

ACCORD DE PREVOYANCE DE GROUPE

Le présent accord sera rendu opposable au personnel de l'I'GRS Esso par décision unilatérale de l'employeur, conformément à l'article L 911-1 du Code de la Sécurité Sociale.

PREAMBULE

Préalablement aux présentes, les parties signataires déclarent que le présent accord a pour objet :

- de définir un régime de prévoyance complémentaire collectif et obligatoire au bénéfice de l'ensemble des salariés des entreprises ESAF, ERSAS, EMCF et de l'I'GRS Esso,
- de permettre la mise en œuvre du principe d'équité de traitement entre tous les salariés de ces quatre entités,

Cet accord collectif de groupe intervient à l'issue de la négociation collective des 27 janvier, 14 avril, 5 juillet, 13 septembre et 6 octobre 2016.

Le dispositif mis en place par le présent accord donne aux salariés une meilleure compréhension des garanties proposées.

Les parties rappellent également que les textes suivants concernant la prévoyance sont actuellement en vigueur:

- un accord collectif pour la prévoyance lourde du 23 décembre 2008 applicable au 1^{er} janvier 2009 pour les salariés des sociétés ESAF, ERSAS, EMCF et l'Institut de Gestion de Retraite Supplémentaire Esso.
- des décisions unilatérales pour le plan maladie (ESSO SAF - dernière révision en septembre 1979 et Plan Maladie EMCF).

Le nouvel accord ici défini se substitue de plein droit à ces accords,

CELA EXPOSE, IL EST CONVENU CE QUI SUIIT :

ART. 1 - BENEFICIAIRES

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises signataires et de l'I'GRS Esso incluant les CFC, les salariés détachés ou expatriés auprès de tiers.

Sont également inclus dans le champ des bénéficiaires, mais seulement pour la garantie Capital Décès, les salariés en invalidité permanente.

Dans le cadre de la portabilité, le bénéfice des dispositions sur le Décès en activité professionnelle et l'Invalidité permanente du salarié est maintenu à titre gratuit au salarié en cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage. Ce bénéfice est alors maintenu à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant la période d'indemnisation chômage, dans la limite de la durée du ou des dernier(s) contrat(s) de travail chez le dernier employeur sans pouvoir excéder 12 mois, dans les conditions prévues à l'article L 911-8 du code de la Sécurité sociale. L'ancien salarié devra justifier percevoir les allocations de chômage.

ART. 2 - SUSPENSION DES GARANTIES PENDANT LES PERIODES DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL NON REMUNEREES

Pendant les quinze premiers jours de la suspension du contrat de travail sans maintien de rémunération (indemnisation financée au moins en partie par l'employeur), les salariés bénéficient des garanties du présent accord, à titre gratuit, quel que soit le motif de la suspension du contrat de travail.

Au-delà et jusqu'au terme de la période de suspension, ces salariés pourront bénéficier du présent accord sous réserve de s'acquitter de la totalité de la cotisation versée par l'employeur pour ces garanties.

Lorsque cette suspension cesse, ces salariés bénéficient à nouveau des garanties du présent accord.

ART. 3 - APPLICATION DANS LE TEMPS DU PRESENT ACCORD DE PREVOYANCE

3.1 Pour les garanties liées au décès en activité professionnelle et à l'invalidité permanente du salarié, le présent accord bénéficie aux salariés dont l'ouverture des droits prend effet à partir du janvier 2017.

Par "ouverture de leurs droits", il faut entendre la date du premier jour de leur arrêt de travail pour la maladie ou l'accident, la date de prise d'effet de l'invalidité notifiée par la Sécurité Sociale ou encore la date de leur décès.

Les salariés, dont l'ouverture des droits est antérieure au 1^{er} janvier 2017, et leurs ayants droit bénéficiaires, continueront de bénéficier dans le cadre de l'accord collectif de prévoyance du 23 décembre 2008, des rentes suivantes:

- les rentes viagères d'invalidité jusqu'au décès de l'assuré ● les rentes temporaires d'invalidité jusqu'à la liquidation de la retraite
- Les rentes viagères de conjoint survivant et/ou ex-conjoint jusqu'au remariage ou décès du conjoint survivant et/ou ex-conjoint,
- Les rentes temporaires de conjoint survivant et/ou ex-conjoint jusqu'à la liquidation de leur retraite respective,
- Les rentes d'éducation - jusqu'au 26^{ème} anniversaire des enfants selon les dispositions en vigueur.

Ces rentes continueront à être versées aux bénéficiaires ou à leurs ayants droit, par l'organisme assureur dans les conditions prévues par les dispositions actuellement en vigueur dans les différents dispositifs de prévoyance.

Ces prestations seront revalorisées à effet de chaque 1^{er} janvier à hauteur de 35% sur la base du pourcentage de revalorisation de la rente vieillesse de la Sécurité Sociale au cours de l'exercice précédent et à hauteur de 65% sur la base du pourcentage de variation de la valeur du point ARRCO au cours de l'exercice précédent.

3.2 Pour les garanties liées au plan d'incapacité temporaire, le présent accord bénéficie aux salariés dont les jours d'arrêt sont pris à compter du 1^{er} février 2017.

Ainsi, pour les salariés en cours d'arrêt maladie au 1^{er} février 2017 (début de l'arrêt avant le 31 janvier 2017), le calcul des prestations se fera sur la base des anciennes décisions unilatérales pour les jours d'absence jusqu'au 31 janvier 2017, puis sur la base des garanties en annexe à compter du 1^{er} février 2017.

3.3 Une convention de gestion administrative sera signée entre le (ou les) organisme(s) assureur(s) et ESSO SAF agissant pour son compte mais également au nom et pour le compte d'ERSAS, EMCF et de l'IGRS Esso, de manière à faciliter la constitution du dossier en cas de sinistre.

3.4 En cas de changement d'organisme assureur, les garanties et prestations seront maintenues au profit des bénéficiaires et revalorisées, selon les modalités en vigueur avant le changement d'organisme assureur. Toutefois, un accord entre l'entreprise, un nouvel assureur et l'assureur garantissant le régime résultant du présent accord peut organiser le transfert de tous engagements auprès du nouvel assureur*

ART. 4 - FINANCEMENT

Le financement du régime est intégralement à la charge des entreprises signataires et de l'IGRS Esso.

ART.5 - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord prendra effet au 1^{er} janvier 2017, et au 1^{er} février pour les garanties liées au plan d'incapacité temporaire et est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra à tout moment être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions prévues par le Code du Travail, Les parties s'engagent cependant à ne pas le dénoncer avant le 31 décembre 2019.

Le préavis de dénonciation est fixé à trois mois, En tout état de cause et sauf accord contraire des parties, y compris de l'organisme assureur, la dénonciation ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance du contrat d'assurance en vigueur.

ART. 6 - COMMUNICATION

Les entreprises signataires diffuseront à chaque salarié et à tout nouvel embauché une notice d'information établie par l'organisme assureur, résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

ART. 7 - DEPOT

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et en un exemplaire original au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Courbevoie, le janvier 2017, en 13 exemplaires originaux.

ANNEXE

DECES EN ACTIVITE PROFESSIONNELLE

1. Capital Décès

En cas de décès d'un salarié en activité, le capital suivant sera versé :

- 400% du salaire brut annuel sera versé au conjoint survivant (marié ou pacsé) ■ En l'absence de conjoint, 100% du salaire brut annuel aux bénéficiaires librement désignés par le salarié et selon la répartition formulée par ce dernier
- En l'absence de conjoint survivant et de bénéficiaires désignés, le capital sera versé à défaut aux enfants survivants, puis à défaut aux père et mère survivants, puis à défaut aux héritiers légaux, étant précisé que le montant défini ci-dessus sera réparti à égalité entre ces bénéficiaires s'il y en a plusieurs.

Le salaire brut annuel servant de base au calcul des prestations est le dernier salaire mensuel de référence du salarié avant la date d'ouverture des droits mentionnée à l'article 3 ci-dessus (Salaire de base + Prime mensuelle + Prime Ancienneté + Prime de Quart + Primes JRTT) multiplié par douze.

Pour les salariés en CFC, le salaire brut correspond au dernier salaire mensuel versé avant le départ en CFC et revalorisé des augmentations générales multiplié par douze. Le salaire brut de référence est plafonné à huit fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale.

Si le salarié a à sa charge à la date du décès un enfant reconnu handicapé, le capital décès est majoré de six mois de salaire qui s'ajoutent aux 400⁰/0 ou aux 100% selon le cas.

Si le décès d'un salarié résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnu(e) comme tel(le) par la Sécurité Sociale, un capital supplémentaire égal à 100⁰/0 du salaire annuel s'ajoutera aux 400⁰/0 ou 100⁰/0 selon le cas.

L'employeur facilitera la conversion du capital en rente pour le conjoint survivant si tel était son souhait.

Le bénéfice du capital décès est exclu en cas de guerre : dans ce cas, la garantie n'aura d'effet que dans les conditions qui seront déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en cas de guerre.

En cas de décès par accident du travail, le bénéfice du capital supplémentaire est exclu en cas de :

- o Ivresse de l'assuré caractérisée par un taux d'alcoolémie constaté et susceptible d'être pénalement sanctionné
- o Usage de stupéfiants ou encore de médicaments non prescrits médicalement ou consommés au-delà des doses prescrites

2. Rente d'éducation

Les enfants nés (filiation directe) ou fiscalement à charge du salarié au moment du décès bénéficient des prestations suivantes :

Rente d'éducation annuelle versée par enfant à charge :

Moins de 11 ans	7% du salaire brut annuel
De 11 à moins de 18 ans	10 ⁰ /0 du salaire brut annuel
De 18 à 26 ans	17% du salaire brut annuel

Les enfants nés viables moins de 300 jours suivant le décès du salarié sont assimilés aux enfants nés.

Les rentes seront versées, jusqu'aux âges suivants :

- 17 ans inclus, ou 25 ans inclus si l'enfant poursuit des études secondaires ou supérieures, ou s'il est sous contrat d'apprentissage ou d'alternance.

Le total des rentes d'éducation versées annuellement ne peut dépasser 100⁰/0 du salaire brut annuel. Le cas échéant, le montant des rentes d'éducation est réparti en conservant les mêmes ratios entre les trois tranches d'âge (rente 3 fois plus élevée pour un enfant entre 18 et 26 ans que pour un enfant de moins de 11 ans).

Le bénéfice de la rente d'éducation est exclu en cas de guerre : dans ce cas, la garantie n'aura d'effet que dans les conditions qui seront déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en cas de guerre.

1. Couverture invalidité

a) Conditions d'ouverture de droit aux prestations

Pour avoir droit aux prestations ci-après, le salarié invalide doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- avoir un an d'ancienneté au 1^{er} jour de l'arrêt de travail, cause de l'invalidité, (cette condition d'ancienneté ne s'applique pas en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle)
- être reconnu invalide de catégorie 2 ou 3 par la Sécurité Sociale
- cesser d'être en activité (suspension du contrat de travail)

Les garanties sont exclues en cas de :

- Exhibitions et tentatives de record à risque
- Pratique de tous les sports à titre professionnel, dans le cas où le salarié en retire une rémunération
- Pratique des sports à risque suivants : parapente, parachutisme, saut à l'élastique, deltaplane, aile volante, kitesurf, wingsuit et ULM ■ Utilisation de prototypes à moteur ou aéroporté
- Faits de guerre étrangère ou civile, participation active à des opérations militaires, à des émeutes ou des rixes (sauf cas de légitime défense)
- Action intentionnelle de l'Assuré, sauf suicide

b) Fin du paiement des prestations

Le paiement de la rente prend fin en cas de décès du salarié, ou au plus tard à la date de liquidation de la pension de retraite du salarié.

c) Taux de la rente

En cas d'invalidité permanente du salarié (niveau 2 ou 3), ce dernier perçoit une rente équivalente à 70⁰/0 du salaire brut annuel sous déduction des prestations versées par la Sécurité Sociale.

Le salaire brut annuel servant de base au calcul des prestations est le dernier salaire mensuel de référence du salarié avant la date d'ouverture des droits mentionnées à l'article 3 ci-dessus (Salaire de base + Prime mensuelle + Prime Ancienneté + Prime de Quart + Primes JRTT) multiplié par douze.

Le salaire brut de référence est plafonné à huit fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale.

En cas de mise en invalidité d'un salarié en temps partiel pour raison de santé (temps partiel non inclus dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique), le salaire de référence

pourra être revalorisé à temps complet, après revue par la direction des Ressources Humaines en liaison avec la Direction Médicale.

La rente sera revalorisée à effet de chaque 1^{er} janvier en appliquant un pourcentage égal à 50% du pourcentage de la revalorisation des pensions du régime général de la Sécurité sociale au cours de l'exercice précédent augmenté de 50⁰/0 du pourcentage de variation annuelle des prix à la consommation hors tabac au 31 décembre de l'exercice précédent.

d) Capital décès

En cas de décès du salarié invalide, avant liquidation de la retraite, le capital décès versé sera recalculé à partir du dernier salaire à taux plein avant invalidité revalorisé sur les mêmes bases de la rente d'invalidité (voir alinéa précédent).

2. A la liquidation de la retraite

Les salariés invalides seront repris dans le plan de retraite EM sur la base de la cristallisation de leurs droits si elle leur est applicable (pas de cristallisation pour les salariés embauchés après le 31/12/2015) au 31 décembre 2015 (avec revalorisation du dernier salaire à partir du point Esso) et prise en compte de 70% des années d'invalidité pour le calcul de la pension de retraite supplémentaire article 39 additive.

Dans le cadre d'une invalidité suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle reconnue par la Sécurité Sociale avant le départ en retraite, une prise en compte de 100% des années d'invalidité (vs 70⁰/0 ci-dessus) sera appliquée.

Le seul personnel ex Basell, ex Noroxo et ex Hoechst se verra attribuer par l'assureur une rente viagère complémentaire dont le montant annuel, sous réserve qu'il soit supérieur à zéro, sera égal à $[0,27 \times S] - [0,02 \times PASS \times A]$.

S = salaire brut annuel lors de la reconnaissance de l'invalidité permanente de catégorie 2 ou 3 par la Sécurité Sociale (revalorisé à la date de liquidation à taux plein des pensions du régime général comme la rente d'invalidité permanente)

Le salaire brut annuel servant de base est le dernier salaire mensuel de référence du salarié avant la date d'ouverture des droits mentionnées à l'article 3 ci-dessus (Salaire de base + Prime mensuelle + Prime Ancienneté + Prime de Quart + Primes JRTT) multiplié par douze.

PASS = Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (valeur à la date de liquidation à taux plein des pensions du régime général)

A = $(62 - \text{âge du bénéficiaire lors de la reconnaissance de son invalidité permanente de catégorie 2 ou 3 par la Sécurité sociale})$, où 62 ans est l'âge minimum de liquidation à taux plein des pensions du régime général et également l'âge auquel les invalides de catégorie 2 ou 3 peuvent liquider à taux plein leur pension du régime général.

1. Garanties Maladie

Les salariés des entreprises signataires et l'IGRS Esso bénéficient des garanties « maladie ou incapacité temporaire » dans les conditions suivantes:

1. Pour les salariés ayant jusqu'à trois mois d'ancienneté inclus, aucun complément de salaire n'est versé durant l'absence pour maladie.
2. Pour les salariés ayant entre 3 mois et un an d'ancienneté, les trois premiers jours calendaires de chaque absence maladie ne donnent lieu à aucun versement de salaire. Au bout des 3 jours de carence, le salarié recevra une couverture telle que définie dans les conditions ci-après.
3. Pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté, le salarié recevra une couverture, à compter du premier jour d'arrêt de travail et pour une durée correspondant à celle du versement des indemnités journalières de la Sécurité Sociale (IJSS), dans les conditions définies ci-après.
4. Le versement des prestations ci-dessous prend fin lorsque les IJSS cessent d'être versées.
5. En cas d'accident de travail, pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté, le versement du complément de salaire aux prestations de la Sécurité Sociale s'effectue sans conditions de durée de travail effectif et à compter du premier jour d'arrêt de travail:
 - Pas de jours de carence
 - Application de la tranche 1-2 ans

Plan Maladie nombre de mois par tranche		
Ancienneté à la date de l'arrêt de travail	Tranche I	Tranche 2
	Plein salaire incluant IJSS	1/2 salaire plus IJSS
3-12 mois	1	32
1 -2 ans	3	33
3-4 ans	4	32
5 ans	5	31
6 ans	6	30
7 ans	7	29
8 ans	8	28
9 ans	9	27
10 - 14 ans	9	27
15- 19 ans	10	26
20 - 24 ans	10	26
25 - 29 ans	11	25
30 ans +	12	24

Le salaire servant de référence est le salaire mensuel faisant l'objet de la retenue pour absence maladie (Salaire de base + Prime Ancienneté + Prime de Quart + Primes JRTT), étant précisé que la prime mensuelle ne fait l'effet d'aucune retenue pour absence maladie, quelle que soit la durée de l'arrêt maladie.

Les appointements mensuels versés (incluant les IJSS) sont plafonnés à la tranche C de la Sécurité Sociale.

Pour la tranche 2 du tableau ci-dessus, le cumul du complément d'un demi-salaire et des IJSS ne peut dépasser 100⁰/0 de la rémunération mensuelle de référence.

2. Règles d'attribution

Les indemnités ci-dessus sont attribuées au salarié absent à la condition :

- de justifier toute absence pour maladie ou accident par un certificat médical dans les quarante-huit heures, sauf cas de force majeure.
- de remplir toutes les obligations et formalités administratives et médicales prescrites par les lois et règlements en vigueur, notamment ceux relatifs au régime de la Sécurité Sociale.
- d'informer à l'avance son employeur de toute autorisation de déplacement obtenue des caisses de Sécurité Sociale, et de tout changement d'adresse ■ de ne se livrer à aucun travail pendant la période d'absence, sauf prescription du médecin traitant et accord du médecin du travail

Toute fraude, fausse déclaration ou infraction aux dispositions de cet article constitue une faute entraînant la perte du bénéfice du présent accord et, le cas échéant, le remboursement à l'employeur des indemnités déjà versées.

Une contre-visite médicale pourra être effectuée à l'initiative de l'employeur dans les conditions prévues par la loi.

■ Périodes successives d'absence

Si après avoir repris son travail, le salarié est à nouveau absent pour cause de maladie ou d'accident, moins de six mois après la date de reprise, la durée de cette seconde absence vient s'ajouter à la première pour l'application de la couverture maladie (cf. tableau cidessus).

Il en est de même pour les absences ultérieures tant que le salarié n'a pas accompli six mois de travail effectif continu depuis la date de reprise après sa dernière absence (ou date à laquelle il a cessé d'avoir droit aux IJSS).

|||

