

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 dans le champ d'application du présent accord, représentées par Madame Marie-Hélène CHAVIGNY, agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines Opérations France et des Relations Sociales France et Groupe,

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 Erwanig LE ROUX, Délégué Syndical de Groupe,
- 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 Yannick TRICO, Délégué Syndical de Groupe,
- La Fédération Commerce – Distribution – Services / Confédération Générale du Travail (C.G.T.), représentée par Madame Zohra DIRHOUSI, Déléguée Syndicale de Groupe,
- La FGTA-FO / Force Ouvrière (FGTA/FO), représentée par Monsieur Cyril BOULAY, Délégué Syndical de Groupe,

D'autre part,

Préambule

- Dans le cadre de la transformation de leur modèle opérationnel, les enseignes Carrefour et Carrefour Market adaptent régulièrement leur mode de gestion pour répondre aux nouveaux enjeux de la distribution.

Ainsi, des modes alternatifs d'exploitation des magasins ont été mis en œuvre ces dernières années, se traduisant par le passage de certains magasins intégrés, hypermarchés et supermarchés, en location-gérance ou en franchise.

Afin d'améliorer les garanties sociales des salariés des magasins intégrés concernés par un passage en location-gérance ou en franchise, la Direction et les organisations syndicales représentatives ont conclu plusieurs accords collectifs destinés à construire un ensemble cohérent de mesures sociales d'accompagnement.

Rwj
OK
MHC

Il est rappelé que l'implication des organisations syndicales dans la négociation et la signature de ces accords collectifs ne préjugent 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.

- Suite à la demande de plusieurs organisations syndicales, la Direction a accepté d'ouvrir de nouvelles négociations en vue d'adapter et d'améliorer l'accord du 7 juin 2018 relatif aux garanties sociales des salariés concernés par un passage de leur magasin en Location-Gérance ou en Franchise et son avenant du 3 février 2022.

Dans le cadre de ces négociations, les parties se sont réunies les 29 avril, 23 octobre, 26 novembre 2025, 26 mars et 31 mars 2026 et sont parvenues au présent accord, dont l'objet est de répondre au souci exprimé par les organisations syndicales d'améliorer l'accompagnement social des salariés concernés par une opération de Location-Gérance ou de passage en Franchise par l'octroi d'un certain nombre de garanties communes.

- Dans un souci de lisibilité, elles ont souhaité intégrer les modifications apportées à l'accord du 7 juin 2018 dans un accord s'y substituant intégralement.

Le présent accord constitue ainsi un avenant de révision annulant et remplaçant les dispositions de l'accord du 7 juin 2018 et son avenant du 3 février 2022, pour les magasins intégrés dont la procédure de consultation relative au projet de passage en location-gérance ou en franchise commencera à compter de sa signature.

Il n'a pas d'effet rétroactif et n'est donc pas applicable aux magasins passés en location gérance ou en franchise antérieurement à son entrée en vigueur (les acquis issus de l'accord du 7 juin 2018 et son avenant du 3 février 2022 continuent à s'appliquer à ces magasins).

Fasj
g SHC

1. Champ d'application et objet

Le présent accord s'applique aux sociétés suivantes :

- Carrefour Hypermarchés, SDNH, Cora et Covicar 71, pour le périmètre des hypermarchés ;
- CSF et Covicar 72, pour le périmètre des supermarchés.

Il a pour objet :

- De définir la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel des sociétés concernées, à l'occasion des projets de passage en Location-gérance ou en Franchise portant sur un établissement intégré sous format hypermarché ou supermarché, appartenant auxdites sociétés et ;
- De fixer des garanties sociales complémentaires à celles prévues par la loi au bénéfice des salariés des sociétés concernées, dont le contrat de travail est transféré auprès d'un locataire-gérant ou d'un franchisé au titre de l'article L. 1224-1 du code du travail.

En parallèle, les Parties sont convenues d'intégrer les sociétés Cora, Covicar 71 et Covicar 72 dans le champ d'application des accords relatifs, d'une part, au congé de fin de carrière pour les salariés dont le magasin hypermarché ou supermarché Carrefour serait concerné par un projet de mise en location-gérance ou de passage en franchise, et, d'autre part, à l'instance paritaire de dialogue et de concertation sur la location gérance et la franchise chez Carrefour. Des avenants aux dits accords seront proposés à cette fin par la Direction.

2. Information et consultation des instances représentatives du personnel

Le recours, par les sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord, à la location-gérance ou à la franchise nécessite :

- D'une part, **l'information et la consultation préalable du CSEC** sur le principe du recours à ce mode d'exploitation ; cette information et consultation ponctuelle étant réalisée lorsqu'une société projette, pour la première fois, de passer un de ses magasins intégrés en Location-gérance ou en Franchise (2.1) ;
- D'autre part, **l'information et la consultation préalable du CSE de l'établissement** intégré directement concerné par un projet de passage en location-gérance ou en franchise (2.2).

2.1. Information et consultation du Comité Social et Economique Central (CSEC) sur le principe du recours à la location-gérance ou à la franchise

Il est rappelé que les sociétés CSF, SDNH et Carrefour Hypermarchés ont déjà recours à la location-gérance et à la franchise depuis plusieurs années, de sorte qu'elles ne sont pas concernées par les dispositions qui suivent, relatives à la consultation du CSEC.

Les sociétés Cora, Covicar 71 et Covicar 72 devront, avant tout recours au mode d'exploitation de location-gérance ou de la franchise, procéder à la consultation préalable de leur CSEC.

A cette fin, une note d'information sera remise aux membres du CSEC, comprenant :

- Un exposé des raisons pour lesquelles le recours à la location-gérance ou à la franchise est envisagé ;

FCW
g
MHC

- Une présentation des conséquences sociales du passage d'un magasin intégré en location-gérance ou en franchise (en particulier les conséquences du transfert automatique des contrats de travail au titre de l'article L. 1224-1 du code du travail) ;
- Un rappel des garanties sociales complémentaires issues du dispositif conventionnel en vigueur et ;
- Une évaluation prévisionnelle des risques professionnels liés au passage d'un magasin intégré en location-gérance ou en franchise, ainsi que les mesures de prévention associées.

Les parties considèrent que le contenu défini ci-dessus est de nature à permettre au CSEC d'émettre un avis éclairé sur le principe du recours à la location-gérance ou à la franchise.

Le délai de consultation du CSEC est fixé à 1 mois, porté à 2 mois en cas de désignation d'un expert en application de l'article 2.3 du présent accord, courant à compter de la date de remise de la note d'information aux membres du CSEC.

2.2. Information et consultation du Comité Social et Économique d'établissement (CSE d'établissement) lors de chaque passage de magasin intégré en location-gérance ou en franchise

Tout projet de mise en location-gérance ou en franchise d'un magasin intégré de l'une des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord devra faire l'objet d'une procédure préalable d'information et de consultation du CSE de l'établissement concerné dans les conditions suivantes.

La procédure d'information-consultation du CSE d'établissement d'un magasin pressenti pour passer en location-gérance ou en franchise sera initiée lorsque le projet sera suffisamment abouti, c'est à dire lorsque l'identité du locataire-gérant ou du franchisé sera connue.

Pour la 1^{ère} année de mise en œuvre dans les sociétés Cora, Covicar 71 et Covicar 72, cette procédure d'information-consultation des CSE sera engagée au plus tôt un mois après le début de l'information-consultation du CSEC prévue au 2.1. ci-dessus de sorte que le CSE d'établissement concerné puisse, s'il le souhaite, disposer du rapport d'expertise visé au 2.3 ci-dessous lors de sa propre consultation.

Dans le cadre de cette procédure d'information-consultation, deux réunions du CSE d'établissement seront organisées, espacées d'un délai minimum de 15 jours calendaires, dans le respect du délai de consultation visé ci-dessous.

Afin de permettre au CSE d'émettre un avis éclairé, une note d'information sera remise aux membres de l'instance. Cette note comportera les éléments suivants :

- Un rappel du contexte et de la motivation du projet : raisons et enjeux de la stratégie pour le magasin concerné ;
- Une présentation de la situation économique et commerciale du magasin et de son évolution sur les 3 derniers exercices (lorsqu'un tel historique existe) ;
- Une présentation du repreneur envisagé incluant, dans la mesure du possible, le nom de la société du repreneur envisagé ;
- Un rappel des données sociales du magasin : effectifs, CDI/CDD, ancienneté des salariés... ;

g *for j* *g/tec*

- Un exposé des conséquences sociales et environnementales prévisibles du projet de passage du magasin en location-gérance ou en franchise ;
- Une évaluation des risques professionnels et une présentation des mesures de prévention associées, faisant apparaître les éventuelles adaptations au contexte local, par rapport à l'évaluation et aux mesures présentées au CSEC ;
- Et un planning prévisionnel du projet de passage du magasin en Location-gérance ou en Franchise.

Cette note d'information sera accompagnée d'un projet de mise à jour du DUERP du magasin concerné ou, selon le cas, du DUERP « Local » au sens de l'accord collectif relatif à la santé, la prévention et la qualité de vie au travail et des conditions de travail au sein de Carrefour France (ci-après, le « DUERP »), ce qui permettra d'engager en parallèle la procédure d'information et de consultation sur cette mise à jour.

Les parties considèrent que le contenu défini ci-dessus est de nature à permettre au CSE d'établissement d'émettre un avis éclairé sur le projet de passage en location-gérance ou en franchise, ainsi que sur le projet de mise à jour du DUERP.

Afin que les membres du comité puissent prendre connaissance des informations transmises, un délai de 10 jours calendaires sera respecté entre la date d'envoi de la convocation à la première réunion du CSE, à laquelle sera annexée la note d'information et le projet de mise à jour du DUERP visés ci-dessus, et la date de tenue de cette première réunion.

La première réunion du CSE d'établissement sera consacrée à l'examen de la note d'information et aux questions/réponses des membres de l'instance.

Si les membres du CSE d'établissement souhaitent obtenir des informations complémentaires ou poser des questions qui ne l'auraient pas été lors de la première réunion, ils pourront transmettre au Président de l'instance, par l'intermédiaire du Secrétaire, la liste précise des informations souhaitées ou des questions complémentaires dans un délai maximum de 10 jours calendaires suivant la date de la première réunion du CSE d'établissement.

La direction adressera alors les informations complémentaires demandées (ou, le cas échéant, les raisons pour lesquelles elles ne peuvent pas être fournies) ainsi que les réponses aux questions posées au plus tard 3 jours avant la seconde réunion du CSE d'établissement.

A la suite de la première réunion du CSE d'établissement, une réunion de la CSSCT de l'établissement sera organisée, afin de recueillir la contribution des représentants du personnel sur l'évaluation des risques professionnels, les mesures de prévention envisagées et leur formalisation dans le DUERP.

La seconde réunion du CSE d'établissement sera consacrée à la poursuite des débats, à l'intervention du futur locataire-gérant ou franchisé (sous réserve qu'il ne soit pas déjà intervenu dans la procédure d'information consultation du CSE d'établissement) – qui pourra répondre à cette occasion aux questions posées relevant de sa compétence – ainsi qu'à la remise de l'avis de l'instance sur le projet de passage en location-gérance ou en franchise d'une part, et sur le projet de mise à jour du DUERP d'autre part.

En application des articles L. 2312-15 et L. 2312-55 du code du travail :

- le délai maximum dont dispose le CSE d'établissement pour rendre son avis sur le projet de passage en location-gérance ou en franchise est d'un mois débutant à la date de remise de la note d'information visée ci-dessus ;
- le délai maximum dont dispose le CSE d'établissement pour rendre son avis sur le projet de mise à jour du DUERP est d'un mois débutant à la date de remise du projet de mise à jour du DUERP visé ci-dessus.

A toutes fins utiles, il est précisé que le présent accord constitue l'accord visé aux articles L. 2312-16 et R. 2312-6 du code du travail.

A la suite de la seconde réunion, les membres du CSE d'établissement seront régulièrement tenus informés de l'état d'avancement du projet, jusqu'à sa prise d'effet effective.

2.3. Droit à expertise

Le droit à une expertise constitue une prérogative exclusive du CSEC des sociétés concernées par les passages de magasins intégrés en location-gérance ou en franchise.

Il est rappelé que cette prérogative a déjà été mise en œuvre par le CSEC des sociétés ayant recours depuis plusieurs années à la location-gérance et la franchise.

A l'occasion de la procédure de consultation sur le principe du recours à la location gérance et à la franchise, les CSEC des sociétés Covicar 71, Covicar 72 et Cora pourront, lors de la 1^{ère} réunion, diligenter une expertise prise en charge par l'entreprise, portant sur l'ensemble des conséquences économiques et sociales du passage d'un magasin intégré en location gérance ou en franchise.

Dans cette hypothèse, l'expert communiquera son rapport au CSEC concerné au plus tard quinze jours calendaires avant l'expiration du délai de consultation mentionné à l'article 2.1 ci-dessus. S'ils le souhaitent, les membres du CSE d'établissement pourront également solliciter auprès du CSEC la transmission de ce rapport afin d'en disposer dans le cadre de leur propre consultation.

3. Moyens accordés aux organisations syndicales représentatives des sociétés ayant recours pour la première fois à la location-gérance ou à la franchise

Afin d'accompagner les membres des délégations syndicales dans la prise de connaissance des éléments des dossiers et dans la préparation des réunions relatives au principe du recours à la Location-gérance ou à la Franchise, chaque organisation syndicale représentative au niveau des sociétés concernées pourra bénéficier des moyens suivants :

- un forfait d'heures de délégation supplémentaires, de 14 heures pour chaque membre de la délégation syndicale ;
- et/ou le recours à un expert choisi par elle avec un budget pris en charge par la direction à hauteur de 2.500 €.

En outre, au cours de la procédure de consultation du CSEC sur le principe du recours à la location-gérance ou à la franchise (cf. 2.1 supra), chaque organisation syndicale pourra organiser deux réunions préparatoires pour l'élaboration de ses propositions d'accompagnement.

Le temps passé à ces réunions sera payé comme du temps de travail, dans la limite de six participants par organisation syndicale.

Ces mesures prendront fin après la consultation des CSEC des sociétés concernées sur le principe du recours à la location-gérance ou à la franchise.

4. L'information des salariés

4.1. 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 passage en location-gérance ou en franchise aient connaissance d'un tel projet de manière indirecte.

Tous les salariés seront donc informés par la direction :

- du placement de leur magasin sur la liste des magasins dont le passage en location-gérance ou en franchise est envisagé, à la suite de la remise de cette liste à l'Instance paritaire ;
- et, le moment venu, de l'inscription à l'ordre du jour du CSE d'établissement du projet de passage en location-gérance ou en franchise de leur magasin.

Les communications de la direction devront avoir pour seul objectif d'informer les salariés du magasin :

- du placement sur la liste de l'Instance paritaire ;
- de l'existence du projet de passage en location-gérance ou en franchise ;
- des garanties sociales légales et conventionnelles prévues dans le cadre des passages en location-gérance et en franchise ;
- des éventuelles mesures de prévention des risques professionnels de nature à apaiser leurs éventuelles craintes et inquiétudes ;
- de la date de la réunion du CSE d'établissement sur le sujet ;
- de la date de la réunion d'information du personnel visée ci-dessous (cf. 4.2 infra) ;
- et de la possibilité de préparer et remettre leurs questions aux membres du CSE d'établissement, préalablement à la réunion de l'instance afin de rendre les échanges les plus complets possible.

Ces communications devront cependant demeurer générales, et ne devront pas avoir pour objectif de présenter en détail le projet de mise en location-gérance ou de franchise du magasin concerné.

4.2. Réunion d'information des salariés

Une fois passée la première réunion du CSE d'établissement, les salariés du magasin concerné recevront une information collective de la part de la direction sur le projet de passage en location-gérance ou en franchise du magasin. Pour les sociétés nouvellement concernées par la location-gérance et la franchise, cette réunion sera également l'occasion de présenter le rôle et le fonctionnement de l'instance paritaire de location-gérance et d'informer de l'existence de la possibilité d'un congé de fin de carrière.

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 et les dispositions conventionnelles applicables, un guide d'information sociale sera remis lors de cette réunion à chaque salarié, 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 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.

4.3. Entretien individuel

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail, il est rappelé que jusqu'à la date effective de passage du magasin en location-gérance ou en franchise, les salariés du magasin continuent à bénéficier des processus de mobilité interne applicables au sein du Groupe Carrefour. A ce titre, ils pourront solliciter la tenue d'un entretien avec la Direction des Ressources Humaines.

En cas de mutation avant la date de mise en location-gérance du magasin intégré ou de son passage en franchise, les collaborateurs concernés bénéficieront des mesures d'accompagnement à la mobilité interne prévues par le volet 1 de l'accord GEPP – accord d'anticipation et d'accompagnement de la transformation sociale du 17 mars 2023, sous réserve que cet accord soit applicable au sein de leur société d'origine. En conséquence, les Parties sont convenues d'intégrer les sociétés Cora, Covicar 71 et Covicar 72 dans le champ d'application de l'accord GEPP – accord d'anticipation et d'accompagnement de la transformation sociale du 17 mars 2023. Un avenant au dit accord sera proposé à cette fin par la Direction.

Au cours de cet entretien, le salarié aura la possibilité de demander sa mutation au sein d'un autre magasin ou d'un établissement Siège des sociétés Carrefour Hypermarchés, SDNH, Cora, Covicar 71, CSF ou Covicar 72, ou de toute autre société du groupe, 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 totale continue au sein d'une entité juridique appartenant au Groupe Carrefour, appréciés à la date prévisible de la mise en location-gérance ou de franchise du magasin. Il est précisé que pour les salariés des magasins Covicar 71, Covicar 72 et Cora, l'ancienneté acquise avant l'intégration de ces magasins au sein du groupe Carrefour sera prise en compte.

La demande de mutation devra être faite par écrit dans les 30 jours suivant l'achèvement de la procédure d'information et de consultation du CSE d'établissement sur le projet. Elle devra indiquer la nature du poste, la société 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 vis-à-vis de salariés placés dans certaines situations (exemple : priorités en cas de PSE).

En outre, avant la date de mise en location-gérance du magasin intégré ou de son passage en franchise, les collaborateurs soumis à une clause de mobilité seront prioritairement reçus en entretien pour les postes vacants sur lesquels ils auront postulé sur l'ensemble du périmètre du Groupe.

En tout état de cause, les mutations qui pourraient intervenir dans ce cadre ne pourront pas excéder 30% de l'effectif CDI ou 1 personne, selon le seuil le plus favorable, de chaque catégorie professionnelle (employés, agents de maîtrise ou cadres) présente au sein du magasin, telles que présentées dans la note d'information prévue à l'article 2.2, et ce afin de garantir la continuité de l'exploitation du magasin postérieurement à sa mise en location-gérance ou franchise. Pour l'appréciation du seuil de 30% ou de 1 personne, le poste de directeur de magasin n'est pas pris en compte.

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.

5. Le transfert des contrats de travail

La mise en location-gérance d'un fonds de commerce exploité par le Groupe Carrefour ou sa cession à un franchisé implique le transfert de plein droit des contrats de travail des salariés à la société locataire-gérante ou à la société franchisée 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 transition professionnelle 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 réembauche¹ sur les postes ouverts au sein des sociétés Carrefour Hypermarchés, SDNH, CSF, Cora, Covicar 71 ou Covicar 72 ou de toute autre société du groupe, sous réserve de remplir les conditions cumulatives suivantes :

- totaliser au moins 5 ans d'ancienneté continue, au moment de la mise en location-gérance ou du passage en franchise, au sein d'une entité juridique appartenant au Groupe Carrefour. Il est précisé que pour les salariés des magasins Covicar 71, Covicar 72 et Cora, l'ancienneté acquise avant l'intégration de ces magasins au sein du groupe Carrefour sera prise en compte.
- effectuer leur demande dans un délai de 6 mois suivant la date effective du transfert de leur contrat de travail.

Le salarié souhaitant exercer la priorité de réembauche devra faire une demande écrite (par tout moyen) adressée à la DRH du groupe Carrefour en charge des hypermarchés pour les salariés appartenant à un magasin de format hypermarchés, ou à la DRH du groupe Carrefour en charge des supermarchés pour les salariés appartenant à un magasin de format supermarchés, en indiquant la nature du poste, la société ainsi que le magasin et/ou la zone géographique (ville et/ou département) souhaités.

La validité de cette demande sera de 6 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 12 mois suivant la date du transfert du contrat de travail du salarié, et ce, quel que 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.

6. Garanties relatives au statut social

6.1. 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 maximum 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 au sein du magasin intégré dont ils étaient salariés avant leur transfert.

Au cours de cette période maximale 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

¹ Sous réserve néanmoins de l'obligation de reclassement fixée par la loi vis-à-vis de salariés placés dans certaines situations (exemple : priorités en cas de PSE).

prévoir la poursuite de ces accords ou encore afin de les aménager. A cette fin, un accord de méthode pourra être conclu avec les organisations syndicales afin d'encadrer le bon déroulement des négociations.

A cet égard, il est précisé que le repreneur d'un magasin avec un ou plusieurs délégués syndicaux devra, avant l'expiration de cette période de 15 mois, de sa propre initiative, ouvrir une négociation d'un accord de substitution avec les organisations syndicales représentatives au sein du magasin.

S'agissant des magasins sans délégué syndical, il est rappelé que, en l'état de la législation, le repreneur peut négocier un accord de substitution avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel, ou avec un ou plusieurs élus titulaires du CSE, mandatés ou non.

6.2. 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 commerciaux correspondant à sa situation, la « Clause sociale de la location-gérance et de la franchise » (ci-après la « **Clause sociale** ») par laquelle il devra maintenir, au-delà du délai de survie légal du statut collectif, l'ensemble des éléments expressément identifiés dans ladite clause.

Ce maintien s'imposera également au locataire gérant ou au franchisé en cas de conclusion d'un accord de substitution.

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 par la Clause sociale sont ceux listés ci-après, sous réserve qu'ils aient été effectivement applicables au sein du magasin intégré au jour de son passage en location-gérance ou en franchise. Ainsi, le mécanisme de la Clause sociale ne saurait être interprété comme imposant la mise en place d'un avantage qui n'existait pas au sein du magasin intégré.

6.2.1. Complémentaire Santé

Le locataire-gérant ou le franchisé devra faire bénéficier les salariés transférés et les futurs embauchés d'un régime collectif et obligatoire de remboursement des frais de santé (« mutuelle ») répondant aux conditions suivantes :

- **Pour les magasins qui appartenaient aux sociétés Carrefour Hypermarchés, SDNH et CSF avant leur passage en location-gérance ou en franchise**

Le locataire-gérant ou le franchisé pourra soit :

- o 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.

Pour rappel, les tableaux des garanties de la formule « Equilibre » et des options « Sérénité » et « Confort » sont annexés au présent accord.

- 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 :
 - 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 (c'est-à-dire des prestations de même nature avec un même niveau de couverture) ;
 - que ledit contrat couvre le salarié et ses ayants droits ;
 - 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 » proposées par l'APGIS.
- **Pour les magasins qui appartenaient aux sociétés CORA, COVICAR 71 et COVICAR 72 avant leur passage en location-gérance ou en franchise**

Le locataire-gérant ou le franchisé souscrira un contrat d'assurance couvrant les garanties obligatoires applicables au sein du magasin avant son passage en location-gérance ou en franchise, au bénéfice du salarié et, le cas échéant, de ses ayants droits lorsque ceux-ci étaient couverts à titre obligatoire par le régime en vigueur au sein dudit magasin. Ce contrat pourra être souscrit soit auprès de l'APGIS, soit auprès de l'organisme assureur de son choix dès lors qu'il sera en mesure de proposer un contrat répondant aux exigences ci-dessus.

Dans tous les cas, le locataire-gérant ou le franchisé s'engage à financer au moins 50 % du coût total des garanties obligatoires couvrant les salariés et le cas échéant leurs ayants droit. Compte tenu de la connaissance qu'a l'APGIS des populations de collaborateurs au sein des hypermarchés et supermarchés Carrefour, de la bonne adéquation de ses offres, et de la qualité de ses prestations, les Directions des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour s'engagent à organiser une communication entre les futurs locataires gérants ou franchisés et l'APGIS dans un délai au plus tard de 30 jours précédant la date de passage du magasin en location-gérance ou en franchise.

6.2.2 Prévoyance décès invalidité et incapacité temporaire

Le locataire-gérant ou le franchisé devra 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 cadres et non-cadres applicable au sein du magasin à la date du transfert des salariés en location-gérance ou en franchise : capital décès, allocation obsèques, rente éducation, arrêt de travail, invalidité permanente.

Pour rappel, les tableaux des garanties pour chaque société concernée sont annexés à l'accord initial.

Compte tenu de la connaissance qu'a l'APGIS des populations de collaborateurs au sein des hypermarchés et supermarchés Carrefour, de la bonne adéquation de ses offres, et de la qualité de ses prestations, les Directions des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour s'engagent à organiser une communication entre les futurs locataires gérants ou franchisés et l'APGIS

dans un délai de 30 jours précédant la date de passage du magasin en location-gérance ou en franchise.

6.2.3 13^{ème} mois ou prime annuelle « 13^{ème} mois »

Il est rappelé l'obligation conventionnelle prévue à l'article 3.6 de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire de versement d'un 13^{ème} mois ou d'une prime annuelle « 13^{ème} mois ». Le locataire-gérant ou le franchisé devra verser ce montant au plus tard le 31 décembre.

6.2.4 Rémunération variable

Le locataire-gérant ou le franchisé devra maintenir, au bénéfice des cadres, agents de maîtrise et employés de niveau 4 qui en avaient bénéficié avant la date du passage en location-gérance ou en franchise, une part variable de rémunération en lien avec des objectifs mesurables et atteignables formalisés en début de période dont il déterminera les modalités de calcul et de versement. La part variable étant conventionnellement maintenue, le montant versé à ce titre sera pris en compte dans le calcul de la garantie de rémunération, lorsque celle-ci sera applicable.

6.2.5 Prime de vacances

Le locataire-gérant ou le franchisé devra maintenir à l'ensemble des salariés transférés le bénéfice d'une prime de vacances (sous réserve qu'une telle prime ait été mise en place au sein du magasin avant son passage en location gérance ou en franchise).

Les modalités de calcul et de versement de cette prime seront identiques à celles fixées dans les sociétés d'origine. L'ancienneté prise en compte sera en revanche gelée au terme du délai de survie de 15 mois. La prime de vacances étant conventionnellement maintenue, le montant versé à ce titre sera pris en compte dans le calcul de la garantie de rémunération, lorsque celle-ci sera applicable.

La prime de vacances bénéficiera également du pourcentage de revalorisation annuel appliqué aux salaires dans le cadre des NAO. Le locataire-gérant ou le franchisé devra verser annuellement cette prime de vacances au mois de juin.

6.2.6. Frais de restauration

Le locataire-gérant ou le franchisé devra maintenir à l'ensemble des salariés transférés, un régime de titres restaurant dans les mêmes conditions que celles dont ils bénéficiaient, dans le respect des conditions d'exonération sociale.

Pour les salariés ne bénéficiant pas de titres restaurant mais de bons repas au sein du magasin passant en location-gérance ou en franchise, le locataire gérant ou le franchisé s'engage soit à maintenir ces bons repas dans les mêmes conditions soit à mettre en place un régime de titres restaurant permettant de compenser la perte de ces bons repas, dans le respect des conditions d'exonération sociale.

6.2.7. Remise sur achats

Le locataire-gérant ou le franchisé devra maintenir l'avantage de la remise de 10 % sur les achats (y compris carburant) effectués avec une carte de paiement Pass au sein de son magasin 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 le site internet intégrés « Carrefour livré chez vous ».

6.2.8. Epargne salariale

6.2.8.1. PEE/PEI

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, le locataire-gérant ou le franchisé devra créer son propre PEE ou d'adhérer à un PEI disposant au minimum de 3 fonds communs de placement fonctionnant en fonds « miroirs » par rapport aux fonds existants au sein de la société à la date du passage du magasin concerné en location-gérance ou en franchise, ce afin de faciliter les transferts d'épargne salariale.

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 moins de 50 salariés, le locataire-gérant ou le franchisé pourra souscrire, s'il le souhaite, au règlement d'un PEI auprès de l'un des partenaires de Carrefour en matière d'épargne salariale. Dans cette optique, les Directions des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour s'engagent à organiser, dans un délai au plus tard de 30 jours précédant la date de passage du magasin en location-gérance ou en franchise, une communication entre les futurs locataires gérants ou franchisés et les partenaires de Carrefour en matière d'épargne salariale, afin que ces derniers puissent présenter leur offre et leur proposer une formule d'accord type.

Le locataire-gérant ou le franchisé conservera le choix de son prestataire dans ce domaine.

6.2.8.2. PERCOL/PERCOL-I

Conformément à l'article L 224-12, al. 2 du Code monétaire et financier, en cas de modification survenue dans la situation juridique d'une entreprise ayant mis en place un plan d'épargne retraite d'entreprise, notamment par fusion, cession, absorption ou scission, rendant impossible la poursuite de l'ancien plan, les sommes qui y étaient affectées peuvent être transférées dans le plan d'épargne retraite de la nouvelle entreprise.

Dans les établissements de plus de 50 salariés, le locataire-gérant ou le franchisé devra négocier la création d'un PERCOL dans les conditions légales en vigueur.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, le locataire-gérant ou le franchisé pourra souscrire, s'il le souhaite, au règlement d'un PERCOL-I auprès de l'un des partenaires de Carrefour en matière d'épargne salariale. Dans cette optique, les Directions des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour s'engagent à organiser une communication entre les futurs locataires gérants ou franchisés et les partenaires de Carrefour en matière d'épargne salariale, afin que ces derniers puissent présenter leur offre et leur proposer une formule d'accord type.

Le locataire-gérant ou le franchisé conservera le choix de son prestataire dans ce domaine.

6.2.8.3. Participation

Il est rappelé que, conformément à l'article L 3323-8 du Code du travail, lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'entreprise rendant impossible l'application d'un accord de participation, cet accord cesse de produire effet entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise et qu'en l'absence d'accord de participation applicable à la nouvelle entreprise, celle-ci engage, dans un délai de 6 mois à compter de la clôture de l'exercice au cours duquel est intervenue la modification, une négociation en vue de la conclusion d'un nouvel accord.

Dans les établissements de plus de 50 salariés, le locataire-gérant ou le franchisé devra entamer la négociation visée ci-dessus dans les conditions légales en vigueur.

6.2.8.4 Intéressement collectif

Dans les établissements de moins de 50 salariés, le locataire-gérant ou le franchisé, s'il décide de mettre en place un dispositif d'intéressement collectif, pourra s'appuyer, s'il le souhaite, sur l'expertise de l'un des partenaires de Carrefour en matière d'épargne salariale. Dans cette optique, les Directions des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour s'engagent à organiser une communication entre les futurs locataires gérants ou franchisés et les partenaires de Carrefour en matière d'épargne salariale, afin que ces derniers puissent présenter leur offre et leur proposer une formule d'accord type.

Le locataire-gérant ou le franchisé conservera le choix de son prestataire dans ce domaine.

6.2.9. Volontariat du travail du dimanche matin

Les salariés transférés qui ont bénéficié des règles spécifiques à leur format Hypermarché ou Supermarché ou à leur société 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 et à chaque société seront communiquées aux partenaires locataires gérants ou franchisés afin qu'ils puissent les appliquer aux salariés repris qui le souhaitent.

7. Formation

Afin de leur permettre d'avoir accès à des formations dispensées par Carrefour, les Directions des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour s'engagent à donner accès, aux locataires-gérants ou franchisés qui le souhaitent, au catalogue des formations Carrefour qui leur sont ouvertes à titre gratuit ou avec participation financière.

Par ailleurs, les Directions des hypermarchés Carrefour et des supermarchés Carrefour s'engagent à mettre à disposition des locataires-gérants ou franchisés un document rappelant les fonds mobilisables au titre du financement de la formation professionnelle.

8. Dispositions finales

8.1. Effet - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Fcoj REC
4

Il entrera en vigueur à compter du jour de sa signature et s'appliquera aux magasins intégrés dont la procédure de consultation relative au passage en location-gérance ou en franchise commencera à compter de cette date.

Il n'a pas d'effet rétroactif. En conséquence, les garanties relatives au statut social prévues par l'article 6 du présent accord ne sont pas applicables aux magasins passés en location gérance ou en franchise antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord. Ces magasins continuent à relever des garanties prévues par l'accord du 7 juin 2018 et son avenant du 3 février 2022 y compris en cas de changement de locataire-gérant ou de franchisé.

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

8.2. 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.

8.3. 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.

Par ailleurs, le présent accord sera déposé/envoyé :

- en deux exemplaires sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, dont une version signée des parties et une version anonymisée (c'est-à-dire expurgée du nom des personnes physiques signataires) destinée à être publiée ;
- en un exemplaire au Conseil de prud'hommes de son lieu de conclusion.

Fait à Massy, le 1^{er} avril 2026,

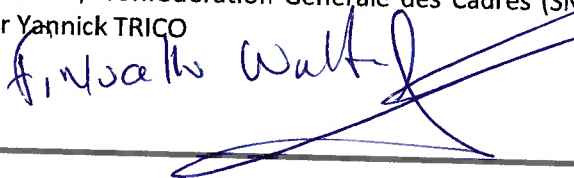
En 7 exemplaires

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 Erwanig LE ROUX
- 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 Yannick TRICO



- La Fédération Commerce – Distribution – Services / Confédération Générale du Travail (C.G.T.), représentée par Madame Zohra DIRHOUSI


- La FGTA-FO / Force Ouvrière (FGTA/FO), représentée par Monsieur Cyril BOULAY




ANNEXE 1 : 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 appliquées au sein des sociétés Carrefour Hypermarchés, SDNH et CSF.

- **Frais médicaux : Garanties :**


NATURE DES ACTES	MONTANT DES PRESTATIONS ⁽¹⁾		
	Garanties de base	Garanties améliorées (les prestations s'entendent y compris celles versées au titre des garanties de base)	
		FORMULE EQUILIBRE	FORMULE SÉRÉNITÉ
HOSPITALISATION (y compris maternité) (3)			
Forfait journalier hospitalier	100% FR	100% FR	100% FR
Frais de séjour	100 % TM + 100% BR	100 % TM + 200% BR	100 % TM + 300% BR
Honoraires médicaux et chirurgicaux (consultations et actes)			
• Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	100 % TM + 100% BR	100 % TM + 200% BR	100 % TM + 300% BR
• Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)	100 % TM+ 80% BR	100 % TM + 100% BR	100 % TM + 100% BR
Chambre particulière non remboursée par le RO	2% PMSS par jour	2,5 % PMSS par jour	2,5 % PMSS par jour
Frais d'accompagnement d'un bénéficiaire âgé de moins de 17 ans non remboursés par le RO	2% PMSS par jour	2,5 % PMSS par jour	2,5 % PMSS par jour
SOINS COURANTS (y compris maternité)			
Honoraires médicaux			
- Consultations et visites de généraliste			
• Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	100% TM + 50% BR	100 % TM + 120% BR	100 % TM + 120% BR
• Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)	100% TM + 30% BR	100 % TM + 100% BR	100 % TM + 100% BR
- Consultations et visites de spécialiste			
• Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	100% TM + 50% BR	100 % TM + 170% BR	100 % TM + 170% BR
• Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)	100% TM + 30% BR	100 % TM + 100% BR	100 % TM + 100% BR

NATURE DES ACTES	MONTANT DES PRESTATIONS ⁽¹⁾		
	Garanties de base	Garanties améliorées (les prestations s'entendent y compris celles versées au titre des garanties de base)	
		FORMULE EQUILIBRE	FORMULE SÉRÉNITÉ
- Actes techniques médicaux • Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés) • Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)	100% TM + 50% BR	100 % TM + 120% BR	100 % TM + 270% BR
	100% TM + 30% BR	100 % TM + 100% BR	100 % TM + 100% BR
- Actes d'imagerie médicale • Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés) • Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)	100% TM + 50% BR	100 % TM + 120% BR	100 % TM + 270% BR
	100% TM + 30% BR	100 % TM + 100% BR	100 % TM + 100% BR
Honoraires paramédicaux	40% BR	40% BR	TM + 270% BR
Séances d'accompagnement psychologique remboursées par le RO « MonSoutienPsy »	100 % TM	100 % TM	100 % TM
Analyses et examens de laboratoire	40% BR	40% BR	TM + 270% BR
Déplacements-majorations	100 % TM	100 % TM	100 % TM
Pharmacie			
- Médicaments remboursés par le RO	100 % TM	100 % TM	100 % TM
Matériel médical (hors aides auditives) - Appareillage, orthopédie et autres prothèses	200% BR - RSS	400% BR - RSS	600% BR - RSS
AIDES AUDITIVES			
<i>Renouvellement limité par bénéficiaire à 1 appareil par oreille tous les 4 ans, à compter de la date d'acquisition de l'appareil. Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours de la période susmentionnée</i>			
Equipement « 100% SANTE » * Classe I	 100% FR *		
Equipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre * Classe II			
• Bénéficiaire de 20 ans ou plus	600 € par oreille appareillée, limité à 1700€ y compris le remboursement RO.	900 € par oreille appareillée, limité à 1700€ y compris le remboursement RO.	1400 € par oreille appareillée, limité à 1700€ y compris le remboursement RO.
• Bénéficiaire de moins de 20 ans ou atteint de cécité	100% TM	100% TM	1700 € par oreille appareillée, limité à 1700€ y compris le remboursement RO.
Matériel médical aides auditives : consommables, piles et accessoires	200% BR - RSS	400% BR - RSS	600% BR - RSS

NATURE DES ACTES	MONTANT DES PRESTATIONS ⁽²⁾		
	Garanties de base FORMULE EQUILIBRE	Garanties améliorées (les prestations s'entendent y compris celles versées au titre des garanties de base)	
		FORMULE SÉRÉNITÉ	FORMULE CONFORT
DENTAIRE Les prestations s'entendent y compris les remboursements versés par le RO.			
Soins et prothèses dentaires « 100% SANTE » * : (2)	 100% FR *		
Soins Hors « 100% SANTE » *			
- Soins dentaires	100 % FR pour la fraction des frais n'excédant pas 200% BR + 50% FR pour la fraction des frais comprise entre 200% BR et 350 % BR	100 % FR pour la fraction des frais n'excédant pas 250% BR + 50% FR pour la fraction des frais comprise entre 250%BR et 400 % BR	100 % FR pour la fraction des frais n'excédant pas 350% BR + 50% FR pour la fraction des frais comprise entre 350%BR et 500 % BR
Prothèses dentaires Hors « 100% SANTE » *			
- Prothèses dentaires Tarif maîtrisé et libre	275% BR	325% BR	440% BR
- Prothèses dentaires non remboursées par le RO (sont uniquement concernées les couronnes sur dents vivantes)	275% BRR	325% BRR	440% BRR
- Inlays-Core Tarif maîtrisé et libre	150% BR	180% BR	210% BR
Orthodontie			
- Remboursée par le RO	100 % FR pour la fraction des frais n'excédant pas 200% BR + 50% FR pour la fraction des frais comprise entre 200% et 350 % BR	100 % FR pour la fraction des frais n'excédant pas 250% BR + 50% FR pour la fraction des frais comprise entre 250%BR et 400 % BR	100 % FR pour la fraction des frais n'excédant pas 350% BR + 50% FR pour la fraction des frais comprise entre 350%BR et 500 % BR
- Non remboursée par le RO (3) Limité à 2 années par bénéficiaire pour la contention	100 % FR pour la fraction des frais n'excédant pas 200% BRR + 50% FR pour la fraction des frais comprise entre 200% BRR et 350 % BRR Limitée à 2 années par bénéficiaire pour la contention	100 % FR pour la fraction des frais n'excédant pas 250% BRR + 50% FR pour la fraction des frais comprise entre 250%BRR et 400 % BRR Limitée à 2 années par bénéficiaire pour la contention	100 % FR pour la fraction des frais n'excédant pas 350% BRR + 50% FR pour la fraction des frais comprise entre 350%BRR et 500 % BRR Limitée à 2 années par bénéficiaire pour la contention
Autres prestations dentaires non remboursées par le RO			
- Implantologie dentaire (pilier implantaire et l'implant) (3)	-	-	300 € par implant, limité à 2 implants par an et par bénéficiaire
- Bilan parodontal complet avec radiographie rétroalvéolaire			140 € par acte
- Surfaçage radiculaire			200 € par séance, limité à 2 séances par an et par Bénéficiaire
- Scanner pré-implantaire			200 € par acte, par an et par Bénéficiaire
- Consultation pré-implantaire			90 € par acte, par an et par Bénéficiaire

NATURE DES ACTES	MONTANT DES PRESTATIONS (1)		
	Garanties de base	Garanties améliorées (les prestations s'entendent y compris celles versées au titre des garanties de base)	
		FORMULE EQUILIBRE	FORMULE SÉRÉNITÉ
AUTRES GARANTIES			
Transport	100 % TM	100 % TM	100 % TM
Natalité (3) - Forfait naissance (doublé en cas de naissance gémellaire ou multiple)	6% PMSS par naissance	8% PMSS par naissance	10% PMSS par naissance
Cure thermale (3) Remboursée par le RO	4% PMSS	5% PMSS	6% PMSS
Médecine douce (3) - Ostéopathie, chiropractie, étio-pathie, acupuncture, Psychothérapie, psychomotricité pour les enfants, nutritionnistes, diététiciens, homéopathie, pédicure	20 € par séance, limité à 1 séance par an et par bénéficiaire	25 € par séance, limité à 2 séances par an et par bénéficiaire	30 € par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire
- Consultations de psychologue non remboursées par le RO Limité à 8 séances par an et par bénéficiaire			1 ^{ère} séance à 40 € par séance, et séances suivantes 30 € par séance
Prévention / Dépistage - Ensemble des actes de prévention remboursés par le RO (L.871.1 du Code de la Sécurité sociale) - Ostéodensitométrie osseuse non remboursée par le RO	100 % TM	100 % TM	100 % TM
		40 € par consultation	40 € par consultation

- Frais médicaux : Grille optique

NATURE DES ACTES	MONTANT DES PRESTATIONS (1)		
	Garanties de base	Garanties améliorées (les prestations s'entendent y compris celles versées au titre des garanties de base)	
	FORMULE EQUILIBRE	FORMULE SÉRÉNITÉ	FORMULE CONFORT
OPTIQUE			
Les prestations des garanties monture et verres s'entendent y compris les remboursements versés par le RO			
<i>Renouvellement limité à 1 équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter de la date d'acquisition, ramené à un an en cas d'évolution de la vue et pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, hors exception réglementaire.</i>			
<i>Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours des périodes susmentionnées</i>			
Équipement « 100% SANTÉ »* Classe A Monture, verres, prestations d'appairage, prestations d'adaptation et filtres	 100% FR *		
Équipement Hors « 100% SANTÉ » - Tarif libre * Classe B - Monture : <ul style="list-style-type: none"> • Bénéficiaire de 16 ans ou plus • Bénéficiaire de moins de 16 ans 	80 € par monture 50 € par monture	100 € par monture 70 € par monture	100 € par monture 90 € par monture
- Verre <ul style="list-style-type: none"> • Bénéficiaire de 16 ans ou plus : Par verre uni-focal de sphère inférieure ou égale à 6 et cylindre inférieur ou égal à 4 Par verre uni-focal de sphère supérieure à 6 ou cylindre supérieur à 4 Par verre multifocal ou progressif sans cylindre de sphère inférieure ou égale à 4 Par verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique de sphère inférieure ou égale à 8 Autre verre multifocal ou progressif • Bénéficiaire de moins de 16 ans : Par verre uni-focal de sphère inférieure ou égale à 6 et cylindre inférieur ou égal à 4 Par verre uni-focal de sphère supérieure à 6 ou cylindre supérieur à 4 Par verre multifocal ou progressif sans cylindre de sphère inférieure ou égale à 4 Par verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique de sphère inférieure ou égale à 8 Autre verre multifocal ou progressif 	GARANTIE PAR VERRE SELON LE BESOIN DE CORRECTION (MESURE DE LA SPHERE EN DIOPTRIES)		
	70 €	90 €	115 €
	90 €	110 €	165 €
	120 €	140 €	180 €
	170 €	240 €	250 €
	210 €	300 €	350 €
	70 €	80 €	100 €
	90 €	100 €	110 €
	110 €	120 €	120 €
	130 €	130 €	130 €
	130 €	170 €	200 €
- Prestations d'adaptation	4 €	4 €	4 €
Lentilles correctrices			
- Remboursées par le RO	100 % FR - RSS	100 % FR - RSS	100 % FR - RSS
- Non remboursées par le RO (y compris lentilles jetables)	5% PMSS par an et par bénéficiaire	6% PMSS par an et par bénéficiaire	8% PMSS par an et par bénéficiaire

(3) Précisions sur les Garanties :

Hospitalisation	Le Contrat prend notamment en charge le Forfait patient urgences.
Orthodontie non remboursée par le RO	Seuls sont pris en charge les traitements orthodontiques diagnostiqués, délivrés, suivis et facturés par un orthodontiste ou un chirurgien-dentiste diplômé d'état. Cet orthodontiste ou ce chirurgien-dentiste doit être référencé auprès des autorités compétentes.
Implantologie dentaire	Pour chaque implant dentaire, l'Institution prend en considération pour le versement de la Prestation, la première date effective de soins réalisé par le professionnel de santé. Les prothèses sur implant sont garanties au titre du poste "Prothèses dentaires".
Natalité	Sur présentation de l'extrait d'acte de naissance ou du jugement d'adoption plénière du ou des enfants. Les dépenses médicales remboursées par le Régime Obligatoire au titre de l'assurance maternité sont prises en charge dans les conditions fixées aux Garanties. Il n'est versé qu'un forfait par foyer et il est limité à 2 en cas de naissance ou d'adoption multiple.
Cure thermale	Remboursement du forfait de surveillance médicale, du forfait thermal, des frais de transport et d'hébergement (nuitée) à l'exclusion des frais de repas. Les autres dépenses médicales relatives à la cure thermale sont prises en charge dans les conditions fixées au Contrat pour chaque acte.
Médecine douce	Concerné des pratiques thérapeutiques non remboursées par le Régime Obligatoire ; seules sont remboursées par le régime les pratiques listées, dans la limite du forfait annuel indiqué qui s'applique pour chaque Bénéficiaire et pour l'ensemble des pratiques de la liste ; il peut être utilisé en une ou plusieurs fois sur l'année civile. Les actes doivent être pratiqués par un professionnel de santé diplômé d'état ou ayant obtenu un diplôme délivré par des établissements agréés, dans sa spécialité ou ayant enregistré son diplôme dans les répertoires nationaux FINESS, RPPS ou ADELI et disposant d'un numéro de SIRET.

- **Frais médicaux : Garanties – Exemples de remboursement**

RÉGIME "CLAUDE SOCIALE" CARREFOUR :
Exemples comparatifs de remboursements (au 1er janvier 2026)

Libellé de l'Acte	Honoraires	Base de Remboursement Sécurité sociale	Remboursement Sécurité sociale (1)	Remboursement Formule EQUILIBRE	Reste à charge	Remboursement Formule SERENITE	Reste à charge	Remboursement Formule CONFORT	Reste à charge	Formule CONFORT Remboursement avec intervention du régime supplémentaire	Reste à charge
MÉDECIN Généraliste											
- Généraliste Secteur 1	30,00 €	30,00 €	21,00 €	9,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
- Généraliste Secteur 2 Non option	40,00 €	21,00 €	16,10 €	13,90 €	18,10 €	23,30 €	0,00 €	23,30 €	0,00 €	23,30 €	0,00 €
MÉDECIN Spécialiste											
- Spécialiste Option	40,00 €	26,00 €	18,55 €	21,45 €	0,26 €	21,45 €	0,00 €	21,45 €	0,00 €	21,45 €	0,00 €
- Spécialiste Secteur 2 Non option	60,00 €	23,00 €	18,10 €	13,90 €	38,10 €	39,00 €	14,00 €	39,00 €	14,00 €	43,00 €	0,00 €
HOSPITALISATION (exemple : arthroscopie bilatérale)											
Hospitalisation chirurgie Option-ase	3 663,10 €	793,10 €	793,10 €	793,10 €	1 870,00 €	1 886,20 €	253,00 €	1 870,00 €	0,00 €	1 870,00 €	0,00 €
Hospitalisation arthroscopie Non Option-ase	2 642,10 €	793,10 €	793,10 €	636,00 €	1 230,00 €	793,10 €	1 070,00 €	793,10 €	1 070,00 €	1 070,00 €	0,00 €
DENTAIRE											
Soins dentaires (traitement d'une carie sur 2 dents)	60,00 €	60,00 €	30,00 €	30,00 €	0,00 €	30,00 €	0,00 €	30,00 €	0,00 €	30,00 €	0,00 €
Prothèse dentaire remboursée par Sécurité sociale Permis 100	800,00 €	120,00 €	72,00 €	238,00 €	278,00 €	310,00 €	210,00 €	400,00 €	72,00 €	400,00 €	72,00 €
Orthodontie adulte par Sécurité sociale (1 semestre)	700,00 €	153,00 €	0,00 €	547,00 €	105,00 €	691,00 €	100,13 €	600,87 €	11,20 €	600,87 €	11,20 €
OPTIQUE*											
Ventes simples (pour 2 verres)	250,00 €	0,10 €	0,00 €	139,94 €	30,00 €	179,96 €	0,00 €	229,94 €	0,00 €	229,94 €	0,00 €
Ventes progressives (pour 2 verres)	400,00 €	0,10 €	0,00 €	249,94 €	170,00 €	239,94 €	0,00 €	300,04 €	30,00 €	300,04 €	30,00 €
Monture adulte	120,00 €	0,05 €	0,00 €	79,97 €	40,00 €	99,97 €	0,00 €	100,07 €	20,00 €	100,07 €	20,00 €
Verres non remboursés par Sécurité sociale	200,00 €	70,00 €	0,00 €	200,00 €	79,70 €	240,00 €	20,70 €	200,00 €	0,00 €	200,00 €	0,00 €
Maest Equilibra 1 activité, Sécurité 2 activités, Confort 3 activités, par bénéficiaire	90,00 €	0,00 €	0,00 €	30,00 €	30,00 €	30,00 €	30,00 €	30,00 €	30,00 €	30,00 €	30,00 €

(1) Ce montant ne tient pas compte de la participation forfaitaire prélevée directement par la Sécurité sociale.
Les honoraires sont majorés de 10% à titre indicatif.
* Option exemple permis 100 : 1 équipement bleu les 24 mois sauf changement de correction.
Remboursements maest seul, Equilibra 1 et Equilibra 2 régime supplémentaire.
Valeur 2025 du Plafond Mensuel Sécurité sociale : 3 025 €

AWJ
MEC
2

- **Prévoyance : Non Cadre**

GARANTIE DECES – PERTE TOTALE ET IRREVERSIBLE D'AUTONOMIE (P.T.I.A.) TOUTES CAUSES

Versement d'un capital égal à :

	SALAIRE DE RÉFÉRENCE (TRANCHES A ET B)
■ Célibataire, veuf, divorcé, séparé de corps judiciairement sans Enfant à charge	50%
■ Marié, Pacsé Concubin sans Enfant à charge	140%
■ Majoration par Enfant à charge	50%

En cas de décès du Participant, le montant du capital défini ci-dessus intègre la Prestation versée au titre de la Garantie Frais d'obsèques pour celui-ci.

GARANTIE DOUBLE EFFET

Versement d'un capital égal à **100 % de celui défini à la Garantie décès toutes causes.**

GARANTIE FRAIS D'OBSEQUES

Prise en charge des frais d'obsèques dans la limite de :

	PLAFOND MENSUEL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
■ Participant :	100 %
■ Conjoint ou Pacsé :	100 %
■ Enfant à charge :	100 %

En tout état de cause la prise en charge de l'Institution est limitée aux frais réellement engagés.

GARANTIE RENTE EDUCATION

Versement, à chaque Enfant à charge, d'une rente temporaire d'éducation annuelle égale à :

	SALAIRE DE RÉFÉRENCE (TRANCHES A ET B)
■ Jusqu'à son 11 ^{ème} anniversaire	5%
■ de son 11 ^{ème} à son 16 ^{ème} anniversaire	12%
■ de son 16 ^{ème} anniversaire, tant qu'il a la qualité d'Enfant à charge au sens du Contrat et jusqu'à son 26 ^{ème} anniversaire au plus tard (sous conditions).	20%

La rente devient viagère si l'enfant est ou devient handicapé tel que défini au Contrat.

GARANTIE EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL

⇒ INCAPACITÉ TEMPORAIRE TOTALE

Participant bénéficiant du maintien de salaire prévu par les CCN ou accords de l'Entreprise adhérente

Versement d'une indemnité journalière, en complément de celle servie par le Régime Obligatoire et celle prévue par les accords collectifs, égale à :

**SALAIRE DE RÉFÉRENCE
(TRANCHES A ET B)
70 %**

DÉLAI DE FRANCHISE

L'indemnité journalière est versée à l'expiration des obligations de l'Entreprise adhérente au titre du maintien de salaire prévu par les accords collectifs de l'Entreprise adhérente.

Participant ne bénéficiant pas du maintien de salaire prévu par les CCN ou accords de l'Entreprise adhérente

Versement d'une indemnité journalière, en complément de celle servie par le Régime Obligatoire, égale à :

**SALAIRE DE RÉFÉRENCE
(TRANCHES A ET B)
70%**

DÉLAI DE FRANCHISE

L'indemnité journalière est versée après une période d'arrêt de travail continue **de 45 jours**.

Il est précisé que pour la **Garantie Incapacité temporaire totale de travail, suite à une maladie ou à un Accident**, si le Participant bénéficie des indemnités journalières du Régime Obligatoire au titre de l'Assurance Maladie (et non au titre de l'Assurance des Accidents de Travail ou des Maladies Professionnelles), **celle-ci est acquise après un Délai de carence de 6 mois décompté de la date d'affiliation du Participant.**

⇒ INVALIDITÉ – INCAPACITÉ PERMANENTE TOTALE OU PARTIELLE

Versement d'une rente, en complément de celle servie par le Régime Obligatoire, égale à :

	SALAIRE DE RÉFÉRENCE (TRANCHES A ET B)
■ 2ÈME OU 3ÈME CATÉGORIE OU TAUX D'INCAPACITÉ > OU = 66%	70 %
■ 1ÈRE CATÉGORIE OU TAUX D'INCAPACITÉ > OU = 33% ET < 66%	50 %

IL EST RAPPELÉ QUE LES PRESTATIONS EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL SONT VERSÉES DANS LES LIMITES PRÉVUES AU PARAGRAPHE CUMUL DES PRESTATIONS DU CONTRAT.

- **Prévoyance : Cadre**

GARANTIE DECES – PERTE TOTALE ET IRREVERSIBLE D'AUTONOMIE (P.T.I.A.) TOUTES CAUSES

Versement d'un capital égal à :

	SALAIRE DE RÉFÉRENCE (TRANCHES A ET B)
■ Célibataire, veuf, divorcé, séparé de corps judiciairement sans Enfant à charge	300 %
■ Marié, Pacsé, Concubin sans Enfant à charge	300 %
■ Participant avec un Enfant à charge	350 %
■ Majoration par Enfant à charge supplémentaire	(dont 50% au titre de l'Enfant à charge) 50 %

En cas de décès du Participant, le montant du capital défini ci-dessus intègre la Prestation versée au titre de la Garantie Frais d'obsèques pour celui-ci.

GARANTIE DECES – PERTE TOTALE ET IRREVERSIBLE D'AUTONOMIE (P.T.I.A.) PAR ACCIDENT

Versement d'un capital supplémentaire égal à **100% de celui défini à la Garantie décès – Perte totale et irréversible d'autonomie toutes causes.**

GARANTIE DOUBLE EFFET

Versement d'un capital égal à **100 % de celui défini à la Garantie décès toutes causes.**

GARANTIE FRAIS D'OBSEQUES

Prise en charge des frais d'obsèques dans la limite de :

	PLAFOND MENSUEL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
■ Participant :	100 %
■ Conjoint ou Pacsé:	100 %
■ Enfant à charge :	100 %

En tout état de cause la prise en charge de l'Institution est limitée aux frais réellement engagés.

GARANTIE RENTE EDUCATION

Versement, à chaque Enfant à charge, d'une rente temporaire d'éducation annuelle égale à :

	SALAIRE DE RÉFÉRENCE (TRANCHES A ET B)
■ tant qu'il a la qualité d'Enfant à charge au sens du Contrat et jusqu'à son 26 ^{ème} anniversaire au plus tard (sous conditions).	15%

Le montant de la rente est doublé si l'Enfant à charge est ou devient orphelin de père et de mère.

La rente devient viagère si l'enfant est ou devient handicapé tel que défini au Contrat.

GARANTIE EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL

⇒ INCAPACITÉ TEMPORAIRE TOTALE

Participant bénéficiant du maintien de salaire prévu par les CCN ou accords de l'Entreprise adhérente

Versement d'une indemnité journalière, en complément de celle servie par le Régime Obligatoire et celle prévue par les accords collectifs, égale à :

SALAIRE DE RÉFÉRENCE (TRANCHE A)	SALAIRE DE RÉFÉRENCE (TRANCHE B)
25 %	75 %

DÉLAI DE FRANCHISE

L'indemnité journalière est versée à l'expiration des obligations de l'Entreprise adhérente au titre du maintien de salaire prévu par les accords collectifs de l'Entreprise adhérente.

Participant ne bénéficiant pas du maintien de salaire prévu par les CCN ou accords de l'Entreprise adhérente

Versement d'une indemnité journalière, en complément de celle servie par le Régime Obligatoire, égale à :

SALAIRE DE RÉFÉRENCE (TRANCHE A)	SALAIRE DE RÉFÉRENCE (TRANCHE B)
25 %	75 %

DÉLAI DE FRANCHISE

L'indemnité journalière est versée après une période d'arrêt de travail continue de **90 jours**.

⇒ INVALIDITÉ – INCAPACITÉ PERMANENTE TOTALE OU PARTIELLE

Versement d'une rente, en complément de celle servie par le Régime Obligatoire, égale à :

	SALAIRE DE RÉFÉRENCE (TRANCHE A)	SALAIRE DE RÉFÉRENCE (TRANCHE B)
■ 2ÈME OU 3ÈME CATÉGORIE OU TAUX D'INCAPACITÉ > OU = 66%	25 %	75 %
■ 1ÈRE CATÉGORIE OU TAUX D'INCAPACITÉ > OU = 33% ET < 66%	16 %	46 %

IL EST RAPPELÉ QUE LES PRESTATIONS EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL SONT VERSÉES DANS LES LIMITES PRÉVUES AU PARAGRAPHE CUMUL DES PRESTATIONS DU CONTRAT.

Floj
AMC
L

ANNEXE 2 : Tableaux des garanties Prévoyance Employés, Agents de maitrise et Cadres appliquées au sein des sociétés Cora, Covicar 71 et Covicar 72

Prévoyance Cora : Employés

GARANTIE DÉCÈS – PERTE TOTALE ET IRRÉVERSIBLE D'AUTONOMIE (P.T.I.A.) TOUTES CAUSES

Versement d'un capital égal à :

	<u>SALAIRE DE REFERENCE (TRANCHES A ET B)</u>
■ Célibataire, veuf, divorcé, séparé de corps judiciairement	100 %
■ Marié, lié par un Pacsé ou vivant en concubinage	150 %
■ Majoration par Personne à charge	50 %

GARANTIE DOUBLE EFFET

Versement d'un capital égal à : **100 % de celui défini à la Garantie décès toutes causes.**

GARANTIE FRAIS D'OBSÈQUES

Prise en charge des frais d'obsèques dans la limite de :

	<u>PLAFOND MENSUEL DE LA SECURITE SOCIALE</u>
■ Participant :	100 %
■ Conjoint, partenaire de PACS , concubin :	100 %
■ Enfant à charge :	100 %

En tout état de cause la prise en charge de l'Institution est limitée aux frais réellement engagés.

GARANTIE RENTE ÉDUCATION

Versement, à chaque Enfant à charge, d'une rente temporaire d'éducation annuelle égale à :

	<u>SALAIRE DE REFERENCE (TRANCHES A ET B)</u>
■ Jusqu'à 10 ^{ème} anniversaire de l'Enfant à charge	4 %
■ de 10 au 16 ^{ème} anniversaire de l'Enfant à charge	6 %
■ de 16 au 26 ^{ème} anniversaire (si poursuites d'études) de l'Enfant à charge	9 %

La rente devient viagère pour l'enfant en situation d'handicap, tel que défini à l'article 3.2.1 des Conditions générales et à l'article 1.3 de la Notice d'information.

GARANTIE EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL

⇒ INCAPACITÉ TEMPORAIRE

Versement d'une indemnité journalière, y compris celle servie par le Régime Obligatoire et éventuellement celles versées par le Souscripteur ou de tout autre revenu de remplacement, égale à :

- PARTICIPANT BÉNÉFICIAIRE DU MAINTIEN DE SALAIRE (TOTAL OU PARTIEL) RESULTANT DES ACCORDS EN VIGUEUR CHEZ LE SOUSCRIPTEUR

SALAIRE DE RÉFÉRENCE (NET) (TRANCHES A ET B)
85 %

DELAI DE FRANCHISE

L'indemnité journalière est versée à l'issue de la 1^{ère} période de maintien de salaire (total ou partiel) résultant des accords en vigueur chez le Souscripteur.

- PARTICIPANT NE BÉNÉFICIAIRE PAS DU MAINTIEN DE SALAIRE (TOTAL OU PARTIEL) RESULTANT DES ACCORDS EN VIGUEUR CHEZ LE SOUSCRIPTEUR

SALAIRE DE RÉFÉRENCE (NET) (TRANCHES A ET B)
85 %

DELAI DE FRANCHISE

L'indemnité journalière est versée après une période d'arrêt de travail continue de 45 jours.

⇒ INVALIDITÉ – INCAPACITÉ PERMANENTE TOTALE OU PARTIELLE

Versement d'une rente, y compris celle servie par le Régime Obligatoire et éventuellement celles versées par le Souscripteur ou de tout autre revenu de remplacement, égale à :

- INVALIDITÉ TOTALE OU PARTIELLE

	SALAIRE DE RÉFÉRENCE (NET) (TRANCHES A ET B)
■ 3 ^{ÈME} CATÉGORIE	85 %
■ 2 ^{ÈME} CATÉGORIE	85 %
■ 1 ^{ÈRE} CATÉGORIE	55 %

- INCAPACITÉ PERMANENTE TOTALE OU PARTIELLE

	SALAIRE DE RÉFÉRENCE (NET) (TRANCHES A ET B)
■ TAUX D'INCAPACITÉ PERMANENTE > OU = 66%	85 %
■ TAUX D'INCAPACITÉ PERMANENTE > OU = 33% ET < 66%	55 %

« N » étant le taux d'Incapacité permanente retenue par le Régime Obligatoire.

IL EST RAPPELÉ QUE LES PRESTATIONS EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL SONT VERSEES DANS LES LIMITES PREVUES A L'ARTICLE 4.4 DES CONDITIONS GÉNÉRALES ET A L'ARTICLE 7.4 DE LA NOTICE D'INFORMATION.

fwj AKC
y

Prévoyance Cora : Agents de maitrise

Deux (2) options de Garanties décès – perte totale et irréversible d'autonomie sont proposées :

- **Option 1 : Capital décès et rente éducation**

ou

- **Option 2 : Capital décès, rente éducation et rente de Conjoint**

En cas de survenance d'un événement ouvrant droit à Prestation, le ou les bénéficiaire(s) désigné(s) notifie(nt) par écrit à l'Institution l'option choisie dans un délai d'un (1) mois.

Toutefois, l'Option 1 sera retenue par l'Institution pour le paiement des Prestations :

- en absence de choix formel du ou des bénéficiaire(s),
- si la situation de famille du Participant au moment de l'événement ouvrant droit aux Prestations ne permet pas l'application de l'option choisie,
- si, en cas de pluralité de bénéficiaires, ces derniers ne parviennent pas à se mettre d'accord sur le choix d'une option.

Tout choix d'option non porté à la connaissance de l'Institution avant le paiement des Prestations prévues au Contrat lui est inopposable.

OPTION 1 : Capital décès et rente éducation

GARANTIE DÉCÈS – PERTE TOTALE ET IRRÉVERSIBLE D'AUTONOMIE (P.T.I.A.) TOUTES CAUSES

Versement d'un capital égal à :

	SALAIRE DE REFERENCE (TRANCHES A ET B)
■ Quelle que soit la situation matrimoniale du Participant	310 %

GARANTIE DÉCÈS – PERTE TOTALE ET IRRÉVERSIBLE D'AUTONOMIE (P.T.I.A.) PAR ACCIDENT

Versement d'un capital supplémentaire égal à **100 %** de celui défini à la Garantie décès – Perte totale et irréversible d'autonomie toutes causes.

GARANTIE DOUBLE EFFET

Versement d'un capital égal à : **50 %** de celui défini à la Garantie décès toutes causes.

GARANTIE FRAIS D'OBSÈQUES

Prise en charge des frais d'obsèques dans la limite de :

	PLAFOND MENSUEL DE LA SECURITE SOCIALE
■ Participant :	100 %
■ Conjoint, partenaire de PACS , concubin :	100 %
■ Enfant à charge :	100 %

En tout état de cause la prise en charge de l'Institution est limitée aux frais réellement engagés.

GARANTIE RENTE ÉDUCATION

Versement, à chaque Enfant à charge, d'une rente temporaire d'éducation annuelle égale à :

	<u>SALAIRE DE REFERENCE</u> (TRANCHES A ET B)
■ Jusqu'à 9 ans inclus de l'Enfant à charge	4 %
■ de 10 à 15 ans inclus de de l'Enfant à charge	6 %
■ de 16 à 25 ans inclus (si poursuite d'étude) de de l'Enfant à charge	9 %

La rente devient viagère pour l'enfant en situation d'handicap, tel que défini à l'article 3.2.1 des Conditions générales et à l'article 1.3 de la Notice d'information.

OPTION 2 : Capital décès, rente éducation et rente de Conjoint

GARANTIE DÉCÈS – PERTE TOTALE ET IRRÉVERSIBLE D'AUTONOMIE (P.T.I.A.) TOUTES CAUSES

⇒ GARANTIE DECES

Versement d'un capital égal à :

	<u>SALAIRE DE REFERENCE</u> (TRANCHES A ET B)
■ Quelle que soit la situation matrimoniale du Participant	200 %

⇒ GARANTIE PERTE TOTALE ET IRRÉVERSIBLE D'AUTONOMIE

Versement d'un capital égal à : **100 % de celui défini à la Garantie décès toutes causes en « Option 1 »**

A titre indicatif, capital de l'Option 1

	<u>SALAIRE DE REFERENCE</u> (TRANCHES A ET B)
■ Quelle que soit la situation matrimoniale du Participant	310 %

GARANTIE DÉCÈS – PERTE TOTALE ET IRRÉVERSIBLE D'AUTONOMIE (P.T.I.A.) PAR ACCIDENT

Versement d'un capital supplémentaire égal à **100 % de celui défini à la Garantie décès – Perte totale et irréversible d'autonomie toutes causes.**

GARANTIE DOUBLE EFFET

Versement d'un capital égal à : **50 % de celui défini à la Garantie décès toutes causes en « Option 1 »**

A titre indicatif, capital de l'Option 1

	<u>SALAIRE DE REFERENCE</u> (TRANCHES A ET B)
■ Quelle que soit la situation matrimoniale du Participant	310 %

FW
JARC
S

GARANTIE FRAIS D'OBSÈQUES

Prise en charge des frais d'obsèques dans la limite de :

	<u>PLAFOND MENSUEL DE LA SECURITE SOCIALE</u>
■ Participant :	100 %
■ Conjoint, partenaire de PACS , concubin :	100 %
■ Enfant à charge :	100 %

En tout état de cause la prise en charge de l'institution est limitée aux frais réellement engagés.

GARANTIE RENTE DE CONJOINT SURVIVANT

⇒ RENTE VIAGERE

Versement, au conjoint survivant, d'une Rente viagère annuelle égale à :
0,2 % du Salaire de référence (Tranches A et B) x (65-X).

⇒ RENTE TEMPORAIRE

Versement, au conjoint survivant, d'une Rente temporaire annuelle égale à :
0,4 % du Salaire de référence (Tranches A et B) x (X-25).

« X » étant l'âge du Participant au jour de son décès par différence de millésime.

En cas de décès du Conjoint survivant, la rente viagère est réversible au profit de chaque Enfant à charge à hauteur de 50 % de son montant. Cette rente est versée dans les conditions définies à la Garantie rente éducation (article 4.2 des Conditions générales et article 4.1 de la Notice d'information).

GARANTIE RENTE EDUCATION

Versement, à chaque Enfant à charge, d'une rente temporaire d'éducation annuelle égale à :

	<u>SALAIRE DE REFERENCE</u> <u>(TRANCHES A ET B)</u>
■ Jusqu'à 9 ans inclus de l'Enfant à charge	4 %
■ de 10 à 15 ans inclus de de l'Enfant à charge	6 %
■ de 16 à 25 ans inclus (si poursuite d'étude) de de l'Enfant à charge	9 %

La rente devient viagère pour l'enfant en situation d'handicap, tel que défini à l'article 3.2.1 des Conditions générales et à l'article 1.3 de la Notice d'information.

DISPOSITIONS COMMUNES AUX DEUX OPTIONS

GARANTIE EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL

⇒ INCAPACITE TEMPORAIRE

Versement d'une indemnité journalière, y compris celle servie par le Régime Obligatoire et éventuellement celles versées par le Souscripteur ou de tout autre revenu de remplacement, égale à :

<u>SALAIRE DE REFERENCE (NET)</u> <u>(TRANCHES A ET B)</u>
85 %

DELAI DE FRANCHISE

L'indemnité journalière est versée après une période d'arrêt de travail cumulée au cours des 365 jours précédant le premier jour susceptible d'ouvrir droit à l'indemnité, de **55 jours**.

Fwj
AKC
✓

GARANTIE EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL (suite)

⇒ INVALIDITÉ – INCAPACITÉ PERMANENTE TOTALE OU PARTIELLE

Versement d'une rente, y compris celle servie par le Régime Obligatoire et éventuellement celles versées par le Souscripteur ou de tout autre revenu de remplacement, égale à :

■ INVALIDITÉ TOTALE OU PARTIELLE

	<u>SALAIRE DE REFERENCE</u> (TRANCHES A ET B)
■ 3EME CATEGORIE	80 %
■ 2EME CATEGORIE	80 %
■ 1ERE CATEGORIE	48 %

■ INCAPACITÉ PERMANENTE TOTALE OU PARTIELLE

	<u>SALAIRE DE REFERENCE</u> (TRANCHES A ET B)
■ TAUX D'INCAPACITÉ PERMANENTE > OU = 66%	80 %
■ TAUX D'INCAPACITÉ PERMANENTE > OU = 33% ET < 66%	80 % x (N/66)

« N » étant le taux d'Incapacité permanente retenue par le Régime Obligatoire.

■ ALLOCATION POUR TIERCE PERSONNE

Lorsque le Participant est classé en 3^{ème} catégorie d'invalidité ou s'il est en incapacité permanente totale à un taux égal ou supérieur à 80%, et qu'il a recours à une tierce personne, il bénéficie d'une allocation viagère pour tierce personne à compter de la date de son classement dans la 3^{ème} catégorie ou de la reconnaissance de son état d'incapacité permanente totale.

Versement d'une allocation annuelle égale à : **6076,16 € (base exercice 2025)**

IL EST RAPPELE QUE LES PRESTATIONS EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL SONT VERSEES DANS LES LIMITES PREVUES A L'ARTICLE 4.4 DES CONDITIONS GENERALES ET A L'ARTICLE 7.4 DE LA NOTICE D'INFORMATION.

Fusj
JHC

8

Prévoyance Cora : Cadres

Deux (2) options de Garanties décès – perte totale et irréversible d'autonomie sont proposées :

- **Option 1 : Capital décès et rente éducation**

ou

- **Option 2 : Capital décès, rente éducation et rente de Conjoint**

En cas de survenance d'un événement ouvrant droit à Prestation, le ou les bénéficiaire(s) désigné(s) notifié(nt) par écrit à l'Institution l'option choisie dans un délai d'un (1) mois.

Toutefois, l'Option 1 sera retenue par l'Institution pour le paiement des Prestations :

- en absence de choix formel du ou des bénéficiaire(s),
- si la situation de famille du Participant au moment de l'événement ouvrant droit aux Prestations ne permet pas l'application de l'option choisie,
- si, en cas de pluralité de bénéficiaires, ces derniers ne parviennent pas à se mettre d'accord sur le choix d'une option.

Tout choix d'option non porté à la connaissance de l'Institution avant le paiement des Prestations prévues au Contrat lui est inopposable.

OPTION 1 : Capital décès et rente éducation

GARANTIE DÉCÈS – PERTE TOTALE ET IRRÉVERSIBLE D'AUTONOMIE (P.T.I.A.) TOUTES CAUSES

Versement d'un capital égal à :

	SALAIRE DE REFERENCE (TRANCHES A, B ET C)
■ Quelle que soit la situation matrimoniale du Participant	310 %

GARANTIE DÉCÈS – PERTE TOTALE ET IRRÉVERSIBLE D'AUTONOMIE (P.T.I.A.) PAR ACCIDENT

Versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % de celui défini à la Garantie décès – Perte totale et irréversible d'autonomie toutes causes.

GARANTIE DOUBLE EFFET

Versement d'un capital égal à : 50 % de celui défini à la Garantie décès toutes causes.

GARANTIE FRAIS D'OBSÈQUES

Prise en charge des frais d'obsèques dans la limite de :

	PLAFOND MENSUEL DE LA SECURITE SOCIALE
■ Participant :	100 %
■ Conjoint, partenaire de PACS , concubin :	100 %
■ Enfant à charge :	100 %

En tout état de cause la prise en charge de l'Institution est limitée aux frais réellement engagés.

GARANTIE RENTE ÉDUCATION

Versement, à chaque Enfant à charge, d'une rente temporaire d'éducation annuelle égale à :

	<u>SALAIRE DE REFERENCE</u> (TRANCHES A, B ET C)
■ Jusqu'à 9 ans inclus de l'Enfant à charge	4 %
■ de 10 à 15 ans inclus de de l'Enfant à charge	6 %
■ de 16 à 25 ans inclus (si poursuite d'étude) de de l'Enfant à charge	9 %

La rente devient viagère pour l'enfant en situation d'handicap, tel que défini à l'article 3.2.1 des Conditions générales et à l'article 1.3 de la Notice d'information.

OPTION 2 : Capital décès, rente éducation et rente de Conjoint

GARANTIE DÉCÈS – PERTE TOTALE ET IRRÉVERSIBLE D'AUTONOMIE (P.T.I.A.) TOUTES CAUSES

⇒ GARANTIE DECES

Versement d'un capital égal à :

	<u>SALAIRE DE REFERENCE</u> (TRANCHES A, B ET C)
■ Quelle que soit la situation matrimoniale du Participant	200 %

⇒ GARANTIE PERTE TOTALE ET IRREVERSIBLE D'AUTONOMIE

Versement d'un capital égal à : **100 % de celui défini à la Garantie décès toutes causes en « Option 1 »**

A titre indicatif, capital de l'Option 1

	<u>SALAIRE DE REFERENCE</u> (TRANCHES A, B ET C)
■ Quelle que soit la situation matrimoniale du Participant	310 %

GARANTIE DÉCÈS – PERTE TOTALE ET IRRÉVERSIBLE D'AUTONOMIE (P.T.I.A.) PAR ACCIDENT

Versement d'un capital supplémentaire égal à **100 % de celui défini à la Garantie décès – Perte totale et irréversible d'autonomie toutes causes.**

GARANTIE DOUBLE EFFET

Versement d'un capital égal à : **50 % de celui défini à la Garantie décès toutes causes en « Option 1 »**

A titre indicatif, capital de l'Option 1

	<u>SALAIRE DE REFERENCE</u> (TRANCHES A, B ET C)
■ Quelle que soit la situation matrimoniale du Participant	310 %

GARANTIE FRAIS D'OBSÈQUES

Prise en charge des frais d'obsèques dans la limite de :

	<u>PLAFOND MENSUEL DE LA SECURITE SOCIALE</u>
■ Participant :	100 %
■ Conjoint, partenaire de PACS , concubin :	100 %
■ Enfant à charge :	100 %

En tout état de cause la prise en charge de l'Institution est limitée aux frais réellement engagés.

GARANTIE RENTE DE CONJOINT SURVIVANT

⇒ RENTE VIAGERE

Versement, au conjoint survivant, d'une Rente viagère annuelle égale à :
0,2 % du Salaire de référence (Tranches A, B ET C) x (65-X).

⇒ RENTE TEMPORAIRE

Versement, au conjoint survivant, d'une Rente temporaire annuelle égale à :
0,4 % du Salaire de référence (Tranches A, B ET C) x (X-25).

« X » étant l'âge du Participant au jour de son décès par différence de millésime.

En cas de décès du Conjoint survivant, la rente viagère est réversible au profit de chaque Enfant à charge à hauteur de 50 % de son montant. Cette rente est versée dans les conditions définies à la Garantie rente éducation (article 4.2 des Conditions générales et article 4.1 de la Notice d'information).

GARANTIE RENTE ÉDUCATION

Versement, à chaque Enfant à charge, d'une rente temporaire d'éducation annuelle égale à :

	<u>SALAIRE DE REFERENCE</u> <u>(TRANCHES A, B ET C)</u>
■ Jusqu'à 9 ans inclus de l'Enfant à charge	4 %
■ de 10 à 15 ans inclus de de l'Enfant à charge	6 %
■ de 16 à 25 ans inclus (si poursuite d'étude) de de l'Enfant à charge	9 %

La rente devient viagère pour l'enfant en situation d'handicap, tel que défini à l'article 3.2.1 des Conditions générales et à l'article 1.3 de la Notice d'information.

DISPOSITIONS COMMUNES AUX DEUX OPTIONS

GARANTIE EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL

⇒ INCAPACITE TEMPORAIRE

Versement d'une indemnité journalière, y compris celle servie par le Régime Obligatoire et éventuellement celles versées par le Souscripteur ou de tout autre revenu de remplacement, égale à :

<u>SALAIRE DE REFERENCE (NET)</u> <u>(TRANCHES A, B ET C)</u>
100 %

DELAI DE FRANCHISE

L'indemnité journalière est versée après une période d'arrêt de travail cumulée au cours des 365 jours précédant le premier jour susceptible d'ouvrir droit à l'indemnité, de **90 jours**.

GARANTIE EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL (suite)

⇒ INVALIDITÉ – INCAPACITÉ PERMANENTE TOTALE OU PARTIELLE

Versement d'une rente, y compris celle servie par le Régime Obligatoire et éventuellement celles versées par le Souscripteur ou de tout autre revenu de remplacement, égale à :

■ INVALIDITÉ TOTALE OU PARTIELLE

	<u>SALAIRE DE REFERENCE</u> (TRANCHES A, B ET C)
■ 3EME CATEGORIE	80 %
■ 2EME CATEGORIE	80 %
■ 1ERE CATEGORIE	48 %

■ INCAPACITÉ PERMANENTE TOTALE OU PARTIELLE

	<u>SALAIRE DE REFERENCE</u> (TRANCHES A, B ET C)
■ TAUX D'INCAPACITÉ PERMANENTE > OU = 66%	80 %
■ TAUX D'INCAPACITÉ PERMANENTE > OU = 33% ET < 66%	80 % x (N/66)

« N » étant le taux d'Incapacité permanente retenue par le Régime Obligatoire.

■ ALLOCATION POUR TIERCE PERSONNE

Lorsque le Participant est classé en 3^{ème} catégorie d'invalidité ou s'il est en incapacité permanente totale à un taux égal ou supérieur à 80%, et qu'il a recours à une tierce personne, il bénéficie d'une allocation viagère pour tierce personne à compter de la date de son classement dans la 3^{ème} catégorie ou de la reconnaissance de son état d'incapacité permanente totale.

Versement d'une allocation annuelle égale à : **6076,16 € (base exercice 2025)**

IL EST RAPPELE QUE LES PRESTATIONS EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL SONT VERSEES DANS LES LIMITES PREVUES A L'ARTICLE 4.4 DES CONDITIONS GENERALES ET A L'ARTICLE 7.4 DE LA NOTICE D'INFORMATION.

Prévoyance Covicar 71 et Covicar 72 : Employés

GARANTIE DÉCÈS – PERTE TOTALE ET IRRÉVERSIBLE D'AUTONOMIE (P.T.I.A.) TOUTES CAUSES

Versement d'un capital égal à :

	<u>SALAIRE DE RÉFÉRENCE</u> (TRANCHES 1 ET 2)
■ Célibataire, veuf, divorcé, séparé de corps judiciairement sans Enfant à charge	100 %
■ Marié, Pacsé, en concubinage sans Enfant à charge	150 %
■ Participant avec un Enfant à charge	185 %
■ Majoration par Enfant à charge supplémentaire (du 2 ^{ème} au 3 ^{ème} enfant)	+ 35 %
■ Majoration par Enfant à charge supplémentaire (à compter du 4 ^{ème} enfant)	+ 50 %

GARANTIE DÉCÈS – PERTE TOTALE ET IRRÉVERSIBLE D'AUTONOMIE (P.T.I.A.) PAR ACCIDENT

Versement d'un capital supplémentaire égal à 50 % de celui défini à la Garantie décès – Perte totale et irréversible d'autonomie toutes causes.

GARANTIE DOUBLE EFFET

Versement d'un capital égal à 100 % de celui défini à la Garantie décès toutes causes.

GARANTIE FRAIS D'OBSÈQUES

Prise en charge des frais d'obsèques dans la limite de :

	<u>PLAFOND MENSUEL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE</u>
■ Participant :	160 %
■ Conjoint (Marié, Pacsé ou Concubin) :	60 %
■ Enfant à charge :	60 %

En tout état de cause la prise en charge de l'Institution est limitée aux frais réellement engagés.

GARANTIE RENTE DE CONJOINT SURVIVANT

⇒ RENTE TEMPORAIRE

Versement, au conjoint survivant, d'une Rente temporaire annuelle égale à :

<u>SALAIRE DE RÉFÉRENCE</u> (TRANCHES 1 ET 2)
10 %

GARANTIE RENTE ÉDUCATION

⇒ RENTE EDUCATION

Versement, à chaque Enfant à charge, d'une rente temporaire d'éducation annuelle égale à :

	<u>SALAIRE DE RÉFÉRENCE</u> (TRANCHES 1 ET 2)
■ jusqu'au 18 ^{ème} anniversaire inclus	15 %
■ jusqu'à son 26 ^{ème} anniversaire au plus tard (si poursuite d'études)	15 %

La rente devient viagère pour l'enfant handicapé tel que défini à l'article 3.2.1 des Conditions générales.

GARANTIE EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL

⇒ INCAPACITÉ TEMPORAIRE

Versement d'une indemnité journalière, en complément de celle servie par le Régime Obligatoire, égale à :

<u>SALAIRE DE RÉFÉRENCE</u> (TRANCHES 1 ET 2)
27,5 %

DELAI DE FRANCHISE

L'indemnité journalière est versée après une période d'arrêt de travail continue de :

- Ancienneté < à 10 ans : **180 jours**,
- Ancienneté entre 10 ans et 25 ans : **360 jours**,
- Ancienneté > à 25 ans : **540 jours**,

⇒ INVALIDITÉ TOTALE OU PARTIELLE (hors accident du travail ou maladie professionnelle)

Versement d'une rente, y compris celle servie par le Régime Obligatoire, égale à :

	<u>SALAIRE DE RÉFÉRENCE</u> (TRANCHES 1 ET 2)
■ 3ÈME CATÉGORIE	75 %
■ 2ÈME CATÉGORIE	75 %
■ 1ÈRE CATÉGORIE	50 %

⇒ INCAPACITÉ PERMANENTE TOTALE OU PARTIELLE (en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle)

Versement d'une rente, y compris celle servie par le Régime Obligatoire, égale à :

	<u>SALAIRE DE RÉFÉRENCE</u> (TRANCHES 1 ET 2)
■ TAUX D'INCAPACITÉ PERMANENTE > OU = 66%	75 %
■ TAUX D'INCAPACITÉ PERMANENTE > OU = 33% ET < 66%	50 %

IL EST RAPPELÉ QUE LES PRESTATIONS EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL SONT VERSÉES DANS LES LIMITES PRÉVUES À L'ARTICLE 4.4 DES CONDITIONS GÉNÉRALES ET À L'ARTICLE 7.4 DE LA NOTICE D'INFORMATION.

Prévoyance Covicar 71 et Covicar 72 : Agents de maîtrise

GARANTIE DÉCÈS – PERTE TOTALE ET IRRÉVERSIBLE D'AUTONOMIE (P.T.I.A.) TOUTES CAUSES

Versement d'un capital égal à :

	SALAIRE DE RÉFÉRENCE (TRANCHES 1 ET 2)
■ Célibataire, veuf, divorcé, séparé de corps judiciairement sans Enfant à charge	100 %
■ Marié, Pacsé, en concubinage sans Enfant à charge	150 %
■ Participant avec un Enfant à charge	185 %
■ Majoration par Enfant à charge supplémentaire (du 2 ^{ème} au 3 ^{ème} enfant)	+ 35 %
■ Majoration par Enfant à charge supplémentaire (à compter du 4 ^{ème} enfant)	+ 50 %

GARANTIE DÉCÈS – PERTE TOTALE ET IRRÉVERSIBLE D'AUTONOMIE (P.T.I.A.) PAR ACCIDENT

Versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % de celui défini à la Garantie décès – Perte totale et irréversible d'autonomie toutes causes.

GARANTIE DOUBLE EFFET

Versement d'un capital égal à 100 % de celui défini à la Garantie décès toutes causes.

GARANTIE FRAIS D'OBSÈQUES

Prise en charge des frais d'obsèques dans la limite de :

	PLAFOND MENSUEL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
■ Participant :	160 %
■ Conjoint (Marié, Pacsé ou Concubin) :	60 %
■ Enfant à charge :	60 %

En tout état de cause la prise en charge de l'Institution est limitée aux frais réellement engagés.

GARANTIE RENTE DE CONJOINT SURVIVANT

⇒ RENTE TEMPORAIRE

Versement, au conjoint survivant, d'une Rente temporaire annuelle égale à :
Montant de la pension de réversion du régime de retraite complémentaire du Participant (AGIRC/ARRCO)

⇒ RENTE VIAGÈRE

Versement, au conjoint survivant, d'une Rente viagère annuelle égale à :
0,85 % du Salaire de référence (Tranches 1 et 2) x (65-X).

« X » étant l'âge du Participant au jour de son décès par différence de millésime.

GARANTIE RENTE ÉDUCATION

⇒ RENTE EDUCATION

Versement, à chaque Enfant à charge, d'une rente temporaire d'éducation annuelle égale à :

	<u>SALAIRE DE RÉFÉRENCE</u> (TRANCHES 1 ET 2)
■ jusqu'au 18 ^{ème} anniversaire inclus	15 %
■ jusqu'à son 26 ^{ème} anniversaire au plus tard (si poursuite d'études)	15 %

La rente devient viagère pour l'enfant handicapé tel que défini à l'article 3.2.1 des Conditions générales.

⇒ CAPITAL SUBSTITUTIF

En cas d'absence d'Enfant à charge, versement d'un capital égal à :

<u>SALAIRE DE RÉFÉRENCE</u> (TRANCHES 1 ET 2)
50 %

GARANTIE EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL

⇒ INCAPACITÉ TEMPORAIRE

Versement d'une indemnité journalière, y compris celle servie par le Régime Obligatoire, égale à :

<u>SALAIRE DE RÉFÉRENCE</u> (TRANCHES 1 ET 2)
80 %

DÉLAI DE FRANCHISE

L'indemnité journalière est versée après une période d'arrêt de travail continue de :

- Ancienneté < à 10 ans : **180 jours**,
- Ancienneté entre 10 ans et 25 ans : **360 jours**,
- Ancienneté > à 25 ans : **540 jours**,

⇒ INVALIDITÉ TOTALE OU PARTIELLE (hors accident du travail ou maladie professionnelle)

Versement d'une rente, y compris celle servie par le Régime Obligatoire, égale à :

	<u>SALAIRE DE RÉFÉRENCE</u> (TRANCHES 1 ET 2)
■ 3ÈME CATÉGORIE	75 %
■ 2ÈME CATÉGORIE	75 %
■ 1ÈRE CATÉGORIE	50 %

⇒ INCAPACITÉ PERMANENTE TOTALE OU PARTIELLE (en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle)

Versement d'une rente, y compris celle servie par le Régime Obligatoire, égale à :

	<u>SALAIRE DE RÉFÉRENCE</u> (TRANCHES 1 ET 2)
■ TAUX D'INCAPACITÉ PERMANENTE > OU = 66%	75 %
■ TAUX D'INCAPACITÉ PERMANENTE > OU = 33% ET < 66%	50 %

IL EST RAPPELÉ QUE LES PRESTATIONS EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL SONT VERSÉES DANS LES LIMITES PRÉVUES À L'ARTICLE 4.4 DES CONDITIONS GÉNÉRALES ET À L'ARTICLE 7.4 DE LA NOTICE D'INFORMATION.

Prévoyance Covicar 71 et Covicar 72 : Cadres

GARANTIE DÉCÈS – PERTE TOTALE ET IRRÉVERSIBLE D'AUTONOMIE (P.T.I.A.) TOUTES CAUSES

Versement d'un capital égal à :

	SALAIRE DE RÉFÉRENCE (TRANCHES 1 ET 2)
■ Célibataire, veuf, divorcé, séparé de corps judiciairement sans Enfant à charge	240 %
■ Marié, Pacsé, en concubinage sans Enfant à charge	340 %
■ Majoration par Personne à charge	+ 80 %

GARANTIE DÉCÈS – PERTE TOTALE ET IRRÉVERSIBLE D'AUTONOMIE (P.T.I.A.) PAR ACCIDENT

Versement d'un capital supplémentaire égal à **100 %** de celui défini à la Garantie décès – Perte totale et irréversible d'autonomie toutes causes.

GARANTIE DOUBLE EFFET

Versement d'un capital égal à **100 %** de celui défini à la Garantie décès toutes causes.

GARANTIE FRAIS D'OBSÈQUES

Prise en charge des frais d'obsèques dans la limite de :

	PLAFOND MENSUEL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
■ Participant :	110 %
■ Conjoint (Marié, Pacsé ou Concubin) :	60 %
■ Enfant à charge :	60 %

En tout état de cause la prise en charge de l'Institution est limitée aux frais réellement engagés.

GARANTIE PRÉDÉCÈS DU CONJOINT

En cas de précécès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs, sous réserve du non versement de la Garantie « Double effet », versement d'un capital égal à :

SALAIRE DE RÉFÉRENCE (TRANCHES 1 ET 2)
100 %

GARANTIE RENTE DE CONJOINT SURVIVANT

⇒ RENTE TEMPORAIRE

Versement, au conjoint survivant, d'une Rente temporaire annuelle égale à :
250 fois la valeur du point AGIRC/ARRCO acquis x (65-X) acquis au jour du décès.

⇒ RENTE VIAGERE

Versement, au conjoint survivant, d'une Rente viagère annuelle égale à :
60% du nombre de point AGIRC/ARRCO acquis + 60% des droits de retraite complémentaire AGIRC/ARRCO qu'aurait acquis le Participant jusqu'à l'âge normal de départ en retraite

« X » étant l'âge du Participant au jour de son décès par différence de millésime.

⇒ CAPITAL SUBSTITUTIF

En cas de décès du Participant célibataire sans Enfant à charge, versement d'un capital égal à :

<u>SALAIRE DE RÉFÉRENCE</u> (TRANCHES 1 ET 2)
100 %

⇒ RENTE ORPHELIN

En cas de décès du Participant et de son Conjoint, versement, à chaque Enfant à charge, d'une rente temporaire d'éducation annuelle égale à **50 % de la rente versée au titre de la Garantie rente de Conjoint survivant.**

Cette rente est versée jusqu'au 21^{ème} anniversaire de l'enfant, sauf invalidité telle que définie à l'article 3.2.1 des Conditions générales.

Dans tous les cas, les rentes sont versées dans les conditions définies pour la Garantie rente éducation.

GARANTIE RENTE ÉDUCATION

⇒ RENTE EDUCATION

Versement, à chaque Enfant à charge, d'une rente temporaire d'éducation annuelle égale à :

	<u>SALAIRE DE RÉFÉRENCE</u> (TRANCHES 1 ET 2)
■ jusqu'au 18 ^{ème} anniversaire inclus	15 %
■ jusqu'à son 26 ^{ème} anniversaire au plus tard (si poursuite d'études)	15 %

⇒ CAPITAL SUBSTITUTIF

En cas d'absence d'Enfant à charge, versement d'un capital égal à :

<u>SALAIRE DE RÉFÉRENCE</u> (TRANCHES 1 ET 2)
50 %

GARANTIE EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL

⇒ INCAPACITÉ TEMPORAIRE

Versement d'une indemnité journalière, y compris celle servie par le Régime Obligatoire, égale à :

<u>SALAIRE DE RÉFÉRENCE</u> (TRANCHES 1 ET 2)
80 %

DÉLAI DE FRANCHISE

L'indemnité journalière est versée après une période d'arrêt de travail continue de **19 mois**.

⇒ INVALIDITÉ TOTALE OU PARTIELLE (hors accident du travail ou maladie professionnelle)

Versement d'une rente, y compris celle servie par le Régime Obligatoire, égale à :

	<u>SALAIRE DE RÉFÉRENCE</u> (TRANCHES 1 ET 2)
■ 3ÈME CATÉGORIE	75 %
■ 2ÈME CATÉGORIE	75 %
■ 1ÈRE CATÉGORIE	50 %

⇒ INCAPACITÉ PERMANENTE TOTALE OU PARTIELLE (en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle)

Versement d'une rente, y compris celle servie par le Régime Obligatoire, égale à :

	<u>SALAIRE DE RÉFÉRENCE</u> (TRANCHES 1 ET 2)
■ TAUX D'INCAPACITÉ PERMANENTE > OU = 66%	75 %
■ TAUX D'INCAPACITÉ PERMANENTE > OU = 40% ET < 66%	50 %

IL EST RAPPELÉ QUE LES PRESTATIONS EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL SONT VERSÉES DANS LES LIMITES PRÉVUES À L'ARTICLE 4.4 DES CONDITIONS GÉNÉRALES ET À L'ARTICLE 7.4 DE LA NOTICE D'INFORMATION.

fu
rec
g

ANNEXE 3 – Rappel des dispositions encadrant la mise en cause des accords collectifs

- A la date du transfert, les conventions et accords collectifs applicables au sein de la société d'origine sont automatiquement mis en cause.
- Les conventions et accords mis en cause continuent de s'appliquer :
 - pendant un délai de 15 mois (préavis de 3 mois + délai de survie de 12 mois, sauf clause conventionnelle prévoyant une durée supérieure) ;
 - ou pour les accords à durée déterminée, jusqu'à leur terme, s'il est antérieur à la fin de ce délai ;
 - ou jusqu'à l'entrée en vigueur d'un éventuel accord collectif de substitution, conclu après le transfert

Les dispositions conventionnelles mises en cause continuent ainsi à s'appliquer pendant une durée de 15 mois après la date du transfert, sauf accord de substitution.

- Pendant le délai de survie, les salariés transférés bénéficient à la fois des conventions et accords en vigueur au sein de la société d'accueil ainsi que de ceux dont relève l'ancien employeur. Doivent alors s'appliquer les règles de comparaison :

Non-cumul des avantages ayant le même objet ou la même cause

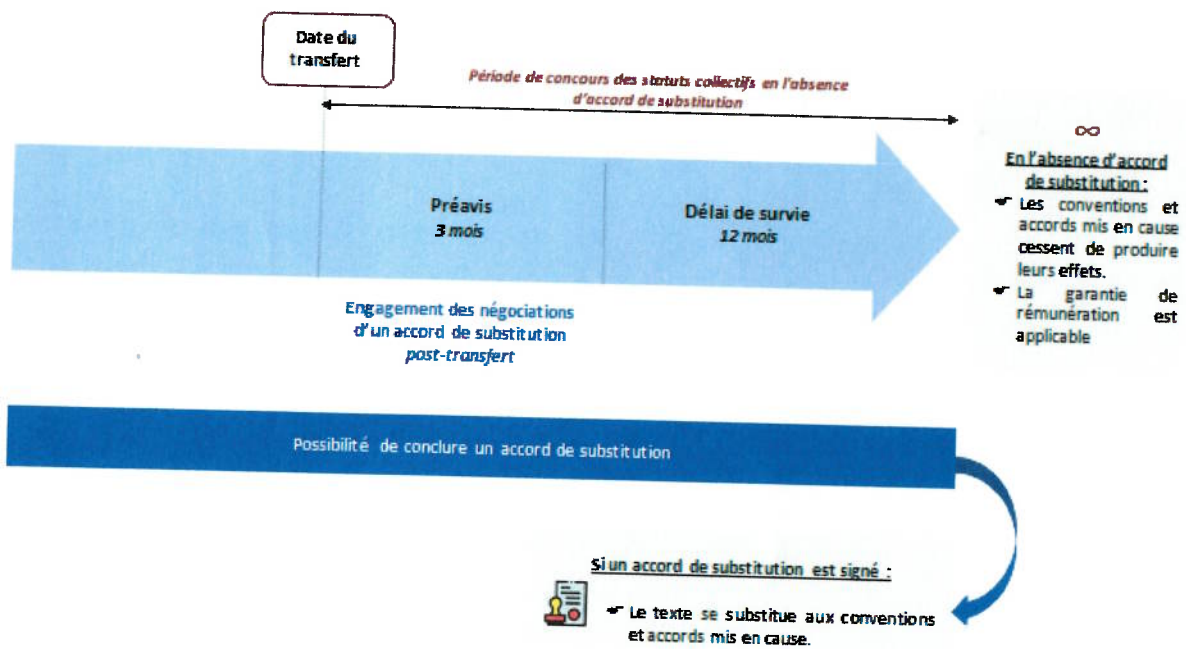


Application de l'avantage le plus favorable aux salariés (appréciation non pas individuelle mais au regard de l'intérêt de la catégorie concernée par l'avantage)

- Au terme du délai de survie, à défaut d'accord de substitution :
 - Les salariés transférés bénéficient d'une garantie de rémunération ;
 - Seuls les conventions et accords collectifs de la société d'accueil trouvent à s'appliquer, sous réserve des dispositions de la clause sociale.
 - Pour mémoire, l'article L. 2261-13 du Code du travail stipule que lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée, en application de la convention ou de l'accord dénoncé et du contrat de travail, lors des 12 derniers mois.

- Cette garantie de rémunération s'entend au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception de la première phrase du deuxième alinéa du même article L. 242-1.
- Cette garantie de rémunération peut être assurée par le versement d'une indemnité différentielle entre le montant de la rémunération qui était dû au salarié en vertu de la convention ou de l'accord dénoncé et de son contrat de travail et le montant de la rémunération du salarié résultant de la nouvelle convention ou du nouvel accord, s'il existe, et de son contrat de travail.

Mise en cause des conventions et accords collectifs (L. 2261-14 C. trav.)



Fimocet/Kowalter
 J.W. PNEZ CFE GGC

CHAVIGNY PK
 J.L. Chavigny
 April Boules