

**ACCORD TRANSITOIRE DE CONVERGENCE  
DES STATUTS DU GROUPE  
- PERIMETRE AP -**

**Entre les soussignés :**

La Société AUTOMOBILES PEUGEOT, la S.N.C. Peugeot Poissy, dénommées l'Entreprise dans le présent accord.

d'une part,

et les Organisations Syndicales :

	Pour A.P.	Pour SNC PEUGEOT POISSY
CC C.A.T.	-	Monsieur C. COMPAIN
C.F.D.T.	Monsieur V. BOTTAZZI	Monsieur A. NASCIMENTO
BM C.F.E./C.G.C.	Monsieur P. BEVILACQUA	-
AM C.F.T.C.	Monsieur C. BANTZE	Monsieur M. ASSARINI
AS C.G.T./F.O.	Monsieur A. SEFTEN	Monsieur J.F. KONDRATIUK
C.G.T.	Monsieur L. DALL'O	Monsieur J.C. CONET
CS C.S.L.	Monsieur C. JANEY	Monsieur M. PROST

d'autre part.



## Chapitre 1 : Champ d'application et entrée en vigueur

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de l'Entreprise.

Il sera fait mention des dispositions s'appliquant uniquement aux personnels Ingénieurs et Cadre et Cadres A1 et A2, tels que définis ci-après, au sein de chaque article concerné.

A défaut de dispositions contraires spécifiques précisées aux articles ci-après, il entrera en vigueur le 1er janvier 1999.

Les dispositions du présent accord porteront révision des clauses contraires des accords collectifs antérieurs, conformément aux dispositions légales en vigueur et notamment des articles L132.7 et L132.8 du Code du Travail. Chacun des articles ci-après précisera, le cas échéant, les éventuelles révisions des dispositions conventionnelles antérieures.



CC  
99  
W CF  
BC  
JFIC  
BB AS

## Chapitre 2 : Compléments conventionnels de rémunération

En fonction de leurs statuts, les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord peuvent prétendre au bénéfice des primes et gratifications suivantes dès lors qu'ils réunissent l'ensemble des conditions préalables à leur versement.

### Article 2.1 : Prime d'ancienneté et prime d'évolution garantie.

Il est créé une prime d'évolution garantie (PEG) destinée à assurer une continuité dans la croissance des rémunérations des salariés comptabilisant plus de 20 ans d'ancienneté. Cette prime ajoutée à la prime d'ancienneté applicable du fait des conventions collectives régionales constituera une somme globale qui évoluera en fonction de la valeur du point servant au calcul des minis conventionnels et selon le barème suivant :

de 20 à 24 ans d'ancienneté :	17,5 % du salaire minimum hiérarchique de la convention collective applicable.
de 25 à 29 ans :	20 % du salaire minimum hiérarchique de la convention collective applicable.
à partir de 30 ans :	22,5 % du salaire minimum hiérarchique de la convention collective applicable.

La prime d'ancienneté conventionnelle et la prime d'évolution garantie feront l'objet de deux rubriques de paie séparées à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord.

La PEG ne s'appliquera que dans la mesure où les sommes dues au titre des conventions collectives régionales sont inférieures au barème énoncé ci-dessus et dans les conditions d'ancienneté requises.

Le salaire net perçu par le salarié concerné par cette mesure ne devra subir aucun abattement du fait de cette modification de la structure de son salaire.

### Article 2.2 : Demi mensualité de fin d'année du personnel cadre

La notion de personnel Cadre s'entend des Ingénieurs, Cadres et Cadres A1 et A2. La demi mensualité de fin d'année des cadres pourrait être versée de manière différente à partir de l'exercice 1999, et ce d'une manière identique pour les différentes entités du groupe PSA. Une réflexion en ce sens vient d'être lancée par la direction générale de PSA, et sera présentée avant la fin de l'année 1998 aux organisations syndicales.

cc  
47  
BC  
JFK AS  
PB

## Chapitre 3 : Dispositions relatives à certaines modalités d'aménagement du temps de travail.

### Article 3.1 : Congés supplémentaires d'ancienneté

L'ancienneté est appréciée au 31 mai de l'année de référence, il s'agit de l'ancienneté dans le groupe quel que soit le statut.

Au titre de leur ancienneté, les salariés de l'Entreprise, sans distinction de coefficient, bénéficieront de jours de congés supplémentaires dans la limite et conditions suivantes.

#### Pour les ouvriers et ETAM

de 1 à 4 ans	= 0 jour
de 5 à 9 ans	= 1 jour
de 10 à 14 ans	= 2 jours
de 15 à 19 ans	= 3 jours
de 20 à 24 ans	= 4 jours
de 25 à 29 ans	= 5 jours
de 30 ans à plus	= 6 jours

#### Pour le personnel IC - Cadres et Cadres A1 et A2

1 année d'ancienneté et âgé de 30 ans au moins	= 2 jours
2 ans sans condition d'âge	= 2 jours
2 ans et âgé de 35 ans au moins	= 4 jours
5 ans sans condition d'âge	= 4 jours
10 ans sans condition d'âge	= 5 jours
20 ans sans condition d'âge	= 6 jours

L'acquisition des jours de congés supplémentaires dus au titre de l'ancienneté s'applique aux salariés en temps partiel, sous la forme suivante :

Les salariés travaillant par demi-journée tous les jours, verront le nombre de jour auquel ils peuvent prétendre maintenu. La valeur de la rémunération d'une journée est réduite de moitié.

Les salariés travaillant par journée entière (1 jour sur 2, 1 semaine sur 2...), verront le nombre de jours de congé d'ancienneté réduit en fonction du pourcentage d'activité. Le total des jours est arrondi à l'entier supérieur.

Lorsque deux conjoints travaillent dans l'entreprise, ils bénéficient l'un et l'autre du congé supplémentaire le plus long, même si la condition d'ancienneté n'est pas remplie par l'un d'eux. Pour le conjoint dont la condition d'ancienneté n'est pas remplie, le congé n'est rémunéré que dans la limite de ses droits.

Les journées de congés supplémentaires d'ancienneté peuvent être accolées à des jours fériés ou à titre exceptionnel aux congés principaux ou de cinquième semaine après autorisation expresse de la hiérarchie et avec un délai de prévenance minimum de un mois.

Les journées de congés supplémentaires d'ancienneté pourront être prises les jours habituellement travaillés par les intéressés dans la mesure où le total des absences du service ou de l'atelier n'excède pas 10 % de l'effectif et si les nécessités de service ou de production le permettent.

cc  
97  
10/11

JFK  
BC  
PB

Les dispositions du présent article entreront en vigueur au 1er janvier 1999. A cette date le bénéfice des jours d'ancienneté déjà acquis par chaque salarié dans l'ancien dispositif sera maintenu. Pour certains établissements soumis à des régimes locaux ou usages particuliers, le barème en vigueur, dans l'état actuel de la réglementation et des conventions, sera observé.

### Article 3.2 : PIEC

Le dispositif du plan individuel d'épargne congés sera généralisé progressivement à toute l'entreprise. Il se substituera par accords locaux aux dispositions ou usages équivalents dans les établissements concernés et ce avant le 31 décembre 1999.

### Article 3.3 : Retraite complémentaire des personnels Ouvriers et ETAM de coefficient supérieur ou égal au K 240

L'ensemble du personnel ouvrier et ETAM de coefficient supérieur ou égal au K 240 sera considéré comme ressortissant de la catégorie des articles 36 au sens de la réglementation des régimes complémentaires de retraite à compter du 1er janvier 1999. La part salariale de l'actuelle cotisation forfaitaire annuelle due au titre de cette affiliation sera compensée dans le salaire.



cc  
AA  
BC

JFK  
PAS  
AS

## **Chapitre 4 : Prévoyance complémentaire des Ouvriers, ETAM et Cadres**

Bénéficier d'une couverture prévoyance adaptée au besoin de chacun est une sécurité à laquelle chaque salarié peut prétendre. Le présent chapitre comporte des améliorations concrètes. La mise en place d'un nouveau dispositif de prévoyance global favorisera la stabilité des équilibres généraux des contrats et la situation de chaque salarié. Ce régime a un caractère collectif et se veut un progrès en termes de couverture sociale.

### **Article 4.1. : Bénéficiaires**

Sont bénéficiaires du présent accord, sans condition d'ancienneté, l'ensemble des salariés Ouvriers, ETAM et Cadres de l'entreprise. Les catégories Ouvriers, ETAM et Cadres sont définies de la façon suivante :

- **La catégorie Cadres comprend :**

Les Ingénieurs et Cadres, Cadres A1 et A2 et ETAM avec un coefficient supérieur ou égal à 335 dans la nouvelle classification de la métallurgie définie dans l'accord national du 21 juillet 1975.

- **La catégorie Maîtrise comprend :**

Les salariés ETAM du coefficient 225 inclus aux salariés du coefficient 305 inclus, Les salariés Ouvriers avec un coefficient supérieur ou égal à 225 dans la nouvelle classification de la Métallurgie définie dans l'accord national du 21 juillet 1975 et ses avenants ainsi que dans les accords d'entreprise.

- **La catégorie Ouvriers / Employés comprend :**

Les salariés ouvriers et ETAM avec un coefficient inférieur à 225 dans la nouvelle classification de la métallurgie définie dans l'accord national du 21 juillet 1975 et ses avenants ainsi que dans les accords d'entreprise.

Les garanties seront modulées en fonction des catégories professionnelles.

Tout salarié bénéficie du présent régime dès lors qu'il perçoit une rémunération de l'Entreprise soit au titre de son activité, soit au titre du régime de prévoyance de base ou dès lors qu'il bénéficie d'une indemnisation de la sécurité sociale au titre de son activité dans l'Entreprise.

### **Article 4.2. : Financement du régime et répartition des cotisations**

Les cotisations destinées au financement du contrat de garanties collectives seront prises en charge par l'Entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

- une cotisation mensuelle à la charge du salarié,
- une cotisation mensuelle à la charge de l'employeur.

ce  
47  
10/01

BC  
JFK  
AB  
AS

#### **4.2-1 Caractère obligatoire du système de garantie.**

L'adhésion est obligatoire. Elle résulte de la signature du présent accord par les organisations syndicales représentatives. Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail. Les salariés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

#### **4.2-2 Evolution ultérieure de la cotisation.**

Il est expressément convenu que l'obligation du présent chapitre se limite au seul paiement des cotisations rappelées à l'Annexe Financière pour les montants et les taux arrêtés à cette date. En aucun cas, l'Entreprise ne s'engage sur les prestations définies à l'Annexe Financière, qui relèvent de la seule responsabilité des organismes assureurs.

Par conséquent, en cas d'augmentation des cotisations dues notamment à un changement de législation ou à une évolution négative du nombre de sinistres rapportés aux primes, l'obligation de l'Entreprise fera l'objet d'une nouvelle négociation et d'un avenant du présent chapitre.

A défaut d'accord, ou dans l'attente de sa signature, les prestations seront ajustées proportionnellement par les organismes de prévoyance de telle sorte que le budget de cotisations défini ci-dessus suffise au financement du système de garantie.

### **Article 4.3 : Prestations**

Les différentes dispositions générales définissant le détail des garanties et des prestations du nouveau régime de prévoyance complémentaire sont exposées à l'article 2 de l'Annexe Financière au « Chapitre Prévoyance ».

### **Article 4.4 : Obligation d'information**

#### **4.4-1 Information individuelle**

En sa qualité de souscripteur, l'Entreprise remettra à chaque salarié et à tout nouvel embauché une notice d'information détaillée résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

#### **4.4 -2 Information collective**

Conformément à la loi, le comité central d'entreprise sera informé et consulté préalablement à toute modification des garanties de prévoyance. Chaque année le comité central d'entreprise pourra avoir connaissance du rapport annuel des assureurs sur les comptes de la convention d'assurance des prestations prévues au présent chapitre.

ce  
AJ  
VOK

BC  
JFK  
AS  
B

**Article 4.5 : Durée**

Ce chapitre Prévoyance est conclu, à titre transitoire, pour une durée d'un an à compter du 1er janvier 1999.

Ces nouvelles dispositions annulent et remplacent tout système collectif antérieur en vigueur pour les catégories professionnelles concernées par le présent chapitre.

Faute de dénonciation totale ou partielle par une des parties signataires par lettre recommandée avec un préavis de 3 mois avant l'échéance, ce chapitre Prévoyance fera l'objet d'une tacite reconduction.

La résiliation par le pôle des coassureurs des contrats le liant à Automobiles Peugeot emportera de plein droit caducité du présent chapitre par disparition de son objet.

Conformément à l'article L 912.3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service continueront d'être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent. Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité-invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

Dans ce cas, la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation. Les prestations décès, lorsqu'elles prennent la forme d'une rente, continuent d'être revalorisées après la résiliation du contrat de garanties collectives.



cc  
47  
MCF  
BC  
JAC  
BS  
AS

## CHAPITRE 5 : DISPOSITIF TRANSITOIRE SUR LES CLASSIFICATIONS.

L'Entreprise a constamment reconnu la nécessité de fournir aux salariés impliqués dans sa réussite, par leur créativité, leur esprit d'initiative et leurs compétences, des voies d'accès aux responsabilités, quels que soient leur formation initiale et leur niveau d'accès dans la Société.

L'évolution accélérée des techniques appliquées à l'Automobile, a rendu indispensable l'intégration d'un nombre important de diplômés, à différents niveaux, qui aspirent à ce que leur efficacité, fruit de l'expérience acquise et du niveau de leur formation scolaire ou universitaire, élevé encore par la formation interne, soit reconnue par l'accession dans des délais raisonnables à une classification spécifique.

Dès 1975, il a été créé un statut particulier, intitulé « CADRE A statut Peugeot », pour répondre à l'aspiration d'un certain nombre de ces salariés.

En vue de réaliser le rapprochement des statuts des salariés des entreprises automobiles du groupe, les signataires du présent Accord souhaitent définir, *à partir du 3ème échelon, du niveau V, coefficient 365*, un tronc commun d'évolution destiné à accueillir les personnels diplômés ou non diplômés, issus de la promotion interne, en créant une classification *dénommée CADRE Assimilé comportant deux degrés : CADRE A1 et CADRE A2*.

Le CADRE A1 correspond au 3ème échelon, niveau V, coefficient 365.

Le CADRE A2 correspond à l'actuel CADRE A statut Peugeot.

Les agents Administratifs, les agents Techniques, les agents Commerciaux et les agents de Maîtrise promus CADRES A1 et A2 relèvent d'un statut particulier, ci-après décrit.

### Article 5.1 - Classement et progression.

La position CADRE A1 se substitue au niveau V, échelon 3, coefficient 365.

La position CADRE A2 se situe à un échelon de niveau V, hors coefficient, actuel Cadre A. En ce qui concerne le coefficient 395, les signataires du présent accord prennent acte de l'Article 8 de l'accord national du 25 janvier 1990 portant diverses mesures en matière de qualification et classifications dans la Métallurgie et considèrent qu'il est substitué à son application les dispositions plus favorables du présent chapitre, compte tenu de l'existence du CADRE A statut Peugeot devenu Cadre A2.

A partir du 1er janvier 1999 et, au plus tard, au 1er juillet 1999 il sera procédé au classement des salariés concernés dans cette nouvelle classification, déjà titulaires des qualifications 365 et Cadre A. Il n'y aura plus de promotion au coefficient 365 ETAM.

La promotion des personnes actuellement classées à K 365 points au statut Cadre A1 sera proposée par la hiérarchie et devra recueillir l'adhésion des intéressés.

En vertu de ce qui précède, les parties signataires conviennent de définir en 1999 les conditions d'accès à la classification CADRE A1 et A2, par les voies de la promotion courante.

cc  
AM  
HCC

JFK  
BC  
BB AS

### **Article 5.2 : Rémunération**

Le mode de rémunération du CADRE A1 et A2 est déterminé par l'employeur en tenant compte des caractéristiques des fonctions exercées et de la nature des responsabilités assumées.

En raison des conditions particulières dans lesquelles s'exerce son activité professionnelle, la rémunération, forfaitaire, du CADRE A1 et A2 est fonction de son niveau de responsabilité et d'autonomie. Ce forfait inclut tous les éléments fixes et variables qui constituent son salaire d'ETAM, à l'exception des éléments de rémunération exceptionnels (primes de rentrée, de lancement...).

L'employeur communiquera au salarié qui accède à la classification CADRE A1 et A2, une notification de forfait récapitulant les éléments retenus pour déterminer son salaire forfaitaire.

Figurent notamment dans cette convention, la rémunération habituelle afférente d'une part, aux heures supplémentaires, à l'indemnisation des heures de voyage et d'autre part, à la prime d'ancienneté et éventuellement à la PEG.

Les appointements forfaitaires sont établis annuellement et versés en douze mensualités et demi, le demi-mois est versé actuellement en décembre.

Ce régime de paiement pourra faire l'objet d'une proposition de révision, conformément à l'article 2.2. du présent Accord.

La rémunération forfaitaire devra être calculée de façon à ne pas être inférieure au salaire minimum des coefficients correspondant du niveau V de l'UIMM visés dans le présent chapitre, majoré de la prime d'ancienneté qu'aurait perçue le salarié au cours des 12 mois suivant la nomination Cadre A1.

### **Article 5.3 : Dispositions statutaires applicables aux Cadres A1 et A2**

Le Cadre A1 et A2 bénéficie de l'ensemble des dispositions de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie, à l'exception des dispositions ci-après :

- Dispositions sans application pour des salariés en promotion interne dans l'Entreprise :

- . Articles 1 à 5 inclus
- . Articles 33 à 35 inclus.

- Dispositions spécifiques prévues dans le présent accord :

Le Cadre A1 et A2 bénéficie par ailleurs des dispositions applicables aux ingénieurs et cadres de l'ensemble des accords applicables à l'entreprise.

### **Article 5.4 : Dispositions spécifiques applicables aux Cadres A1**

L'indemnité de congédiement versée aux Cadres A1 congédiés avant 65 ans, sauf pour faute grave ou lourde de leur part, indemnité distincte du préavis, est fixée comme suit :

- . à partir d'une année d'ancienneté jusqu'à sept ans d'ancienneté, 1/5ème de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise,

cc  
AD  
WCT  
JFK

30  
25 AS

- . à partir de sept années d'ancienneté, 2/5ème de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

L'indemnité de congédiement est calculée sur la base de la moyenne des rémunérations des douze derniers mois de présence du salarié congédié.

Lorsque le cadre a perçu une indemnité de congédiement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'ancienneté prise à l'époque est déduite de celle à retenir pour l'attribution de l'indemnité de congédiement de l'intéressé.

En ce qui concerne le Cadre A1, âgé d'au moins 50 ans et de moins de 60 ans, ayant au moins 5 ans d'ancienneté, le montant de l'indemnité de congédiement est majoré de 20% sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à 3 mois.

L'indemnité de congédiement résultant des alinéas 2 et 5 du présent Article ne peut pas dépasser la valeur de 12 mois de rémunération moyenne.

### **Article 5.5 : Frais de déplacements**

Le Cadre A1 et A2 bénéficie des règles relatives aux déplacements professionnels en France et à l'étranger, ainsi qu'aux tarifs des frais de déplacements professionnels, applicables aux ingénieurs et cadres de l'entreprise, ainsi que les dispositions en usage dans l'entreprise en cas de mutation.

### **Article 5.6 : Formation et information**

Le Cadre A1 et A2 est destinataire de l'information interne diffusée aux cadres. Il participe aux réunions d'information des cadres.

Le Cadre A1 et A2 a accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que les ingénieurs et cadres.

### **Article 5.7. Règles de non-cumul.**

Les avantages décrits au présent chapitre ne sauraient se cumuler avec ceux découlant du statut des ETAM.

En ce qui concerne tous les éléments de son statut qui ne seraient pas expressément décrits aux articles ci-dessus, les Cadres A1 et A2 bénéficient des dispositions de la Convention Collective régionale, applicables aux salariés de niveau V dans la correspondance de classement définie précédemment.



cc  
A1  
BC  
JFC  
AS

## Chapitre 6 : Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à l'exception des dispositions du chapitre 4 relatives à la Prévoyance qui prendront fin le 31 décembre 1999 et dans les conditions prévues dans ledit chapitre.

Conformément aux dispositions du chapitre 4.5, les articles relatifs à la prévoyance pourront faire l'objet d'une dénonciation totale ou partielle.

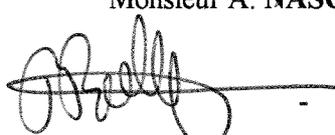
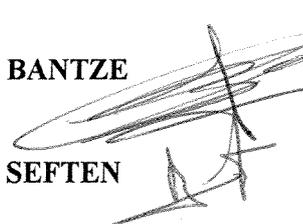
Cette dénonciation interviendra au plus tard trois mois avant le 31 décembre 1999. A défaut, les dispositions du chapitre 4 seront prorogées par tacite reconduction.

Les autres dispositions pourront faire l'objet d'une dénonciation, dans les formes prévues par la loi, après respect d'un préavis de 3 mois.

Les avantages prévus par le présent accord ne pourront pas se cumuler avec ceux qui pourraient résulter de nouveaux textes légaux, de conventions collectives nationales ou régionales ou accords sur lesquels ils sont à valoir.

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et au greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu du Siège Social de l'Entreprise Automobiles PEUGEOT et de la SNCPP.

Fait à PARIS, le **24 Juillet 1998**

	Pour AP	Pour la SNC PEUGEOT POISSY
Pour la CAT	-	Monsieur C. COMPAIN 
Pour la CFDT	Monsieur V. BOTTAZZI	Monsieur A. NASCIMENTO
Pour la CFE/CGC	Monsieur P. BEVILACQUA 	
Pour la CFTC	Monsieur C. BANTZE 	Monsieur M. ASSARINI 
Pour la CGT/FO	Monsieur A. SEFTEN 	Monsieur J.F. KONDRATIUK 
Pour la CGT	Monsieur L. DALL'O	Monsieur J.C. CONET
Pour la CSL	Monsieur C. JANEY 	Monsieur M. M. PROST 
<i>grâce (art 3.1) les CA ne pourront être refusés plus de 2 fois dans l'année</i> Pour la Direction d'Automobiles PEUGEOT		<i>(art 3.1) les CA ne pourront être refusés plus de 2 fois dans l'année</i> Monsieur J. TANGUY 

## Annexe financière au chapitre Prévoyance

### Article 1 : Cotisations

Les cotisations sont les suivantes :

Cadres	PARTICIPANTS INGENIEURS ET CADRES, CADRES PEUGEOT-CITROEN ETAM AVEC UN COEFFICIENT $\geq 335$			
	risques garantis	taux employeur	taux salarié	total
assurance décès	1.058%	0.047%	1.105%	Ta
allocation éducation	1.352%	0.051%	1.403%	Tb
rente de conjoint				
incapacité temporaire et invalidité permanente				

Cadres supérieurs percevant une rémunération comprise entre 4 fois et 8 fois le plafond de la sécurité sociale :

risques garantis	taux employeur	taux salarié	total	assiette
assurance décès	237.79 F	néant	237.79F	forfait
allocation éducation				
Incapacité temporaire	0.48%	0.070%	0.55%	Tc
Invalidité permanente				

Maîtrise	PARTICIPANTS OUVRIERS COEFFICIENTS $\geq 225$ ETAM DES COEFFICIENTS 225 A 305 INCLUS			
	risques garantis	taux employeur	taux salarié	total
assurance décès	1.05%	néant	1.05%	Ta
allocation éducation	0.25%	0.8%	1.05%	Tb
incapacité temporaire	0.56 %	0.18%	0.74%	Ta
et invalidité permanente	1.00%	0.3%	1.3%	Tb
rente de conjoint	0.034%	0.034%	0.068%	Ta +Tb

Ouvriers Employés	PARTICIPANTS OUVRIERS ETAM COEFFICIENT $< 225$			
	risques garantis	taux employeur	taux salarié	total
assurance décès	0.178% ou 25.09F	0.072% ou 10.13 F	0.25% ou 35.22F	PMSS
allocation éducation	0.55% ou 77.50F	néant	0.55% ou 77.50F	PMSS
incapacité temporaire	0.56 %	0.18%	0.74%	Ta
et invalidité permanente	1.00%	0.3%	1.3%	Tb

CC  
77  
406  
Jfc  
BC  
AB AS

## Article 2 : Prestations

Les principales caractéristiques des prestations sont décrites ci-dessous, sous réserve des précisions figurant au contrat liant Automobiles Peugeot et les assureurs :

**Cadres** : INGENIEURS ET CADRES,  
CADRES PEUGEOT CITROEN- AUTOMOBILES, ETAM AVEC UN COEFFICIENT  
SUPERIEUR OU EGAL A 335.

### **Risque Décès du salarié**

Versement d'un capital décès. Le montant de ce capital varie en fonction de la situation familiale du salarié.

- Pour le salarié célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge :  
183.75% du salaire dans la limite de Ta et Tb et 80% de la part du salaire dans la limite de Tc
- Pour le salarié marié avec ou sans enfant à charge comme pour le salarié célibataire veuf ou divorcé avec enfant à charge : 269.50% du salaire dans la limite de Ta et Tb et 120% de la part du salaire dans la limite de Tc
- Majoration par enfant sur Tc : 30% de la part du salaire dans la limite de Tc

### **Capital décès accident**

Versement d'un capital supplémentaire de 50% du capital de base dans la limite de Ta et Tb et 100% du capital de base sur Tc.

### **Capital Accident du Travail ou décès à la suite d'une maladie professionnelle**

Versement d'un capital supplémentaire de 300% du salaire dans la limite de Ta, Tb et Tc.

### **Allocation éducation**

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

- enfant jusqu'au 11e anniversaire : 10% du salaire brut par an et par enfant à charge.
- enfant du 11e anniversaire au 18e anniversaire : 15% du salaire brut par an et par enfant à charge.
- enfant du 18e anniversaire au 26e anniversaire : 20% du salaire brut par an et par enfant si l'enfant poursuit ses études.

### **Rente temporaire de conjoint survivant**

En cas de décès du salarié, lorsque le conjoint ne bénéficie d'aucune pension de réversion immédiate, une *rente temporaire* est versée au conjoint survivant.

Le montant de la rente est le produit de la valeur du point des régimes de retraite et du nombre de points attribués au conjoint au titre des pensions de réversion des régimes de retraite.

cc  
AA  
HCT

JFK  
T  
BC  
RB  
AS

La rente temporaire de conjoint survivant cesse d'être versée à la date de la liquidation des droits à pension de réversion et au dernier jour du trimestre civil qui précède soit le remariage, soit le décès du bénéficiaire.

### **Incapacité temporaire**

- Pour les ingénieurs et cadres et cadres Peugeot-Citroën- Automobiles :  
Versement d'une indemnité journalière à compter du 91ème jour d'arrêt maladie
- Pour les autres catégories : ETAM avec un coefficient supérieur ou égal à 335 :  
Versement d'une indemnité journalière lorsque le versement du complément employeur, en application de la convention collective, est suspendu.

Lorsque l'ancienneté est inférieure à 1 an, il existe une franchise de 75 jours.

Le montant de l'indemnité journalière est égal à 75 % du salaire (Ta - Tb- Tc) sous déduction des Indemnités journalières de la sécurité sociale, pour l'ensemble des salariés de la catégorie « *Cadres* ».

### **Invalidité 1ère catégorie**

Versement d'une rente égale à 45 % du salaire (Ta - Tb-Tc) sous déduction de la pension de sécurité sociale.

### **Invalidité 2ème et 3ème catégorie**

Versement d'une rente égale à 75 % du salaire (Ta - Tb- Tc ) sous déduction de la pension de sécurité sociale.

### **En cas d'accident du travail**

- Si le taux d'incapacité varie entre 53.34% et 66.66% : la rente versée est égale à 51 % du traitement du salarié duquel est retranché le montant de la pension sécurité sociale.
- Si le taux d'incapacité est supérieur à 66.66% : la rente versée est égale à 85 % du traitement du salarié duquel est retranché le montant de la pension sécurité sociale.

ce  
AM  
Wet  
BC  
JFK  
BB  
AS

**Maîtrise :** *OUVRIERS COEFFICIENTS  $\geq 225$*   
*ETAM DES COEFFICIENTS 225 A 305 INCLUS*

### Risque Décès du salarié

Versement d'un capital décès. Le montant de ce capital varie en fonction de la situation familiale du salarié.

- Pour le salarié célibataire, veuf ou divorcé sans enfant :  
183.75% du salaire dans la limite de Ta et Tb
- Pour le salarié marié avec ou sans enfant à charge comme pour le salarié célibataire veuf ou divorcé avec enfant à charge : 269.50% du salaire dans la limite de Ta et Tb.

### Capital décès accident

Versement d'un capital supplémentaire de 50% du capital de base dans la limite de Ta et Tb.

### Capital Accident du Travail ou décès à la suite d'une maladie professionnelle

Versement d'un capital supplémentaire de 300% du salaire dans la limite de Ta et Tb.

### Allocation éducation

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

- enfant jusqu'au 11e anniversaire : 10% du salaire brut par an et par enfant à charge.
- enfant du 11e anniversaire au 18e anniversaire : 15% du salaire brut par an et par enfant à charge.
- enfant du 18e anniversaire au 26e anniversaire : 20% du salaire brut par an et par enfant si l'enfant poursuit ses études.

### Rente temporaire de conjoint survivant

En cas de décès du salarié, lorsque le conjoint ne bénéficie d'aucune pension de réversion immédiate, une *rente temporaire* est versée au conjoint survivant.

Le montant de la rente est le produit de la valeur du point des régimes de retraite et du nombre de points attribués au conjoint au titre des pensions de réversion des régimes de retraite.

La rente temporaire de conjoint survivant cesse d'être versée à la date de la liquidation des droits à pension de réversion et au dernier jour du trimestre civil qui précède soit le remariage, soit le décès du bénéficiaire.

### Incapacité temporaire

Versement d'une indemnité journalière lorsque le versement du complément employeur, en application de la convention collective, est suspendu.

Lorsque l'ancienneté est inférieure à 1 an, il existe une franchise de 75 jours.

L'indemnité journalière est égale à 75 % du salaire (Ta - Tb) sous déduction des Indemnités journalières de la sécurité sociale.

### Incapacité 1ère catégorie

Versement d'une rente égale à 45 % du salaire (Ta - Tb) sous déduction de la pension de sécurité sociale.

ce

907

108

108

108

JFC

T

BC

PB

AS

**Invalidité 2ème et 3ème catégorie**

Versement d'une rente égale à 75 % du salaire (Ta - Tb) sous déduction de la pension de sécurité sociale.

**En cas d'accident du travail**

- Si le taux d'incapacité varie entre 53.34% et 66.66% : la rente versée est égale à 51 % du traitement du salarié duquel est retranché le montant de la pension sécurité sociale.
- Si le taux d'incapacité est supérieur à 66.66% : la rente versée est égale à 85 % du traitement du salarié duquel est retranché le montant de la pension sécurité sociale.

**Ouvriers OUVRIERS ETAM DES COEFFICIENTS < 225****Risque décès du salarié**

Versement d'un capital décès. Le montant de ce capital varie en fonction de la situation familiale du salarié .

- Pour le salarié célibataire, veuf ou divorcé ou marié sans enfant à charge : 50% du PASS
- Pour le salarié marié, célibataire, veuf ou divorcé avec enfant à charge : 62.5% du PASS

Majoration par enfant à charge supplémentaire : 12.50% du PASS

**Capital accident du travail ou maladie professionnelle :**

Un capital supplémentaire de 300 % du salaire est versé dans la limite de la tranche A et de la tranche B.

**Allocation éducation**

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

- enfant jusqu'à la fin du trimestre civil du 11e anniversaire :  
10% du plafond annuel de la sécurité sociale par an et par enfant à charge.
- enfant de la fin du trimestre civil du 11e anniversaire à la fin du trimestre civil du 18e anniversaire :  
15% du plafond annuel de la sécurité sociale par an et par enfant à charge.
- enfant de de la fin du trimestre civil du 18e anniversaire à la fin du trimestre civil du 26e anniversaire:  
20% du plafond annuel de la sécurité sociale par an et par enfant si l'enfant poursuit ses études .

**Incapacité temporaire**

Versement d'une indemnité journalière lorsque le versement du complément employeur, en application de la convention collective, est suspendu.

Lorsque l'ancienneté est inférieure à 1 an, il existe une franchise de 75 jours.

L'indemnité journalière est égale à 75 % du salaire (Ta - Tb) sous déduction des Indemnités journalières de la sécurité sociale.

**Invalidité 1ère catégorie**

Versement d'une rente égale à 45% du salaire (Ta - Tb) sous déduction de la pension de sécurité sociale.

cc  
AM  
Ade  
JFE

↑  
BC  
AB  
AS

**Invalidité 2ème et 3ème catégorie**

Versement d'une rente égale à 75% du salaire (Ta - Tb) sous déduction de la pension de sécurité sociale.

**En cas d'accident du travail**

Si le taux d'incapacité varie entre 53.34% et 66.66% : la rente versée est égale à 51 % du traitement du salarié duquel est retranché le montant de la pension sécurité sociale.

Si le taux d'incapacité est supérieur à 66.66% : la rente versée est égale à 85 % du traitement du salarié duquel est retranché le montant de la pension sécurité sociale.

CC  
AM  
VOCI  
BC  
JFK  
PB  
AS