT	EQUILIBRE	SERENITE	CONFORT	
HONORAIRES CHIRURGIE ET ANESTHESIE	OPTAM/OPTAM CO	2100	600	600	600	1200	1500	900	300	0
	HORS OPTAM/OPTAM CO	2100	500	500	150	500	500	1450	1100	1100
FRAIS DE SEJOUR CHIRURGIE/ JOUR		196	196	156,8	39,2	39,2	39,2	0	0	0
CHAMBRE PARTICULIERE		80	0	0	49,03	80	80	30,97	0	0
DENTAIRE				EQUILIBRE	SERENITE	CONFORT	EQUILIBRE	SERENITE	CONFORT	
SOINS DENTAIRES		79,53	79,53	55,67	23,86	23,86	23,86	0	0	0
PROTHESE ACCEPTEE SS		550	107,5	75,25	220,37	274,12	381,62	254,38	200,63	93,13
ORTHODONTIE ACCEPTEE (T090)		600	193,5	193,5	300	348,37	406,5	106,5	58,13	0
OPTIQUE ADULTE				EQUILIBRE	SERENITE	CONFORT	EQUILIBRE	SERENITE	CONFORT	
MONTURE		160	2,84	1,7	80	120	150	78,3	38,3	8,3
2 VERRES SIMPLES (SPHERE COMPRISE ENTRE -6 ET +6 CYLINDRE <4)		160	7,32	4,39	140	155,61	155,61	15,61	0	0
1 VERRE SIMPLE * ET 1 VERRE PROGRESSIF (SPHERE HORS ZONE -6 ET +6 OU CYLINDRE SUPERIEUR A +4)		350	18,9	11,34	240	330	338,66	98,66	8,66	0
OPTIQUE ENFANT MINEUR				EQUILIBRE	SERENITE	CONFORT	EQUILIBRE	SERENITE	CONFORT	
MONTURE		100	30,49	18,3	50	70	90	31,7	11,7	0
2 VERRES SIMPLES (SPHERE COMPRISE ENTRE -6 ET +6 CYLINDRE <4)		130	29,88	17,93	112,07	112,07	112,07	0	0	0
1 VERRE SIMPLE * ET 1 VERRE PROGRESSIF (SPHERE HORS ZONE -6 ET +6 OU CYLINDRE SUPERIEUR A +4)		275	85,68	51,41	220	223,59	223,59	3,59	0	0

- Prévoyance : Non Cadre

PRESTATIONS DECES	REGIME NON CADRE
LIBELLE DES GARANTIES	NIVEAU DES COUVERTURES
CAPITAL EN CAS DE DECES OU D'INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE TOUTES CAUSES (*)	
Célibataire, Veuf, Divorcé sans enfant à charge	50% du traitement de référence TA TB
Marié, Pacsé, Concubin sans enfant à charge	140% du traitement de référence TA TB
Majoration par enfant supplémentaire à charge	50% du traitement de référence TA TB
CAPITAL EN CAS DE DECES DU CONJOINT OU DU PACSE SURVIVANT : DOUBLE EFFET	100% du capital versé en cas de décès toutes causes

PRESTATIONS DECES	REGIME NON CADRE
ALLOCATION D'OBSEQUES (décès du salarié, du conjoint, pacsé ou d'un enfant à charge)	
Salarié	100% du Plafond Mensuel Sécurité sociale (inclus dans le capital Décès)
Conjoint ou Pacsé	100% du Plafond Mensuel Sécurité sociale
Enfant à charge	100% du Plafond Mensuel Sécurité sociale
La prise en charge de l'Institution est limitée aux frais réellement engagés.	
RENTE ANNUELLE D'EDUCATION	
Jusqu'au 26ème anniversaire inclus (sous conditions)	5 % du traitement de référence TA TB jusqu'à son 11ème anniversaire 12 % du traitement de référence TA TB de son 11ème anniversaire jusqu'à son 16ème anniversaire 20 % du traitement de référence TA TB de son 16ème anniversaire jusqu'à son 26ème anniversaire (sous conditions)

ARRET DE TRAVAIL du salarié	REGIME NON CADRE
En cas d'arrêt de travail survenu par suite d'une maladie ou d'un accident (y compris maladie et accident professionnels) donnant lieu au paiement par la Sécurité sociale de ses prestations en espèces, il est prévu le versement d'une prestation dans les conditions reprises ci-après.	
Sauf en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, le salarié a droit aux prestations à condition qu'il ait six mois d'adhésion au régime.	
LIBELLE DES GARANTIES	NIVEAU DE COUVERTURES
FRANCHISE	
Salarié remplissant les conditions pour bénéficier du maintien de salaire prévu par les accords du souscripteur :	
- A l'expiration des obligations de l'employeur	
Salarié ne remplissant pas les conditions pour bénéficier du maintien de salaire prévu par les accords du souscripteur :	
- 45 jours d'arrêt total de travail continu.	
INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL	(Sécurité sociale incluse)
Salarié quelle que soit sa situation familiale	70% du traitement de référence TATB

ARRET DE TRAVAIL du salarié	REGIME NON CADRE
INVALIDITE PERMANENTE DE TRAVAIL	Versement d'une rente, sous déduction de celle servie par le Régime Obligatoire, égale à :
Si 2ème ou 3ème catégorie d'invalides Sécurité sociale ou taux d'incapacité Sécurité sociale au moins égale à 66%	70 % du traitement de référence TA et TB
Si 1ère catégorie d'invalides Sécurité sociale ou taux d'incapacité Sécurité sociale compris entre 33 et 66%	50 % du traitement de référence TA et TB
Si taux d'incapacité Sécurité sociale inférieur à 33%	néant

- Prévoyance : Cadre

PRESTATIONS DECES	REGIME CADRE
LIBELLE DES GARANTIES	NIVEAU DES COUVERTURES
CAPITAL EN CAS DE DECES OU D'INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE TOUTES CAUSES (*)	
Célibataire, Veuf, Divorcé sans enfant à charge	300 % du traitement de référence TA TB
Marié, Paesé, Concubin sans enfant à charge	300 % du traitement de référence TA TB
Participant avec un Enfant à charge	350 % du traitement de référence TA TB (dont 50% au titre de l'Enfant à charge)
Majoration par enfant supplémentaire à charge	50% du traitement de référence TA TB
CAPITAL EN CAS DE DECES OU D'INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE ACCIDENTEL	
(capital supplémentaire)	100% du capital versé en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive toutes causes
CAPITAL EN CAS DE DECES DU CONJOINT OU DU PACSE SURVIVANT : DOUBLE EFFET	100% du capital versé en cas de décès toutes causes
ALLOCATION D'OBSEQUES	
(décès du salarié, du conjoint, paesé ou d'un enfant à charge)	
Salarié	100% du Plafond Mensuel Sécurité sociale (inclus dans le capital Décès)
Conjoint ou Paesé	100% du Plafond Mensuel Sécurité sociale
Enfant à charge	100% du Plafond Mensuel Sécurité sociale
La prise en charge de l'Institution est limitée aux frais réellement engagés.	
RENTE ANNUELLE D'EDUCATION	
Jusqu'au 26ème anniversaire inclus (sous conditions)	15 % du traitement de référence TA TB La rente est versée par enfant à charge. Elle est : doublée si orphelin de père et de mère viagère si enfant handicapé

ARRET DE TRAVAIL du salarié	REGIME CADRE
En cas d'arrêt de travail survenu par suite d'une maladie ou d'un accident (y compris maladie et accident professionnels) donnant lieu au paiement par la Sécurité sociale de ses prestations en espèces, il est prévu le versement d'une prestation dans les conditions reprises ci-après.	
LIBELLE DES GARANTIES	NIVEAU DE COUVERTURES
FRANCHISE	
Salarié remplissant les conditions pour bénéficier du maintien de salaire prévu par les accords du souscripteur :	
- A l'expiration des obligations de l'employeur	
Salarié ne remplissant pas les conditions pour bénéficier du maintien de salaire prévu par les accords du souscripteur :	
90 jours d'arrêt total de travail continu.	
INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL	En complément de l'indemnité versée par le Régime Obligatoire
Salarié quelle que soit sa situation familiale	25 % du traitement de référence TA et 75 % TB
INVALIDITE PERMANENTE DE TRAVAIL	Versement d'une rente, en complément de celle servie par le Régime Obligatoire, égale à
Si 2ème ou 3ème catégorie d'invalides ou taux d'incapacité Sécurité sociale au moins égale à 66%	25 % du traitement de référence TA et 75 % TB
Si 1ère catégorie d'invalides Sécurité sociale ou taux d'incapacité Sécurité sociale compris entre 33 et 66%	16 % du traitement de référence TA et 46 % TB
Si taux d'incapacité Sécurité sociale inférieur à 33%	néant

