



**ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE
RELATIF A LA PREVOYANCE**

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La Société **CAF REICHSHOFFEN SAS**, Société par actions simplifiée à associé unique, enregistrée au registre du commerce de Strasbourg sous le numéro 893 476 259 située 6 rue de Strasbourg 67110 REICHSHOFFEN, représentée par Monsieur Gorka GOMEZ, directeur de site

Ci-après désignée « la Société », « l'entreprise », ou « CAF REI »,

D'une part,

ET

Les **Organisations Syndicales Représentatives** des salariés au sein de l'entreprise, prises en la personne de leurs représentants dûment habilités conformément à l'article L.2232-12 du code du travail :

- **CFE-CGC**, représentée par Monsieur Christophe HITTER, en sa qualité de délégué syndical,
- **CGT**, représentée par Monsieur Christophe HEITZ, en sa qualité de délégué syndical,
- **FO**, représentée par Monsieur Hervé FILLHARDT, en sa qualité de délégué syndical.

D'autre part,

Ci-après désignées ensemble « les Parties »

GG
CH
EH
FH

ETANT PREALABLEMENT RAPPELE CE QUI SUIT :

Préambule :

Les dispositions du présent accord ont pour but de maintenir, pour les salariés de la Société CAF FRANCE REICHSHOFFEN un régime obligatoire de garanties identiques pour toutes les catégories de personnel couvrant :

- Le décès
- L'invalidité
- L'incapacité temporaire de travail
- et, la dépendance, a minima jusqu'au 31 décembre 2024.

Le présent accord de mutuelle et de prévoyance est établi dans le cadre des obligations légales et conventionnelles en matière de protection sociale des salariés. Il a pour objectif de définir les modalités et les conditions de mise en œuvre des garanties offertes aux salariés par le biais de dispositifs de mutuelle santé et de prévoyance collective.

Les parties signataires reconnaissent l'importance de garantir une couverture sociale équilibrée à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Cet accord s'inscrit dans une volonté commune de maintenir un bon niveau de protection sociale, en assurant à chaque salarié un accès à des soins de qualité et une protection financière en cas d'incidents de la vie, tels que l'invalidité, l'incapacité de travail, ou le décès (sujets complémentaire santé et prévoyance)

Les garanties mises en place ont été définies en concertation avec les représentants des salariés et tiennent compte des besoins spécifiques du personnel du site de Reichshoffen. Elles visent à assurer une couverture conforme aux exigences légales tout en tenant compte des contraintes économiques de l'entreprise.

Le présent accord précise les droits et obligations des salariés ainsi que ceux de l'employeur, notamment en ce qui concerne la prise en charge des cotisations, les conditions d'adhésion, les prestations couvertes, et les modalités de gestion du régime. Il établit également les principes de solidarité et de mutualisation des risques, qui sont au cœur du fonctionnement de ces dispositifs de protection sociale.

Les parties s'engagent à veiller à la bonne application de cet accord, dans un esprit de dialogue et de concertation, afin de garantir une protection sociale durable, équilibrée et adaptée aux besoins des salariés.

IL A DONC ETE CONVENU DE CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION ET SALARIES BENEFICIAIRES

Il est mis en place un régime de prévoyance Décès, Incapacité temporaire de travail, Invalidité, au profit de l'ensemble des salariés (au sens des articles L311-2 et 3 du Code de la Sécurité sociale) de la Société.

Aucune formalité médicale n'est exigée, l'ensemble du personnel visé au premier alinéa étant systématiquement garanti.

Le caractère obligatoire des garanties mises en place pour l'ensemble des salariés, quelle que soit leur catégorie, permet d'obtenir une solidarité entre les catégories de salariés, et ainsi d'assurer une meilleure tarification des risques.

1-1 - Suspension du contrat de travail

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (en ce compris les revenus bénéficiant d'exonération de cotisations de sécurité sociale tel que l'activité partielle, congé de reclassement ou de mobilité ...) et dans les cas pour lesquels les dispositions de la convention collective de branche nationale de la Métallurgie le prévoit (notamment, réserves policières et militaires).

Dans une telle hypothèse, la Société verse une contribution identique à celle versée pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée, sous réserve que le salarié continue de s'acquitter de sa propre part de cotisations.

Elles sont calculées sur l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur), ou sur la base du salaire de référence (moyenne des douze dernier mois) retenu pour le calcul du maintien de rémunération conventionnel.

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à rémunération de la part de l'employeur sous quelque forme que ce soit (notamment en cas de congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé parental d'éducation...) les garanties sont suspendues à l'expiration de la période de maintien prévue par l'annexe 9, chapitre 3 article 15.2.b. de la convention collective de branche nationale de la Métallurgie du 7 février 2022.

GB
CH
CH
FH

Néanmoins le salarié concerné peut demander à conserver à titre personnel et onéreux les garanties décès dont il bénéficiait précédemment selon les dispositions prévues au contrat d'assurance. La cotisation est entièrement à la charge du salarié.

1-2 Portabilité

Sauf s'il a été licencié pour faute lourde, le salarié dont le contrat de travail est rompu ou prend fin et qui ouvre droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage peut bénéficier d'un maintien de ses garanties « Incapacité, Invalidité, Décès » de manière temporaire.

Ce maintien de garanties s'effectue dans le cadre et dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale.

Le coût de ce maintien de garanties est intégré aux cotisations afférentes aux salariés sous contrat de travail.

1-3 Salariés relevant du dispositif CAATA

Il est convenu que les salariés quittant l'entreprise, dans le cadre du dispositif de Cessation Anticipée d'Activité des Travailleurs de l'Amiante (CAATA) prévu par la Loi n°98 1194 du 23 décembre 1998 de financement de la Sécurité Sociale pour 1999 restent affiliés après leur départ au régime prévu par le présent accord.

Le départ du salarié doit résulter :

- soit de son appartenance à un établissement classé du Groupe Alstom figurant sur une liste établie par arrêté ministériel
- soit d'une maladie professionnelle liée à l'amiante relative aux tableaux 30 et 30bis des maladies professionnelles, reconnue avant le départ en CAATA.

Les taux de cotisations sont ceux applicables dans le cadre de l'accord de Groupe Prévoyance.

Les parts patronale et salariale sont prises en charge par la Société CAF FRANCE REICHSHOFFEN

ARTICLE 2 – BASE DES GARANTIES REGIME OBLIGATOIRE

Le salaire pris en compte pour le calcul des prestations et des cotisations est le salaire annuel brut (tranches A, B et C).

ARTICLE 3 – COUVERTURE SOCIALE OBLIGATOIRE

Les prestations, qui sont annexées au présent accord, ne sauraient constituer un engagement pour l'employeur, qui n'est tenu, à l'égard de ses salariés, qu'au seul paiement des cotisations. Par conséquent, les prestations figurant en annexe relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur.

GG
CH
CH
F.H

Le régime de prévoyance comprend une couverture sociale complémentaire obligatoire instaurant des garanties strictement identiques qui s'appliquent à l'ensemble des salariés (description des garanties en annexe II) :

- Pour la garantie décès, le régime prévoit trois options de prestations au choix du salarié en fonction de sa situation de famille, proposant selon l'option un capital garanti, une rente éducation, une rente de conjoint et des frais d'obsèques.

Les modalités de choix de l'option des prestations sont définies dans le contrat d'assurance et dans la notice d'information remise à chaque salarié.

- Pour la garantie incapacité de travail, en relais des dispositions conventionnelles, ou pour le participant n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier des avantages de la convention collective à l'expiration d'un délai de carence de 30 jours continus d'arrêt de travail, il est prévu le versement d'indemnités journalières exprimées en pourcentage du salaire.

En cas de reprise de travail à temps partiel autorisée par la Sécurité sociale, l'indemnité journalière versée par l'institution de prévoyance s'applique sur la différence entre le traitement mensuel de base et le salaire mensuel rémunérant l'activité à temps partiel.

- Pour la garantie invalidité, la garantie a pour objet le paiement d'une rente tant que le participant perçoit de la Sécurité sociale une pension d'invalidité de 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie ou une rente d'accident de travail ou de maladie professionnelle. Cette rente est versée en remplacement de l'indemnité journalière prévue en cas d'incapacité de travail.
- Pour la garantie dépendance, le régime prévoit une rente minimale garantie. Cette rente concerne à la fois les états de dépendance totale (GiR 1 et 2) et de dépendance partielle (GiR 3). Il est rappelé que cette garantie est applicable jusqu'au 31 décembre 2024. Selon les propositions reçues de la part de l'organisme gestionnaire la garantie pourra être modifiée ou supprimée par avenant au présent accord.

ARTICLE 4 – COUVERTURE SOCIALE FACULTATIVE

Le régime de prévoyance comprend en outre des garanties facultatives décrites en annexe II qui permettent aux salariés d'ajuster leur protection sociale à leurs besoins.

La base annuelle prise en compte pour le calcul des prestations et des cotisations est le salaire annuel brut (tranches A et B).

Pour la garantie dépendance, jusqu'au 31 décembre 2024, chaque salarié peut en outre choisir de doubler le montant de sa cotisation, et ou de contribuer au bénéfice de son conjoint. La cotisation du salarié lui permet d'obtenir des droits qui sont acquis de la même manière que ceux découlant du régime obligatoire. L'adhésion du conjoint est soumise à un questionnaire médical et le calcul de ses points est basé sur la table de l'organisme gestionnaire (OCIRP) et varie en fonction de l'âge.

GG
CH
CH
F.H

Les cotisations correspondant aux couvertures facultatives sont totalement à la charge des salariés.

L'organisme assureur se réserve la faculté de demander au participant de se soumettre à un nouvel examen médical, par un médecin, désigné et rétribué par ses soins afin de s'assurer du bien-fondé de la mise en œuvre des garanties.

ARTICLE 5 – REGLE DE PLAFONNEMENT

Au titre des couvertures pour incapacité de travail et pour invalidité, le cumul de la prestation nette due par l'institution de Prévoyance, de la prestation nette versée par la Sécurité sociale, et le cas échéant du complément de rémunération nette versée par l'entreprise ou des allocations nettes reçues de l'assurance chômage ne peut excéder 100% du salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait été en activité.

Ces prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions et impositions de toute nature, applicables le cas échéant sur lesdites prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

ARTICLE 6 – TAUX DE COTISATION

Le taux contractuel de cotisation est maintenu jusqu'au 31 décembre 2025 sur la base de celui appliqué à la date de signature des présentes.

Le taux contractuel de cotisation est maintenu, à effet du 1^{er} août 2024, à 1,72% des tranches A, B et C des salaires des bénéficiaires pour les garanties décès, invalidité et incapacité temporaire de travail.

Les excédents du contrat servent à alimenter une réserve selon les dispositions du contrat d'assurance. En fonction de cette réserve et des résultats, un taux d'appel minoré pourra être appliqué sur le taux contractuel, sur décision de la Commission paritaire de suivi (annexe 1).

Le taux de la cotisation additionnelle de la garantie obligatoire de dépendance est fixé à 0,35% du PASS, à effet du 1^{er} août 2024.

ARTICLE 7 – LA REPARTITION DU TAUX DE COTISATION

7-1 Couverture sociale obligatoire

La cotisation sera répartie à raison de 60% en part employeur et 40% en part salarié, selon les modalités jointes en annexe III, sous réserve des dispositions de l'article 6.1

7-2 Couverture sociale facultative

La cotisation est entièrement à la charge du salarié.

GG
CH
CH
FH

ARTICLE 8 – DESIGNATION DU PRESTATAIRE

Les signataires ont conditionné leur engagement réciproque à l'existence d'un contrat d'assurance couvrant les garanties convenues aux conditions financières visées par le présent accord. Ils ont, à cette fin, décidé de confier l'assurance et la gestion de la Prévoyance à l'institution de prévoyance Malakoff Humanis qui détermine avec l'OCIRP le cadre de son intervention au titre des rentes de conjoint et de la dépendance.

Les garanties de dépendance seront applicables jusqu'au 31 décembre 2024. Selon les propositions reçues de la part de l'organisme gestionnaire la garantie pourra être modifiée ou supprimée par avenant au présent accord.

Il est convenu que la gestion des risques incapacité et invalidité sont délégués par Malakoff Humanis à la Société Génération.

Conformément à l'article L 912-2 du Code de la Sécurité sociale, les parties signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder deux ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix de l'organisme assureur et gestionnaire désigné ci-dessus.

A cet effet, elles se réuniront six mois avant cette échéance, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Ces dispositions ne font pas obstacle à une éventuelle révision ou dénonciation du présent accord dans les conditions prévues à l'article 9 du présent accord.

ARTICLE 9 – DENONCIATION DU CONTRAT

Dans l'hypothèse où un des contrats collectifs de prévoyance serait dénoncé par l'institution de prévoyance et conformément aux dispositions légales et réglementaires, les parties conviennent de se réunir dans un délai de 30 jours pour examiner les conditions de la révision du présent accord. S'il apparaissait que la substitution d'un nouvel assureur était impossible, le présent accord serait privé d'une condition déterminante de l'engagement des signataires de telle sorte qu'il serait frappé de caducité et cesserait de s'appliquer au dernier jour de l'intervention de l'institution signataire du contrat.

Par ailleurs, en cas de changement d'organisme assureur, les prestations et les rentes en cours de service continueront d'être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent, conformément aux exigences de l'article L. 912-3 du Code de la sécurité sociale.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité ou invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

GG
C14
EH
F.14

ARTICLE 10 – OBLIGATIONS D'INFORMATION

Il sera remis par tout moyen approprié, à chaque salarié et à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application, ainsi que les cotisations, pour la durée de l'accord. Il sera également remis un bulletin d'adhésion.

Les salariés seront informés préalablement et individuellement, dans les mêmes conditions, de toute modification des garanties ou des cotisations.

ARTICLE 11 – COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI

Il est mis en place une Commission paritaire de suivi du régime de groupe prévoyance, institué par le présent accord, composé de deux représentants désignés par les organisations syndicales signataires et d'un nombre égal de représentants de la direction. Chaque représentant pourra être remplacé par un suppléant.

La Commission paritaire de suivi est chargée du contrôle de la bonne application du contrat, des dispositions du présent accord et du suivi du régime. Elle peut faire des observations ou des recommandations et proposer des améliorations. Elle peut demander des audits.

Elle est présidée par un représentant de la direction et se réunit au minimum une fois par an pour examiner les résultats du contrat. La durée des mandats est fixée à 4 ans.

ARTICLE 12 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord prendra effet le 1^{er} août 2024 pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé et dénoncé selon les dispositions en vigueur.

L'accord portant révision (avenant) doit faire l'objet d'un dépôt dans les mêmes conditions que l'accord initial.

ARTICLE 13 – DEPOT – NOTIFICATION – PUBLICITE

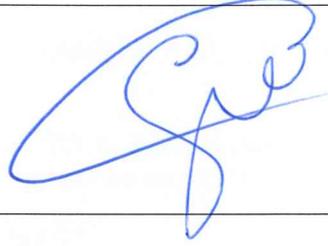
Un exemplaire original signé du présent accord sera remis à chaque partie ainsi qu'au greffe du Conseil de prud'hommes d'Haguenau.

Après sa notification à toutes les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, le présent accord sera rendu public et déposé à l'initiative de la Direction sur la plateforme Téléaccords du Ministère du Travail.

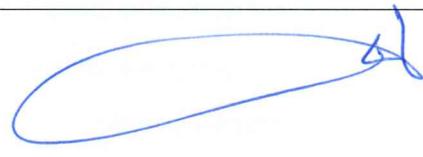
GG
CM
CH
F.H

Fait à Reichshoffen, le 26 juillet 2024, en 5 exemplaires originaux.

Pour la société CAF Reichshoffen,

Monsieur GORKA GOMEZ	
----------------------	--

Pour les organisations syndicales représentatives,

Pour la CFE-CGC, Monsieur Christophe HITTER	
Pour la CGT, Monsieur Christophe HEITZ	
Pour FO, Monsieur Hervé FILLHARDT	

GG
CH
CH
F.H

ANNEXE I : TAUX DE COTISATION

TAUX CONTRACTUEL DU REGIME OBLIGATOIRE A EFFET DU 1^{er} AOUT 2024 au 31 DECEMBRE 2025

La répartition employeur/salarié a été déterminée en affectant en priorité la cotisation de l'employeur sur le risque décès en raison des obligations conventionnelles.

	Total	salarié	employeur ¹
Décès - Exonération décès - Rente de conjoint	1,02% TA TB TC	0,163% TA TB TC	0,857% TA TB TC
Incapacité temporaire de travail	0,42% TA TB TC	0,315% TA TB TC	0,105% TA TB TC
Invalidité	0,28% TA TB TC	0,210% TA TB TC	0,070% TA TB TC
total Décès-incapacité-invalidité	1,72% TA TB TC	0,688% TA TB TC	1,032% TA TB TC
Dépendance*	0,35% PSS	0,14% PSS	0,21% PSS

*Cotisation Dépendance applicable jusqu'au 31 décembre 2024.

TA : Part du salaire brut plafonné à 1 plafond Sécurité sociale

TB : Part du salaire brut comprise entre 1 et 4 plafonds Sécurité sociale

TC : Part du salaire brut comprise entre 4 et 8 plafonds Sécurité sociale

PSS : Plafond de la Sécurité sociale

Compte tenu du niveau de la réserve du régime lors de la signature de l'accord, il est convenu d'appeler la cotisation Décès-incapacité-invalidité sur la base d'un taux de 1,51% TA TB TC ; la cotisation appelée est répartie selon la même répartition employeur salarié que la cotisation contractuelle.

TAUX CONTRACTUEL DU REGIME FACULTATIF

	100% salarié
Couverture décès	0,34% TA TB
Rente de conjoint	0,97% TA TB

GG
CH
CH
F.H

ANNEXE II : COUVERTURE PREVOYANCE AU 1^{er} AOUT 2024

Pour la garantie obligatoire décès, le salarié a le choix entre 3 options.

GARANTIES OBLIGATOIRES

OPTION 1 :

		Prestations
DECES	DÉCÈS ET PTIA TOUTES CAUSES	
	En cas de décès de l'assuré	
	Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement	
	- sans personne à charge	240 % (TA+TB+TC)
	- avec une personne à charge	340 % (TA+TB+TC)
	- avec deux personnes à charge	440 % (TA+TB+TC)
	- avec trois personnes à charge	540 % (TA+TB+TC)
	Majoration par personne à charge supplémentaire	100 % (TA+TB+TC)
	Marié, lié par un Pacs ou en concubinage	
	- sans personne à charge	480 % (TA+TB+TC)
	- avec une personne à charge	580 % (TA+TB+TC)
	- avec deux personnes à charge	680 % (TA+TB+TC)
- avec trois personnes à charge	780 % (TA+TB+TC)	
Majoration par personne à charge supplémentaire	100 % (TA+TB+TC)	
DOUBLE EFFET : RENTE D'EDUCATION		
En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint (tel que défini au contrat : versement d'une rente à chaque enfant à charge égale à :		15% (TA+TB+TC)
ALLOCATION D'OBSEQUES		
En cas de décès de l'assuré, du conjoint ou assimilé, d'un enfant à charge (à l'exclusion des enfants de moins de douze ans, majeur sous tutelle, ou personne placée en établissement psychiatrique)		150% PMSS

OPTION 2 :

		Prestations
DECES	DÉCÈS ET PTIA TOUTES CAUSES	
	En cas de décès de l'assuré	
	Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement	240 % (TA+TB+TC)
	Marié, lié par un Pacs ou en concubinage	410 % (TA+TB+TC)
ALLOCATION D'OBSEQUES		
En cas de décès de l'assuré, du conjoint ou assimilé, d'un enfant à charge (à l'exclusion des enfants de moins de douze ans, majeur sous tutelle, ou personne placée en établissement psychiatrique)		150% PMSS

		Prestations
RENTE D' EDUCATION	RENTE EDUCATION (1)	
	En cas de décès de l'assuré versement à chaque enfant à charge :	
	- jusqu'à la date du 16 ^{ème} anniversaire de l'enfant	20 % (TA+TB+TC)
	- A partir de 16 ans	25 % (TA+TB+TC)
	La rente d'éducation continue d'être versée sans limitation de durée pour l'enfant à charge bénéficiaire d'une allocation pour adultes handicapés, ou reconnu en invalidité de 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie par la Sécurité sociale, avant le terme de versement de la rente d'éducation	
DOUBLE EFFET		
En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint (tel que défini au contrat : versement d'une rente à chaque enfant à charge égale à :		15% (TA+TB+TC)

BB
CH
CH
F.H

OPTION 3 :

		Prestations
DECES	DÉCÈS ET PTIA TOUTES CAUSES	
	En cas de décès de l'assuré	
	Marié, lié par un Pacs ou en concubinage	
	- sans personne à charge	260 % (TA+TB+TC)
	- avec une personne à charge	360 % (TA+TB+TC)
	- avec deux personnes à charge	460 % (TA+TB+TC)
- avec trois personnes à charge	560 % (TA+TB+TC)	
Majoration par personne à charge supplémentaire		100 % (TA+TB+TC)
DOUBLE EFFET : RENTE D'EDUCATION		
En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint (tel que défini au contrat : versement d'une rente à chaque enfant à charge égale à :		15% (TA+TB+TC)
DECES	ALLOCATION D'OBSEQUES	
	En cas de décès de l'assuré, du conjoint ou assimilé, d'un enfant à charge (à l'exclusion des enfants de moins de douze ans, majeur sous tutelle, ou personne placée en établissement psychiatrique)	150% PMSS
RENTE DE CONJOINT (*)	RENTE DE CONJOINT (*)	
	- Rente viagère Majorée de 10% par enfant à charge	10% (TA+TB+TC)

TOUTES OPTIONS :

INCAPACITE TEMPORAIRE / INVALIDITE PERMANENTE	INCAPACITÉ TEMPORAIRE <i>Les prestations s'entendent sous déduction des indemnités journalières de la Sécurité sociale, de la partie de salaire éventuellement maintenue par l'employeur ainsi que des indemnités versées par le Pôle emploi.</i>	
	Franchise :	
	- salariés n'ayant pas 12 mois d'ancienneté	30 jours continus
	- salariés ayant au moins 12 mois d'ancienneté	En complément puis en relais du salaire maintenu par l'employeur au titre de ses obligations conventionnelles
	Prestation (2) :	
	- avant rupture du contrat de travail	84% (TA+TB+TC)
	- après rupture du contrat de travail	80% (TA+TB+TC)
	INVALIDITE <i>Les prestations s'entendent sous déduction de la pension ou de la rente versée par la Sécurité sociale (à l'exception de l'allocation pour tierce personne), de la partie du salaire éventuellement maintenue par l'employeur et, le cas échéant, des allocations versées par le Pôle emploi.</i>	
	Incapacité 1ère catégorie de la Sécurité sociale	
	- si l'assuré continue à travailler ou est allocataire Pôle emploi	84% (TA+TB+TC)
- si l'assuré ne travaille pas	50% (TA+TB+TC)	
Incapacité permanente professionnelle pour accident du travail ou maladie professionnelle si l'assuré continue à travailler ou est allocataire du Pôle Emploi		
Taux d'incapacité permanente professionnelle N compris entre 33% et 66%	84% (TA+TB+TC)	
Incapacité permanente professionnelle pour accident du travail ou maladie professionnelle si l'assuré ne travaille pas		
Taux d'incapacité permanente professionnelle N compris entre 33% et 41%	50% (TA+TB+TC)	
Taux d'incapacité permanente professionnelle N compris entre 41% et 66%	N/66 ^{ème} de la rente d'invalidité de 2 ^{ème} catégorie	
Incapacité 2^{ème} et 3^{ème} catégorie de la Sécurité sociale		
Incapacité permanente professionnelle pour accident du travail ou maladie professionnelle pour un taux d'incapacité permanente professionnelle N au moins égale à 66%		
	80% (TA+TB+TC)	

GG
CH
CH
F.H

GARANTIES FACULTATIVES :

Option Capital décès complémentaire	100% TA-TB
Option Rente de conjoint complémentaire	10% TA-TB

TA : Tranche du salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) (46.368 € en 2024)

TB : Tranche de salaire comprise entre un et 4 PASS (185.472 € en 2024)

TC : Tranche de salaire comprise entre 4 et 8 PASS (370.944 € en 2024)

Précisions sur la garantie DEPENDANCE applicable du 1^{er} août 2024 au 31 décembre 2024 :

- Acquisition progressive de droits. En cas de rupture du contrat de travail, l'ancien salarié peut continuer à cotiser à titre individuel et acquérir des droits supplémentaires sous réserve d'une demande effectuée dans les six mois suivant la rupture du contrat de travail.
- La définition de la dépendance et le calcul de l'acquisition des droits sont déterminés par le contrat d'assurance en vigueur.

Garantie	Taux de cotisation de la garantie	Données 2024
Contrat collectif obligatoire	0,35% du PASS (plafond annuel de la sécurité sociale) en vigueur au 1er janvier de l'exercice	Valeur d'acquisition <u>mutualisée</u> 2024: 2,108 € 1 points = 2,108 € Rente minimum mensuelle garantie GIR1-2* : 264 € Rente minimum mensuelle garantie GIR3* : 150 €
Garanties collectives facultatives (Complément salarié et conjoint du salarié)	0,35 % - 0,70 % du PASS (plafond annuel de la sécurité sociale) en vigueur au 1er janvier de l'exercice	Valeur d'acquisition : selon l'âge (voir le barème) Rente minimum mensuelle garantie GIR1-2* : 176 € - 352 € Rente minimum mensuelle garantie GIR3* : 100 € - 201 €
Maintien de l'affiliation à titre individuelle suite à départ de l'entreprise	0,35 % - 0,70 % - 1,05% - 1,40% du PASS (plafond annuel de la sécurité sociale) en vigueur au 1er janvier de l'exercice	Valeur d'acquisition : selon l'âge (voir le barème) Rente minimum mensuelle garantie GIR1-2** : 176 € - 352 € - 528 € - 704 € Rente minimum mensuelle garantie GIR3 ** : 100 € - 201 € - 301 € - 401 €

(*) Pendant la période d'activité

(**) Si l'assuré, ayant quitté CAF Reichshoffen, choisit de ne plus cotiser, son choix est définitif et aucune rente minimum n'est alors garantie. Seules les unités dépendance inscrites dans le compte individuel du bénéficiaire sont maintenues au niveau atteint.

GG
CH
CH
F.H