

# Accord de convergence des statuts de la Société Commerciale Citroën et de la Société Commerciale Automobile suite au regroupement des activités au sein de la Société Unique

## Préambule

Suite à la réunion d'information et de consultation du Comité Central d'Entreprise de la Société Commerciale Citroën (SCC) et de la Société Commerciale Automobile (SCA) du 19 Octobre 2016, il a été annoncé la création d'une Société Unique regroupant l'ensemble des activités de PSA Retail France par rapprochement de la SCC vers la SCA. La création effective de cette société interviendra le 1er Juin 2017.

A cette date et en application des dispositions de l'article L.1224-1 du Code du Travail, le contrat de travail des salariés de la SCC titulaires d'un CDD ou d'un CDI à la date du 1er Juin 2017 sera transféré automatiquement à l'entité Société Unique ainsi créée sur la base de la structure juridique de la SCA.

Les parties, représentant à la fois les intérêts de la SCA et de la SCC, ont convenu que la création de la Société Unique constituait une opportunité nouvelle pour définir un statut conventionnel unique et convergent pour l'ensemble des salariés concernés.

Dans ce cadre, les parties ont engagé une négociation ayant pour objet d'achever la convergence des statuts des deux entités SCA et SCC déjà engagée depuis plusieurs années et de garantir l'équilibre social du statut conventionnel au regard des enjeux de performance de la Société Unique précisés dans le plan Push to Pass.

Il est apparu important pour la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de la SCA et de la SCC que le nouveau statut conventionnel applicable puisse être précisé dans les meilleurs délais. Les Organisations Syndicales Représentatives des deux entités ont ainsi été invitées à la négociation du nouveau statut conventionnel en anticipation de la création effective de la Société Unique en application des dispositions de l'article L. 2261-14-3 du code du travail, cette négociation anticipée devant permettre l'application de l'ensemble des mesures nouvellement négociées dès le 1er Juin 2017.

Plusieurs réunions de négociation se sont tenues entre les mois de novembre et décembre 2016 et ont abouti au présent accord de convergence des statuts présenté à la signature des Organisations Syndicales Représentatives.

PB

LS<sup>OC</sup> PM

FN<sup>1</sup> SH  
96  
55-4K

## Champs d'application

Dans une approche globale, les parties ont convenu d'intégrer à la négociation l'ensemble des accords collectifs de la SCA et de la SCC. La liste de ces accords figure en annexe 1.

Le nouvel accord forme un ensemble cohérent et équilibré dont aucune partie ne peut être dissociée. Il se substitue aux accords de la SCC qui seront mis en cause à l'occasion de la création de la Société Unique au 1<sup>er</sup> juin 2017. Cet accord procède également à une adaptation des accords de la SCA conclus avant le 1<sup>er</sup> juin 2017. La liste des accords applicables à la Société Unique à compter du 1<sup>er</sup> juin 2017 figure en annexe 2. Le présent accord et l'ensemble des accords listés en annexe 2 sont le socle conventionnel de référence applicable à la Société Unique à compter du 1<sup>er</sup> juin 2017. Les accords cités dans l'annexe 2 sont également joints au texte du présent accord.

Le présent accord est organisé en 2 parties. La première partie est consacrée aux éléments du statut conventionnel de la SCC et de la SCA qui nécessitent d'être précisés ou d'être harmonisés. La seconde partie est consacrée au choix des accords applicables dans le domaine de la politique sociale pour la Société Unique.

PB

LS<sup>a</sup> Poy

SC SH  
B5<sup>2</sup> FA SH

## Sommaire

### Partie 1 : Harmonisation des dispositions conventionnelles entre la SCC et la SCA

#### Chapitre 1. Dispositions relatives à l'organisation du temps de travail et à la gestion des droits individuels à congés supplémentaires

##### 1. Organisation du temps de travail

###### 1.1. Principes généraux d'organisation du temps de travail

###### 1.1.1. Durée effective de travail

###### 1.1.2. Définition des temps d'inactivité

###### 1.1.3. Définition de l'astreinte

###### 1.2. Aménagement du temps de travail

###### 1.2.1. Aménagement du temps de travail sur la semaine

###### 1.2.1.1. Répartition du travail sur 4 jours, 4,5 jours, 5 jours, 5,5 jours ou sur 4 jours et 2 demi-journées

###### 1.2.1.2. Organisation d'horaires décalés permettant d'assurer la permanence du service

###### 1.2.1.3. Procédure relative à la création de régimes horaires

###### 1.2.2. Modalités d'aménagement du temps de travail

###### 1.2.2.1. Temps de travail par attribution de jours de repos spécifiques

###### 1.2.2.2. L'organisation du temps de travail pour les salariés travaillant en continu

###### 1.2.2.3. Travail à temps partiel hebdomadaire et mensuel

###### 1.3. Le temps de travail et la rémunération de certaines catégories de personnel

###### 1.3.1. Cadres et Maîtrise

###### 1.3.1.1. Forfait sans référence horaire

###### 1.3.1.2. Forfait en jours

###### 1.3.1.3. Forfait en heures

##### 2. Compte Epargne Temps

###### 2.1. Présentation du dispositif

###### 2.2. Droits à congés transférables dans le Compte Epargne Temps

###### 2.3. Modalités d'utilisation des droits issus du CET

###### 2.4. Plafonnement du CET

###### 2.5. Gestion des droits acquis avant le 1er Juin 2017

###### 2.6. Gestion de la période transitoire 2016 / 2017

###### 2.7. Liquidation du CET

##### 3. Droits à congés supplémentaires

###### 3.1. Congés d'ancienneté

###### 3.1.1. Droits à congés d'ancienneté

###### 3.1.2. Situations particulières

###### 3.1.3. Principe de gestion des droits à congés d'ancienneté

###### 3.2. Congés exceptionnels pour événements de famille

LS  
OC  
Poy

PP7

SH  
3  
F7  
BS  
FT

- 3.2.1. Congés pour enfant malade
- 3.2.2. Congés pour événements familiaux
- 3.2.3. Congés pour déménagement

## **Chapitre 2. Dispositions relatives à certains éléments de rémunération globale**

### **4. Titres Restaurant**

- 4.1. Situation actuelle
- 4.2. Détermination des valeurs
- 4.3. Gestion des titres restaurant

### **5. Nouvelles conditions de versement du 13<sup>ème</sup> mois**

- 5.1. Situation avant le 1<sup>er</sup> juin 2017
- 5.2. Disposition applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2017
- 5.3. Salaire minimum annuel applicable à la Société Unique

### **6. Prévoyance supplémentaire**

- 6.1. Objet de l'article relatif à la prévoyance supplémentaire
- 6.2. Périmètre et bénéficiaires
- 6.3. Portabilité de la couverture
- 6.4. Financement des garanties de prévoyance supplémentaire et répartition des cotisations
  - 6.4.1. Taux, assiette, répartition des cotisations
  - 6.4.2. Caractère obligatoire de l'adhésion
  - 6.4.3. Evolution ultérieure de la cotisation
- 6.5. Prestations
  - 6.5.1. Prestations en cours de service
  - 6.5.2. Changement d'organisme assureur
- 6.6. Information
  - 6.6.1. Information individuelle
  - 6.6.2. Information collective
- 6.7. Réexamen du choix de l'organisme assureur
- 6.8. Portée des présentes dispositions
- 6.9. Commission de suivi du contrat de prévoyance

## **Chapitre 3. Exercice du droit syndical et composition du CCE**

### **7. Exercice du droit syndical**

- 7.1. Champ d'application
  - 7.1.1. Périmètre
  - 7.1.2. Personnel concerné
- 7.2. Rappel des principes nécessaires au développement du dialogue social
  - 7.2.1. Représentation du Personnel et Représentation Syndicale des Etablissements
  - 7.2.2. Institutions Représentatives du Personnel
  - 7.2.3. Les Délégués Syndicaux d'Etablissement

LS  
oc  
PM

PB

4  
SM  
F7  
AA

- 7.2.4. Représentation syndicale d'entreprise
  - 7.2.4.1. Délégués Syndicaux Centraux Suppléants
- 7.3. Dispositions relatives au développement professionnel**
  - 7.3.1. Activité professionnelle et exercice du mandat
  - 7.3.2. Entretien d'entrée dans le mandat
  - 7.3.3. Entretien professionnel
  - 7.3.4. Gestion du personnel
  - 7.3.5. Formations liées à l'exercice du mandat
  - 7.3.6. Formation professionnelle
- 7.4. Circulation des mandatés dans le cadre de leurs missions**
  - 7.4.1. Liberté de déplacement
  - 7.4.2. Heures de délégation
  - 7.4.3. Bons de délégation
  - 7.4.4. Délégation pendant les congés
  - 7.4.5. Affichage et moyens locaux
  - 7.4.6. Fonctions syndicales extérieures, congrès des Organisations Syndicales et mandats extérieurs
- 7.5. Réunion à l'initiative de la Direction Centrale**
  - 7.5.1. Dispositions communes
  - 7.5.2. Préparation des réunions de négociation centrale et de CCE et temps de trajet
  - 7.5.3. Frais de déplacement lors des négociations centrales, des réunions de CCE ou des réunions des commissions de suivi des accords
- 7.6. Dispositions particulières relatives à l'exercice des mandats centraux**
  - 7.6.1. Délégué Syndical Central
    - 7.6.1.1. Délégué Syndical Central et négociation d'entreprise
    - 7.6.1.2. Crédit d'heures de délégation
    - 7.6.1.3. Réunions de coordination inter établissements
    - 7.6.1.4. Budget
    - 7.6.1.5. Moyens matériels
  - 7.6.2. Délégué Syndical Central Suppléant
- 7.7. Dispositions particulières relatives à l'exercice des mandats locaux dans les établissements multi-sites**

## **8. Composition du Comité Central d'Entreprise de la Société Unique**

- 8.1. Nombre de sièges à pourvoir**
- 8.2. Répartition des sièges entre les Plaques Ville et les catégories professionnelles**
  - 8.2.1. Répartition par Plaques Ville
  - 8.2.2. Répartition par catégories professionnelles
- 8.3. Conditions de désignation**
- 8.4. Présence du Délégué Syndical Central et Délégué Syndical Central Suppléant au CCE**
- 8.5. Secrétaire du Comité Central d'Entreprise**
- 8.6. Règles de remplacement des membres du CCE**
  - 8.6.1. Règles de remplacement des membres titulaires du CCE
  - 8.6.2. Règles de remplacement définitif d'un membre suppléant du CCE

LS PM  
OC

803

SE SH  
5  
F7  
DS ST

## Partie 2 : Politique sociale de la Société Unique et orientations stratégiques

Chapitre 1. Exigence de sécurité et de bien-être au travail

Chapitre 2. Exigence de cohésion sociale

Chapitre 3. Exigence de développement de l'entreprise et des collaborateurs

Chapitre 4. Exigence liée à la promotion des droits des salariés

PP3

LS<sup>oc</sup> pay

SH  
6  
F7

## **Partie 1 : Harmonisation des dispositions conventionnelles entre la SCC et la SCA**

Après étude des accords de la SCC et de la SCA, les éléments conventionnels dont l'harmonisation est nécessaire concernent 3 sujets :

- Les dispositions relatives à l'organisation du temps de travail et à la gestion des droits individuels à congés supplémentaires (Chapitre 1)
- Les dispositions relatives à certains éléments de rémunération globale (Chapitre 2)
- Les dispositions relatives à l'exercice du droit syndical et à la composition du Comité Central d'Entreprise de la Société Unique (Chapitre 3)

### **Chapitre 1. Dispositions relatives à l'organisation du temps de travail et à la gestion des droits individuels à congés supplémentaires**

L'organisation du temps de travail est précisée, pour la SCC, dans l'accord relatif à l'évolution de l'aménagement et la durée du travail du 5 octobre 1999 et son avenant du 21 décembre 2000. Le contrat de cohésion et de performance pour la Société Commerciale Citroën du 26 novembre 2014 comporte également des dispositions relatives à l'organisation du temps de travail.

Pour la SCA, l'organisation du temps de travail résulte d'accords locaux signés en 1999 et d'un accord central du 5 mai 2011 portant sur l'évolution de l'organisation du temps de travail. Le contrat de cohésion et de performance pour la SCA du 4 décembre 2014 comporte également des dispositions relatives à l'organisation du temps de travail.

L'accord SCA du 5 mai 2011 a permis d'harmoniser l'organisation du temps de travail sur la base des règles applicables à la SCC.

Pour clarifier les dispositions en matière d'organisation, de gestion du temps de travail et des droits supplémentaires à congés, les parties conviennent de la nécessité de reprendre dans le présent accord les dispositions harmonisées des accords antérieurs de la SCC et de la SCA (1). Il sera également précisé les modalités de fonctionnement du Compte Epargne Temps ouvert au bénéfice de l'ensemble des salariés de la Société Unique (2) et la gestion de certains droits individuels à congés (3).

#### **1. Organisation du temps de travail**

##### **1.1. Principes généraux d'organisation du temps de travail**

###### **1.1.1. Durée effective de travail**

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Ne sont pas compris dans le temps de travail effectif les temps consacrés au trajet, à l'habillement, aux repas et aux casse-croûte.

LS  
OC

PB  
S4  
F7  
SK

La durée conventionnelle du travail dans l'entreprise est fixée à 35h de travail effectif en moyenne hebdomadaire.

Cet horaire pourra être apprécié sur l'année, selon les modalités et les mécanismes définis dans le présent accord.

### 1.1.2. Définition des temps d'inactivité

Les parties signataires conviennent que l'organisation du travail intègre des temps d'inactivité comportant une maîtrise de son temps par le salarié.

Ces temps d'inactivité qualifiés de pause sont réels et délimités dans le temps. Le salarié ne garde ni le contrôle ni la responsabilité de l'outil de travail, qu'il soit ou non procédé à son remplacement.

Par convention, ces temps d'inactivité non rémunérés sont exclus du temps de travail effectif, tant pour le calcul des durées maximales du travail, que pour l'appréciation des droits tirés du décompte et du paiement des heures supplémentaires ainsi que du repos compensateur.

Les parties signataires conviennent ainsi que, dans l'organisation du travail, les pauses applicables à l'ensemble du personnel de l'entreprise sont égales à 5% du temps de travail effectif, ce qui correspond pour un contrat de travail à temps plein de 35 heures de temps de travail effectif à 1 heure 45 minutes de pause, soit 36 heures 45 minutes de temps de présence hebdomadaire.

Les temps d'inactivité décrits ci-dessus ne sauraient se confondre avec les temps consacrés aux repas et à l'habillage, qui ne sont pas non plus considérés comme du temps de travail effectif.

Les journées de travail d'une durée égale ou supérieure à 6 heures doivent être interrompues par une ou plusieurs pauses.

L'organisation des temps de pause est liée à l'activité et aux contraintes propres à chaque service qui veilleront à en expliciter le principe auprès de leur personnel respectif.

Il est rappelé que les montants correspondant au paiement des temps de pause tels que constatés au moment de la mise en œuvre de ces dispositifs à la SCC et à la SCA ont été intégrés dans le salaire de base, le taux horaire ayant été par conséquent réévalué.

### 1.1.3. Définition de l'astreinte

Les activités de dépannage de véhicules 24h/24 et 7 jours sur 7 nécessitent la mise en place de permanences tenues par les salariés en dehors des heures d'ouverture.

Pour le calcul de la durée du travail, est prise en compte la durée des interventions effectuées pendant les astreintes, y compris les temps de trajet correspondants, à la différence des temps d'astreinte proprement dite.

## 1.2. Aménagements du temps de travail

L'entrée en vigueur des mécanismes d'organisation du travail ci-après décrits est subordonnée à l'adoption, au niveau des établissements, des régimes de travail les mieux adaptés aux situations locales.

LS  
oc  
P04

PR

35  
8  
F7

SH

FF

Les plages horaires d'ouverture des établissements doivent permettre d'accueillir et de servir les clients, du lundi au samedi, de 7h30 à 19h au minimum.

De même, et dans le strict respect des obligations conventionnelles et légales, l'Entreprise pourra ouvrir le dimanche dans le cadre d'opérations commerciales déterminées.

Le travail s'effectue normalement dans le cadre d'un horaire fixé par l'employeur pour l'ensemble du personnel ou pour un ou plusieurs groupes bien identifiés de salariés (atelier, bureaux...) selon l'une ou l'autre des modalités définies aux paragraphes 1.2.1 et 1.2.2.

L'adoption d'une ou plusieurs des modalités d'organisation du travail ci-après nécessite une consultation préalable des représentants du personnel.

L'organisation des congés, qui fait partie intégrante de l'aménagement du temps de travail, devra permettre aux établissements d'assurer le meilleur service toute l'année.

### **1.2.1. Aménagement du temps de travail sur la semaine**

#### **1.2.1.1. Répartition du travail sur 4 jours, 4,5 jours, 5 jours, 5,5 jours ou sur 4 jours et 2 demi-journées**

Dans le respect des limites maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail et sans préjudice des dispositions légales et conventionnelles relatives au repos dominical, le travail pourra être organisé sur 4 jours, 4,5 jours, 5 jours, 5,5 jours ou sur 4 jours et 2 demi-journées par semaine.

Pour répartir le travail sur 4 jours, l'employeur devra recueillir l'avis conforme du Comité d'Etablissement.

#### **1.2.1.2. Organisation d'horaires décalés permettant d'assurer la permanence du service**

Le travail peut être effectué dans le cadre d'horaires décalés permettant d'assurer la permanence du service dans une plage quotidienne pouvant varier entre 6 heures du matin à 22 heures, la durée du travail de chaque salarié demeurant fixée dans un cadre hebdomadaire, selon une répartition quotidienne prédéterminée.

#### **1.2.1.3. Procédure relative à la création de régimes horaires**

Seront définis au niveau local les régimes de travail applicables aux salariés de chaque établissement.

Les régimes de travail définis pourront être modifiés pour tenir compte de la variation des niveaux d'activité, et de l'adaptation aux exigences de la clientèle.

Si les modifications ont pour effet d'instituer, au sein de l'établissement, un nouveau régime de travail, ce régime n'entrera en vigueur qu'après consultation des Instances Représentative du Personnel et sous réserve d'un délai de prévenance raisonnable.

PP

LS pay  
OC

SH  
F7

### 1.2.2. Modalités d'aménagement du temps de travail

Les modes d'organisation du travail visés à l'article 1.2.1 peuvent être utilisés dans le cadre d'aménagement du temps de travail sur toute ou partie de l'année.

L'aménagement du temps de travail dans un cadre annuel associé à une organisation optimale des départs en congés s'effectue dans la perspective d'améliorer le service à la clientèle, par une adaptation de la charge de travail aux variations notamment saisonnières ou conjoncturelles de l'activité.

#### 1.2.2.1. Temps de travail par attribution de jours de repos spécifiques

Les établissements pourront choisir, pour certains services, en raison de contraintes de fonctionnement, et lorsque aucune autre organisation pertinente ne pourra être retenue, de fixer l'horaire de travail à 37 heures hebdomadaires avec attribution de journées non travaillées au titre de la réduction du temps de travail.

Pour ces salariés, le nombre de jours alloués correspond à la différence sur l'année d'un horaire à 35 heures de travail effectif par rapport à un horaire fixé à 37 heures de travail effectif.

Les parties conviennent que cette différence permet de dégager, en année pleine, 12 jours ouvrés de repos spécifiques rémunérés, pour un horaire hebdomadaire fixé à 37 heures de travail effectif.

Ce nombre de jours de repos n'est pas susceptible d'être modifié, chaque année, par les aléas du calendrier.

Ce repos est pris dans les conditions fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. A défaut d'accord, la moitié des jours de repos acquis est prise à l'initiative du salarié et l'autre moitié à l'initiative de l'employeur, en une ou plusieurs fois et avec un délai de prévenance de deux semaines.

Ces jours de RTT sont acquis au fur et à mesure de l'année. La journée de RTT est acquise dès lors qu'une journée dans le mois est travaillée ou indemnisée par l'employeur.

Le volume d'heures ou de jours attribués au titre de la réduction du temps de travail est susceptible d'être réduit pour tenir compte des périodes d'absence individuelle non rémunérées ou, plus largement, des périodes non assimilées à du temps de travail effectif.

#### 1.2.2.2. Organisation du temps de travail pour les salariés travaillant en continu

Le travail peut être effectué tous les jours de la semaine, dans les établissements admis à donner le repos hebdomadaire par roulement conformément à la loi, et pour les seuls salariés affectés aux activités visées à ce titre par la réglementation. Ce type d'organisation peut nécessiter la mise en place d'équipes travaillant selon un rythme continu de 24 heures sur 24, auquel cas la durée hebdomadaire ne peut excéder 33 h36, en moyenne annuelle.

#### 1.2.2.3. Travail à temps partiel hebdomadaire et mensuel

Les modalités d'application du travail à temps partiel dans l'entreprise sont maintenues.

LSA PA

PA  
10  
FA  
SA  
SK

Le contrat de travail peut être conclu sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

La durée contractuelle du travail doit être inférieure à la durée légale, ou bien à la durée du travail de référence de l'entreprise ou de l'établissement si elle est inférieure à celle-ci.

Le contrat de travail doit indiquer la répartition des heures de travail au cours de la semaine, et, ou, le cas échéant, la répartition des semaines travaillées au cours du mois.

Il doit également indiquer les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir, toute modification devant alors être notifiée par écrit au moins 7 jours avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

La journée de travail du salarié à temps partiel doit, dans la mesure du possible, être continue lorsqu'elle n'excède pas 6 heures.

En tout état de cause, aucune interruption d'activité ne peut être imposée lorsque la journée de travail est inférieure à deux heures, et une seule interruption de deux heures au maximum est possible lorsqu'elle est égale ou supérieure à 2 heures.

Le nombre d'heures complémentaires envisagé ne peut excéder le quart de la durée du travail inscrite sur le contrat, ni porter la durée hebdomadaire effective au niveau de la durée légale du travail.

Les aménagements d'horaires à temps partiel seront définis au niveau des établissements.

Les horaires et la répartition du temps de travail des salariés à temps partiel sont précisés par avenant au contrat de travail des salariés concernés.

### **1.3. Temps de travail et rémunération de certaines catégories de personnel**

#### **1.3.1. Cadres et Maîtrise**

Les cadres bénéficient de 12 jours non travaillés au titre de la réduction du temps de travail.

Les modalités de prise de repos figurent à l'article 1.2.2.1 du présent accord.

Suivant les dispositions de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile, il convient de distinguer :

- Les cadres soumis à un forfait sans référence horaire au vu de leurs responsabilités, de leur indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps et du niveau de leur rémunération
- Les autres cadres qui ne font pas partie de la population précédente, mais pour lesquels il n'est pas possible d'appliquer strictement l'horaire collectif de travail, en raison de leur niveau de responsabilité et de leur autonomie. Pour ces derniers, il est institué deux types de forfait : forfait en jours ou forfait en heures

L'application des deux types de forfait s'effectue de manière à permettre une cohérence au sein d'une même entité de travail, compte tenu de l'activité et du métier à partir des développements qui suivent.

LS  
107  
OC

RB  
11  
F7  
SH  
SA

L'adhésion individuelle au régime de forfait applicable à chaque cadre est formalisée par un avenant au contrat de travail.

Pour le cadre qui ne souhaite pas adhérer à ce dispositif, les parties conviennent qu'il bénéficie de la réduction du temps de travail dans le cadre d'un horaire défini, dans les conditions prévues par l'article 1.2.2.1 de l'accord.

### **1.3.1.1. Forfait sans référence horaire**

Pour les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome, et qui perçoivent une rémunération comprise dans le dernier quartile des rémunérations pratiquées dans l'entreprise ou leur établissement, il est institué un régime de forfait sans référence horaire.

Les modalités d'exercice des responsabilités, qui impliquent une indépendance et une autonomie particulière justifiant le forfait sans référence horaire, doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au cadre. Elle ne peut être inférieure au minimum mensuel garanti complété d'une majoration égale à 20% de la référence retenue par l'annexe « salaire minima » de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

### **1.3.1.2. Forfait en jours**

La loi et les dispositions conventionnelles prévoient le décompte en jours du temps de travail des cadres qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés lorsque l'exercice de leurs fonctions nécessite une large autonomie dans l'organisation de leur travail.

Le contrat de travail ou un avenant à celui-ci définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini.

Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours non travaillés au titre des repos hebdomadaires, des jours fériés, des jours de congés légaux et des jours de réduction d'horaire auxquels le salarié peut prétendre, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 218 jours pour une année complète de travail. Il convient de déduire de ces 218 jours, les jours d'ancienneté, les jours pour événements familiaux et les jours fériés locaux. La période de référence sera l'année civile.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels nationaux auxquels il ne peut prétendre.

Les jours de congés principaux seront gérés dans le cadre de la gestion habituelle des congés.

LS  
α  
PM

PP  
12  
SH  
F1  
SA

Conformément aux dispositions de l'article 4.06 du chapitre IV de la CCNSA relatif aux dispositions particulières au personnel Maîtrise et Cadre, les forfaits en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés, au moyen d'un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ainsi, chaque cadre dispose au mois le mois d'un état de sa situation personnelle.

Le décompte des journées travaillées pourra s'effectuer par demi-journées.

Pour les journées où il exécute sa prestation de travail découlant de son contrat de travail, le salarié n'est pas soumis à un contrôle de ses horaires de travail. Du fait des responsabilités exercées, il peut gérer avec souplesse ses journées de travail en maîtrisant l'amplitude ainsi que les heures de début et de fin des journées pour mieux accomplir les missions et les adapter aux nécessités du moment.

Le décompte en jours de la durée du travail des cadres ne modifie pas la prise des repos journaliers et hebdomadaires conformément à la législation en vigueur.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé, l'amplitude de ses journées d'activité et la conciliation vie privée et vie professionnelle. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail applicable, augmenté d'une majoration de 25% de la référence retenue par l'annexe « salaire minima » de la Convention Collective Nationale des services de l'Automobile lorsque le forfait est de 218 jours.

La rémunération forfaitaire mensuelle est donc indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Examinant les domaines d'application privilégiés du forfait en jours, les parties ont souligné qu'il était notamment adapté à la situation des cadres occupant les fonctions de chefs de service, d'adjoints aux chefs de service et de conseillers des ventes.

### 1.3.1.3. Forfait en heures

Le temps de travail des cadres qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service, ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, qui disposent d'une liberté reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps, peut prendre la forme d'un forfait en heures.

L'horaire de travail hebdomadaire est fixé à 41 heures.

Ce forfait à horaire défini peut, sous certaines conditions, être appliqué à certains salariés de statut maîtrise exerçant une fonction de chef de service, contremaître, chef d'équipe, réceptionnaire, chef comptable, adjoint Pièces de Rechange, attaché commercial et vendeur confirmé, incompatible avec un suivi des horaires par l'employeur, pour lesquels les horaires collectifs de travail semblent mal adaptés. L'application de ce forfait doit se faire au cas par cas et donne lieu aux ajustements qui s'imposeront en raison de l'évolution des missions.

LS  
OC

PB

13  
F7  
SA  
ST

La rémunération des cadres et Maitrise concernés par ce forfait intègre, dans la limite du contingent légal, un nombre moyen d'heures supplémentaires égal à 2h15 minutes par semaine majoré à 25%.

Il est rappelé que les salariés concernés par ce forfait bénéficient d'un temps de pause de 1h45 minutes par semaine, comme l'ensemble des autres catégories de personnel, ainsi que de 12 jours non travaillés au titre de la réduction du temps de travail, équivalent à 2 heures par semaine.

En conséquence, pour ces salariés, le forfait en moyenne hebdomadaire, ne doit pas dépasser 41 heures.

Le suivi des heures est réalisé conformément aux dispositions de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile.

La rémunération forfaitaire ne peut être inférieure au minimum mensuel garanti correspondant au classement de l'intéressé, augmentée de la majoration de 25% de la référence retenue par l'annexe « salaire minima » de la convention collective Nationale des Services de l'Automobile.

## **2. Compte Epargne Temps**

Les dispositions du présent accord fixent les conditions de gestion par la Société Unique du Compte Epargne Temps étendu à l'ensemble des salariés.

### **2.1. Présentation du dispositif**

Selon les dispositions de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile, le Compte Epargne Temps (CET) permet au salarié d'accumuler des droits à congés rémunérés pour les prendre sous forme de congés de manière différée ou se constituer une rémunération, immédiate ou différée.

Dans ce cadre, le CET peut être utilisé pour :

- Cumuler des droits à congés,
- Compléter sa rémunération,
- Cesser de manière progressive son activité.

Le Compte Epargne Temps mis en place au sein de la Société Unique prend la forme d'un dispositif de déversement de droits à la fin de la période de consommation.

Les parties s'entendent sur le caractère volontaire de la démarche du salarié de déverser certains de ses droits dans le Compte Epargne Temps. Aucun système de déversement automatique ne sera mis en place par la Direction en fin de période de consommation.

### **2.2. Droits à congés transférables dans le Compte Epargne Temps**

Le salarié pourra transférer certains de ses droits à congés dans le CET à l'issue de la période de consommation. La demande du salarié sera établie sur un formulaire commun à l'ensemble des établissements afin d'en conserver une traçabilité. Ce formulaire devra être adressé au moins 10 jours avant la fin de la période de consommation au Correspondant Paie Local.

PB

130 14 SH  
F7

LS  
OC PM

Ainsi, le salarié pourra déverser dans son CET :

- 50% des droits acquis mais non consommés au titre de la réduction du temps de travail (RTT)
- Les droits non consommés au titre des congés d'ancienneté

Cette démarche individuelle permet ainsi au salarié un déversement de ses droits non consommés dans le CET pour éviter une perte de droits sans indemnisation possible à la fin de la période de consommation. Elle permet également aux collaborateurs de gérer leur épargne congé pour une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle.

Afin de permettre une gestion des déversements des droits dans le CET, les parties conviennent de fixer le calendrier de consommation des droits transférables :

- Les droits à congés issus de la réduction du temps de travail (RTT) seront consommables du 1<sup>er</sup> juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N,
- Les droits à congés d'ancienneté seront consommables du 1<sup>er</sup> juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N.

Les parties signataires du présent accord rappellent qu'aucune indemnisation des droits à congés ancienneté et RTT n'est possible pendant la période de consommation.

### 2.3. Modalités d'utilisation des droits issus du CET

- Utilisation des droits du CET sous forme de congés

La consommation des droits issus du CET sous forme de congés ne fait pas l'objet de limitation de volume. Les congés sont accordés sous réserve du bon fonctionnement du service et de l'accord de la hiérarchie.

La possibilité d'accoler des jours de congés issus du CET aux congés principaux est accordée dès lors que l'organisation du service le permet et sous réserve de l'accord de la hiérarchie.

- Utilisation du CET pour anticiper un départ à la retraite

Pour les salariés pouvant faire liquider un avantage retraite à taux plein, les parties signataires du présent accord entendent faciliter la consommation des droits inscrits dans CET par positionnement consécutif des jours du CET avant la date de liquidation effective de la retraite.

- Monétisation

La monétisation de tout ou partie des droits issus du CET est possible dans les 9 cas prévus à l'article R.3324-22 du code du travail pour le déblocage anticipé des sommes issues de la participation :

- mariage, conclusion d'un Pacs,
- naissance ou adoption d'un 3e enfant,
- divorce, séparation, dissolution d'un Pacs, avec la garde d'au moins un enfant,

LS PM  
OC

PP  
BS-15 SH  
← 7 RT

- invalidité (salarié, son conjoint ou partenaire de Pacs, ses enfants),
- décès (salarié, son conjoint ou partenaire de Pacs),
- rupture du contrat de travail,
- surendettement,
- création ou reprise d'entreprise (par le salarié, son conjoint ou partenaire de Pacs, ses enfants),
- résidence principale (acquisition, travaux d'agrandissement, remise en état suite à catastrophe naturelle).

Il est ajouté à ces 9 premiers cas, 6 autres possibilités de monétisation des droits issus du CET :

- Versement dans le Plan d'Epargne Entreprise PSA Groupe,
- Financement des études supérieures d'un enfant,
- Financement des études secondaires d'un enfant impliquant un hébergement en dehors du domicile familial,
- Achat d'un véhicule neuf ou d'occasion dans le réseau,
- Achat de matériels ou d'équipements pour faire face à une situation de handicap reconnu au sein de la famille (salarié, conjoint/Pacs, enfant),
- Passage du permis de conduire voiture d'un enfant.

Afin d'en conserver une traçabilité, les demandes de monétisation seront faites sur un formulaire dédié commun à l'ensemble des établissements.

#### 2.4. Plafonnement du CET

Les déversements successifs annuels des droits à congés dans le CET ne peuvent avoir pour effet un dépassement d'un plafond fixé à 15 jours pour les salariés âgés de 49 ans ou moins et fixé à 30 jours pour les salariés âgés de 50 ans et plus.

Ces valeurs plafond permettent à tout salarié de la Société Unique de cumuler des droits à congés, compléter sa rémunération et cesser de manière progressive son activité professionnelle, en bénéficiant d'un plafond plus élevé à partir de 50 ans.

Si le plafond est atteint, plus aucun déversement n'est possible dans le CET à l'issue de la période de consommation. Un système d'information locale sera mis en place en janvier, mars, avril de l'année en cours pour prévenir le salarié de la situation de son CET au regard du plafond applicable en fonction de son âge et des possibilités de déversement encore possibles à l'issue de la période de consommation. Une information annuelle en Comité d'Etablissement sera également faite préalablement à la fin de la période de consommation.

A défaut de possibilité de déversement, le salarié devra consommer, sous forme de congé, ses droits à repos avant la fin de la période de consommation. S'ils ne sont pas consommés, les droits seront perdus à la fin de la période de consommation sans possibilité d'indemnisation.

#### 2.5. Gestion des droits acquis avant le 1er Juin 2017

Les salariés, qui disposent déjà à la date du 1er juin 2017 d'un CET dont les droits sont inférieurs aux plafonds, verront leur ancien CET transféré dans le nouveau CET.

LS  
oc P04

PR3

16 SH  
F7

Les salariés, qui disposent d'un CET à la date du 1er juin 2017 déjà ouvert et dont les droits sont supérieurs aux plafonds, verront également leur CET transféré dans le nouveau CET. Dans ce cas, les droits excédentaires aux plafonds seront transférés dans un compte « Stock ». Ces droits devront être, dans les 3 années suivantes (jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2020) soit :

- Pris sous forme de congés dans la limite des règles de fonctionnement du service et après accord de la hiérarchie
- Faire l'objet d'une monétisation dans l'un des 15 cas prévus à l'article 2.3. du présent accord

Lors de cette opération de transfert des droits acquis avant le 1er juin 2017, il sera privilégié l'intégration dans le nouveau CET des droits issus des congés d'ancienneté et des droits RTT.

Dans cet intervalle de 3 ans, si le salarié franchit la tranche d'âge de 50 ans, il pourra déverser à nouveau les droits de son compte stock dans son CET élargi à 30 jours.

A l'issue de la période de 3 ans, si le salarié n'a pas soldé son « stock » de droits, il pourra affecter volontairement le reliquat des droits équivalents aux congés RTT ou congés d'ancienneté au fond de solidarité gérant les dons de jours pour enfants gravement malades issus de l'accord relatif à la Cohésion Sociale et à la performance dès lors que la limite annuelle de 5 jours est respectée.

## 2.6. Gestion de la période transitoire 2016 / 2017

Il est fait mention à l'article 2.2 du paragraphe 3 de l'évolution à compter du 1er juin 2017 de la période d'acquisition et de consommation des jours de RTT désormais fixée du 1<sup>er</sup> juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1. Cette évolution concerne la SCC.

Au cours de l'année 2017, les salariés de la SCC à temps plein vont acquérir et consommer des jours de RTT suivant deux dispositifs :

- Jusqu'au 31 mai 2017 = acquisition et consommation des jours RTT du 1<sup>er</sup> janvier 2017 jusqu'au 31 mai 2017 = 5 jours acquis
- A partir du 1<sup>er</sup> juin 2017 acquisition et consommation des jours de RTT du 1<sup>er</sup> juin 2017 au 31 mai 2018 = 12 jours acquis

Les salariés de la SCC vont ainsi être concernés au cours de la même année 2017 par des règles de consommation et d'acquisition des jours de RTT différentes.

Les parties signataires du présent accord conviennent que les salariés de la SCC ne seront pas contraints de consommer, avant la date d'entrée en vigueur du présent accord, les jours de RTT acquis avant le 31 mai 2017. Ils pourront donc les consommer jusqu'au 31 décembre 2017 ou en demander le versement dans le CET à cette même date.

## 2.7. Liquidation du CET

En cas de rupture du contrat de travail quel qu'en soit le motif, le CET est obligatoirement liquidé par le versement au salarié d'une indemnité compensatrice d'épargne temps.

LS Pal  
OC

PPB

B5. 17 SH  
F 7

De même, en cas de décès du salarié, la valorisation financière du CET est intégrée aux autres éléments de salaire transmis aux ayants droits dans le cadre du règlement de la succession.

### **3. Droits à congés supplémentaires**

#### **3.1. Congés d'ancienneté**

La Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile prévoit l'attribution de droits à congés d'ancienneté à l'article 1.15 Chapitre I relatif aux congés payés.

Dans le cadre de la présente négociation, les parties conviennent d'aménager les conditions d'attribution des congés d'ancienneté.

Les autres dispositions de la convention collective relatives à l'acquisition des jours de congés payés restent applicables aux salariés de la Société Unique.

##### **3.1.1. Droits à congés d'ancienneté**

Au titre de leur ancienneté et en application des dispositions de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile, les salariés de la Société Unique de statut ouvrier, employé, maîtrise et cadre, bénéficieront de jours de congés d'ancienneté dans les conditions suivantes :

- Si 15 ans d'ancienneté : 1 jour
- Si 20 ans d'ancienneté : 2 jours
- Si 25 ans d'ancienneté : 3 jours
- Si 30 ans d'ancienneté : 4 jours

Les droits sont acquis au 1er juin de l'année de référence et consommables du 1er juin de l'année de référence jusqu'au 31 mai de l'année N+ 1. Ils apparaissent sur la fiche de paie du mois de juin de l'année de référence.

L'ancienneté servant de base de calcul aux droits à congés s'apprécie au 31 mai de l'année de référence.

Le barème ci-dessus s'applique à l'ensemble des salariés de la Société Unique et notamment aux nouveaux embauchés à la date du 1<sup>er</sup> juin 2017.

##### **3.1.2. Situations particulières**

- Maintien des droits acquis

A la date du 31 mai 2017, les salariés de la Société Unique conservent sans limite de durée, les droits à congés d'ancienneté acquis sur la base de règles antérieures issues d'accords, d'usages ou d'engagements unilatéraux.

Leurs droits sont figés au 31 mai 2017.

PM

LS  
oc PM

18 SM  
FN

Pour l'avenir, les salariés concernés pourront continuer à acquérir des droits à congés d'ancienneté suivant les nouvelles dispositions précisées au paragraphe 3.1.1 en fonction de l'évolution de leur ancienneté.

- Situation de réembauche

Dans l'hypothèse d'une réembauche après un départ de la Société Unique, les conditions de reprise de l'ancienneté seront réalisées suivant les dispositions légales et conventionnelles. Les droits à congés d'ancienneté seront appréciés sur la base du nouveau barème applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2017.

### 3.1.3. Principe de gestion des droits à congés d'ancienneté

Les journées de congés d'ancienneté pourront être prises les jours habituellement travaillés par les intéressés sous réserve du bon fonctionnement du service et de l'accord de la hiérarchie.

Les journées de congés d'ancienneté peuvent être accolées à des jours fériés, ou à titre exceptionnel, *aux congés principaux* ou de cinquième semaine dans la mesure où le salarié aura respecté un délai de prévenance d'un mois avant le départ en congé et sous réserve de l'accord de la hiérarchie.

Il est précisé que les droits à congé au titre de l'ancienneté sont acquis dans les mêmes conditions peu importe la durée du travail du salarié à temps plein ou à temps partiel. Les jours de congés d'ancienneté ne sont pas proratisés en fonction de la durée du travail.

### 3.2. Congés exceptionnels pour évènements de famille

Les congés exceptionnels résultant de l'application du présent article ne pourront se cumuler avec ceux prévus par les dispositions légales ou conventionnelles : seul le dispositif le plus avantageux sera retenu.

Ces congés exceptionnels sont accordés sans condition d'ancienneté préalable. Ils sont accordés de la même manière pour les salariés en CDD ou en CDI.

#### 3.2.1. Congés pour enfant malade

Il sera accordé à la mère ou au père un congé pour soigner un enfant malade.

Pendant ce congé, le salarié percevra la totalité de sa rémunération le 1<sup>er</sup> jour, puis 50% de sa rémunération les 4 jours *restants*, sous condition que le certificat médical atteste que l'état de santé de l'enfant nécessite une présence de son parent et que celui-ci soit âgé de moins de 14 ans.

Cette prise en charge est donc limitée à 5 jours maximum par année civile et par salarié.

L'enfant du salarié de la Société Unique s'entend de l'enfant à charge au sens du droit de la Sécurité Sociale.

Pour les enfants âgés de 14 ans et plus, il est fait application des dispositions du code du travail relatif aux congés pour enfant malade prévues à l'article L.1225-61 du code du travail.

LS  
OC  
POY

PP

19  
SH  
F7

### 3.2.2. Congés pour évènements familiaux

Une autorisation d'absence payée sera accordée, sur justification, à l'occasion des évènements suivants :

- Mariage/Pacs du salarié : 4 jours
- Mariage/Pacs d'un enfant du salarié : 1 jour
- Naissance/adoption d'un enfant : 3 jours
- Hospitalisation enfant, conjoint/Pacs, père ou mère : 3 jours par année civile à prendre de manière consécutive ou de manière fractionnée
- Annonce d'un handicap chez l'enfant : 2 jours
  
- Décès du conjoint/Pacs : 4 jours
- Décès du concubin : 3 jours
- Décès d'un enfant : 5 jours
- Décès du père ou de la mère : 3 jours
- Décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours
- Décès d'un beau-parent (y compris dans le cadre d'une situation de Pacs) : 3 jours
- Décès d'un grand-parent : 1 jour

Lorsque deux conjoints/pacsés travaillent dans l'Entreprise, ils bénéficient l'un et l'autre du congé exceptionnel.

Pour les salariés travaillant à temps partiel, les droits relatifs aux congés pour évènements familiaux sont maintenus comme pour un horaire à temps complet.

Les congés doivent être pris au moment ou à l'occasion de l'évènement. Si celui-ci survient pendant une période de repos du salarié, il n'y aura pas lieu de donner ces congés.

Par l'exception, les congés mariage/Pacs ou naissance pourront être décalés par rapport à l'évènement.

Pour les congés décès, ceux-ci pourront être pris de manière fractionnée par journées entières.

La notion d'enfant du salarié de la Société Unique, pour l'attribution des droits à congés décès ou mariage s'entend pour un enfant à charge au sens du droit de la Sécurité Sociale. Il n'est pas tenu compte de l'âge de l'enfant pour attribuer ces droits à congés.

### 3.2.3. Congés pour déménagement

Il est rappelé que l'accord d'entreprise Cohésion Sociale et Performance prévoit deux jours de congés indemnisés en cas de déménagement ayant un motif professionnel (ex : mutation).

Une journée de congé rémunéré est accordée par année civile pour un déménagement d'origine personnelle.

LS PM  
OC

PS  
20 SM  
F7

## Chapitre 2. Dispositions relatives à certains éléments de rémunération globale

Les parties signataires du présent accord rappellent que :

- Les minimas salariaux prévus dans la Convention Collective National des Services de l'Automobile définis par catégories socio-professionnelles sont respectés par la Société Unique. Les actions d'individualisation des rémunérations sont ensuite déployées par l'Entreprise tout au long des parcours professionnels des salariés.
- Compte tenu des politiques commerciales qui sont spécifiques à chaque marque, il est convenu entre les parties signataires que le présent accord ne concerne pas la rémunération propre aux vendeurs dédiés aux activités de vente de véhicules (Véhicules Neufs ou Véhicules Occasion). Ceux-ci conserveront donc le bénéfice des éléments de rémunération qui leur sont applicables antérieurement au 1<sup>er</sup> juin 2017, en particulier le versement du 13<sup>ème</sup> mois pour les vendeurs de la SCC, ainsi que les éléments définis dans le cadre des Payplans spécifiques à chaque marque.
- A partir de l'année 2018, les négociations annuelles obligatoires sur les salaires seront conduites par la Société Unique avec les Organisations Syndicales Représentatives dans l'Entreprise.

Sur la base des principes ci-dessus précisés, les parties signataires du présent accord ont convenu d'harmoniser les règles relatives au bénéfice des titres restaurant (4), les conditions de versement du 13<sup>ème</sup> mois (5) et les dispositions relatives au régime de prévoyance supplémentaire (6).

### 4. Titres Restaurant

#### 4.1. Situation actuelle

La Société Unique entend faire bénéficier à l'ensemble de ses salariés d'un dispositif de participation de l'employeur aux dépenses engagées par le personnel pour leurs repas pendant les périodes travaillées. Le dispositif de titres restaurant est ainsi confirmé et doit être harmonisé pour tous les sites, désormais établissements de la même société.

Il est précisé que le présent dispositif relatif aux titres restaurant n'est pas cumulable avec l'accès à un restaurant de l'entreprise pour les salariés de la Société Unique qui en raison de leur lieu de travail ont un accès direct au restaurant d'entreprise de l'un des établissements de PSA Groupe.

Il est convenu entre les parties que les dispositions relatives aux titres restaurant ne pourront plus faire l'objet de négociations locales au sein des établissements de la Société Unique.

#### 4.2. Détermination des valeurs

Face à ce constat, les parties conviennent de l'intérêt d'avoir, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2017, une valeur faciale du titre restaurant et un pourcentage de prise en charge par l'employeur harmonisés. Il est néanmoins conservé une valeur faciale différente entre les établissements de Province et les établissements de Région Parisienne compte tenu de l'écart constaté à la date de mise en œuvre du présent accord.

LS  
OC

21  
SH  
A

Il est convenu de fixer à 50% le pourcentage de prise en charge par l'employeur de la valeur faciale du titre restaurant pour l'ensemble des établissements de la Société Unique.

A compter du 1<sup>er</sup> juin 2017, la valeur faciale du titre restaurant sera de :

- 7€ pour les établissements de Province : participation employeur 3,5€ - participation salarié 3,5€
- 7,5€ pour les établissements de Région Parisienne (75, 78, 91, 92, 93, 94, 95) : participation employeur 3,75€ - participation salarié 3,75€

Les parties reconnaissent que la valeur faciale des titres restaurant est directement liée à la politique salariale de l'Entreprise.

Il est ainsi convenu que l'évolution de la valeur faciale des titres restaurant pour la Société Unique sera abordée lors des négociations annuelles obligatoires relatives aux salaires de la Société Unique à partir de 2018.

#### 4.3. Gestion des titres restaurant

Afin de proposer aux salariés de la Société Unique un dispositif moderne et simplifié de gestion administrative des titres restaurant, la Direction procédera à la sélection d'un fournisseur unique de titres restaurant. Les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord seront associées au processus de cette sélection.

Tant que la législation le permet, il sera retenu un système de titres restaurant par titres papier.

#### 5. Nouvelles conditions de versement du 13<sup>ème</sup> mois

Comme rappelé dans la partie introductive du présent chapitre, les dispositions de cet article ne sont pas applicables aux vendeurs Véhicules Neufs et Véhicules d'Occasion de la Société Unique issus de la SCC qui continuent à bénéficier des dispositions actuelles applicables au 13<sup>ème</sup> mois à la SCC.

##### 5.1. Situation avant le 1<sup>er</sup> juin 2017

Les conditions de versement du 13<sup>ème</sup> mois ont été harmonisées à la SCC et à la SCA dans les accords portant sur les mesures salariales, sur la mise en place du 13<sup>ème</sup> mois, sur l'évolution de l'organisation du temps de travail et sur l'évolution professionnelle des vendeurs de mai 2011.

En synthèse, ces différents accords ont précisé les salariés éligibles au versement du 13<sup>ème</sup> mois (hors vendeurs) à savoir l'ensemble du personnel ouvrier, employé, maîtrise, cadres non géré sur la courbe SCA/SCC. Les conditions de versement du 13<sup>ème</sup> mois ont également été fixées dans les accords précités en prévoyant 4 versements annuels au lieu de 2 versements dans les accords précédents.

##### 5.2. Disposition applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2017

A compter du 1<sup>er</sup> juin 2017, les parties conviennent de procéder à l'intégration définitive dans le salaire de base mensuel d' 1/12<sup>ème</sup> du 13<sup>ème</sup> mois. Cette intégration sera effectuée à compter du salaire versé pour le mois de juillet 2017.

LS OC  
Pd

SH  
22  
FN  
A

Pour 2017, le 13<sup>ème</sup> mois sera donc versé dans les conditions suivantes :

- ¼ de 13<sup>ème</sup> mois versé en février 2017
- ¼ de 13<sup>ème</sup> mois versé en mai 2017
- A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017 : intégration définitive dans le salaire de base d'1/12<sup>ème</sup> du 13 mois

Pour cette opération d'intégration, il sera procédé à un calcul pour chaque salarié de leur 13<sup>ème</sup> mois reconstitué sur la base des éléments salariaux pris en compte pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2016 au 31 mai 2017 (part salaire de base et part primes sur la base des règles applicables au sein de la SCA).

A compter de la date du 1<sup>er</sup> juillet 2017, les salariés de la Société Unique seront rémunérés sur 12 mois.

### 5.3. Revenu minimum annuel applicable à la Société Unique

Au 1er juin 2017, le revenu minimum annuel applicable à la Société Unique est fixé à 20.000€.

A partir de 2018, la détermination de ce revenu minimum annuel applicable à la Société Unique sera abordée lors des négociations annuelles obligatoires sur les salaires et fixée soit par accord d'entreprise soit par décision unilatérale de l'employeur.

## 6. Prévoyance supplémentaire

La Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile (CCNSA) du 15 janvier 1981 dispose dans son article 1.26 relatif au Régime Obligatoire de Prévoyance que « *les garanties collectives de prévoyance dont bénéficient les salariés ou leurs ayants droit en matière d'incapacité de travail, d'invalidité, de décès, de fin de carrière et de toutes autres prestations complémentaires prévues par l'article L.911-2 du code de la Sécurité Sociale, sont fixées par des règlements de prévoyance établis et modifiés par accord conclu au sein de la Commission Paritaire Nationale. Ces règlements de prévoyance sont annexés à la présente convention collective...* »

Ainsi, la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile (CCNSA) impose l'adhésion des Entreprises de la branche à un Régime de Prévoyance Obligatoire (RPO).

La CCNSA invite également les Entreprises de la branche, selon les dispositions de l'article 1.26 bis « *à faire bénéficier leur personnel de garanties de prévoyance collectives s'ajoutant à celles instituées par l'article 1.26 et les règlements de prévoyance correspondant, notamment par adoption des garanties supplémentaires de prévoyance (GSP)...* »

Ainsi, les établissements de la SCC et la SCA sont adhérents aux régimes d'IRP Auto, Organisme Assureur Désigné, tant pour le Régime de Prévoyance Obligatoire (RPO) que pour la Garantie Supplémentaire de Prévoyance (GSP).

Afin de proposer une couverture harmonisée en matière de prévoyance supplémentaire au bénéfice de l'ensemble des salariés de la Société Unique, il est convenu entre les parties de définir un nouveau régime de garanties supplémentaires de prévoyance à compter du 1<sup>er</sup> juin 2017.

LS  
PM  
OC

PR

BS 23 SH  
FN

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 Central d'Entreprise de la SCC et de la SCA selon les dispositions de l'article R. 2323-1-13 du code du travail.

### **6.1. Objet de l'article relatif à la prévoyance supplémentaire**

Le présent article a pour objet l'adhésion obligatoire des bénéficiaires visés à l'article 6.2 à une convention d'assurance collective désignée « le régime supplémentaire de prévoyance ». Le régime est souscrit par la Société Unique auprès d'IRP Auto Prévoyance-Santé sur la base du résumé des garanties établi par IRP Auto Prévoyance-Santé et figurant en annexe 3 du présent accord. Sous réserve des dispositions de l'article 6.5.1, ce nouveau régime se substituera à la date du 1<sup>er</sup> juin 2017 aux régimes de prévoyance supplémentaire applicables précédemment à la SCC et à la SCA, ainsi qu'aux usages ou pratiques de même nature, antérieurement applicables.

### **6.2. Périmètre et bénéficiaires de l'accord**

Le présent accord d'entreprise est applicable à l'ensemble des établissements de la Société Unique.

Sont bénéficiaires à titre obligatoire des garanties du régime, l'ensemble des salariés des établissements de la Société Unique et les salariés au sens de la sécurité sociale, dont le contrat de travail n'est pas suspendu au sens du présent accord, sans condition d'ancienneté.

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 d'invalidité, ni revenu de remplacement versé par l'Entreprise, 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 du présent accord sous réserve des conditions d'application de la portabilité définies à l'article 6.3.

### **6.3. Portabilité de la couverture**

Il est institué un principe de portabilité. Il permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes de prévoyance dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail non consécutif à une faute lourde ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le maintien des garanties prend effet dès la date de rupture du contrat de travail.

La durée de ce maintien de garanties est égale à la durée du dernier contrat appréciée en mois entier, dans la limite de 12 mois.

PB

LS  
OC

BS 24  
F7  
SH  
OK

## 6.4. Financement des garanties de prévoyance supplémentaire et répartition des cotisations

### 6.4.1. Taux, assiette, répartition des cotisations

Les cotisations destinées au financement des garanties de prévoyance supplémentaire seront prises en charge par l'Entreprise et les salariés dans les conditions définies en annexe 4.

Pour les catégories apprenti, ouvrier, employé et maîtrise, la répartition des cotisations se fera de la manière suivante : 20% à la charge du salarié et 80% à la charge de l'employeur.

Pour les cadres, la répartition des cotisations se fera de la manière suivante : 30% à la charge du salarié et 70% à la charge de l'employeur.

### 6.4.2. Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion au contrat est obligatoire pour les bénéficiaires de l'accord.

Elle résulte de la signature du présent accord par les Organisations Syndicales Représentatives dans l'Entreprise. 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 cotisation.

### 6.4.3. Evolution ultérieure de la cotisation

Il est expressément convenu que l'obligation de financement de l'Entreprise se limite au seul paiement des cotisations rappelées à l'annexe 4 pour les assiettes et les taux arrêtés à cette date.

En aucun cas, l'Entreprise ne s'engage sur les prestations définies à l'annexe 3, qui relève de la seule responsabilité de l'Organisme Assureur Désigné et en aucun cas des parties signataires.

Par conséquent, en cas d'augmentation des cotisations dues notamment à un changement de législation ou à un mauvais rapport sinistres/primes au sein de la convention d'assurance collective, l'obligation de la Société Unique sera limitée au paiement des seules cotisations à la charge de la Société Unique telles que définies à l'annexe 4.

Toute modification des taux ou assiette de cotisations (hors Régime de Prévoyance Obligatoire) prévues dans la convention d'assurance collective devra faire l'objet d'un avenant au présent accord.

## 6.5. Prestations

### 6.5.1. Prestations en cours de service

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 du présent accord continueront d'être servies à leurs bénéficiaires dans les conditions antérieures.

### 6.5.2. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service seront maintenues par IRP Auto Prévoyance-Santé au niveau de la dernière prestation payée ou due (revalorisations

OC  
LS pay

PPB  
BO  
F7  
25  
S4  
H

incluses) avant la résiliation du contrat. Elles continueront à être revalorisées par le nouvel assureur suivant les conditions prévues par le contrat souscrit auprès de ce dernier.

Les garanties décès, quant à elles, seront maintenues par IRP Auto Prévoyance-Santé selon les conditions en vigueur à la date de la résiliation du contrat souscrit auprès de cette dernière.

## **6.6. Information**

### **6.6.1. Information individuelle**

L'entreprise informera chaque salarié bénéficiaire de l'accord et remettra à tout nouvel embauché bénéficiaire de l'accord une notice d'information détaillée, résumant notamment les garanties et prestations ainsi que leurs modalités d'application.

Les salariés bénéficiaires de l'accord seront informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de garanties.

### **6.6.2. Information collective**

Conformément à la loi, le Comité Central d'Entreprise sera informé et consulté préalablement à toute modification des garanties de prévoyance.

En outre, chaque année, le Comité Central d'Entreprise aura connaissance du rapport annuel de l'assureur sur les comptes de la convention d'assurance.

## **6.7. Réexamen du choix de l'organisme assureur**

La Société prend l'engagement de réexaminer le choix de l'organisme assureur selon une périodicité qui ne pourra excéder 5 ans.

## **6.8. Portée des présentes dispositions**

La résiliation par les assureurs des contrats correspondant aux dispositions du présent accord emportera de plein droit caducité du présent accord.

## **6.9. Commission de suivi du contrat de prévoyance**

Une commission de suivi du contrat de prévoyance sera mise en place avec les Organisations Syndicales Représentatives signataires du présent accord.

Elle se réunira au moins une fois par an.

## **Chapitre 3. Exercice du droit syndical et composition du CCE**

### **7. Exercice du droit syndical**

Les dispositions relatives à l'exercice du droit syndical sont inscrites dans l'accord de la SCC du 27 avril 2006 et dans l'accord SCA du 14 novembre 2007.

LS OC  
PM

PB  
BS - 26  
FN SH

Dans la continuité des modalités d'exercice du droit syndical issues de ces deux accords, les parties signataires du présent accord ont convenu qu'il pourrait être opportun de faire évoluer certaines dispositions des accords respectifs sur l'exercice du droit syndical afin de garantir et d'améliorer en permanence la qualité du dialogue social.

Ainsi, il a été convenu de reprendre dans le présent accord, les dispositions sur l'exercice du droit syndical et de les harmoniser afin qu'elles prennent en compte l'évolution de l'organisation de la Société Unique.

Ainsi, ce chapitre vise à :

- Intégrer les dernières évolutions législatives
- Harmoniser les modes de fonctionnement entre les établissements afin de mieux tenir compte des pratiques actuelles de l'entreprise pour le bon fonctionnement des Organisations Syndicales Représentatives et des différentes Instances Représentatives du Personnel
- Faire évoluer les dispositions qui ne sont plus en cohérence avec les techniques et pratiques actuelles de l'entreprise

## **7.1. Champ d'application**

### **7.1.1. Périmètre**

Le présent accord définit les règles devant s'appliquer sur le périmètre de l'ensemble des établissements de l'Entreprise.

Les parties souhaitent bâtir un cadre unique et commun applicable au dialogue et aux relations sociales dans les établissements de l'entreprise.

### **7.1.2. Personnel concerné**

Relèvent du présent accord, les salariés exerçant un mandat de Délégué du Personnel, titulaire et suppléant, membres élus titulaires et suppléants des Comités d'Etablissement, membres titulaires et suppléants du CCE, membres des CHSCT, représentants syndicaux au CCE, CE et CHSCT, Délégués Syndicaux Centraux, Délégués Syndicaux Centraux Suppléants, Délégués Syndicaux d'Etablissement et Représentants de la Section Syndicale.

Certaines dispositions pourront s'appliquer aux salariés ayant un mandat à l'extérieur de l'Entreprise sous réserve d'en avoir informé la Direction et de pouvoir justifier des réunions passées dans des instances paritaires.

## **7.2. Rappel des principes nécessaires au développement du dialogue social**

### **7.2.1. Représentation du Personnel et Représentation Syndicale des Etablissements**

Le maintien d'un bon fonctionnement des Institutions Représentatives du Personnel et des Délégués Syndicaux d'Etablissement contribue à la prise en compte au niveau local des spécificités et des évolutions qui ne sauraient être traitées au niveau de l'Entreprise.

OC  
LS P04

PB  
BS  
27  
F7  
SH  
A

## **7.2.2. Institutions Représentatives du Personnel**

Les parties réaffirment que le périmètre de mise en place des Comités d'Etablissement, des Délégués du Personnel et des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail correspond par principe au périmètre d'un établissement distinct au sein de la Plaque Ville, le directeur de ce dernier étant le président du Comité d'Etablissement.

## **7.2.3. Délégués Syndicaux d'Etablissement**

Les parties réaffirment que le périmètre de désignation du Délégué Syndical d'établissement correspond par principe au périmètre d'un établissement distinct de la Plaque Ville, le directeur de ce dernier étant le meilleur interlocuteur pour se prononcer sur les revendications exprimées par le Délégué Syndical.

## **7.2.4. Représentation syndicale d'entreprise**

Les parties rappellent que la mise en place d'Institutions Représentatives du Personnel et de Délégués Syndicaux Centraux dans une Entreprise contribue à l'exercice d'un dialogue social équilibré qui prend en compte les réalités de l'Entreprise comme cadre des décisions arrêtées ou négociées en matière sociale.

### **7.2.4.1. Délégués Syndicaux Centraux**

Chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de l'Entreprise pourra désigner un Délégué Syndical Central. Les Délégués Syndicaux Centraux de la Société Unique sont les représentants des Organisations Syndicales auprès de la Direction de la Société Unique.

### **7.2.4.2. Délégués Syndicaux Centraux Suppléants**

En raison de la multiplicité des Etablissements qui composent l'Entreprise, les parties ont convenu que le Délégué Syndical Central d'une organisation syndicale représentative, représentant désigné par son Organisation Syndicale auprès de la Direction des Ressources Humaines de la Société Unique, pourra être assisté dans sa mission par un Délégué Syndical Central Suppléant désigné, lui aussi, par son Organisation Syndicale selon les mêmes modalités.

## **7.3. Dispositions relatives au développement professionnel**

### **7.3.1. Activité professionnelle et exercice du mandat**

La gestion des carrières des salariés titulaires d'un mandat ne saurait prendre en compte leur appartenance syndicale. L'appréciation ne peut prendre en compte que les critères retenus pour tout salarié, permettant d'apprécier tant la performance dans le poste que les capacités d'adaptation et d'investissement professionnel dans une évolution de carrière, et ce, indépendamment d'une éventuelle moindre disponibilité, compte tenu de l'exercice du mandat.

Les parties au présent accord reconnaissent l'engagement syndical comme un élément important dans la vie professionnelle et la carrière des intéressés. Un effort doit donc être consenti sur la

LS OC  
POY

PP  
BS - 28 54  
F7 1/6

recherche d'un juste équilibre entre l'activité professionnelle et l'activité syndicale pendant la durée du mandat.

A ce titre, pour les salariés mandatés qui disposent d'au moins 40 heures de délégation mensuelles au titre des mandats exercés, la hiérarchie évoquera avec les mandatés concernés les moyens permettant d'adapter la charge de travail à l'exercice de l'ensemble des mandats.

### 7.3.2. L'entretien d'entrée dans le mandat

#### ▪ Mandats locaux

Un entretien sera effectué en début d'un premier mandat électif ou désignatif entre le salarié mandaté et sa hiérarchie, assisté le cas échéant du ZMRH. A la demande du salarié mandaté, le Délégué Syndical ou le Délégué Syndical Central de son organisation pourront assister à cet entretien.

Seront abordés à cette occasion, les droits et devoirs réciproques du mandaté et de la hiérarchie quant à l'exercice des mandats ainsi que la mise en place d'un mode d'organisation conciliant le temps de délégation du salarié et la bonne marche du service.

Lors de cet entretien de prise de mandat, la hiérarchie remet au mandaté un exemplaire des accords en vigueur conclus au niveau de son établissement et au niveau de l'Entreprise.

#### ▪ Mandats centraux

Les Délégués Syndicaux Centraux et Délégués Syndicaux Centraux Suppléants bénéficieront d'un entretien spécifique, en début de mandat, avec le Responsable des Relations Sociales de la Société Unique.

Cet entretien aura pour objectif :

- D'examiner les contraintes liées à l'exercice de ces fonctions syndicales et les moyens de les prendre en compte.
- De tracer les perspectives professionnelles des intéressés à court et moyen terme.

Cet entretien sera reconduit tous les 2 ans pour les détenteurs d'un mandat de Délégué Syndical Central ou suppléant, ininterrompu durant cette période.

Les Délégués Syndicaux Centraux ou suppléants déjà en place à la date de signature du présent accord bénéficieront de cette disposition.

### 7.3.3. L'entretien professionnel

Les parties au présent accord réaffirment l'importance que l'ensemble des mandatés bénéficie, comme l'ensemble des salariés de l'Entreprise, de l'entretien périodique professionnel prévu par la Convention Collective Nationale des Services Automobiles et les pratiques internes.

L'entretien professionnel a pour objet de réaliser un bilan professionnel sur la période écoulée depuis le dernier entretien, de fixer de nouveaux objectifs au salarié et d'envisager un projet

OC  
LS  
Poy

PR  
BO  
F7  
29  
SH  
ST

professionnel à partir des souhaits et des aptitudes du salarié titulaire d'un mandat, et en fonction des perspectives d'évolution de l'Entreprise.

Lors de cet entretien, les mandatés sont invités à présenter leurs observations et à exprimer leurs motivations et leurs préoccupations relatives à leur évolution professionnelle et salariale. Cet entretien est également l'occasion d'élaborer le plan de formation nécessaire pour le maintien et le développement des compétences professionnelles.

Dans tous les cas, l'entretien professionnel doit être l'occasion de s'assurer qu'une cohérence est respectée entre les résultats professionnels et l'évolution professionnelle et salariale.

Pour les Délégués Syndicaux Centraux et Délégués Syndicaux Centraux Suppléants, l'entretien professionnel revêt une nature particulière. Il est l'occasion également de faire le point sur l'exercice du mandat et d'envisager les éventuels besoins de formation. L'entretien est conduit tous les ans avec le Responsable des Relations Sociales de la Société Unique.

#### 7.3.4. Gestion du personnel

Sous réserve de satisfaire à ses obligations professionnelles, la rémunération de chaque salarié mandaté évoluera comme la moyenne de la population à laquelle il appartient.

Pour être significative, cette évolution comparée s'appréciera sur une période de l'ordre de 3 ans.

En liaison avec la hiérarchie, la coordination de la gestion sera effectuée par le Responsable des Relations Sociales de la Société Unique pour les Délégués Syndicaux Centraux et Délégués Syndicaux Centraux Suppléants.

Pour tous les salariés titulaires des autres mandats visés par le présent accord, la coordination de leur gestion de carrière sera effectuée par la fonction RH locale en lien avec la hiérarchie.

#### 7.3.5. Formations liées à l'exercice du mandat

##### ▪ Formations externes

Les parties reconnaissent l'importance des formations assurées par les Confédérations ou les Fédérations dans le cadre des Congés de Formation Economique Sociale et Syndicale et des formations spécifiques des membres des Comités d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail.

Les parties rappellent la nécessité de mettre en œuvre ces formations sous le respect des conditions légales, notamment le respect du délai de prévenance avant tout départ en formation.

##### ▪ Formations internes

La PSA Retail Académie permet un déploiement de formations internes dans de nombreux domaines.

La Direction portera une attention particulière aux demandes de formation aux outils bureautiques nécessaires à l'exercice des fonctions syndicales.

LS OC  
PM

PM

BS - 30  
F1

SA  
ST

Une politique de formation interne à l'égard des membres du CHSCT pourra s'ajouter aux obligations légales actuelles applicables en la matière et sera organisée et dispensée par les services compétents de l'entreprise et adaptée aux particularités liées aux activités de l'entreprise ainsi qu'aux techniques et moyens de chaque établissement.

Cette formation interne sera accessible aux membres élus du CHSCT dont la durée continue du mandat est d'au moins 6 mois.

#### **7.3.6. Formation professionnelle**

Les salariés relevant du champ d'application du présent accord bénéficient, comme tout salarié, de la formation nécessaire à leur adaptation et évolution professionnelle pendant et en sortie de mandat, telles que définies lors de l'entretien professionnel. Ils disposent, dans les mêmes conditions que l'ensemble du personnel, de la faculté d'accéder aux divers types de formations leur permettant d'entretenir ou de développer leurs compétences professionnelles.

Les Délégués Syndicaux Centraux et Suppléants bénéficieront à leur demande d'un bilan professionnel jusqu'à 6 mois après la fin de leur mandat, sous réserve qu'ils aient exercé leur mandat en continu pendant au moins 6 ans. Ce bilan pourra donner lieu, le cas échéant, à un plan de formation en vue :

- D'une éventuelle reconversion vers une nouvelle filière professionnelle,
- D'une spécialisation dans le domaine de compétence.

Dans ce cadre, ce plan de formation sera réparti sur une durée maximale d'un an à compter de la fin du mandat de Délégué Syndical Central ou Suppléant.

#### **7.4. Circulation des mandatés dans le cadre de leurs missions**

##### **7.4.1. Liberté de déplacement**

Les mandatés se déplacent librement au sein ou hors de leur périmètre de désignation/élection, durant les heures de délégation, sous réserve de pouvoir justifier d'une part, de leur appartenance à l'Entreprise et d'autre part de leur qualité de représentant du personnel.

Le Délégué Syndical Central d'Entreprise, ainsi que le Délégué Syndical Central Suppléant peuvent se déplacer librement sur l'ensemble des Etablissements de l'Entreprise, sous réserve de pouvoir d'une part justifier de leur appartenance à l'Entreprise et d'autre part de leur qualité de représentant du personnel.

Par ailleurs, afin de garantir leur liberté de déplacement et de leur permettre d'accomplir leurs missions, ils devront informer préalablement à leurs déplacements le Responsable des Relations Sociales de la Société Unique et se présenter à la Direction de l'Etablissement concerné.

##### **7.4.2. Heures de délégation**

Les heures de délégation sont présumées utilisées conformément à leur objet et sont payées à échéance normale.

LS PC  
Pdy

PR  
BS 46  
FN 31 SH  
A

En application des règles légales, un mandaté pourra être amené à dépasser son crédit d'heures en cas de circonstances exceptionnelles. Ce temps de dépassement ne sera rémunéré qu'à condition que son utilisation soit justifiée dans le mois qui suit le dépassement.

#### 7.4.3. Bons de délégation

Les parties souhaitent réaffirmer leur volonté que les bons de délégation soient utilisés par l'ensemble des mandatés.

Les bons de délégation sont de plein droit accordés et mis à disposition sans délai à tout représentant du personnel qui en fait la demande. Les salariés mandatés conviennent avec leur hiérarchie de la mise en place d'un système permettant à celle-ci de préparer dans les meilleures conditions possibles le départ en délégation du salarié.

Ainsi, dans la mesure du possible, le représentant du personnel qui souhaite partir en délégation au cours d'une séance de travail, s'efforcera d'en informer sa hiérarchie au cours de la séance de travail précédente ou au début de la séance de travail concernée. Les bons de délégation doivent être remplis par l'intéressé.

Il est par ailleurs rappelé que les bons de délégation ne sont pas un moyen de contrôle de l'activité des représentants du personnel. Ils doivent permettre d'une part, aux représentants du personnel, d'exercer totalement leurs prérogatives et, d'autre part, à la Direction d'assurer la bonne gestion administrative des heures de délégation et en particulier, d'en garantir le paiement. A défaut d'élaboration et de remise d'un bon de délégation, si possible a priori, ou au retour de poste, les heures d'absences du poste de travail seront considérées comme non justifiées et non rémunérées.

Les parties signataires du présent accord conviennent de ne plus établir de carte de délégation.

#### 7.4.4. Délégation pendant les congés

Un salarié mandaté qui serait amené, suite à un accident ou incident d'une gravité exceptionnelle, à suspendre une période de congés payés pour exercer son mandat, sera autorisé à déduire le temps de délégation du décompte de ses congés.

#### 7.4.5. Affichage et moyens locaux

Des panneaux sont mis à la disposition des Organisations Syndicales dans un lieu de passage du personnel. Les Organisations Syndicales devront remettre un exemplaire de chaque affiche à la Direction. Les affiches ne pourront revêtir aucun caractère injurieux, diffamatoire, racial, politique ou religieux. Toute affiche apposée hors des panneaux syndicaux sera enlevée.

La mise à disposition des locaux syndicaux est organisée conformément aux dispositions légales.

PS

OC  
LS VM

32 SH  
FN

#### **7.4.6. Fonctions syndicales extérieures, congrès des Organisations Syndicales et mandats extérieurs**

La direction reconnaît l'importance de l'exercice de mandats externes à l'Entreprise (Organismes paritaires, Conseil de prud'hommes...) et s'engage à faciliter le déplacement pour l'exercice de ces mandats sous réserve d'une convocation écrite nominative. Par ailleurs, pour le bon fonctionnement du service des mandatés concernés, les parties s'engagent à ce que le mandaté informe sa hiérarchie au moins une semaine avant son déplacement.

#### **7.5. Réunion à l'initiative de la Direction Centrale**

##### **7.5.1. Dispositions communes**

Le temps passé en réunion par les salariés mandatés sur convocation écrite de la Direction Centrale est assimilé à du temps de travail effectif. Dès lors, ce temps ne s'impute pas sur les crédits d'heures des mandatés concernés.

##### **7.5.2. Préparation des réunions de négociation centrale et de CCE et temps de trajet**

Dans la mesure du possible, les déplacements s'effectueront pendant le temps de travail. Les éventuels dépassements d'horaires seront traités dans le cadre des dispositions légales.

**Afin de faciliter la préparation de ces réunions se déroulant le matin**, il est admis que les membres du CCE et les membres participant aux réunions de négociation bénéficient de quatre heures de délégation à prendre la veille, après-midi, de la réunion.

Les représentants des Etablissements de province pourront partir la veille dans la matinée afin de pouvoir bénéficier de quatre heures de délégation l'après-midi précédant la réunion.

**Afin de faciliter la préparation de ces réunions se déroulant l'après-midi**, il est admis que les membres du CCE et les membres participant aux réunions de négociation bénéficient de quatre heures de délégation à prendre le matin de la réunion.

Les représentants des Etablissements de province pourront partir la veille dans l'après-midi afin de pouvoir bénéficier de quatre heures de délégation le matin précédant la réunion.

Lorsqu'une réunion centrale s'est terminée après 17 heures et qu'elle est suivie d'une réunion de Comité d'Etablissement local ou de CHSCT, la réunion locale est programmée le lendemain à partir de 10 heures.

##### **7.5.3. Frais de déplacement lors des négociations centrales, des réunions de CCE ou des réunions des commissions de suivi des accords**

Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas des élus ou mandatés dans les réunions visées au présent article sont pris en charge, sur présentation de justificatifs, par le site d'appartenance du mandaté, selon le barème en vigueur dans l'Entreprise.

LS OC  
pay

PP  
33 SH  
F1 CH

## **7.6. Dispositions particulières relatives à l'exercice des mandats centraux**

### **7.6.1. Délégué Syndical Central**

La Direction rappelle l'importance du rôle des Délégués Syndicaux Centraux dans l'Entreprise. Elle souhaite les doter de moyens leur permettant d'exercer au mieux leur mission et ainsi de recueillir et coordonner les attentes et remarques des établissements.

#### **7.6.1.1. Délégué Syndical Central et négociation d'entreprise**

Pour les négociations au niveau central, la délégation de chaque organisation syndicale représentative comprendra au maximum 4 membres appartenant tous à l'entreprise, dont le Délégué Syndical Central et le Délégué Syndical Suppléant. Un Délégué Syndical, au moins, devra faire partie de la délégation.

#### **7.6.1.2. Crédit d'heures de délégation**

En sus de leur crédit mensuel légal de 24 heures, il est alloué un crédit de 80 heures par mois aux Délégués Syndicaux Centraux.

Ce crédit complémentaire ne pourra pas se reporter d'un mois sur l'autre et sera attribué au Délégué Syndical Central désigné par une Organisation Syndicale Représentative.

#### **7.6.1.3. Réunions de coordination inter établissements**

Les parties reconnaissent également la nécessité pour les Organisations Syndicales Représentatives de développer les échanges au niveau de l'Entreprise, moyennant notamment l'organisation de réunions syndicales entre établissements.

Il est ainsi attribué au Délégué Syndical Central désigné par une Organisation Syndicale Représentative un crédit annuel de 30 journées de travail.

La liste des participants à chacune de ces réunions inter-établissements sera communiquée par le Délégué Syndical Central au Responsable des Relations Sociales de la Société Unique au moins 8 jours avant le début de la réunion afin de faciliter l'organisation des départs.

Ce crédit de 30 journées ne pourra pas se reporter d'une année sur l'autre.

Les frais de déplacement (transport, repas, hébergement) éventuellement engagés à l'occasion de ces réunions sont pris en charge, sur présentation de justificatifs, par l'Etablissement de rattachement des salariés concernés, selon le barème en vigueur dans l'Entreprise.

#### **7.6.1.4. Budget**

Chaque Délégué Syndical Central désigné par une Organisation Syndicale Représentative se verra attribuer un crédit annuel dans la limite de 8.500€ pour le remboursement des frais courants de fonctionnement de son Organisation Syndicale. 1.500€ pourront être reportés l'année suivante.

LS OC  
POT

PS  
BS  
34  
SH  
FN  
A

L'utilisation de ce crédit s'effectue sous réserve de la justification de la dépense engagée auprès du Responsable des Relations Sociales de la Société Unique.

Une avance de 2.000€ sera versée en début d'année et sera complétée au fur et à mesure de la présentation des justificatifs.

#### **7.6.1.5. Moyens matériels**

Les Délégués Syndicaux Centraux et les Délégués Syndicaux Centraux Suppléants bénéficient de la dotation d'un téléphone portable associé à un abonnement conformément aux règles en vigueur au sein de la Société Unique.

Dans le cadre de l'exercice de leur mission et afin de faciliter leurs déplacements, les Délégués Syndicaux Centraux pourront bénéficier d'un prêt de véhicule dans la limite de 25 jours par an. Afin de garantir la disponibilité du véhicule, la demande de prêt de véhicule sera faite localement 8 jours avant le déplacement avec mise en copie du Responsable des Relations Sociales de la Société Unique en cas de difficulté.

Les frais de déplacement (carburant, péage, repas, hébergement, etc.) engagés à cette occasion sont à la charge du budget du Délégué Syndical Central.

#### **7.6.2. Le Délégué Syndical Central Suppléant**

Le Délégué Syndical Central pourra transférer à son Délégué Syndical Central suppléant tout ou partie de son crédit d'heures mensuel complémentaire de 80 heures tel que prévu dans le présent accord sur délégation écrite du Délégué Syndical Central transmise au Responsable des Relations Sociales de la Société Unique.

Les frais de déplacement (carburant, péage, repas, hébergement, etc.) éventuellement occasionnés par le Délégué Syndical Central suppléant sont pris sur le budget du Délégué Syndical Central.

#### **7.7. Dispositions particulières relatives à l'exercice des mandats locaux dans les établissements multi-sites**

En complément de leur crédit d'heures légal mensuel, il sera alloué aux Délégués Syndicaux d'Etablissement un crédit d'heures mensuel de 2 heures/mois par site de l'établissement autre que le site principal. Ce crédit supplémentaire ne pourra pas se reporter d'un mois sur l'autre.

### **8. Composition du Comité Central d'Entreprise de la Société Unique**

Compte tenu de la nouvelle organisation juridique suite à l'intégration des établissements de la SCC et de la SCA dans la Société Unique au 1<sup>er</sup> juin 2017, les parties conviennent de déterminer la composition du Comité Central de l'Entreprise dédié à cette nouvelle structure.

Les parties conviennent de déterminer dans le présent accord les principes relatifs à la composition du CCE tels qu'exposés ci-dessous. La répartition des sièges à pourvoir entre les différents établissements de la Société Unique au sein des Plaques Ville fera l'objet d'un avenant au présent

OC  
LS PM

PP  
BO  
35  
F1  
SH  
K

accord. Cet avenant fera l'objet d'une négociation à l'initiative de la Direction dans la première quinzaine du mois juin 2017.

En cas de modifications futures du nombre d'établissements de la Société Unique, les parties signataires se réuniront à nouveau pour déterminer la répartition des sièges à pourvoir entre les différents établissements de la Société Unique. Il ne pourra y avoir plus d'une négociation chaque année civile prenant en compte l'ensemble des modifications du périmètre éventuellement intervenues durant l'année considérée.

### **8.1. Nombre de sièges à pourvoir**

Les parties ont convenu de fixer la composition du CCE de la Société Unique à 18 membres titulaires et 18 membres suppléants.

Le nombre de membres titulaires et le nombre de membres suppléants à désigner sera équivalent entre l'actuel périmètre SCC et l'actuel périmètre SCA. Cela signifie que 9 membres titulaires devront être désignés par les Comités d'Etablissement de l'actuel périmètre SCC. Les 9 autres membres titulaires seront désignés par les Comités d'Etablissement de l'actuel périmètre SCA.

### **8.2. Répartition des sièges entre les Plaques Ville et les catégories professionnelles**

#### **8.2.1. Répartition par Plaques Ville**

Les parties conviennent que chaque Plaque Ville sera représentée au Comité Central d'Entreprise par un membre titulaire et/ou un membre suppléant.

#### **8.2.2. Répartition par catégories professionnelles**

La répartition par collège des 18 sièges titulaires et des 18 sièges suppléants est fixée comme suit :

- 9 titulaires et 9 suppléants au 1<sup>er</sup> collège
- 7 titulaires et 7 suppléants au 2<sup>ème</sup> collège
- 2 titulaires et 2 suppléants au 3<sup>ème</sup> collège

### **8.3. Conditions de désignation**

Il est précisé que les membres titulaires du Comité Central d'Entreprise doivent nécessairement être choisis parmi les membres titulaires du Comité d'Etablissement, mais que les membres suppléants du Comité Central d'Entreprise peuvent être choisis parmi les membres titulaires ou suppléants du Comité d'Etablissement.

Les désignations des membres titulaires et suppléants au Comité Central d'Entreprise devront intervenir pour l'ensemble des postes à pourvoir dans les quinze jours suivant la signature de l'avenant de répartition prévu à l'article 8.

PB

OC  
LS pol

36 SH  
F 7

#### **8.4. Présence du Délégué Syndical Central et Délégué Syndical Central Suppléant au CCE**

Il a été convenu entre les parties qu'en plus des membres siégeant au CCE, le Délégué Syndical Central et le Délégué Syndical Central Suppléant seront invités aux réunions du CCE.

#### **8.5. Secrétaire du Comité Central d'Entreprise**

Le secrétaire du Comité Central d'Entreprise sera assisté dans ses missions par un secrétaire suppléant désigné parmi les membres élus du Comité Central d'Entreprise.

#### **8.6. Règles de remplacement des membres du CCE**

##### **8.6.1. Règles de remplacement des membres titulaires du CCE**

###### **▪ En cas d'empêchement définitif d'un membre titulaire du CCE**

En cas d'empêchement définitif d'un membre titulaire du CCE (perte de mandat de membre titulaire au Comité d'Etablissement, démission du mandat de membre CCE, départ de la société...), les parties conviennent que le comité d'établissement du représentant concerné désignera, dans le mois suivant l'empêchement, un nouveau membre CCE titulaire :

- du même collège et de la même organisation syndicale que le membre CCE remplacé
- à défaut de représentant de la même organisation syndicale, du même collège que le membre CCE remplacé.

###### **▪ En cas d'empêchement temporaire d'un membre titulaire du CCE**

En cas d'empêchement temporaire d'un membre titulaire pour une réunion de CCE, les parties conviennent que le représentant concerné sera remplacé en début de séance et uniquement pour ladite réunion par :

- un membre suppléant de la même Organisation Syndicale que le membre CCE remplacé, désigné par le Représentant Syndical de l'organisation syndicale du membre CCE remplacé.
- à défaut de représentant de la même organisation syndicale ou si le Représentant Syndical de l'Organisation Syndicale du membre CCE remplacé est absent à ladite réunion du CCE, par un membre suppléant désigné à la majorité des voix des Représentants Syndicaux des Organisations Syndicales présents à ladite réunion du CCE, ou par le Délégué Syndical Central de ladite organisation, invité à la réunion du CCE.

Dans tous les cas, le membre du CCE qui remplacerait le membre CCE titulaire empêché, doit être membre titulaire de son Comité d'Etablissement.

##### **8.6.2. Règles de remplacement définitif d'un membre suppléant du CCE**

###### **▪ En cas d'empêchement définitif d'un membre suppléant du CCE**

En cas d'empêchement définitif d'un membre suppléant du CCE (perte de mandat de membre au comité d'établissement, démission du mandat de membre CCE, départ de la société ...), les parties

OC  
LS KM

PB  
B5 - 37 SH  
FN

conviennent que le Comité d'Etablissement du représentant désignera, dans le mois suivant l'empêchement, un nouveau membre CCE suppléant :

- du même collègue et de la même organisation syndicale que le membre CCE remplacé,
- à défaut de représentant de la même organisation syndicale, du même collègue que le membre CCE remplacé.

▪ **En cas d'empêchement temporaire d'un membre suppléant du CCE**

En cas d'empêchement temporaire d'un membre suppléant du CCE pour une réunion de CCE, les parties conviennent que ce dernier ne sera pas remplacé pour ladite réunion.

PB

LS OC  
P01

BO 38 SH  
F1

## Partie 2 : Politique sociale de la Société Unique et orientations stratégiques

La politique sociale et celle des Ressources Humaines présentent un atout majeur pour la croissance et la performance économique durable. La poursuite de sa mise en œuvre au niveau de la Société Unique reposera sur un dialogue social permanent avec les Organisations Syndicales Représentatives dans l'Entreprise.

L'accord Cadre Mondial sur la Responsabilité Sociale de PSA Groupe de mai 2010 synthétise les exigences d'un développement responsable pour les femmes et les hommes du Groupe et pour l'Entreprise. Il s'agit du socle conventionnel de référence de PSA Groupe. Ces engagements expriment notamment :

- L'exigence de la sécurité et du bien-être au travail (Chapitre 1)
- L'exigence de la cohésion sociale (Chapitre 2)
- L'exigence de développer l'entreprise et les collaborateurs (Chapitre 3)
- L'exigence de l'éthique et de la citoyenneté, en particulier le respect et la promotion des droits des salariés (Chapitre 4)

Ces exigences sont reprises dans des accords actuels de la SCC et de la SCA et affirmées dans le cadre de la présente négociation. Sur ces différentes thématiques, les accords actuels de la SCC et de la SCA sont pour la plupart rédigés à l'identique et font l'objet de réunions de commission de suivi organisées en commun.

Les parties signataires du présent accord conviennent que ce socle conventionnel de référence et ses évolutions ultérieures s'appliquent de plein droit à l'ensemble des établissements de la Société Unique qui ne peuvent y déroger par accord d'établissement.

Dans ces différents domaines, les parties signataires du présent accord reconnaissent la nécessité de définir pour la Société Unique, le texte de l'accord d'entreprise SCA ou SCC qui deviendra applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2017 pour l'ensemble du périmètre de la Société Unique.

### Chapitre 1. Exigence de sécurité et de bien-être au travail

Les organisations syndicales signataires du présent accord réaffirment l'importance qui doit être donnée aux actions relatives à la sécurité et à la qualité de vie au travail. Les dispositifs d'évaluation et de prévention du stress professionnel en sont une illustration.

Les parties conviennent, que compte tenu de la rédaction quasi identique des accords dans ce domaine, entre la SCC et la SCA, l'accord SCC sur le dispositif de prévention du stress professionnel du 17 mars 2010 et son avenant du 7 février 2014 conclus à durée indéterminée s'appliqueront à l'ensemble du périmètre. L'accord SCC et son avenant sont joints au présent accord.

PB

OC  
LS PM

39  
FN  
SM

## Chapitre 2. Exigence de cohésion sociale

Les accords énumérés ci-dessous prennent en compte une caractéristique sociologique des salariés de la Société Unique :

- L'accord sur le développement de l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle,
- L'accord sur l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées,
- Le contrat intergénérationnel

**Concernant l'emploi féminin et l'insertion sociale des personnes handicapées**, les Organisations Syndicales conviennent que les accords de la SCC s'appliqueront à compter du 1<sup>er</sup> juin 2017 sur l'ensemble du périmètre de la Société Unique jusqu'à leur renouvellement.

Il s'agit des accords de la SCC suivants :

- Accord d'entreprise relatif au développement de l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 27 novembre 2014 applicable jusqu'au 1<sup>er</sup> décembre 2017
- Accord d'adhésion à l'accord du 10 mars 2014 de Peugeot Citroën Automobiles (PCA) relatif à l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapés du 6 mai 2014 applicable jusqu'au terme de l'accord PCA

Les accords de la SCC sont joints au présent accord.

**Concernant le contrat intergénérationnel**, il est rappelé qu'il a été créé par la loi du 1er mars 2013 qui a transposé l'Accord National Interprofessionnel du 19 octobre 2012. Les parties signataires du présent accord ont conscience que le contrat de génération se veut l'un des principaux leviers de la politique de l'emploi de l'Entreprise.

Avant de convenir d'un nouveau contrat intergénérationnel pour une durée de 3 ans pour l'ensemble de la Société Unique, avec une prise d'effet au 1<sup>er</sup> juin 2017, les parties signataires au présent accord conviennent de prolonger la durée des contrats intergénérationnels précédemment conclus à la SCA et à la SCC.

En effet, le contrat intergénérationnel de la SCA a été signé par la majorité des Organisations Syndicales Représentatives à la SCA le 20 décembre 2013 pour une durée de validité de 3 ans. Il prendra fin le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Le contrat intergénérationnel de la SCC a été signé par la majorité des Organisations Syndicales Représentatives à la SCC le 7 octobre 2013 pour une durée de validité de 3 ans. Il a pris fin depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2016, la Direction continuant néanmoins à en appliquer l'ensemble des dispositions.

La nouvelle organisation juridique de la Société Unique entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2017.

Dans l'attente et pour éviter de conclure des accords d'entreprise pour la SCC et la SCA dont la durée de validité devrait être écourtée, les parties conviennent de prolonger jusqu'au 31 mai 2017 les contrats intergénérationnels de la SCC d'octobre 2013 et de la SCA de décembre 2013.

PB

CS OC  
PM

BO. 40 SH  
P7

### Chapitre 3. Exigence de développement de l'entreprise et des collaborateurs

Les accords relatifs au développement de l'entreprise et à l'emploi permettent à l'ensemble des salariés de la Société Unique de bénéficier de conditions d'embauche, de classification, d'évolution de carrière et de formation adaptées aux métiers de la vente et réparation automobile.

Ce socle conventionnel de référence permet de garantir les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement. Il permet le déploiement des démarches de gestion de l'emploi par filière.

Sont intégrés dans ce socle conventionnel de référence, les accords suivants :

- L'accord à durée indéterminée relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle de la SCC du 1<sup>er</sup> juin 2006,
- les accords à durée indéterminée SCC du 26 novembre 2014 et SCA du 4 décembre 2014 relatifs au contrat de cohésion sociale et de performance

Les parties conviennent de maintenir les principes inscrits dans l'accord SCC sur la formation tout au long de la vie professionnelle qui, même si certaines de ses dispositions ont été modifiées par les évolutions législatives, fixent les principes relatifs au développement professionnel par la formation. Les principes encore applicables de cet accord seront donc étendus à l'ensemble de la Société Unique et feront l'objet des réunions de suivi dans le cadre de la commission sur la formation professionnelle. L'accord SCC est joint au présent accord.

Les accords de la SCC et de la SCA relatifs au contrat de cohésion sociale et de performance sont identiques sauf dans certaines de leurs dispositions relatives aux outils de performance prévues au chapitre III.

Les parties conviennent d'appliquer l'accord de la SCA, joint au présent accord, pour l'ensemble des salariés de la Société Unique.

### Chapitre 4. Exigence liée à la promotion des droits des salariés

Le socle conventionnel de référence doit préciser les principaux droits des salariés :

- Le droit à une politique salariale adaptée au contexte de l'Entreprise. Les accords salariaux à compter de 2018 seront négociés chaque année par la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives au sein de la Société Unique pour l'ensemble du périmètre.
- Le droit d'être associé à la dynamique de progrès :
  - La SCC et la SCA sont couverts, pour chaque périmètre, par un accord de participation et d'intéressement 2015 – 2017 signé le 8 juin 2015 et un avenant de juin 2016 (accords à durée déterminée). Ces accords sont identiques. Pour l'année 2017, les parties conviennent que l'accord de participation et d'intéressement pour 2015 – 2017 de la SCA, joint au présent accord, sera applicable à l'ensemble de la Société Unique. A ce titre, la négociation de l'avenant visant à fixer les critères de versement pour l'année 2017 sera conduite au niveau de la Société Unique avant le 30 juin 2017.

LS OC  
Puy

PB  
41 SH  
FN

- Le Président de la SCC a adhéré par décision du 18 juin 2010 au règlement du plan d'épargne entreprise (PEE) du Groupe PSA Peugeot Citroën Automobiles. Pour la SCA, cette adhésion a été faite le 17 juin 2010. Les parties signataires du présent accord reconnaissent que ce processus d'adhésion au PEE de PSA Peugeot Citroën Automobiles fait par la SCC et la SCA perdurent dans la nouvelle organisation juridique de la Société Unique. Ainsi, l'ensemble des salariés de la Société Unique conserve le bénéfice du PEE.
- Le droit de bénéficier d'une garantie complémentaire de remboursement des frais de santé identique pour tous les salariés, permettant un équilibre entre le niveau de couverture et le niveau des cotisations. Cela se traduit par l'application à l'ensemble des salariés de la Société Unique du chapitre 1 de l'accord à durée indéterminé de la SCA du 25 juin 2013 et ses avenants successifs du 6 mai 2014 et du 15 octobre 2015. Ces accords SCA sont joints au présent accord.
- Le droit de bénéficier d'un système de supplément de retraite par rapport aux régimes légaux et conventionnels obligatoires. La SCC et la SCA ont par avenant d'adhésion fait bénéficier à leurs salariés de l'accord de Peugeot Citroën Automobiles, selon les critères d'éligibilité définis dans cet accord, sur la mise en place d'un nouveau régime de retraite à cotisations définies du 1er janvier 2005. Les parties conviennent que le texte des avenants d'adhésion n° 1 du 25 novembre 2005 et n° 2, 3, 4 et 5 du 27 avril 2009 de la SCA est applicable à l'ensemble du périmètre de la Société Unique. Ces éléments sont joints au présent accord.

PP7

25 OC  
P4

B5 42 S4  
F7

## Dispositions finales

### ▪ Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord d'adaptation et de substitution couvrira à compter du 1<sup>er</sup> juin 2017 l'ensemble du statut collectif de la Société Unique. Tous les accords antérieurs au 1<sup>er</sup> juin 2017 de la SCC et de la SCA, en dehors de ceux expressément maintenus, ainsi que les usages et engagements unilatéraux en lien avec les thèmes du présent accord cesseront de s'appliquer à cette date.

Les accords figurant en annexe 2 restent applicables à compter du 1<sup>er</sup> juin 2017. Les accords à durée déterminée de cette annexe conserveront leur durée de validité initialement prévue et feront l'objet d'une négociation ultérieure à leur échéance prévue.

Les dispositions du présent accord prévaudront sur celles, contraires ou différentes, des accords d'établissements conclus précédemment.

### ▪ Suivi de l'accord

L'accord fera l'objet d'un suivi dans le cadre des différentes commissions ou réunions thématiques prévues dans les différents chapitres du présent accord ou dans les accords figurant dans l'annexe 2.

### ▪ Révision/dénonciation

Le présent accord pourra faire l'objet de révision ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales.

### ▪ Dépôt

Le présent Accord sera à la diligence de la Direction déposé en deux exemplaires, dont une version papier signée des parties envoyée par lettre recommandée avec avis de réception et une version sur support électronique, à la DIRECCTE. Il sera également remis un exemplaire au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Chaque organisation syndicale représentative recevra un exemplaire du présent accord.

PB

LS OC  
pay

43 SH  
FN

A Paris, le 22/12/2016

**Pour la Société Commerciale Automobile :**

Madame Sandrine HERES

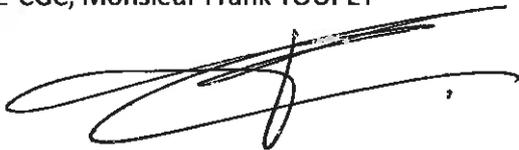


**Pour les Organisations Syndicales représentatives :**

CFDT, Monsieur Patrice MEUNIER



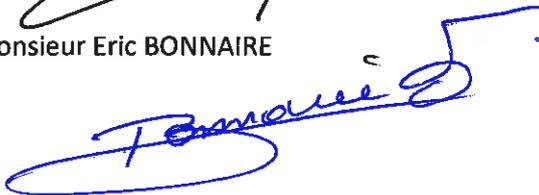
CFE-CGC, Monsieur Frank TOUPET



CGT, Monsieur Stéphane LEVEQUE



FO, Monsieur Eric BONNAIRE



A Paris, le 22 décembre 2016

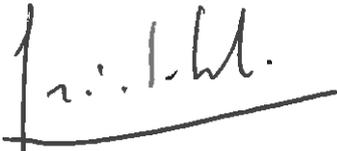
Pour la Société Commerciale Citroën :

Monsieur Stéphane GIRE



Pour les Organisations Syndicales représentatives :

CFE-CGC, Monsieur François MICHALSKI



CFTC, Monsieur Olivier COUDURIER



FO, Madame Patricia BOCCIARELLI 22-12-2016



Annexe 1. Liste des accords SCC et SCA applicables jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2017

**SOCIETE COMMERCIALE AUTOMOBILE**

Accords entreprise	Date d'entrée en vigueur	Organisations syndicales signataires
Avenant 2016 à l'accord de participation et d'intéressement de la SCA	09/06/2016	CFDT, CFE-CGC, FO, CGT
Avenant 3 au protocole d'accord relatif à la composition du comité central d'entreprise de la société commerciale automobile	01 février 2016	CFDT, CFE-CGC, FO, CGT
Avenant n° 2 à l'accord relatif à la mise en place d'une couverture complémentaire collective et obligatoire de remboursements de frais de santé	01 janvier 2016	CFDT, CFE-CGC, FO
Accord de participation et d'intéressement de la SCA pour 2015-2017	08 juin 2015	CFDT CFE-CGC FO CGT
Accord Contrat de Cohésion et de performance pour la SCA	1 <sup>er</sup> janvier 2015	CFDT CFE-CGC FO
Accord d'entreprise relatif au développement de l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	1 <sup>er</sup> janvier 2015	CFDT CFE-CGC CGT FO
Accord d'adhésion à l'accord du 10 mars 2014 relatif à l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées	06 mai 2014	CFDT CFE-CGC FO
Avenant n°1 à l'accord sur le dispositif de prévention du stress professionnel à la SCA du 03 mars 2010	6 mai 2014	CFDT CFE-CGC FO
Avenant à l'accord instituant une couverture complémentaire obligatoire de remboursements de frais de santé du 25/11/2013	1 <sup>ER</sup> mai 2014	CFDT CFE-CGC FO
Accord intergénérationnel SCA	1 <sup>er</sup> janvier 2014	CFDT CFE-CGC FO
Accord relatif à la mise en place d'une couverture complémentaire collective et obligatoire de remboursements de frais de santé et au budget des œuvres sociales confié aux comités d'établissement de la SCA	1 <sup>er</sup> janvier 2014	CFDT CFE-CGC FO
Adhésion à l'avenant n°3 à l'accord sur la mise en place d'un nouveau régime de retraite à cotisations définies	1 <sup>er</sup> janvier 2012	CFTC CFDT CFE/CGC CGT FO
Accord portant sur les mesures salariales de 2011 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire et sur la mise en place du 13ème mois, sur l'évolution de l'organisation du temps de travail et sur l'évolution professionnelle des vendeurs	5 Mai 2011	CFDT CFE/CGC CFTC CGT FO
Adhésion de la SCA au règlement du plan épargne entreprise PSA Peugeot Citroën au 1er janvier 2004 intégrant les modifications applicables au 5 juillet 2010	17 Juin 2010	CFDT CFE/CGC CFTC CGT FO
Accord sur le dispositif de prévention du Stress professionnel SCA	03 Mars 2010	CFDT CFE/CGC CFTC CGT/FO

LS pay  
oc

PR 50 46  
F7 46 SH

Avenant n°2/4/5 à l'Accord sur la mise en place d'un nouveau régime de retraite à cotisations définies	24 Mars 2009	CFTC CGT/FO CFE/CGC
Accord d'adhésion au règlement du Plan Epargne d'Entreprise du Groupe PSA Peugeot Citroën	1er janvier 2009	CFDT CFE/CGC CFTC CGT FO
Accord sur l'exercice du droit syndical SCA	14 Nov. 2007	CFDT CFE/CGC CFTC CGT/FO CGT
Protocole d'accord relatif à la composition du CCE de la SCA	13 Déc. 2006	CFDT CFE/CGC CFTC CGT/FO CGT

PR

LS  
oc pay

130<sup>47</sup>  
F7 SH  
ST

## SOCIETE COMMERCIALE CITROEN

Accords entreprise	Date d'entrée en vigueur	Organisations syndicales signataires
Avenant 2016 à l'accord de participation et d'intéressement de la SCC	08 juin 2016	CFE-CGC CFTC FO SIA/GSEA
Accords portant sur les mesures salariales de 2016 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, et sur le versement d'un supplément d'intéressement	1 <sup>er</sup> avril 2016	CFE-CGC CFTC FO SIA/GSEA
Avenant n° 3 à l'accord relatif à la mise en place d'une couverture complémentaire collective et obligatoire de remboursements de frais de santé	01 janvier 2016	SIA, FO, CFE-CGC, CFTC
Accord de participation et d'intéressement de la SCC	08 juin 2015	CFE-CGC CFTC FO SIA/GSEA
Accord du Contrat de Cohésion et de Performance de la SCC (C2P)	1 <sup>er</sup> janvier 2015	CFE-CGC CFTC FO SIA/GSEA
Accord d'entreprise relatif au développement de l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	1 <sup>er</sup> janvier 2015	CFE-CGC CFTC FO SIA/GSEA
Accord d'adhésion à l'accord du 10 mars 2014 relatif à l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées	06 mai 2014	CFE-CGC CFTC FO SIA/GSEA
Avenant à l'accord instituant une couverture complémentaire obligatoire de remboursements de frais de santé et de son avenant du 05 décembre 2013	1 <sup>er</sup> mai 2014	CFE-CGC CFTC FO SIA/GSEA
Avenant n° 1 à l'accord sur le dispositif de prévention du stress professionnel à la SCC du 17 mars 2010	7 février 2014	CFE-CGC CFTC FO SIA/GSEA
Avenant à l'accord instituant une couverture complémentaire obligatoire de remboursements de frais de santé	1er Janvier 2014	CFE-CGC CFTC FO SIA/GSEA
Accord intergénérationnel SCC	1 <sup>er</sup> octobre 2013	CFE-CGC CFTC FO SIA/GSEA
Accord instituant une couverture complémentaire obligatoire de remboursements de frais de santé	25 juin 2013	CFE-CGC CFTC FO SIA/GSEA
Avenant à l'accord d'entreprise relatif au système de garanties supplémentaires de prévoyance « décès, incapacité, inaptitude »	1 avril 2013	CFE-CGC CFTC FO SIA/GSEA
Accord d'entreprise relatif au système de garanties supplémentaires de prévoyance « décès, incapacité, inaptitude »	1 avril 2013	CFE-CGC CFTC FO SIA/GSEA
Adhésion à l'avenant n°3 à l'accord sur la mise en place d'un nouveau régime de retraite à cotisations définies	1 <sup>er</sup> janvier 2012	CFDT CFE/CGC CFTC CGT FO SIA/GSEA
Accord SCC portant sur les mesures salariales de 2011 dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire et sur la mise en place du 13 <sup>ème</sup> mois, sur l'évolution de l'organisation du temps de travail et sur l'évolution professionnelle des vendeurs	4 Avril 2011	CFDT CFE/CGC CFTC FO SIA/GSEA CGT

LS  
PM  
a

PB 48  
F7  
SH

Adhésion de la SCC au règlement du plan épargne entreprise du groupe PSA Peugeot Citroën au 1 <sup>er</sup> janvier 2004 intégrant les modifications applicables au 5 juillet 2010	18 Juin 2010	CFDT CFE/CGC CFTC FO SIA/GSEA
Accord sur le dispositif de prévention du Stress Professionnel SCC	17 Mars 2010	CFDT CFE/CGC CFTC CGT FO SIA/GSEA
Avenant n°2/4/5 à l'Accord sur la mise en place d'un nouveau régime de retraite à cotisations définies	27 Avril 2009	CFE/CGC CFTC FO SIA/GSEA
Accord d'adhésion au règlement du Plan Epargne d'Entreprise du Groupe PSA	1er janvier 2009	CFDT CFE/CGC CFTC FO SIA/GSEA
Accord sur l'exercice du droit syndical SCC	1 <sup>er</sup> Sept. 2006	CFDT – CFE/CGC CFTC–CGT CGT/FO SIA/GSEA
Accord sur la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la SCC	1 <sup>er</sup> Juin 2006	CFDT CFE/CGC CFTC CGT CGT/FO SIA/GSEA
Avenant n° 1 du 25 novembre 2005 à l'Accord sur la mise en place d'un nouveau régime de retrait à cotisations définies	1 <sup>er</sup> Janvier 2005	CFE/CGC CFTC CGT/FO SIA/GSEA
Avenant à l'accord d'entreprise de 1996 sur les Congés supplémentaires d'ancienneté	25 juin 2004	CFDT/CFE- CGC/CFTC/CGT/CGT- FO/SIA/GSEA
Avenant à l'Accord sur la mise en place de nouvelles dispositions pour les retraites pour la SCC	1 <sup>er</sup> Juillet 2003	CFE/CGC CFTC CGT/FO SIA/GSEA
Avenant à l'Accord sur la mise en place d'un régime supplémentaire de retraite SCC	18 Février 2003	CFE/CGC CFTC CGT/FO SIA/GSEA
Accord sur la mise en place d'un régime supplémentaire de la retraite pour la SCC	1 <sup>er</sup> Juillet 2002	CFE/CGC CFTC CGT/FO SIA
Avenant à l'Accord du 5 octobre 1999 relatif à l'évolution de l'aménagement et de la durée du travail	1 <sup>er</sup> Janvier 2001	CFE/CGC CGT/FO SIA
Accord du 5 octobre 1999 relatif à l'évolution de l'aménagement et la durée du travail	1 <sup>er</sup> Janvier 2000	CFE/CGC CGT/FO SIA/CSL
Accord d'entreprise du 6 novembre 1996	1 <sup>er</sup> janvier 1996	CFDT CFE/CGC CFTC CGT CGT/FO SNISC/CSL

PB

LS  
OC  
POT

49  
FN 5/6 SH  
HT

Annexe 2. Liste des accords applicables à partir du 1er juin 2017 et texte des accords

**ACCORDS APPLICABLES A LA SOCIETE UNIQUE**

Accords entreprise	Date de signature
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accord de participation et d'intéressement de la SCA pour 2015-2017                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avenant 2016 à l'accord de participation et d'intéressement de la SCA</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 8/06/2015</li> <li>• 09/06/2016</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accord Contrat de Cohésion et de performance pour la SCA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4/12/2014</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accord d'entreprise relatif au développement de l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (SCC)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conclu à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 pour une durée de 3 ans</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 27/11/2014</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accord d'adhésion de la SCC à l'accord du 10 mars 2014 relatif à l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 06/05/2014</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accord relatif à la mise en place d'une couverture complémentaire collective et obligatoire de remboursements de frais de santé et au budget des œuvres sociales confié aux comités d'établissement de la SCA (à l'exception du chapitre 2 qui n'est pas transposé à la Société Unique)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avenant à l'accord instituant une couverture complémentaire obligatoire de remboursements de frais de santé du 25/11/2013</li> <li>• Avenant n° 2 à l'accord relatif à la mise en place d'une couverture complémentaire collective et obligatoire de remboursements de frais de santé</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 25/11/2013</li> <li>• 1/05/ 2014</li> <li>• 01/01/2016</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhésion de la SCA au règlement du plan épargne entreprise PSA Peugeot Citroën au 1er janvier 2004 intégrant les modifications applicables au 5 juillet 2010</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 17/06/2010</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accord sur le dispositif de prévention du Stress professionnel SCC                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avenant n°1 à l'accord sur le dispositif de prévention du stress professionnel à la SCC du 17 mars 2010</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 17/03/2010</li> <li>• 7/02/2014</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avenant n°2 à l'Accord sur la mise en place d'un nouveau régime de retraite à cotisations définies (SCA)</li> <li>• Adhésion à l'avenant n°3 à l'accord sur la mise en place d'un nouveau régime de retraite à cotisations définies (SCA)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 24/03/2009</li> <li>• 1/01/2012</li> </ul>

PB

LS<sup>OC</sup> pu

B5 50  
F1 41 S4

Annexe 3. Garanties supplémentaires de prévoyance – Document IRP Auto Prévoyance – Santé

TABLEAU COMPARATIF DES GARANTIES EN COURS ET DE LA PROPOSITION OUVRIER – EMPLOYE – APPRENTI

GARANTIES	RPO	GSP AEO
<b>MALADIE DE LONGUE DUREE</b> Versement d'indemnités journalières à compter du 181 <sup>er</sup> jour d'arrêt de travail, comme d'habitude, jusqu'à la reprise des fonctions, le cas échéant en invalidité 2 <sup>ème</sup> ou 3 <sup>ème</sup> catégorie ou attribution de la pension vieillesse de la Sécurité sociale. Le montant de ces prestations ajoutés au RPO et à la Sécurité sociale ne peut excéder: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lorsqu'elle est versée à l'entrepreneur pour le compte du participant;</li> <li>• Lorsqu'elle est versée directement au participant;</li> </ul>	Sur salaire brut TATB 30 % 30 %	Sur salaire Brut TATB 1,55 x RPO + GSP = 90 % 75 % ajouté à 100% du net
<b>INVALIDITE (conséquence à un accident ou une maladie de travail commun)</b> Versement d'une pension mensuelle à terme échu jusqu'à la date d'attribution de la pension vieillesse de la Sécurité sociale. <b>Invalidité 1<sup>ère</sup> catégorie</b> <b>Invalidité 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie</b> Lorsque le participant est classé en invalidité 3 <sup>ème</sup> catégorie, il bénéficie en outre du versement du 50% du taux de participation. Le montant de ces prestations ajoutés au RPO et à la Sécurité sociale ne peut excéder: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lorsqu'elle est versée à l'entrepreneur pour le compte du participant;</li> <li>• Lorsqu'elle est versée directement au participant;</li> </ul>	Sur salaire brut TATB 15 % Tranche A 30 % 30 %	PASS ou Sur salaire Brut TATB Rentes SS + RPO + GSP = 90 % 75 % ajouté à 100% du net
<b>INCAPACITE PERMANENTE (IP)</b> En cas d'incapacité résultant d'un accident ou d'une maladie professionnelle, versement au participant jusqu'à la date d'attribution de la pension vieillesse de la Sécurité sociale d'une rente complémentaire, si le taux d'incapacité est au moins égal à 33 %. <b>Taux d'incapacité de 33 % à 66 % :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lorsqu'elle est versée à l'entrepreneur pour le compte du participant;</li> <li>• Lorsqu'elle est versée directement au participant;</li> </ul> <b>Taux d'incapacité égal ou supérieur à 66 %</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lorsqu'elle est versée à l'entrepreneur pour le compte du participant;</li> <li>• Lorsqu'elle est versée directement au participant;</li> </ul>	Sur salaire brut TATB 30 % Tranche A 20 %	Sur salaire Brut TATB Rentes SS + RPO + GSP = 90 % ajouté au net 75 % ajouté au net ajouté au salaire net 90 % 75 % ajouté au salaire net

Cette rente ne peut être supérieure à la différence entre la maladie invalidité et la retraite de la Sécurité sociale et du RPO

LS<sup>OC</sup> PM

F7  
30%  
40%  
PB  
SH

LS  
OC  
PMY

DECES	GARANTIES	RPO	GSP AEO
<p><b>Capital décès de base et capital anticipé.</b> En cas de décès du participant, versement aux bénéficiaires d'un capital supplémentaire réglé à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si le participant est célibataire, veuf, divorcé ou séparé :</li> <li>• Si le participant est marié, conjoint ou partenaire lié par un PACS :</li> <li>• Quelle que soit la situation du participant avec un enfant à charge :</li> <li>• Majoration par enfant à charge en sus du 1<sup>er</sup> :</li> </ul> <p><b>Assurance décès accident du travail et maladie professionnelle :</b> Versement d'un capital supplémentaire.</p>	<p>Sur plafond 55</p> <p>160% du PASS</p> <p>60 % PASS</p> <p>30 % PASS + (30 % PASS X nombre d'enfant à charge à partir du 2<sup>ème</sup> enfant)</p>	<p>Sur plafond 55</p> <p>60 % PASS</p> <p>30 % PASS + (30 % PASS X nombre d'enfant à charge à partir du 2<sup>ème</sup> enfant)</p>	<p>Sur plafond 55</p> <p>60 % PASS</p> <p>30 % PASS + (30 % PASS X nombre d'enfant à charge à partir du 2<sup>ème</sup> enfant)</p>
<p><b>Double effet :</b> En cas de décès opéré et sous réserve du conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin notoire du participant décédé, il est versé un capital supplémentaire égal au capital décès de base réparti entre les enfants encore à charge du participant.</p> <p><b>RENTES</b></p> <p><b>Rente de conjoint survivant :</b> En cas de décès de l'assuré, il est versé au conjoint survivant, concubin, partenaire lié par PACS ou marié d'une rente temporaire jusqu'à la date prescrite de la pension de réversion du régime ARRCO/AGIRC.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rente temporaire :</li> <li>• Rente viagère :</li> </ul>	<p>ou</p> <p>50 % des droits de retraite complémentaires ARRCO, AGIRC et base de cotés</p> <p>60 % des droits de retraite AGIRC sur le décès à 1<sup>er</sup> enfant à charge</p> <p>Majoration de 10 % par enfant à charge</p>	<p>ou</p> <p>50 % des droits de retraite complémentaires ARRCO, AGIRC et base de cotés</p> <p>60 % des droits de retraite AGIRC sur le décès à 1<sup>er</sup> enfant à charge</p> <p>Majoration de 10 % par enfant à charge</p>	<p>ou</p> <p>50 % des droits de retraite complémentaires ARRCO, AGIRC et base de cotés</p> <p>60 % des droits de retraite AGIRC sur le décès à 1<sup>er</sup> enfant à charge</p> <p>Majoration de 10 % par enfant à charge</p>
<p><b>Rente éducation :</b> En cas de décès du participant, versement aux enfants à charge d'une rente annuelle servie trimestriellement d'un versement pour les orphelins de père et de mère.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• jusqu'à 19 ans</li> <li>• de 19 à 25 ans</li> <li>• de 25 à 26 ans (sous conditions)</li> <li>• 26 ans sans limite d'âge pour les enfants handicapés</li> <li>• enfants handicapés de moins de 21 ans à la date du décès</li> </ul>	<p>Sur PASS ou SB TA1B</p> <p>10 % TA1B 15 % TA1B 20 % TA1B 20 % TA1B 5 % TA1B</p>	<p>Sur PASS ou SB TA1B</p> <p>10 % TA1B 15 % TA1B 20 % TA1B 20 % TA1B 5 % TA1B</p>	<p>Sur PASS ou SB TA1B</p> <p>10 % TA1B 15 % TA1B 20 % TA1B 20 % TA1B 5 % TA1B</p>

FB  
PB  
SH  
JK

# TABLEAU COMPARATIF DES GARANTIES EN COURS ET DE LA PROPOSITION MAITRISE

GARANTIES	RPO	GSP MAITRISE
<b>MALADIE DE LONGUE DUREE</b>		
Versement d'indemnités journalières à compter du 181 <sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail, continu ou non, jusqu'à la reprise des fonctions, le classement en invalidité 2 <sup>ème</sup> ou 3 <sup>ème</sup> catégorie ou l'attribution de la pension vieillesse de la Sécurité sociale. Le montant de ces prestations ajouté au RPO et à la Sécurité sociale ne peut excéder : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lorsqu'elle est versée à l'entreprise pour le compte du participant :</li> <li>• Lorsqu'elle est versée directement au participant :</li> </ul>	<p>Sur salaire brut TATB</p> <p>30 % 30 %</p>	<p>Sur salaires Brut TATB</p> <p>IJSS + RPO + GSP =</p> <p>90 % 75 %</p> <p>limité à 100% du net</p>
<b>INVALIDITE (consecutive à un accident ou une maladie de droit commun)</b>		
Versement d'une pension mensuelle à terme échu jusqu'à la date d'attribution de la pension vieillesse de la Sécurité sociale.	Sur salaire brut TATB	Sur PASS et salaire Brut TATB
<b>Invalidité 1<sup>ère</sup> catégorie</b>	15 % Tranche A	
<b>Invalidité 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie</b> Lorsque le participant est classé en invalidité 3 <sup>ème</sup> catégorie, il bénéficie en outre du versement du capital décès par anticipation. Le montant de ces prestations ajouté au RPO et à la Sécurité sociale ne peut excéder : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lorsqu'elle est versée à l'entreprise pour le compte du participant :</li> <li>• Lorsqu'elle est versée directement au participant :</li> </ul>	<p>30 % 30 %</p>	<p>Rentes SS + RPO + GSP =</p> <p>90 % 75 %</p> <p>limité à 100% du net</p>
<b>INCAPACITE PERMANENTE (IP)</b>		
En cas d'incapacité résultant d'un accident ou d'une maladie professionnelle, versement au participant jusqu'à la date d'attribution de la pension vieillesse de la Sécurité sociale d'une rente complémentaire, si le taux d'incapacité est au moins égal à 33 %.	Sur salaire brut TATB	Sur salaire Brut TATB
<b>Taux d'incapacité de 33 % à 66 % :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lorsqu'elle est versée à l'entreprise pour le compte du participant :</li> <li>• Lorsqu'elle est versée directement au participant :</li> </ul>	30 % affecté du taux d'IP SS	<p>Rentes SS + RPO + GSP =</p> <p>90% affecté du taux d'IP SS 75% affecté du taux d'IP SS</p> <p>limité au salaire net</p>
<b>Taux d'incapacité égal ou supérieur à 66 %</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lorsqu'elle est versée à l'entreprise pour le compte du participant :</li> <li>• Lorsqu'elle est versée directement au participant :</li> </ul>	30 %	<p>90 % 75 %</p> <p>limité au salaire net</p>

58

LS<sup>OC</sup>  
PH

PB  
SH  
F7

GARANTIES		RPO	GSP MAITRISE
<b>DÉCÈS</b>			
<b>Capital décès de base et capital anticipé:</b> En cas de décès du participant, versement aux bénéficiaires d'un capital supplémentaire égal à :			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si le participant est célibataire, veuf, divorcé ou séparé sans enfant à charge :</li> <li>• Si le participant est marié, concubin ou partenaire lié par un PACS sans enfant à charge :</li> <li>• Quelle que soit la situation du participant avec un enfant à charge :</li> <li>• Majoration par enfant à charge en sus du 1<sup>er</sup> :</li> </ul>	<p>Sur salaire annuel TATB</p> <p>190 % TA/TB - RPO</p> <p>270 % TA/TB - RPO</p> <p>270 % TA/TB - RPO</p> <p>Minimum RPO+GSP : 300% PASS</p>	<p>Sur plafond SS</p> <p>250% du PASS</p>	<p>100 % capital décès RPO + GSP</p>
<b>Assurance décès accident du travail et maladie professionnelle :</b> Versement d'un capital supplémentaire.			
<b>Décès accidentel :</b> En cas de décès du participant des suites d'un accident survenu dans l'année précédant le jour du décès, versement d'un capital supplémentaire :			
<b>Double effet :</b> En cas de décès postérieur ou simultané du conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin notoire du participant décédé, il est versé un capital supplémentaire égal au capital décès de base réparti entre les enfants encore à charge du participant.			
<b>Allocation d'obsèques :</b> Versement au participant d'une allocation, <ul style="list-style-type: none"> <li>• en cas de décès du conjoint, concubin ou partenaire :</li> <li>• en cas de décès d'un enfant à charge du participant :</li> <li>• en cas de décès d'un enfant de + de 25 ans à charge du participant :</li> </ul>			
<b>RENTES</b>			
<b>Rente de conjoint survivant :</b> En cas de décès de l'adhérent, il est versé au conjoint survivant, concubin, partenaire lié par PACS versement d'une rente temporaire jusqu'à la date présumée de la pension de réversion du régime ARRCO/AGIRC.			
<b>Rente éducation :</b> En cas de décès du participant, versement aux enfants à charge d'une rente annuelle servie trimestriellement d'avance doublée pour les orphelins de père et de mère. <ul style="list-style-type: none"> <li>• jusqu'à 10 ans</li> <li>• de 11 à 15 ans</li> <li>• de 16 à 17 ans</li> <li>• de 18 à 25 ans (sous conditions)</li> <li>• + 26 ans sans limite d'âge pour les enfants handicapés</li> <li>• enfants handicapés de moins de 21 ans à la date du décès</li> </ul>			
		<p>Sur salaire annuel TATB</p> <p>60 % des droits acquis par le participant jusqu'à la date de son décès.</p>	<p>Sur salaire annuel TATB</p> <p>10 % TA/TB - RPO 15 % TA/TB - RPO 15 % TA/TB - RPO 20 % TA/TB - RPO 20 % TA/TB 3 % TA/TB</p>

54

LS  
py

PB  
SH  
96  
F9

LS  
oc  
Pay

TABLEAU COMPARATIF DES GARANTIES EN COURS ET DE LA PROPOSITION CADRE

GARANTIES	RPO	GSP CADRE
<b>INCAPACITE TEMPORAIRE ET TOTALE</b>		
<p>Versement de rentes temporaires à compter du 1<sup>er</sup> jour de départ de travail jusqu'à 100% du salaire de base ou 100% du salaire de base de référence des participants de la même profession ou de la même activité professionnelle, à l'exception de la période de la semaine sociale.</p> <p>Le montant est versé en cas de sous-déduction des prestations dues de la Sécurité Sociale</p>	<p>Sur salaire net Liquide des Tranches A et B</p> <p>100%</p>	<p>Sur salaire net TA/TB/TTC</p> <p>90% BSEB 90% BSEB - U brutés 53 - RPO Monté à 100% du net</p>
<b>MALADE DE LONGUE DURÉE</b>		
<p>Versement de rentes temporaires à compter du 1<sup>er</sup> jour de départ de travail, jusqu'à 100% du salaire de base ou 100% du salaire de base de référence des participants de la même profession ou de la même activité professionnelle, à l'exception de la semaine sociale.</p> <p>Le montant est versé en cas de sous-déduction des prestations dues de la Sécurité Sociale</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lorsque est versée à l'entreprise pour le compte du participant ;</li> <li>• Lorsque est versée directement au participant ;</li> </ul>	<p>Sur salaire brut TA/TB</p> <p>100%</p> <p>100%</p> <p>100%</p>	<p>Sur salaire brut TA/TB/TTC</p> <p>USS + RPO + GSP =</p> <p>50 % 75 % Monté à 100% du net</p>
<b>INVALIDITE (conjecture à un accident à un malade de cet accident)</b>		
<p>Versement de rentes temporaires à partir de la date d'admission de la personne versée de la Sécurité Sociale</p> <p>Monté à 100% du net</p> <p>Monté à 100% du net</p>	<p>Sur salaire brut TA/TB</p> <p>15% Tranche A</p>	<p>Sur salaire brut TA/TB/TTC</p>
<b>INCAPACITE PERMANENTE (IP)</b>		
<p>Lorsque la participation est classée en 1<sup>er</sup> ou 2<sup>e</sup> catégorie, le montant de la rente est versé jusqu'à la date d'admission de la personne versée de la Sécurité Sociale</p> <p>Lorsque la participation est classée en 3<sup>e</sup> ou 4<sup>e</sup> catégorie, le montant de la rente est versé jusqu'à la date d'admission de la personne versée de la Sécurité Sociale</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lorsque est versée à l'entreprise pour le compte du participant ;</li> <li>• Lorsque est versée directement au participant ;</li> </ul>	<p>100%</p> <p>100%</p>	<p>Rentes 24 + RPO + GSP =</p> <p>50 % 50 % 75 % Monté à 100% du net</p>
<b>INCAPACITE PERMANENTE (IP)</b>		
<p>Monté à 100% du net</p> <p>Monté à 100% du net</p> <p>Monté à 100% du net</p>	<p>Sur salaire brut TA/TB</p> <p>50% prestations</p>	<p>Sur salaire brut TA/TB/TTC</p> <p>Rentes 55 + RPO + GSP =</p> <p>50 % prestations 75 % prestations Monté à 100% du net</p>
<b>Taux d'indemnité</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lorsque est versée à l'entreprise pour le compte du participant ;</li> <li>• Lorsque est versée directement au participant ;</li> </ul> <p>Taux d'indemnité de 60 %</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lorsque est versée à l'entreprise pour le compte du participant ;</li> <li>• Lorsque est versée directement au participant ;</li> </ul>	<p>50 %</p>	<p>50 % 75 % Monté à 100% du net</p>

PR  
SH  
F 7

LS<sup>a</sup>  
pue

02

GSP CADRE		RPO		GARANTIES	
	Sur plafond 33		Sur plafond 33		
	180 % TAITE + 50 % TC - RPO 200 % TAITE + 120 % TC - RPO 250 % TAITE + 150 % TC - RPO 300 % TC		250% DU PASS		
	100 % TAITE + 300 % TAITE				
	100 % TAITE + 3000 RPO + GSP				
	50 % des dépenses 03000 (RPO et GSP) TAITE + 100 % des dépenses 03000 (GSP) moins sur TC				
			qui		qui
			2 PASS 1 PASS		1 PASS
	Sur plafond 33		Sur plafond 33		
	10 % TAITE - RPO 15 % TAITE - RPO 15 % TAITE - RPO 20 % TAITE - RPO 20 % TAITE 3 % TAITE		5 % DU PASS 5 % DU PASS 10% DU PASS 10% DU PASS		

BB  
FJ  
SF  
FF

Annexe 4. Cotisations destinées au financement des garanties de prévoyance supplémentaire

Cadre

Employeur	Salarié	Total
0,336% TA	0,144% TA	0,48% TA
0,336% TB	0,144% TB	0,48% TB
0,805% TC	0,345% TC	1,15% TC

Maîtrise

Employeur	Salarié	Total
0,392% TA	0,098% TA	0,49% TA
0,392% TB	0,098% TB	0,49% TB

Ouvrier / Employé / Apprenti

Employeur	Salarié	Total
0,32% TA	0,08% TA	0,40% TA
0,32% TB	0,08% TB	0,40% TB

PR3

LS DC  
PM

SH  
57/96  
F7

