



SYNTHESE DES ACCORDS D'ENTREPRISE AG2R REUNICA

JUILLET 2016

CGT AG2R REUNICA
www.cgt-ag2r.fr
cgt.ag2r.reunica@gmail.com

Chapitre I : Durée du travail, Congés, Horaire variable, CET, Rémunérations, PEE..... Page 2 à 15

Durée du travail.....	page 2
Congés.....	page 6
Horaire variable	page 7
Compte-Epargne Temps (CET)	page 9
Rémunérations	page 11
PEE	page 14

**Chapitre II : Congés de fin de carrière, Garantie de ressources et IFC,
PERE (art 83), Retraite supplémentaire (art 39), PERCO Page 16 à 30**

Modalités spécifiques d'alimentation du CET dans le cadre d'un congé de fin de carrière.....	page 16
Dispositions transitoires pour les collaborateurs issus du GIE AG2R	page 18
Dispositions transitoires pour les collaborateurs issus des GIE REUNICA et SYSTALIANS	page 20
Mesures transitoires :	
- Fin du régime Garantie de ressources.....	page 22
- Calcul Allocation départ à la retraite (IFC)	page 22
PERE	page 24
Aménagement fin du régime de retraite supplémentaire à Prestations définies Art 39 (ex AG2R)	page 27
PERCO	page 29

Chapitre III : Régime Frais de Santé et Prévoyance..... Page 31 à 37

Frais de Santé	page 31
Garanties prévoyance	page 35

Ce document se veut synthétique ; dans tous les cas, pour plus de détails, se référer aux accords collectifs signés le 23 juin 2016.

Chapitre I :

Durée du travail, Congés, Horaire variable, CET, Rémunérations, PEE

◇ **Temps de travail**

Date d'application : 1^{er} janvier 2017

Accord spécifique pour les salariés des Centres

Population concernée : tous les salariés, à l'exception des cadres dirigeants

de Relations Client et des plateformes téléphoniques Cicas.

Temps complet :

- 1543,50h (durée annuelle), soit 34h18 (durée hebdomadaire)
- 3 jours ouvrés par an fixés par l'employeur de fermeture de l'entreprise dont le lundi de Pentecôte en tant que journée de solidarité.
- 22 JRTT annuels minimum variable en fonction des aléas du calendrier (jours fériés et jours de ponts CCN)

Heures supplémentaires :

- Caractère exceptionnel, à la demande de l'employeur et selon principe du volontariat ;
- Récupération ou paiement

Modalités d'aménagement « temps complet »

- Choix entre 4 modalités
- Toute demande de changement de modalité pour l'année N+1 doit être faite en septembre de l'année N. Le changement est effectif au 1er janvier de l'année N+1.

Modalité 1 : JRTT programmés sur l'année

- JRTT positionné à raison d'un jour toutes les 2 semaines, dans la limite du nombre de JRTT disponible et choisi entre le lundi, le mercredi et le vendredi en tenant compte des souhaits du collaborateur et des contraintes de fonctionnement du service choisi.
- La journée non travaillée est fixe et arrêtée d'un commun accord entre le collaborateur et le responsable hiérarchique en septembre de l'année N-1.
- 7h37mn/journalier
- 38h06mn les semaines de 5 jours travaillés
- 30h28mn les semaines de 4 jours travaillés

Modifications possibles : sous conditions d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés et avec effectif du service du collaborateur demandeur qui devra au moins être égal à 50 %,

- Jusqu'à 10 JRTT (dans la limite de 5 JRTT par semestre) programmés sur des journées autres que la journée fixe non travaillée,
- Les jours modifiés peuvent être accolés aux week-ends, JRTT, jours fériés ou jours de congés de toute nature
- JRTT non pris au 31 décembre de l'année N affectés au CET (Compte Epargne Temps)

Modalité 2 : demi-JRTT programmés sur l'année

- demi-JRTT positionné chaque semaine, dans la limite du nombre de JRTT disponible et choisi entre le lundi, le mercredi et le vendredi en tenant compte des souhaits du collaborateur et des contraintes de fonctionnement du service.
- 7h37mn pour une journée pleine / 3h49mn pour une demi-journée travaillée.
- 34h18mn hebdomadaire répartie sur 4,5 jours travaillés.

Modifications possibles

- Jusqu'à 10 demi-JRTT (dans la limite de 5 demi-JRTT par semestre) programmés sur des journées autres que la demi-journée fixe non travaillée.
- les demi-JRTT peuvent être accolés aux week-ends, JRTT, jours fériés ou jours de congés de toute nature.
- Demi JRTT non pris au 31 décembre de l'année N affectés au CET (Compte Epargne Temps)

Modalité 3 : JRTT planifiés au cours de chaque semestre

- 7h37mn/journalier

Conditions :

- 50 % des JRTT au premier semestre et 50 % au second semestre.
- Demande au minimum 7 jours ouvrés à l'avance en tenant compte des souhaits du collaborateur et des contraintes de fonctionnement du service
- Les JRTT peuvent être accolés aux week-ends, JRTT, jours fériés et/ou jours de congés de toute nature
- Les JRTT doivent être pris pendant l'année civile ou transféré sur le compte épargne temps

NB : Lorsque des circonstances exceptionnelles empêchent le collaborateur de poser des JRTT au cours du premier semestre, report possible au second semestre, dans la limite de 5 JRTT maximum.

Modalité 4 : Répartition uniforme du temps de travail

- Sur 5 jours
- 6h51mn/journalier
- 34h18mn hebdomadaire

Traitement des absences

- Les absences du collaborateur (congé de maternité, adoption, accueil jeune enfant, maladie ; soins enfants, conjoints et ascendants) entraînent une réduction proportionnelle du nombre de JRTT fixé en début d'année :
- La proratisation du nombre de JRTT acquis au cours de l'année est effectuée à partir de la formule suivante
- $$\frac{\text{Nombre de jours de travail dans l'année} - \text{jours d'absence}}{\text{Nombre de jours de travail dans l'année}} \times \text{nombre de JRTT} = \text{nombre de JRTT proratisés}$$

(arrondi au demi-JRTT supérieur)
- Ex : $202 - 9$ (absence maladie) / 202×22 JRTT = 21,01 soit 21 JRTT

Temps partiel :

- La période de référence du temps partiel est hebdomadaire.
- 3 jours ouvrés par an fixés par l'employeur de fermeture de l'entreprise dont le lundi de Pentecôte en tant que journée de solidarité.

Modalités d'aménagement « temps partiel »

- Choix entre 3 modalités
- Toute demande de changement de modalité pour l'année N+1 doit être faite en septembre de l'année N. Le changement est effectif au 1er janvier de l'année N+1
- Priorisations d'accès aux temps partiels, si toutes les demandes ne peuvent être accordées, selon situations familiales
- Accès ou retour au temps complet vers l'emploi du salarié ou emploi équivalent, à formuler 3 mois avant mise en œuvre ; matérialisé par avenant au contrat de travail, à durée indéterminée
- Passage à des temps partiels ou temps complets soumis à accord de l'employeur

Journée de solidarité à récupérer :

- utilisation d'un jour de congé autre que le congé légal (congé supplémentaire, jour d'ancienneté ...)
- travail d'une journée supplémentaire : la durée de cette journée est réduite en proportion de l'horaire contractuel par rapport à la durée journalière des collaborateurs à temps plein
- utilisation du crédit inscrit sur le compteur annuel débit/crédit temps partiel

Modalité 5 : 88,86 % de la durée collective du travail

- 30h26mn hebdomadaire réparties sur 4 jours soit 7h37mn

Modalité 6 : 80 % de la durée collective du travail

- 27h26mn hebdomadaire réparties sur 4 jours soit 6h51 / jour

Modalité 7 : 50 % de la durée collective du travail

- 17h09 mn hebdomadaire, soit 50 % de la durée collective du travail.
- Cette modalité fixant une durée hebdomadaire du travail inférieure au volume horaire minimum fixé par les dispositions légales en vigueur, elle n'est accessible que dans les cas dérogatoires limitativement énumérés par ces dispositions.

Horaires individualisés : (voir le Règlement des horaires variables)

- Report d'heures de 5h00 maximum d'une semaine sur l'autre
- Report 8h00 maximum en fin de mois.
- Report d'heures négatif de 6h00 maximum autorisé.

Temps de travail des Cadres

Les Cadres sont classés en 2 catégories (hors Cadres Dirigeants) :

- « **Cadres intégrés** » = durée de travail prédéterminée, peuvent être soumis au décompte horaire.
- « **Cadres Autonomes** » = ne peuvent exercer une durée prédéterminée ; tous les Cadres à partir de classe 6 niveau C (hormis classes 6 niveaux C et D en activité de fonctionnement collectif de service qui restent à l'horaire collectif) et les Cadres Itinérants.

Durée de travail des Cadres autonomes :

- **Forfait 208 jours** (y compris journée de solidarité) par an
- Forfait de **206 jours** pour les agents de **maîtrise itinérants** issus du GIE Réunion.
- Nombre de jours de travail proratisé pour les collaborateurs au forfait entrés en cours d'année.
- **17 jours de RTT minimum** pour une année de travail effectif de 208 jours.
- Prise des JRTT ou demi-JRTT sur l'année civile, avec à titre exceptionnel possibilité de reporter 3 jours par an sur les 3 premiers mois de l'année suivante, ou les jours non pris partent sur CET

Forfait jours réduit :

- Possibilité d'accéder à un forfait jours réduit négocié (moins de 208 jours y compris jour solidarité) incluant des JRTT ; demande à formuler 3 mois avant mise en œuvre, soumise à acceptation employeur, matérialisée par un avenant au contrat de travail.

Mesures spécifiques pour les salariés ex-Réunica et Systalians :

Pour ceux qui souhaitent garder leur formule de temps de travail actuelle :

- Durée du travail : 1600 h par an (ex-Réunica) et 1607 h (ex-Systalians), y compris la journée de solidarité.
- Journée de solidarité : lundi de Pentecôte, prise dans le cadre d'un des 3 jours RTT fixé par l'employeur.
- Nombre de jours RTT : jours calendaires – jours de week-end – jours de congés payés légaux – jours fériés – nombre de jours à travailler dans l'année / acquisition tout au long de l'année civile
- Prise des JRTT : dans l'année, par semestre et prise par anticipation possible, demande au minimum 15 jours calendaires à l'avance.
- 3 JRTT à disposition de l'employeur et correspondant systématiquement à 3 jours de fermeture de l'entreprise.
- Changement de modalités (formules) :
- A compter du 1^{er} juillet 2016, toute modification de modalité de temps de travail se fera dans le cadre d'une des 7 nouvelles modalités. Avec matérialisation d'un avenant au contrat de travail et maintien de rémunération.

Déconnexion :

- Droit à la déconnexion en dehors des horaires d'ouverture de l'établissement de rattachement et pendant la durée légale de repos quotidien et hebdomadaire.
- L'entreprise ne doit pas envoyer de mail en dehors des horaires en vigueur ; en cas de réception, le collaborateur n'a pas à y répondre

Congés

**NB : Les droits aux congés pour ancienneté,
Congés exceptionnels, congés liés au droit local
et jours de fractionnement restent acquis**

A compter du 1^{er} juillet 2016

- **Congés payés** : 25 jours ouvrés pour une année de droit plein à congés payés
- **Congés supplémentaires** : à partir de 58 ans, 2 ans d'ancienneté, une semaine supplémentaire
- **Congé maternité** : Salariée sans enfant ou avec 1 seul enfant lors d'une naissance, congé de 20 semaines
- **Congé d'adoption** : Salarié (1an ancienneté minimum) sans enfant ou avec 1 seul enfant lors d'une adoption, congé de 14 semaines ;
- **Soins enfants** (absence à justifier par certificat médical) :
 - 8 jours ouvrés par an si la famille comporte 1 enfant de moins de 16 ans
 - 9 jours ouvrés par an si la famille comporte 2 enfants de moins de 16 ans
 - 11 jours ouvrés par an si la famille comporte 3 enfants de moins de 16 ans (ou 2 enfants à charge soit de la mère soit du père) ou si la famille comporte 1 enfant handicapé à charge.
- **Soins descendants de 16 ans et plus, conjoints, ascendants, concubin ou partenaire pacsé:**
 - 2 jours ouvrés en raison de maladie grave
 - absence à justifier par certificat médical,

A compter du 1^{er} janvier 2017

- **Rentrée scolaire** : (maternelle ou primaire, ou si changement d'établissement d'un enfant de - de 16 ans)
 - 2 heures de réduction horaire le matin et 2 heures l'après-midi (le salarié travaille entre ces 2 périodes)
 - ou une demi-journée ouvrée.

◇ Horaire variable

- **Durée de l'accord** : Durée indéterminée
- **Date d'application** : 1^{er} janvier 2017
- **Champ d'application (hors collaborateurs au forfait jour)**
- L'horaire variable s'applique à l'ensemble des collaborateurs du GIE AG2R RÉUNICA relevant du système de décompte horaire de leur temps de travail, à l'exception des collaborateurs des Centres de relation clients accueil et des plateformes téléphoniques Cicis.
- **Horaires de travail / Métropole** :

	Plages fixes	Plages variables
<u>Principe</u> :	Tous collaborateurs	Centres de gestion et Directions fonctionnelles
	Le matin de 9h30 à 11h30 L'après-midi de 14h00 à 16h00	Le matin : de 7h30 à 9h30 L'après-midi : de 16h00 à 18h30
<u>Exception</u> :	Réduction horaire conventionnelle (*)	Directions régionales et Cicis
	Le matin de 10h00 à 11h30 L'après-midi de 14h00 à 15h00	Le matin : de 8h00 à 9h30 L'après-midi : de 16h00 à 18h45
<u>Pause déjeuner</u> : Plage mobile comprise entre 11h30 et 14h00. Interruption de travail de 30 minutes minimum.		

- (*) Les collaborateurs bénéficiant d'au moins deux heures de réduction horaire journalière, en application de la convention collective, peuvent déroger, en accord avec leur manager, aux plages fixes.

- **Horaires spécifiques des Antilles** :

	Plages fixes	Plages variables
<u>Principe</u> :	<u>Etablissements des Antilles</u>	
	Le matin de 9h00 à 11h00 L'après-midi de 13h30 à 15h30	Le matin : de 7h00 à 9h00 L'après-midi : de 15h30 à 17h30
<u>Pause déjeuner</u> : Plage mobile fixée de 11h00 à 13h30. Interruption de travail de 30 minutes minimum.		

<u>Collaborateurs commerciaux des établissements des Antilles</u>		
Exception :	Le matin de 9h30 à 11h30	Le matin : de 7h30 à 9h30
	L'après-midi de 14h00 à 16h00	L'après-midi : de 16h00 à 18h00
<p>Pause déjeuner : Plage mobile comprise entre 11h30 et 14h00. Interruption de travail de 30 minutes minimum.</p>		

- **Horaires spécifiques de la Guyane :** Les horaires seront aménagés après information/consultation du CHSCT compétent.
- **Décompte du temps de présence**
- Enregistrement quotidien par les salariés (par badgeuse ou par un document auto-déclaratif) du temps de travail en début et fin de chaque période de travail, et de toute sortie exceptionnelle (cette dernière nécessitant l'autorisation de la hiérarchie pendant les plages fixes).
- A défaut d'enregistrement des horaires de travail, le collaborateur est considéré comme absent.
- Les horaires effectués au-delà ou en deçà de l'horaire de référence, sont gérés sous forme de crédit ou de débit, dans les conditions prévues dans l'accord relatif au temps de travail.

◇ **Compte-Epargne Temps**

Condition d'ancienneté : 1 an

Formalités d'adhésion :

- adhésion facultative
- ouverture lors de la première demande d'alimentation
- consultation des droits sur le self RH
- pas d'alimentation automatique : uniquement sur l'initiative du salarié.

Alimentation :

- Alimentation en temps

Le salarié peut déposer :

- des jours de CP : 5^{ème} semaine de congés payés, jours de fractionnement, jours pour ancienneté, jours de congés supplémentaires : Maxi : 12 jours / an
- des jours de repos compensateurs
- des jours de RTT Maxi : 12 jours / an
- **Limite globale annuelle de 24 jours / année civile**

- Alimentation en argent

- Conversion de tout ou partie du 13^{ème} ou 14^{ème} mois Maxi : de 21,67 jours / an

- Plafond global :

- **45 jours par année, tout mode d'alimentation confondu**
- **220 jours au total**

Utilisation :

- Utilisation en temps

- Financer : un congé sans solde, sabbatique, reprise ou création d'entreprise, congé parental d'éducation, congé pour convenance personnelle, projet de formation.
- Financer un passage à temps partiel

- Utilisation en argent
- Compléter la rémunération : conversion monétaire dans la limite de 10 jours par an (possible deux fois par an, sur le salaire de février et juin) : Les jours posés au titre de la cinquième semaine de congés payés ne sont pas monétisables.
- Transfert sur le PEE : dans la limite de 10 jours par an, y compris jours non monétisables.
(Demande à formuler avant le 31 octobre de chaque année)
- Transfert sur le PERCO : dans la limite de 10 jours par an, y compris jours non monétisables (demande à formuler avant le 31 octobre de chaque année)
- Transfert sur le PERE (article 83) : dans la limite de 10 jours par an, y compris jours non monétisables (demande à formuler avant le 31 octobre de chaque année)
- Rachat de cotisations d'assurance vieillesse

Liquidation

Le CET peut être liquidé dans les conditions suivantes :

- Fin du contrat de travail
- Déblocage anticipé :
 - le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité de l'intéressé ;
 - la naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte au moins deux enfants à charge ;
 - le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civile de solidarité ; lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
 - l'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par la décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
 - le décès de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité,
 - l'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer

effectivement le contrôle, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

- l'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement d'une résidence ;
- la situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation ;
- la mobilité professionnelle au sein d'un autre employeur du Groupe AG2R LA MONDIALE. (mariage, pacs, naissance, divorce, décès, invalidité... à demander dans les 3 mois qui suivent l'événement)

Les jours font l'objet d'une conversion monétaire. La valeur du jour suit l'évolution salariale du collaborateur. Elle est calculée de la façon suivante :

(Salaire de base temps plein + ancienneté) / 21,67. Le 13ème mois, l'allocation de vacances et l'éventuelle part variable versée au collaborateur ne sont pas pris en compte dans la base de calcul.)

Transfert des droits déjà épargnés

Les jours placés sur les anciens CET ex-Réunica et ex-Systaliens sont transférés dans le nouveau dispositif, quel que soit le nombre de jours épargnés auparavant.

◇ **Rémunérations**

Date d'application : 1^{er} juillet 2016

Modalités de paiement des salaires

- Paiement sur 14 mois, ou lissage sur 12 mois. Possibilité de changer de modalité une fois par an.

Augmentations individuelles

- Passage de A à B : 1 % minimum de la RMMG de la classe et du niveau antérieur du collaborateur
- Passage de niveau (hors passage de niveau A à un niveau B) : 2 % minimum de la RMMG de la classe et du niveau antérieur du collaborateur
- Changement de classe : 3 % minimum de la RMMG de la classe et du niveau antérieurs du collaborateur

Prime de transports Individuels

- La prise en charge des frais de transport personnel est supprimée à compter du 01 juillet 2016. Les montants qui étaient versés à ce titre seront réintégrés dans le salaire.
- Les salariés des sites d'Esves, Foix ou Guéret continuent à percevoir cette prise en charge à hauteur de 28€. Le différentiel qui existera entre ce montant et celui qui leur était versé précédemment sera réintégré dans leur salaire.

NB : Les primes de transport collectives sont maintenues (obligation légale de l'employeur)

Médailles du travail

- 1 300 euros pour l'attribution de la médaille d'argent (20 ans d'ancienneté de service) ;
- 1 800 euros pour l'attribution de la médaille de vermeil (30 ans d'ancienneté de service) ;
- 2 200 euros pour l'attribution de la médaille d'or (35 ans d'ancienneté de service) ;
- 2 500 euros pour l'attribution de la grande médaille d'or (40 ans d'ancienneté de service) ;

Deux périodes transitoires avec le versement de la prime la plus favorable :

Promotions comprises entre le 14 juillet 2016 et le 1er janvier 2018

- soit la gratification précédemment applicable dans son entité d'origine ;
- soit la nouvelle gratification.

Promotions comprises entre le 14 juillet 2018 et le 1er janvier 2019

- soit de 70 % la gratification précédemment applicable dans son entité d'origine ;
- soit la nouvelle gratification.

Primes anniversaire (ex Réunica)

- Mesure transitoire pour 2 ans :
- ✓ **25 ans d'ancienneté révolue au 31 décembre 2018 maximum = 1500€ bruts**
- ✓ **38 ans d'ancienneté révolue au 31 décembre 2018 maximum = 2400€ bruts**

Ces primes ne sont pas cumulables avec les médailles du travail sans un délai de 3 ans entre les deux versements.

La prime des 38 ans d'ancienneté n'est en aucun cas cumulable avec la médaille du travail « Grand Or » (40 ans d'ancienneté).

Tickets restaurant

- Valeur : 8,81€

Allocations garde d'enfants de – de 3 ans (ex Réunica et Systalians)

- Uniquement pour les enfants nés avant le 01/07/2016 : maintien jusqu'aux 3 ans ou entrée en maternelle

GMP (ex Réunica et Systalians)

- Intégralité de la cotisation prise en charge par l'employeur jusqu'au 31.12.16 puis réintégration dans le salaire de base.

Contrat Santé

- Les différentiels de cotisations du contrat Frais de santé entre les anciens et nouveaux contrats seront pris en charge pour 2016 et réintégrés dans le salaire.

Salariés ex-Systalians

- Passage de 13.5 mois de salaire vers 14 mois, en 4 années progressives.

Salariés ex-Prémalliance

- En cas de retour à temps plein, outre l'augmentation du salaire mensuel de base et de la prime d'ancienneté proportionnelle à l'augmentation de la durée du travail bénéfice de l'augmentation supplémentaire de 1,76 % du salaire mensuel de base et de la prime d'ancienneté
- Dispositif reconduit jusqu'au 31 décembre 2019.

Dons de jours

- Possibilité pour les salariés, sur des périodes définies, de donner anonymement des jours RTT

Congé de présence parentale / Congé de solidarité familiale

- Complément aux allocations journalières à concurrence du salaire net mensuel

Cotisations « retraites » pour les salariés à temps partiel

- Possibilité pour le salarié de cotiser au régime de base et retraite complémentaire comme si il travaillait à temps plein (cotisations patronales prises en charge par l'employeur).

Salaires d'embauche (revus chaque année en NAO)

- Salaire minimum d'embauche : 1525 €
- Salaire minimum pour les métiers de la gestion : 1.560 €
- Salaire minimum pour les CRC et les CICAS : 1610 €
- Salaire minimum pour les métiers commerciaux : 1640 €
- Salaire minimum pour les métiers du management : 2220€

◇ **PEE (Plan d'Epargne Entreprise)**

Condition d'ancienneté : avoir au moins trois mois dans l'Entreprise.

Formalités d'adhésion :

- adhésion facultative
- bulletin d'adhésion mis à la disposition par l'entreprise
- prise d'effet pour l'année civile en cours, au premier jour du mois civil suivant la remise du bulletin par l'adhérent.

Alimentation :

→ **Versement du collaborateur**

- versements au titre de l'intéressement
- versements volontaires : ponctuels ou périodiques d'un montant minimal de 40 €, pas de périodicité imposée.
- transfert de jour RTT ou congé depuis le compte épargne temps (CET) dans la limite de 10 jours par an
- transferts d'avoir détenus par le salarié dans le cadre d'un plan d'épargne salariale (à l'exception du PERCO)

→ **Abondement de l'entreprise**

- 100% pour les premiers 500 € versés.
- 50% pour les versements à partir de 501 euros.
- plafonnement annuel : 2.500 € par année civile.

(Soit un versement de 4.500 € pour obtenir l'abondement maximum de 2.500 €)

→ **Affectation des sommes versées au PEE** :

- au choix de l'adhérent, dans l'un des FCPE (Fonds Communs de Placement d'Entreprise)
- frais de tenue de compte pris en charge par l'entreprise

→ **Blocage des fonds**: 5 ans (minimum légal)

→ **Déblocages anticipés**:

- mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé.
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge.
- divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé.
- invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité.
- décès de l'intéressé, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité.

- cessation du contrat de travail, la cessation de l'activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.
- création ou la reprise d'entreprise ou d'une activité indépendante par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité.
- acquisition ou agrandissement de la résidence principale, ou la remise en état suite à une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- situation de surendettement

Chapitre II :

Congés de fin de carrière, Garantie de ressources et IFC,
PERE (art 83), Retraite supplémentaire (art 39), PERCO

◇ **Congés de Fin de carrière**

(Par utilisation du compte épargne temps)

Durée de l'accord : 5 ans

Conditions :

- bénéficiaire d'un contrat à durée indéterminée
- être volontaire
- avoir au moins 55 ans entre le 01/07/2016 et le 30/06/2021
- signer l'engagement réciproque de départ à la retraite pendant cette période
- dépôt d'une demande d'utilisation du compte épargne temps dans le cadre d'un congé de fin de carrière au plus tôt à l'âge de 55 ans et au plus tard 6 mois avant le départ en congé de fin de carrière

(ex : le salarié qui a 50 ans aujourd'hui et qui partirait en retraite à 67 ans pourra bénéficier de ce dispositif à condition qu'il signe son engagement avant le 01/07/2021)

Le collaborateur s'engage à partir à la retraite à une date comprise entre :

- la date à laquelle il atteint l'âge auquel il peut bénéficier d'une pension de retraite même minorée ;
- la date à laquelle il bénéficie d'une retraite à taux plein en application des régimes légalement obligatoires (de base et complémentaires), cette date étant fixée au regard du relevé de carrière et de la législation en vigueur le jour de la signature du document.

Attention : Ces dates pouvant être modifiées en fonction de l'évolution de la réglementation, la date prévisionnelle de départ en congé fin de carrière pourra évoluer sans que le bénéfice du présent dispositif puisse être refusé au collaborateur.

Il est précisé que les conditions de départ à la retraite s'apprécient au regard des règles en vigueur au jour de la signature de l'engagement réciproque.

◇ **Modalités spécifiques d'alimentation du CET dans le cadre d'un congé de fin de carrière**

- jours épargnés sur le CET
- jours de congés payés acquis mais non encore disponibles à la date de départ en congé de fin de carrière.
- conversion anticipée de tout ou partie de l'indemnité de départ à la retraite. 1 jour = 1/21,67^e d'un mois de salaire temps plein

Abondement

- 100% d'abondement jusqu'à 126 jours épargnés,
- 25% d'abondement pour les jours épargnés au-delà.

Abondement maximum : 143 jours ouvrés.

Attention : l'abondement ne porte pas sur l'indemnité de départ à la retraite qui serait utilisée pour alimenter le compte épargne temps.

→ Utilisation du compte épargne temps dans le cadre d'un congé de fin de carrière

- en une seule période de congés précédant le départ à la retraite.

La date effective de début du congé de fin de carrière est déterminée en fonction :

- des droits épargnés sur le compte épargne temps et utilisés pour la fin de carrière,
- de l'abondement,
- des congés payés, congés pour ancienneté et congés supplémentaires que le collaborateur acquerra pendant la période de congé de fin de carrière et à sa demande expresse,
- et de la date choisie par le collaborateur pour faire liquider ses droits à la retraite, de telle sorte que le terme du congé coïncide avec la date à laquelle le collaborateur s'est engagé à partir à la retraite.

A l'issue de son congé, le collaborateur quitte l'entreprise dans le cadre d'un départ à la retraite.

→ Statut du collaborateur pendant le congé de fin de carrière

- indemnité mensuelle calculée sur la base du salaire mensuel brut de base (soit sur la base du salaire mensuel brut du mois précédent le départ en congé, auquel s'ajoute la prime d'ancienneté.
- 13ème mois et allocation vacances
- acquisition des congés payés, des congés pour ancienneté et des congés supplémentaires
- couverture régime frais de santé et prévoyance applicable au sein du GIE, dans les mêmes conditions pendant toute la durée du congé de fin de carrière
- bénéficiaire des plans d'épargne salariale (PEE et PERCO) avec l'abondement et du plan d'épargne retraite entreprises (PERE)

A noter :

- L'éventuelle part variable versée au collaborateur ne sera pas prise en compte dans la base de calcul.
- Pour les collaborateurs à l'horaire collectif pas de décompte de JRTT.
- Pour les collaborateurs en forfait annuel en jours : maintien de leur durée du travail pendant le congé de fin de carrière.

Pendant le congé de fin de carrière :

En cas d'arrêt maladie inférieur à 90 jours :

- le collaborateur sera considéré en congé épargne temps avec maintien de l'indemnité

En cas d'arrêt maladie dépassant 90 jours calendaires consécutifs :

- les jours d'absences ne seront pas décomptés du compte-épargne temps, le collaborateur sera considéré comme étant en absence maladie et indemnisé au titre de l'incapacité.

◆ **Dispositions transitoires pour les collaborateurs issus du GIE AG2R**

→ Pour les salariés issus du GIE AG2R pouvant bénéficier de l'ancien dispositif :

- période de 6 mois non travaillée, précédent son départ à la retraite.
- ancien calcul pour l'allocation de départ à la retraite (IFC)

Conditions :

- **signature de la lettre de confirmation d'adhésion*** à n-3 (formule 1) ou n-5 (formule 2) de la date de départ à la retraite, soit faite **avant le 1^{er} janvier 2017**.
- **date de départ à la retraite quand le collaborateur bénéficie d'une retraite à taux plein en application des régimes légalement obligatoires (de base et complémentaires)**

**l'adhésion consiste en la confirmation, par le collaborateur, de sa décision d'utilisation du CET dans le cadre de son départ à la retraite et dans les conditions prévues dans l'ancien dispositif AG2R.*

Pour ceux n'ayant pas signé la lettre de confirmation d'adhésion*, les droits épargnés sur le compte-épargne temps spécifique (CET ATT) seront, au 1^{er} janvier 2017, transférés automatiquement sur le nouveau compte-épargne temps.

→ Pour les salariés issus du GIE AG2R entrant dans le nouveau dispositif

Ils bénéficient selon leur date d'entrée dans le nouveau dispositif :

- d'une allocation de départ à la retraite majorée
- d'un abondement sur les jours correspondant à la conversion en temps de tout ou partie de leur indemnité de départ à la retraite, quel que soit le nombre de jours épargnés sur leur compte épargne temps

• entre le 1^{er} juillet 2016 et le 31 décembre 2017

Montant de l'allocation de départ à la retraite (IFC)

Indemnité CCN : 2 mois de salaire (part fixe) + 1/6ème de mois par année d'ancienneté (part variable).

Majoration : 67% de la différence entre le calcul CCN et celui prévu par l'ancien accord (2 mois part fixe + 1/2 mois par année d'ancienneté (part variable) au-delà de 2 mois, limité à 9 mois)

Exemple : pour un salarié (ex AG2R) ayant 23 ans d'ancienneté

CCN : 2 mois + (1/6 x 23) 3,83= 5,83mois

Accord AG2R : 2 mois + (1/2 x 21) 10,5= 12,5 mois limité à 9 mois

Différence : 9 mois – 5,83 mois= 3,17

67% de la différence soit 2,12 mois

Montant de l'IFC pour le salarié : 5,83 + 2,12 = 7,95 mois

Abondement de l'indemnité de départ à la retraite

- 100 % des jours épargnés pour les 126 premiers jours accumulés ;
- 25 % des jours épargnés pour les jours accumulés au-delà ;
- 75 % pour les jours correspondant à la conversion en temps de tout ou partie de l'indemnité de départ à la retraite.

→ Abondement maximum : 143 jours ouvrés.

Exemple : pour un salarié (ex AG2R) ayant 23 ans d'ancienneté à la date du départ en retraite
Conversion de l'IFC en temps : 7,95 mois X 21,67 (nombre de jours moyen par mois) =172,27 jours
Auxquels s'ajoute un abondement de 75% soit 129 jours Total : 301, 27 (soit 14,58 mois)

- entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2018

Montant de l'allocation de départ à la retraite (IFC)

Indemnité CCN : 2 mois de salaire (part fixe) + 1/6^{ème} de mois par année d'ancienneté (part variable).

Majoration : 55% de la différence entre le calcul CCN et celui prévu par l'ancien accord (2 mois part fixe + 1/2 mois par année d'ancienneté (part variable) au-delà de 2 mois, limité à 9 mois)

Exemple : pour un salarié (ex AG2R) ayant 23 ans d'ancienneté CCN :
2 mois + (1/6 x 23) 3,83= 5,83mois
Accord AG2R : 2 mois + (1/2 x 21) 10,5= 12,5 mois limité à 9 mois
Différence : 9 mois – 5,83 mois= 3,17
55% de la différence soit 1,74 mois
Montant de l'IFC pour le salarié : 5,83 + 1,74 = 7,57 mois

Abondement de l'indemnité de départ à la retraite

- 100 % des jours épargnés pour les 126 premiers jours accumulés ;
- 25 % des jours épargnés pour les jours accumulés au-delà ;
- 55 % pour les jours correspondant à la conversion en temps de tout ou partie de l'indemnité de départ à la retraite.

Abondement maximum : 143 jours ouvrés.

Exemple : pour un salarié (ex AG2R) ayant 23 ans d'ancienneté à la date du départ en retraite
Conversion de l'IFC en temps : 7,57 mois X 21,67 (nombre de jours moyen par mois) =164,04 jours
Auxquels s'ajoute un abondement de 55% soit 90,2 jours Total : 254,24 (soit 11,73 mois)

- **entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2019**

Montant de l'allocation de départ à la retraite (IFC)

Indemnité CCN : 2 mois de salaire (part fixe) + 1/6ème de mois par année d'ancienneté (part variable).

Majoration : 33% de la différence entre le calcul CCN et celui prévu par l'ancien accord (2 mois part fixe + 1/2 mois par année d'ancienneté (part variable) au-delà de 2 mois, limité à 9 mois)

Exemple : pour un salarié (ex AG2R) ayant 23 ans d'ancienneté
CCN : 2 mois + (1/6 x 23) 3,83= 5,83mois
Accord AG2R : 2 mois + (1/2 x 21) 10,5= 12,5 mois limité à 9 mois
Différence : 9 mois – 5,83 mois= 3,17
33% de la différence soit 1,05 mois
Montant de l'IFC pour le salarié : 5,83 + 1,05 = 6,88 mois

Abondement de l'indemnité de départ à la retraite

- 100 % des jours épargnés pour les 126 premiers jours accumulés ;
- 25 % des jours épargnés pour les jours accumulés au-delà ;
- 30 % pour les jours correspondant à la conversion en temps de tout ou partie de l'indemnité de départ à la retraite.

Abondement maximum : 143 jours ouvrés.

Exemple : pour un salarié (ex AG2R) ayant 23 ans d'ancienneté à la date du départ en retraite
Conversion de l'IFC en temps : 6,88 mois X 21,67 (nombre de jours moyen par mois) =149,08 jours
Auxquels s'ajoute un abondement de 30% soit 44,7 jours Total : 193,80 (soit 8,94 mois)

◇ Dispositions transitoires pour les collaborateurs issus des GIE REUNICA et SYSTALIANS

- **Ceux déjà en congé de fin de carrière** au 01/07/2016 ne bénéficient pas du nouveau dispositif.
- **Ceux qui ont formulé leur demande écrite** pour bénéficier du congé de fin de carrière mais qui ne sont pas encore en congés fin de carrière au 1^{er} juillet 2016, peuvent bénéficier du nouvel abondement mais exclusivement pour anticiper leur départ physique de l'entreprise, la date de départ étant fixée en lien avec le responsable hiérarchique.
- **Pour ceux** qui n'entrent pas dans les conditions d'application du nouveau dispositif et **qui se trouvent dans les situations suivantes** :
 - du fait de leur nombre de jours en CET majoré de l'abondement à 25%, bénéficieraient d'une surcote à la date fixée de leur départ en retraite,
 - du fait de leur nombre de jours en CET majoré de l'abondement à 25%, diffèreraient la liquidation de leurs droits à retraite dans le cadre du dispositif appelé « carrières longues »,

Les conditions d'abondement de 25% continueront de s'appliquer au 01/07/2016 mais exclusivement utilisé pour anticiper le départ physique de l'entreprise.

L'engagement réciproque devra être matérialisé avant le 30 septembre 2016 et le départ en congés fin de carrière intervenir avant le 1^{er} janvier 2017.

◇ **Mesures transitoires : Fin du régime Garantie de ressources**
Calcul Allocation départ à la retraite (IFC)
 (Concernent uniquement les salariés ex AG2R)

Aménagement de la fin du régime de garantie de ressources

Rappel des éléments de l'accord :

- salariés issus du GIE AG2R, âgés de 60 ans au moins et 65 ans au plus, ayant exercé une activité au sein du GIE AG2R REUNICA (y compris les organismes ayant fait partie ou faisant partie du Groupe) pendant au moins 20 ans, ayant demandé et obtenu la liquidation sans abattement de ses retraites de base et complémentaires et de l'art 83.
- Montant : si le cumul des pensions des régimes de base et complémentaires de retraite et de l'art 83 est inférieur à 70 % du dernier salaire annuel brut du dernier exercice civil complet, (hors indemnité de départ en retraite et primes exceptionnelles) versement d'un différentiel sous forme de rente
- Différentiel versé jusqu'au 65ème anniversaire.
- Maintien de la couverture santé – prévoyance.

Bénéficiaires de l'aménagement:

- salariés partant à la retraite avant le 31/12/2019.
- salariés déjà en congé fin de carrière au 01/07/2016, même si leur départ en retraite intervient après le 31/12/2019.

◇ **Calcul de l'allocation de départ à la retraite des salariés ex AG2R**

→ **Entre le 1^{er} juillet 2016 et le 31 décembre 2017**

Calcul selon les dispositions de l'ancien accord AG2R :

- 2 mois part fixe + 1/2 mois par année d'ancienneté (part variable) au-delà de 2 mois, limité à 9 mois).

Exemple : salarié (ex AG2R) avec un salaire mensuel de 2000 € brut et 23 ans d'ancienneté

Salaire annuel de référence : 2000 x 14= 28 000 €

Salaire mensuel de référence : 28 000/12= 2 333 €

9 mois de salaire de référence : 2 333 x 9= 20 997 €

2 mois + (1/2 x 21) = 2 x 2333€ + (2333/2 x 21) 24 496€ = 29 162 € (limité à 9 mois) soit : 20 997 €

→ **Entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2018**

Indemnité CCN : 2 mois de salaire (part fixe) + 1/6ème de mois par année d'ancienneté (part variable).

Majoration : 75% de la différence entre le calcul CCN et celui prévu par l'ancien accord (2 mois part fixe + 1/2 mois par année d'ancienneté (part variable) au-delà de 2 mois, limité à 9 mois).

Exemple : salarié (ex AG2R) avec un salaire mensuel de 2000 € brut et 23 ans d'ancienneté

Salaire annuel de référence : $2000 \times 14 = 28\ 000 \text{ €}$
 Salaire mensuel de référence : $28\ 000/12 = 2\ 333 \text{ €}$
 9 mois de salaire de référence : $2\ 333 \times 9 = 20\ 997 \text{ €}$
 CCN : 2 mois + $(1/6 \times 23) = 2 \times 2333\text{€} + (2333/6 \times 23) 8\ 943\text{€} = 13\ 609 \text{ €}$
 Accord AG2R: 2 mois + $(1/2 \times 21) = 2 \times 2333\text{€} + (2333/2 \times 21) 24\ 496\text{€} = 29\ 162 \text{ €}$ (limité à 9 mois)
 Différence : $20\ 997\text{€} - 13\ 609 \text{ €} = 7\ 388 \text{ €}$
 75% de la différence soit : $5\ 541 \text{ €}$
Montant de l'IFC pour le salarié : $13\ 609 \text{ €} + 5\ 541 \text{ €} = 19\ 150 \text{ €}$

→ Entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2019

Indemnité CCN : 2 mois de salaire (part fixe) + 1/6ème de mois par année d'ancienneté (part variable).

Majoration : **55% de la différence** entre le calcul CCN et celui prévu par l'ancien accord (2 mois part fixe + 1/2 mois par année d'ancienneté (part variable) au-delà de 2 mois, limité à 9 mois).

Exemple : salarié (ex AG2R) avec un salaire mensuel de 2000 € brut et 23 ans d'ancienneté

Salaire annuel de référence : $2000 \times 14 = 28\ 000 \text{ €}$
 Salaire mensuel de référence : $28\ 000/12 = 2\ 333 \text{ €}$
 9 mois de salaire de référence : $2\ 333 \times 9 = 20\ 997 \text{ €}$
 CCN : 2 mois + $(1/6 \times 23) = 2 \times 2333\text{€} + (2333/6 \times 23) 8\ 943\text{€} = 13\ 609 \text{ €}$
 Accord AG2R: 2 mois + $(1/2 \times 21) = 2 \times 2333\text{€} + (2333/2 \times 21) 24\ 496\text{€} = 29\ 162 \text{ €}$ (limité à 9 mois)
 Différence : $20\ 997\text{€} - 13\ 609 \text{ €} = 7\ 388 \text{ €}$
 55% de la différence soit : $4\ 063 \text{ €}$
Montant de l'IFC pour le salarié : $13\ 609 \text{ €} + 4\ 063 \text{ €} = 17\ 672 \text{ €}$

Entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2020

Indemnité CCN : 2 mois de salaire (part fixe) + 1/6ème de mois par année d'ancienneté (part variable).

Majoration : **33% de la différence** entre le calcul CCN et celui prévu par l'ancien accord (2 mois part fixe + 1/2 mois par année d'ancienneté (part variable) au-delà de 2 mois, limité à 9 mois).

Exemple : salarié (ex AG2R) avec un salaire mensuel de 2000 € brut et 23 ans d'ancienneté

Salaire annuel de référence : $2000 \times 14 = 28\ 000 \text{ €}$
 Salaire mensuel de référence : $28\ 000/12 = 2\ 333 \text{ €}$
 9 mois de salaire de référence : $2\ 333 \times 9 = 20\ 997 \text{ €}$
 CCN : 2 mois + $(1/6 \times 23) = 2 \times 2333\text{€} + (2333/6 \times 23) 8\ 943\text{€} = 13\ 609 \text{ €}$
 Accord AG2R: 2 mois + $(1/2 \times 21) = 2 \times 2333\text{€} + (2333/2 \times 21) 24\ 496\text{€} = 29\ 162 \text{ €}$ (limité à 9 mois)
 Différence : $20\ 997\text{€} - 13\ 609 \text{ €} = 7\ 388 \text{ €}$
 33% de la différence soit : $2\ 438 \text{ €}$
Montant de l'IFC pour le salarié : $13\ 609 \text{ €} + 2\ 438 \text{ €} = 16\ 047 \text{ €}$

◆ PERE (Plan d'Épargne Retraite Entreprises)

Collaborateurs concernés :

Contrat collectif obligatoire de retraite
supplémentaire pour l'ensemble des salariés

Applicable au : 1^{er} juillet 2016

Condition d'ancienneté : 12 mois

Objet : constitution d'une épargne retraite inscrite sur un compte individuel, convertie en rente viagère au moment du départ en retraite

Droits : droits acquis, même si le salarié quitte l'entreprise

Financement :

- Tranche A : **2.80%** **Employeur : 2.80%**
- Tranche B (et au-delà) : **5%** **Employeur : 3.5%** **Salarié : 1.5%**
- Cotisations prélevées tous les mois sur le bulletin de salaire.

➤ Alimentation possible par des Versements Individuels facultatifs, programmés ou libres :

- Programmés : 50 euros minimum ; ou libres : 300 euros minimum par versement
- Ou des Jours provenant du Compte Epargne Temps

Décès – Rachats sociaux

- En cas de décès, avant la date d'entrée en jouissance de la rente, l'épargne constituée est versée sous forme de capital, au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) sur le bulletin individuel d'affiliation
- Lorsque la désignation de bénéficiaire n'est plus appropriée, le salarié peut la modifier à son gré.

Attention ; Si Le bénéficiaire désigné confirme et accepte cette désignation : il la rend ainsi irrévocable. Le salarié ne pourra plus la modifier sans l'accord du bénéficiaire.

En cas de survenance d'un enfant postérieurement à l'acceptation, le salarié pourra modifier la désignation acceptée dans un délai de 5 ans à compter de la naissance du dernier enfant.

A défaut de désignation ou si cette désignation est caduque, ce capital est attribué dans l'ordre suivant :

- au conjoint non séparé judiciairement, ou au partenaire auquel le défunt était lié par un PACS ;
- à défaut aux enfants du défunt, nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales ;
- à défaut, aux ascendants du défunt par parts égales ou aux survivants d'entre eux ;
- à défaut, aux héritiers du défunt.

Le contrat ne comporte pas de possibilité de rachat. Toutefois, dans les cas prévus par l'article L.132-23 du Code des assurances, l'épargne retraite constituée peut être versée à l'intéressé. Ce versement clôt définitivement son compte individuel et met fin à tout droit à la retraite, sauf dans les cas où l'intéressé resterait salarié du GIE AG2R REUNICA.

En cas de rupture du contrat de travail autre qu'un départ ou une mise à la retraite, les droits à rente restent acquis et peuvent faire l'objet d'un transfert vers un contrat collectif similaire souscrit par l'entreprise d'accueil du salarié ou vers un Plan d'Épargne Retraite Populaire.

Liquidation :

La pension de retraite supplémentaire pourra être liquidée au plus tôt à la date de liquidation des droits dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse, ou à l'âge prévu à l'article L.351-1 du Code de la sécurité sociale et au plus tard dans les cinq années qui suivent cette date.

Option : Réversion

Sur option du salarié, lors du départ à la retraite, la rente peut être réversible au profit du conjoint survivant. Le montant de la rente de réversion est calculé sur la base du taux de réversion choisi au moment de la liquidation.

Option : Garantie décès après liquidation de la retraite

Le salarié peut demander à bénéficier d'une garantie décès à compter de la prise d'effet de la liquidation de sa rente. Le capital garanti est exprimé en pourcentage de la rente viagère versée par le salarié selon le choix exprimé par le salarié : 100%, 200% ou 300% de la rente annuelle.

Option : Garantie dépendance

Le salarié peut demander à bénéficier d'une garantie dépendance à compter de la prise d'effet de la liquidation de sa rente. Le bénéfice de cette option est conditionné par l'acceptation de l'assureur après examen d'un questionnaire de santé.

Les conditions de mise en œuvre et de versement de cette garantie seront précisées au salarié, lors de la liquidation de retraite.

Option : Trimestrialités garanties

Le salarié peut demander à bénéficier d'une garantie de versement d'un nombre déterminé de trimestrialités à compter de la prise d'effet de la liquidation de sa rente.

Option : Rente majorée

Le salarié peut demander que sa rente, réversible ou non, bénéficie d'une majoration de 20% pendant les 10 premières années de service.

Revalorisation des rentes :

Les rentes sont revalorisables le 1er janvier de chaque année, à condition d'avoir été liquidées avant le 1^{er} juillet de l'exercice qui précède. Le taux de revalorisation annuel est déterminé sur la base de 100% du taux net de revalorisation annuel déterminé en fonction des résultats techniques et financiers de l'Assureur de l'exercice précédent pour les garanties de même nature et du taux technique retenu.

Couverture et gestion du régime :

La couverture et la gestion du régime de retraite supplémentaire instituées par le présent accord sont confiées à ARIAL Assurance.

IMPORTANT:

Ceci est un résumé des garanties, l'employeur remet à chaque salarié une notice d'information résumant les principales dispositions. En tout état de cause reportez-vous aux conditions générales du contrat pour avoir toutes les précisions sur chacune des options et conditions applicables à votre garantie. Cette notice est également disponible sur l'Intranet du Groupe.

◇ **Aménagement de la fin du régime de retraite supplémentaire à prestations définies (Art 39)**

Collaborateurs concernés

Salariés ex-AG2R :

- terminant effectivement leur activité professionnelle au sein du GIE AG2R REUNICA, dans le cadre d'un départ à la retraite ou d'une mise à la retraite, dans les 7 années suivant le 30 juin 2016 (soit au plus tard le 30 juin 2023),
- ayant acquis au moins dix ans d'ancienneté au moment du départ ou de la mise à la retraite,
- bénéficiant de la retraite des régimes de base et complémentaires obligatoires sans abattement.

Garantie minimale de retraite

- rente égale à 0.25% du salaire de référence* défini ci-après, multiplié par le nombre d'années d'ancienneté dans le groupe atteint au 30 juin 2016.
- pourcentage du salaire de référence pris en compte pour déterminer le niveau de la rente cristallisé au 30 juin 2016.
- cumul des rentes théoriques de retraite, avant l'option éventuelle pour la réversibilité, avec les pensions des régimes de base et complémentaires de retraite (à l'exclusion des rentes constituées dans le cadre individuel), ne pourra excéder **58% du salaire de référence** au titre de la retraite supplémentaire à prestation définie.

*salaire de référence = salaire annuel brut moyen des trois dernières années civiles précédant le départ en retraite tel que déclaré à l'administration.

(NB : salaire reconstitué pour les collaborateurs ayant perçus durant cette période des indemnités journalières maladie, incapacité ou une pension d'invalidité.)

Exemple :

Ancienneté : 23 ans

Salaire annuel moyen brut des trois dernières années : 42 000 €

% rente: $23 \times 0,25\% = 5,75\%$

Montant potentiel rente: $42\,000 \times 5,75\% = 2\,415\,€$

Pensions: RB (Retraite de Base + RC (Retraite Complémentaire) + art 83 = 22 680 € soit 54%

Maxi 58% de 42 000€ = 24 360 €

Montant rente annuelle: $24\,360 - 22\,680 = 1\,680\,€$

Option de rente

- la rente peut être réversible au profit du conjoint survivant.

- coût de l'option à la charge du salarié, il viendra s'impacter sur le montant de sa rente viagère de retraite supplémentaire.
- dans ce cas, conformément à l'article L.912-4 du Code de la sécurité sociale, la rente sera, le cas échéant, réversible au profit des ex-conjoints séparés de corps ou divorcés non remariés déclarés à l'Assureur.
- pourcentage de réversion fixé, au choix du salarié, à 50%, 60% ou 100%.
- montant de la rente de réversion calculé sur la base du taux de réversion choisi au moment de la liquidation, en tenant compte de l'âge du conjoint et des ex-conjoints en vie déclarés au moment de la liquidation, de l'espérance de vie et de la durée des mariages. Le prorata de rente appliqué sera calculé à la date du décès en fonction de la durée réelle totale des mariages déclarés à l'Assureur.
- rente de réversion versée au terme de chaque trimestre civil, à compter de la date du décès du salarié, jusqu'au décès du/des bénéficiaire(s).

Revalorisation des rentes

- rentes revalorisables le 1^{er} janvier de chaque année, à condition d'avoir été liquidées avant le 1^{er} juillet de l'exercice qui précède. Le taux de revalorisation annuel est déterminé sur la base de 100% du taux net de revalorisation annuel déterminé en fonction des résultats techniques et financiers de l'Assureur de l'exercice précédent pour les garanties de même nature et du taux technique retenu.

Financement

- financement de ce régime à la charge exclusive de l'employeur.

Couverture et gestion du régime

- couverture et gestion de ce régime de retraite supplémentaire confiées à ARIAL CNP Assurance.

◇ **Plan d'Épargne Retraite Collectif « PERCO »**

Objet : se constituer une retraite supplémentaire

Condition d'ancienneté : avoir au moins trois mois dans l'Entreprise

Formalités d'adhésion :

- adhésion facultative
- formulaire d'adhésion mis à la disposition par l'entreprise
- prise d'effet au 1^{er} versement qui entraîne l'ouverture du compte

Alimentation :

→ **Versement du collaborateur**

- versements au titre de l'intéressement
- versements volontaires : ponctuels ou périodiques par prélèvement automatique ou par chèque bancaire (montant minimal de 40 €), pas de périodicité imposée
- transfert de jour RTT ou congé depuis le compte épargne temps (CET) dans la limite de 10 jours par an
- transferts d'avoir détenus par le salarié dans le cadre d'un plan d'épargne salariale (les sommes versées dans ce cadre avant l'expiration de la période d'indisponibilité de 5 ans ne peuvent donner lieu à abondement)

→ **Abondement de l'entreprise**

- 100% pour les premiers 500 € versés
- 50% pour les versements à partir de 501 euros.
- plafonnement annuel : 1.500 € par année civile.

(Soit un versement de 2.500 € pour obtenir l'abondement maximum de 1.500 €)

- abondement soumis à la CSG et à la CRDS

Choix de placement selon le mode de gestion choisi par l'épargnant :

- **Gestion pilotée**, mode de gestion spécifiquement adapté à l'épargne retraite prévoyant un mécanisme de sécurisation progressive de l'épargne en fonction de la durée restant à courir jusqu'à l'âge de départ en retraite.
- **Gestion Libre**, donne la maîtrise aux salariés des mécanismes financiers et s'il préfère procéder lui-même au choix d'investissement de son épargne.

→ **Information individuelle**

Tout adhérent reçoit une fois par an, un relevé lui rappelant sa situation et les cas dans lesquels ses avoirs deviennent exceptionnellement disponibles.

Liquidation des droits de l'Epargnant

→ Modalités de la liquidation

Sur demande de l'Epargnant lors de son départ à la retraite :

- soit sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux ;
- soit sous forme de capital, le versement des sommes s'effectuera au choix de l'Epargnant en un versement unique ou en versements fractionnés ;
- soit sous forme de capital et/ou d'une conversion en rente, l'Epargnant étant admis à demander le cumul de ces deux modalités de rachat.

→ Disponibilité anticipée

Cas de déblocage :

1° invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois.

2° décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

3° affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté interministériel ;

4° La situation de surendettement du participant dé finie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;

5° expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé. Conformément à l'article R.3334-5 du code du travail, la levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix de l'Epargnant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Régime social et fiscal

De manière générale, les plus-values des valeurs mobilières dont bénéficient les salariés sont soumises à la CSG, à la CRDS ainsi qu'à différents prélèvements sociaux, en leur qualité de produits de placement.

Lorsque la délivrance des avoirs est effectuée sous forme de rente viagère, celle-ci est soumise à l'impôt sur le revenu pour une fraction fixée en fonction de l'âge du crédientier lors de l'entrée en jouissance de la rente, conformément aux dispositions du 6 de l'article 158 du code général des impôts.

Chapitre III :

Régime Frais de Santé et Prévoyance

Durée de l'accord : Durée indéterminée

Salariés bénéficiaires :

Date d'application : 1^{er} juillet 2016

Le régime collectif couvre
L'ensemble des salariés.

	Ancienneté requise au sein du GIE AG2R REUNICA
Maintien de la rémunération des collaborateurs dès le premier jour d'absence.	2 mois
Les autres dispositions du régime.	Aucune

Adhésion des salariés :

L'adhésion au régime « prévoyance » est obligatoire pour les salariés sans possibilité de dispense d'adhésion.

L'adhésion au régime « frais de santé » est obligatoire pour les salariés et pour leurs ayants-droit. Toutefois, les salariés peuvent demander à ne pas adhérer à ce régime dans les conditions légales.

Portabilité :

En cas de rupture du contrat de travail (sauf pour faute lourde), ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, **les garanties frais de santé et prévoyance sont maintenues à la date de cessation du contrat de travail** pendant une durée calculée en fonction de la période d'indemnisation du chômage et de la durée du dernier contrat de travail (ou des derniers contrats de travail consécutifs exécutés au sein de l'entreprise). En tout état de cause, **la durée du maintien des garanties ne peut excéder 12 mois.**

Information individuelle :

Chaque salarié aura accès à une notice d'information détaillée résumant les garanties et leurs modalités d'application ainsi qu'à toute modification de ses droits et obligations.

Cotisation Frais de santé / TAUX 2016 :

	Type de régime	Montant total		Parts de cotisation			
		Taux en % PMSS	Montant en euros	Cotisation Employeur		Cotisation Salarié	
Cotisation unique	Régime général	4,89%	157,36	60%	94,42 €	40%	62,94 €
	Régime d'Alsace-Moselle	3,93%	126,47	60%	75,88 €	40%	50,59 €

* Le plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) 2016 : 3 218€. Il est modifié une fois par an (au 1er janvier), par voie réglementaire

Cotisation Prévoyance / TAUX 2016 :

	Montant total	Parts de cotisation	
		Cotisation Employeur	Cotisation Salarié
Cotisation	2,79% du salaire de référence TA + 4,54% du salaire de référence TB TC	2,79% TA + 4,34% TB TC	0 % TA + 0.20%* TB TC

*sur le risque décès

◇ Régime de « remboursement de frais de santé »

Garanties 2016

HOSPITALISATION ET SOINS EXTERNES		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	400% BR	100% TM + 90% FR - BR limité à 400 % BR
Forfait hospitalier engagé	100% FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC)		
Actes d'anesthésie (ADA)	100% TM + 480% BR	
Autres honoraires – Adhérent CAS		
Actes de chirurgie (ADC)		
Actes d'anesthésie (ADA)	100% TM + 100% BR	
Autres honoraires – Non adhérent CAS		
Chambre particulière	3,5% PMSS / jour (soit 112,63€ au 01/01/2016)	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	1% PMSS / jour (soit 32,18€ au 01/01/2016)	
Transport remboursé SS		
Transport	100% TM	
Actes médicaux		
Généralistes (Consultations et visites) – Adhérent CAS	400% BR	
Généralistes (Consultations et visites) – Non Adhérent CAS	100% TM + 100% BR	
Spécialistes (Consultations et visites) – Adhérent CAS	400% BR	
Spécialistes (Consultations et visites) – Non Adhérent CAS	100% TM + 100% BR	
Actes de chirurgie (ADC)		
Actes techniques médicaux (ATM) – Adhérent CAS	400% BR	
Actes de chirurgie (ADC)		
Actes techniques médicaux (ATM) – Non Adhérent CAS	100% TM + 100% BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI)		
Actes d'échographie (ADE) – Adhérent CAS	400% BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI)		
Actes d'échographie (ADE) – Non Adhérent CAS	100% TM + 100% BR	
Auxiliaires médicaux		
Analyses	400% BR	
Actes médicaux non remboursés SS		
Densitométrie osseuse	Crédit de 75 euros par année civile	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 26% PMSS / œil et / année civile (soit 836,68€ au 01/01/2016)	
Pharmacie remboursée SS		
Pharmacie	100% TM	

Appareillages remboursés SS

Prothèses auditives	100% TM + [crédit de 65% PMSS / oreille et / année civile] (soit 2091,70€ au 01/01/2016)
Orthopédie & autres prothèses	100% FR

SOINS, PROTHESES DENTAIRES ET ORTHODONTIE

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Dentaire remboursé SS		
Soins dentaires (à l'exception des inlays simples et des onlays)		100% TM
Inlays simples, onlays		350% BR
Prothèses dentaires		375% BR
Inlays cores et inlays à clavettes		200% BR
Orthodontie		325% BR
Dentaire non remboursé SS		
Parodontologie (à l'exclusion d'actes réalisés dans le cadre de traitement implantaire, prothétique ou endodontique)		Crédit de 6,60% PMSS par année civile (soit 212,39€ au 01/01/2016)
Prothèses dentaires (1)		400% BR
Implants dentaires (2)		Crédit de 20% PMSS / implant limité à 2 implants / année civile (soit 643,60€ au 01/01/2016)
Orthodontie		325% BR

OPTIQUE : Sauf évolution de vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement (2 verres + 1 monture) n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et 24 mois pour les adultes, suivant l'acquisition du précédent équipement.

EQUIPEMENT

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Monture adulte		150 €
Monture enfant		150 €
Verres		Voir Grille optique ci-dessous
Lentilles acceptées par la SS		100% FR
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)		Crédit de 6% PMSS par année civile (soit 193,08€ au 01/01/2016)

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	130 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	270 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	300 €
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de -6 à +6	130 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -6 et > à +6	270 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de -6 à +6	300 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à -6 et > à +6	300 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	300 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -4 ou > à +4	350 €

27038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de - 8 à +8	300 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -8 ou > à +8	350 €

Enfant (<18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	130 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	270 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	300 €
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de -6 à +6	130 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -6 et > à +6	270 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de -6 à +6	300 €
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à -6 et > à +6	300 €
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	300 €
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -4 ou > à +4	300 €
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de -8 à +8	300 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -8 ou > à +8	300 €

AUTRES GARANTIES

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Cure thermale remboursée SS		
Frais de traitement et honoraires	100% FR	
Frais de voyage et hébergement	20% PMSS (soit 643,60€ au 01/01/2016)	
Maternité ou adoption		
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré	20% PMSS (soit 643,60€ au 01/01/2016)	
Médecines hors nomenclature		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	40 euros par acte limité à 4 actes par année civile	
Psychomotricité et ergothérapie (pour les enfants à charge de moins de 16 ans)	50 euros par acte limité à 3 actes par année civile	
Actes de prévention conformément aux dispositions de l'arrêté du 8 juin 2006		
Actes de prévention	100% TM	
Garantie Assistance	OUI	

◆ Régime de prévoyance

Le régime de prévoyance couvre les salariés au titre des risques d'incapacité, d'invalidité et de décès.

Tous les salariés sont obligatoirement affiliés au régime.

GARANTIE EN CAS D'ARRET DE TRAVAIL

100% du salaire net de référence maintenu en cas :

- d'INCAPACITE DE TRAVAIL jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail (3 ans),
- en cas d'INVALIDITE 1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} catégorie,
- et à partir de 33% du taux d'INVALIDITE PERMANENTE PROFESSIONNELLE.

Afin notamment de ne pas pénaliser le salarié en invalidité exerçant une activité à temps partiel, le salaire net d'activité retenu pour le calcul des indemnités sera actualisé en fonction des éventuelles augmentations individuelles ou collectives dont le salarié en invalidité pourrait bénéficier (y compris les primes).

Pour le personnel en invalidité exerçant une activité à temps partiel au sein du GIE AG2R REUNICA le salaire net d'activité retenu sera actualisé en fonction des éventuelles augmentations individuelles ou collectives dont il pourrait bénéficier (y compris les primes).

GARANTIES EN CAS DE DECES

I. DECES OU INVALIDITE PERMANENTE TOTALE ET DEFINITIVE

CAPITAL DECES / Capital de base calculé en fonction de la situation de famille (hors majoration par enfant à charge) :

✓ **CAPITAL DECES pour cause de maladie**

Situation familiale	Prestations AG2R RÉUNICA PRÉVOYANCE
Célibataire, veuf, divorcé, sans enfant à charge	215 % du salaire de référence
Marié, partenaire lié par un PACS, concubin, sans enfant à charge	300 % du salaire de référence
Célibataire, veuf, divorcé, avec au moins un enfant à charge	300 % du salaire de référence

MAJORATION PAR ENFANT A CHARGE

Par enfant à charge	65 % du salaire de référence
---------------------	------------------------------

✓ **CAPITAL DECES pour cause d'accident (autre qu'accident de la circulation reconnu comme accident du travail)**

Situation familiale	Prestations AG2R RÉUNICA PRÉVOYANCE
Célibataire, veuf, divorcé, sans enfant à charge	323 % du salaire de référence
Marié, partenaire lié par un PACS, concubin, sans enfant à charge	450 % du salaire de référence
Célibataire, veuf, divorcé, avec au moins un enfant à charge	450 % du salaire de référence

MAJORATION PAR ENFANT A CHARGE	
Par enfant à charge	98 % du salaire de référence

✓ **CAPITAL DECES pour cause d'accident de la circulation reconnu comme accident du travail**

Situation familiale	Prestations AG2R RÉUNICA PRÉVOYANCE
Célibataire, veuf, divorcé, sans enfant à charge	645 % du salaire de référence
Marié, partenaire lié par un PACS, concubin, sans enfant à charge	900 % du salaire de référence
Célibataire, veuf, divorcé, avec au moins un enfant à charge	900 % du salaire de référence

MAJORATION PAR ENFANT A CHARGE	
Par enfant à charge	195 % du salaire de référence

INVALIDITE PERMANENTE TOTALE ET DEFINITIVE

A la reconnaissance de l'état d'invalidité permanente totale et définitive	50 % du capital décès pour cause de maladie
Au décès du salarié	50 % du capital décès pour cause de maladie

DOUBLE EFFET

Décès du conjoint, ou du partenaire de PACS, ou du concubin, postérieur ou simultané au décès du salarié	100 % du capital décès pour cause de maladie
--	--

II. GARANTIE PREDECES

En cas de décès du conjoint ou, à défaut, du partenaire lié par un PACS ou, à défaut, du concubin	1/3 du PASS*
---	--------------

* PASS (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale) en vigueur à la date de survenance du sinistre

III. GARANTIE FRAIS D'OBSEQUES

En cas de décès d'un enfant à charge	25 % du PMSS*
--------------------------------------	---------------

* PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale) en vigueur à la date de survenance du sinistre.

IV. GARANTIE RENTE EDUCATION

AGE DE L'ENFANT	MONTANT DE LA RENTE
Jusqu'au 12 ^{ème} anniversaire	6 % du salaire de référence
Du 12 ^{ème} anniversaire au 17 ^{ème} anniversaire	8 % du salaire de référence
Du 17 ^{ème} anniversaire au 26 ^{ème} anniversaire si poursuite d'études	10 % du salaire de référence

Orphelin des deux parents	Doublement de la rente versée
---------------------------	-------------------------------

Pour les enfants à charge reconnus invalides ou handicapés avant leur 21^{ème} anniversaire, titulaires de la carte d'invalidé civil et bénéficiant de l'allocation pour les adultes handicapés, la rente versée dans les conditions ci-dessus devient viagère.

V. GARANTIE RENTE DE CONJOINT ET/OU D'ORPHELIN OCIRP

Rente de conjoint temporaire (les pacsés et concubins sont assimilés au conjoint)	60% des droits dans le régime de retraite acquis par le salarié à la date de son décès
Rente de conjoint viagère (les pacsés et concubins sont assimilés au conjoint)	(60% des droits de retraite complémentaire acquis par le salarié hors forfait garanti et majoration familiale) X (année de l'âge légal de liquidation de la retraite à taux plein – année du décès)
Majoration des rentes de conjoint	10 % par enfant à charge
Rente d'orphelin	(50 % des droits de retraite complémentaire acquis par le participant hors forfait garanti et majoration familiale) X (année de l'âge légal de liquidation de la retraite à taux plein - année du décès)
Garantie substitutive des salariés célibataires, veufs, divorcés	43,75 % du salaire de base (Tranche A) + 100 % du salaire de base (Tranche B + Tranche C)