

## **ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU REGIME DE PREVOYANCE DES SOCIETES PEUGEOT S.A. ET PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.**

### **Après avoir rappelé que :**

Deux accords de convergence des statuts des établissements Peugeot Citroën Automobiles ont été signés respectivement les 25 juin 1998 et 24 juillet 1998. Ces accords définissent notamment la prévoyance-décès, rente éducation, incapacité, invalidité des Ouvriers, Etam, Cadres.

Un accord d'entreprise relatif au régime de prévoyance a été signé le 21 juillet 2005 par Peugeot Citroën Automobiles S.A., ci-après désignée la Société, qui a notamment modifié la tarification afin de rééquilibrer le régime.

La prévoyance complémentaire est mise en œuvre par des conventions d'assurance collective souscrites auprès de deux institutions de prévoyance : Médéric Prévoyance et l'URRPIEMEC, aujourd'hui toutes deux institutions du groupe Malakoff Médéric. Ces deux institutions sont ci-après dénommées globalement « l'Organisme Assureur ».

De nouvelles dispositions législatives et réglementaires s'appliqueront à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 aux régimes de prévoyance complémentaire. A compter de cette date, le régime doit être collectif et obligatoire, la notion de collectif excluant toute référence à un coefficient de classification.

Le régime de prévoyance actuellement en vigueur dans la Société est de fait composé de deux régimes dont les garanties et les tarifs sont distincts, et dont les bénéficiaires sont définis par rapport au coefficient de classification 225. Il en résulte que le régime dans sa forme actuelle ne respecte pas les nouvelles dispositions législatives et réglementaires entrant en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2009.

*(Handwritten initials and signatures)*  
A  
R  
MR  
ED  
SM

Les parties se sont réunies et ont décidé d'homogénéiser les garanties et les tarifs pour tous les salariés, en les alignant sur le régime globalement le plus favorable en termes de prestations, à savoir celui des salariés dont le coefficient est supérieur ou égal à 225. Cette évolution, qui permettra au nouveau régime de se conformer aux nouvelles dispositions législatives et réglementaires, répond au souci de la direction de poursuivre, pour la protection sociale complémentaire des salariés du groupe, un processus d'extension et d'harmonisation.

Cette évolution correspond au cas prévu dans l'accord du 21 juillet 2005, à savoir qu' « en cas d'évolution des cotisations dues notamment à un changement de législation ou à une évolution négative du nombre de sinistres rapporté aux primes, l'obligation de l'entreprise ferait l'objet d'une nouvelle négociation » et qu'à défaut d'accord, « les prestations seraient ajustées proportionnellement par les organismes de prévoyance de telle sorte que le budget de cotisations [...] suffise au financement du système de garantie ».

Les parties ont aussi réaffirmé leur volonté d'avoir une totale égalité de traitement entre le mariage et le PACS. En conséquence, les parties conviennent d'appliquer le versement du capital décès dans le cas du PACS, dans les mêmes conditions que dans le cas du mariage. Elles constatent également l'anomalie des dispositifs nationaux qui maintiennent un écart pour la rente temporaire du conjoint survivant. Elles missionnent la direction pour remonter cette anomalie à la direction de la Sécurité sociale et aux régimes complémentaires. Lorsque ces régimes auront évolué, les dispositions de garanties de PCA seront adaptées pour inclure la catégorie des pacsés dans la garantie rente du conjoint.

Il a donc été décidé ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité sociale, après information et consultation du Comité d'Entreprise de la Société.

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including "FD", "MR", "PC", "en", and "BN".

## Article 1 – Objet

Le présent accord, ci-après désigné par « l'Accord », a pour objet l'adhésion obligatoire des bénéficiaires de l'Accord à des conventions d'assurance collective, ci-après désignées par « le Contrat ». Le Contrat est souscrit par Peugeot S.A. auprès de l'Organisme Assureur sur la base du résumé de garanties établi par l'Organisme Assureur, figurant à l'Annexe n° 1 à l'Accord, et auquel sera substitué le Contrat dès qu'il sera signé. La Société adhèrera au Contrat par avenant d'adhésion.

Conformément à l'article L. 912-2 du Code de la Sécurité sociale, les parties signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder cinq ans à compter de la date d'effet de la présente convention, réexaminer le choix de l'Organisme Assureur désigné ci-dessus. A cet effet, elles se réuniront six mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente. Ces dispositions n'interdisent pas, avant cette date, la modification, ou dénonciation ou le non renouvellement, d'un commun accord, du Contrat, suite à un avenant au présent Accord.

Ces dispositions se substituent et annulent celles résultant d'accords d'entreprise ou d'établissements, d'usages ou de pratiques de même nature, antérieurement en vigueur, et notamment l'accord du 21 juillet 2005.

## Article 2 – Entrée en vigueur

L'Accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2009.

## Article 3 – Périmètre et bénéficiaires de l'Accord

Sont bénéficiaires de l'Accord, sans condition d'ancienneté, les salariés de la Société, et les assimilés salariés au sens de la Sécurité sociale, dont le contrat de travail n'est pas suspendu au sens de l'Accord.

Le contrat de travail est considéré comme suspendu, au sens de l'Accord, dès lors que le salarié ne perçoit ni rémunération liée à son activité, ni indemnisation au titre de l'incapacité de travail ou de l'invalidité, ni revenu de remplacement versé par la Société, sur au moins un mois civil complet. Si la suspension du contrat de travail est suffisamment courte pour ne pas inclure un mois civil complet, le salarié demeure bénéficiaire.

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié cesse immédiatement d'être bénéficiaire de l'Accord.

*[Handwritten signatures and initials]*  
K  
PC  
FD  
MR  
M

Par exception à l'alinéa précédent, sont bénéficiaires de l'Accord, conformément à l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, et à compter de la date de mise en œuvre de cet article, les anciens salariés de la Société, bénéficiaires de l'Accord, et dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage. Le bénéfice de l'Accord est assuré pendant la période ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, pour une durée maximum égale à 1/3 de la durée de leur droit à indemnisation sans pouvoir être inférieure à trois mois.

L'adhésion au Contrat est obligatoire pour les bénéficiaires de l'Accord. Elle résulte de la signature de l'Accord par les organisations syndicales représentatives. Elle s'impose dans les relations individuelles de travail.

#### **Article 4 – Evolutions du périmètre de l'Accord**

En application de l'article L. 2261-3 du Code du Travail, les sociétés contrôlées directement ou indirectement à au moins 50 % par la société Peugeot SA, les sociétés actionnaires de Peugeot S.A., pourront adhérer à l'Accord. L'adhésion à l'Accord sera soumise à l'accord préalable de Peugeot S.A. et l'avenant d'adhésion à l'Accord précisera la catégorie des bénéficiaires concernés.

L'adhésion à l'Accord, telle que prévue à l'alinéa précédent, entraînera l'adhésion obligatoire des bénéficiaires concernés au Contrat, qui prendra la forme d'un avenant d'adhésion au Contrat signé par la société concernée.

Si une société faisant partie du périmètre de l'Accord cesse de remplir les conditions qui ont permis son adhésion, ou en cas de dénonciation de son adhésion à l'Accord, elle sortira automatiquement du périmètre de l'Accord sous réserve des dispositions prévues aux articles L 2261-9 et suivants du Code du Travail et le Contrat cessera de s'appliquer aux bénéficiaires concernés dès que l'Accord aura cessé de produire ses effets pour ces mêmes bénéficiaires, à l'exception des prestations immédiates ou différées acquises ou nées durant l'exécution du Contrat. La cessation de l'application du Contrat aux bénéficiaires prendra la forme d'un avenant de résiliation au Contrat signé par la société concernée.

#### **Article 5 – Cotisations**

##### **5.1. Taux, assiette, répartition des cotisations**

Le taux global des cotisations pour l'ensemble des risques garantis incapacité invalidité et décès, s'élève à 1,670 % de la base des cotisations.

*Handwritten signatures and initials:*  
 J  
 MR  
 S  
 AW  
 FD  
 cm  
 PL

L'assiette des cotisations est constituée des sommes soumises à cotisations de Sécurité sociale prévues à l'article L 242-1 du code de la Sécurité sociale, à l'exception des sommes isolées au sens des régimes de retraite complémentaire obligatoires, pour les tranches TA + TB + TC, définies comme suit :

- TA (Tranche A) : tranche de salaire comprise entre 0 et 1 fois le plafond Sécurité sociale
- TB (Tranche B) : tranche de salaire comprise entre 1 et 4 fois le plafond Sécurité sociale
- TC (Tranche C) : tranche de salaire comprise entre 4 et 8 fois le plafond Sécurité sociale

Les cotisations servent au financement du contrat. Elles sont réparties à raison de 75 % à la charge de l'entreprise et 25 % à la charge des salariés, les taux étant exprimés en pourcentage de l'assiette et arrondis à la troisième décimale en faveur des salariés.

Pour le financement du maintien des garanties aux anciens salariés de la Société visés à l'alinéa 4 de l'Article 3, les parties sont dans l'attente de précisions sur les modalités d'application de l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008. Elles conviennent que le principe de mutualisation avec le financement des garanties des salariés interviendra si le paiement de la part de cotisations par l'ancien salarié au moment de son départ ne s'avère pas réalisable totalement ou partiellement.

La mise en place d'un précompte sur les indemnités de départ nécessitera une nouvelle réunion avec les organisations syndicales.

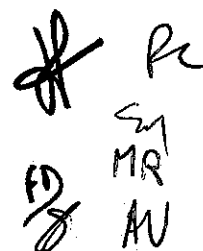
## 5.2. Caractère obligatoire du système de garanties

L'adhésion est obligatoire.

Elle résulte de la signature de l'Accord par les organisations syndicales représentatives. Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

## 5.3. Evolution ultérieure des cotisations

Il est expressément convenu que l'obligation de financement de la Société se limite au seul paiement des cotisations rappelées ci-dessus, pour les assiettes et les taux arrêtés à cette date. En aucun cas la Société ne s'engage sur les prestations définies à l'Annexe n° 1, qui relèvent de la seule responsabilité de l'Organisme Assureur.


  
 PC
   
 SM
   
 MR
   
 AU

Par conséquent, en cas d'augmentation des cotisations due notamment à un changement de législation ou à un mauvais rapport sinistres/primes au sein du Contrat, l'obligation de la Société sera limitée au paiement des seules cotisations à la charge de la Société telle que définies ci-dessus.

Toute modification des taux ou des assiettes de cotisations prévues pour le Contrat devra faire l'objet d'un avenant à l'Accord.

A défaut d'avenant, ou dans l'attente de sa signature, les prestations seront réduites proportionnellement par l'Organisme Assureur, de telle sorte que le budget de cotisations défini ci-dessus suffise au financement du système de garanties.

Telle que convenue dans l'accord de 2005, la convergence de la répartition des contributions entre salariés et employeur vers un objectif de 1/3 salariés, 2/3 employeur, pour le financement du régime de prévoyance, est maintenue.

#### **Article 6 – Prestations**

Les dispositions générales définissant le détail des garanties et des prestations en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2009 sont exposées dans l'Annexe n° 1.

Les prestations d'incapacité, d'invalidité, ainsi que les rentes d'éducation et rentes temporaires de conjoint en cours de service à la date d'effet de l'Accord continueront d'être servies à leurs bénéficiaires dans les conditions antérieures.

#### **Article 7 – Garanties en cas de suspension du contrat de travail**

Pour les salariés de la Société, dont le contrat de travail est suspendu dans le cadre des dispositions de l'accord national du 26 juillet 1999 relatif à la cessation d'activité des salariés âgés de la construction automobile, ou d'un accord d'entreprise équivalent à ce dernier, les garanties capital décès et rente temporaire de conjoint survivant décrites dans l'Annexe n° 1 sont maintenues à titre obligatoire.

Le capital éventuellement attribué par les ASSEDIC en cas de décès du bénéficiaire vient en déduction du capital versé par l'Organisme Assureur.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail définis à l'alinéa 2 de l'Article 3 de l'accord, le salarié qui perd la qualité de bénéficiaire, se verra proposer l'adhésion facultative au Contrat pour une durée maximale de un an.

Dans ce cas, l'intégralité des cotisations sera à sa charge et précomptée par prélèvement sur le dernier salaire versé avant la suspension.

FD  
MR  
PC  
SM  
AN

## **Article 8 – Résiliation du contrat d'assurance**

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

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

Ces engagements seront couverts soit par l'ancien, soit par le nouvel organisme assureur.

## **Article 9 – Obligations d'information**

### **9.1. Information individuelle**

La Société remettra à chaque salarié relevant du champ d'application de l'Accord, et à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée résumant notamment les garanties et prestations ainsi que leurs modalités d'application, telles que prévues par le Contrat.

Il en ira de même en cas de modification des droits et obligations de ces salariés.

### **9.2. Information collective**

Conformément à la loi, le Comité d'Entreprise sera informé et consulté préalablement à toute modification de l'Annexe n° 1 à l'Accord.

Chaque année, le Comité d'Entreprise pourra avoir connaissance du rapport annuel de l'Organisme Assureur sur les comptes du Contrat, qui garantit les prestations prévues à l'Annexe n° 1.

## **Article 10 – Durée**

L'Accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être modifié selon le dispositif prévu à l'article L. 2261-7 et L 2261-8 du Code du Travail. Il pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la direction de la Société, soit par l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés signataires. La dénonciation sera régie par les articles L. 2261-9 et suivants du Code du Travail. Le préavis de dénonciation est fixé à deux mois. En tout état de cause et sauf accord contraire des parties, y compris de l'Organisme Assureur, la dénonciation ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance du Contrat.

Handwritten signatures and initials:   
 A large stylized signature,   
 FD,   
 AV,   
 MR

La résiliation du Contrat emportera de plein droit caducité de l'Accord par disparition de son objet.

### **Article 11 – Dépôt et publicité**

Conformément à la loi, le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes.

Cet accord sera porté à la connaissance du personnel.

ED  
A  
MR  
AN  
SM  
R



**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU REGIME DE PREVOYANCE DES SOCIETES PEUGEOT S.A. ET PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.**

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.

  
Jean-Luc VERGÈRE  
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

CFDT



Monsieur Ricardo MADEIRA

CGT

Monsieur Marcel MERAT

CFE/CGC



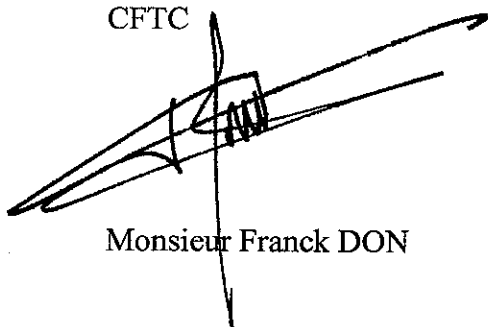
Madame Anne VALLERON

FO



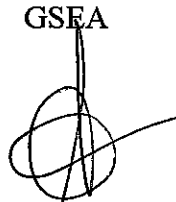
Monsieur Pierre CONTESSE

CFTC



Monsieur Franck DON

GSEA



Monsieur Serge MAFFI

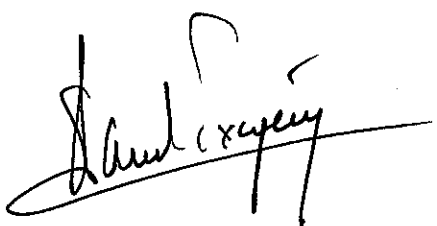
Fait à Poissy, le 3 février 2009

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU REGIME DE PREVOYANCE DES  
SOCIETES PEUGEOT S.A. ET PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.**

Pour la Direction de PEUGEOT S.A.

  
Jean-Luc VERGNE  
Directeur des Ressources Humaines

Pour la CFE/CGC

  
Monsieur Jacques de SAINT-EXUPERY

Fait à Paris, le 23 février 2009





malakoff médéric

**2 - PRESTATIONS**

Les prestations du régime sont celles résultant du Contrat souscrit en application de l'Accord.

**RISQUE DECES**

Versement d'un capital en cas de décès (ou d'invalidité permanente totale) du salarié. Le montant de ce capital varie en fonction de la situation familiale du salarié et/ou de la cause du décès.

<b>CAPITAUX VERSES EN CAS DE DECES</b>	<b>Capital décès de base</b>	<b>Capital décès accident</b>	<b>Capital Accident du travail ou décès à la suite d'une maladie professionnelle (1)</b>
Pour le salarié célibataire, veuf, divorcé ou marié séparé de corps par jugement définitif sans enfant à charge	183,75 % du salaire annuel dans la limite de TA et TB  Plus 80 % de la part du salaire annuel dans la limite de TC	Capital supplémentaire de 50 % du capital de base, dans la limite de TA et de TB  Et 100 % du capital de base sur TC	Versement en plus de la prestation de base, d'un capital de 300 % du salaire annuel dans la limite de TA, TB et TC  (1) hors trajet domicile - lieu de travail
Pour le salarié marié non séparé de corps par jugement définitif, ou pacsé, sans enfant à charge	269,50 % du salaire annuel dans la limite de TA et TB  Plus 120 % de la part du salaire annuel dans la limite de TC		
Pour le salarié marié, pacsé, célibataire, veuf, divorcé ou marié séparé de corps par jugement définitif avec un enfant à charge	269,50 % du salaire annuel dans la limite de TA et TB  Plus 150 % de la part du salaire annuel dans la limite de TC		
Majoration par enfant en sus du premier sur TC	30 % de la part du salaire annuel dans la limite de TC		

Handwritten signatures and initials: J, AV, MR, SM, R.



malakoff médéric

### Allocation éducation :

Une rente éducation est versée, d'un montant différent selon l'âge des enfants à charge :

- Enfant jusqu'au 11<sup>ème</sup> anniversaire : 10 % du salaire annuel brut (dans la limite de TA TB) par an et par enfant à charge
- Enfant du 11<sup>ème</sup> au 18<sup>ème</sup> anniversaire : 15 % du salaire annuel brut (dans la limite de TA TB) par an et par enfant à charge
- Enfant du 18<sup>ème</sup> au 26<sup>ème</sup> anniversaire : 20 % du salaire annuel brut (dans la limite de TA TB) par an et par enfant, si l'enfant poursuit ses études (et sans limite d'âge pour les enfants handicapés)

L'assiette de prestations TC est dans ce cas limitée à 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

### Rente temporaire de conjoint survivant :

En cas de décès du salarié, lorsque le conjoint survivant n'est en mesure de bénéficier d'aucune pension de réversion immédiate des régimes ARRCO/AGIRC, une rente temporaire est versée au conjoint survivant.

Le montant de la rente est le produit de la valeur du point de chaque régime de retraite par le nombre de points qui serait attribué au conjoint survivant au titre des pensions de réversion s'il remplissait les conditions pour en bénéficier.

La rente temporaire de conjoint survivant cesse d'être versée à la date de la liquidation des droits à pension de réversion, ainsi qu'à la date, soit du remariage soit du décès du bénéficiaire.

### INCAPACITE TEMPORAIRE

Versement d'une indemnité journalière au terme de la période de maintien du salaire par l'employeur au titre de la convention collective et au plus tôt au 76<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail.

L'indemnité journalière est égale à 75 % du salaire (TA-TB-TC) sous déduction des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Par exception à l'alinéa précédent, pour les anciens salariés bénéficiaires au titre de l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008, l'indemnité journalière est égale à 75 % du revenu de remplacement sous déduction des indemnités journalières de la Sécurité sociale.



malakoff médéric

### *INVALIDITE*

Versement d'une rente dès la reconnaissance par la sécurité sociale de l'invalidité 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie ou lorsque le salarié bénéficie d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux d'incapacité supérieur ou égal à 50 %.

- **Invalidité 1<sup>ère</sup> catégorie** : versement d'une rente égale à 45 % du salaire (TA – TB – TC) sous déduction de la pension de Sécurité sociale
- **Invalidité 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie** : versement d'une rente égale à 75 % du salaire (TA – TB – TC) sous déduction de la pension de Sécurité sociale

Par exception à l'alinéa précédent, pour les anciens salariés bénéficiaires au titre de l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008, la rente est égale à :

- **Invalidité 1<sup>ère</sup> catégorie** : versement d'une rente égale à 45 % du revenu de remplacement sous déduction de la pension de Sécurité sociale
- **Invalidité 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie** : versement d'une rente égale à 75 % du revenu de remplacement sous déduction de la pension de Sécurité sociale

### *INVALIDITE – EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE*

- Si le taux d'incapacité varie entre 50 % et 66,66 % : versement d'une rente égale à 51 % du salaire (TA – TB – TC) sous déduction de la pension de Sécurité sociale
- Si le taux d'incapacité est supérieur à 66,66 % : versement d'une rente égale à 85 % du salaire (TA – TB – TC) sous déduction de la pension de Sécurité sociale

**Médéric Prévoyance** institution de prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale  
21, rue Laffitte 75009 PARIS – Tél. 01 56 03 34 56 – Fax 01 56 03 45 67

Une institution du groupe Malakoff Médéric – Siège social 21 rue Laffitte 75009 PARIS  
www.malakoffmederic.com

PSA PEUGEOT CITROËN – JANVIER 2009