

ACCORD COLLECTIF DES REGIMES DE PREVOYANCE APPLICABLES AU SEIN DE LA SOCIETE SCHINDLER SA

ENTRE

La Société **SCHINDLER SA** représentée par Monsieur François LUCAS, dûment habilité aux fins des présentes

Ci-après dénommée « la Société »

D'UNE PART,

ET :

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise :

- ✓ Le syndicat CFDT, représenté par M. Roland HELLER, agissant en qualité de délégué syndical central;
- ✓ Le syndicat CGT, représenté par M. Dominique LAURENT, agissant en qualité de délégué syndical central;
- ✓ Le syndicat FO, représenté par M. Bernard GULON, agissant en qualité de délégué syndical central;

D'AUTRE PART,

Préambule

- Le 1^{er} avril 2012, les sociétés Technilift, Sacamas, Amonter et Somatem ont été fusionnées au sein de la société Schindler SA.

L'ensemble des salariés de ces sociétés bénéficiaient de régimes de prévoyance, couvrant les risques incapacité, invalidité, décès, propres à chacune de leurs anciennes structures, mis en place par décision unilatérale de l'employeur ou par accord collectif.

A la suite de cette réorganisation et de la publication du décret n°2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire définissant notamment de manière stricte les catégories de personnel applicables, la société Schindler SA a décidé d'unifier les dispositifs collectifs et obligatoires de prévoyance.

BG 21f LO

A cette occasion, les parties ont souhaité formaliser le régime applicable au sein de Schindler SA dans le cadre du présent accord collectif. Le présent accord trouvera donc à s'appliquer à l'ensemble des salariés à l'exception de tout autre régime de prévoyance précédemment applicable. .

- Il a donc été convenu ce qui suit, dans le cadre des dispositions des articles L.911-1 et suivants du Code de la sécurité sociale.

Le présent accord a été soumis pour avis au Comité central d'entreprise de la société Schindler SA le **13 mars 2013**.

Article 1

Cet accord a pour objet de faire bénéficier l'ensemble des salariés de la société Schindler SA, conformément aux dispositions de l'article 2 du présent accord, des garanties "incapacité, invalidité, décès" prévues par chacun des deux contrats collectifs d'assurance souscrits à cet effet par la société auprès d'un organisme assureur.

Le régime établi par le présent accord présente un caractère obligatoire de telle sorte que les salariés qu'il vise sont tenus d'être affiliés à l'un de ces deux contrats d'assurance, en fonction de la catégorie de salariés à laquelle ils appartiennent, et de participer au financement des garanties dans les conditions du présent accord.

Ces contrats d'assurance sont souscrits auprès de **Swisslife France**. **Swisslife France** dont le siège est actuellement situé **7 rue Belgrand 92682 Levallois-Perret cedex** Conformément à l'article L.912-2 du Code de la sécurité sociale, *les parties signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder cinq ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné ci-dessus*. A cet effet, elles se réuniront six mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente. Ces dispositions n'interdisent pas, avant cette date, la modification, la résiliation ou le non renouvellement, d'un commun accord, des contrats d'assurance dans le cadre d'un avenant au présent accord.

La modification, la résiliation ou le non-renouvellement des contrats d'assurance nécessite la révision du présent accord.

BC

RH

LO

Article 2

2.1 Adhésion collective

2.1.1 Le présent accord concerne, à titre obligatoire, l'ensemble des salariés de la société Schindler SA, titulaires d'un contrat de travail, quels que soient la nature de leur contrat, leur lieu d'affectation, ou bien encore leur ancienneté. Les salariés sont répartis, conformément au dispositif de classification mis en place par la convention collective de branche applicable au sein de l'entreprise, de la manière suivante :

- ✓ Le personnel de I/1 à III/3,
- ✓ Le personnel de IV/1 à IIIC.

2.1.2 Les salariés dont le contrat est suspendu à la date d'entrée en vigueur du présent accord et qui ne perçoivent aucune rémunération de l'entreprise ni aucune indemnisation au titre du précédent régime ne bénéficieront des garanties issues du présent règlement qu'à l'occasion de leur reprise d'activité au sein de l'entreprise.

Les salariés qui, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, perçoivent ou sont susceptibles de percevoir des prestations au titre du précédent régime ne perçoivent pas de prestations prévues par le présent régime, au titre du sinistre à l'origine de leur situation en cours (les prestations leur sont versées au titre du précédent régime); toutefois, si les prestations résultant du présent régime sont plus favorables, la différence leur est versée ; de même les revalorisations des prestations en cours de service à la date d'entrée en vigueur du présent accord seront versées au titre du présent régime.

2.1.3. Les garanties résultant du présent règlement sont maintenues pendant toute la durée de suspension du contrat de travail donnant lieu à indemnisation ou maintien de la rémunération ; le salarié concerné est redevable de la part salariale de la cotisation.

Lorsque le contrat de travail est suspendu sans indemnisation ni maintien de rémunération, les garanties résultant du présent règlement ne sont pas maintenues sauf si le salarié décide de ce maintien ; le salarié concerné acquitte, directement auprès de l'organisme assureur, l'intégralité de la cotisation (parts salariale et patronale).

2.1.4. Les garanties résultant du présent règlement cessent à la rupture effective du contrat de travail, sans préjudice de leur maintien dans les conditions prévues par l'ANI du 11 janvier 2008 au titre de la portabilité et de tout texte le complétant. Lorsque l'ancien salarié réunit les conditions prévues par l'article 4 de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989, il peut demander à l'assureur de lui maintenir les garanties dans les conditions légales.

BC RT LD 

2.2 Adhésion obligatoire

Le régime institué en faveur des salariés présente un caractère obligatoire et s'impose, en tant qu'élément du statut collectif de l'entreprise, de plein droit dans les relations individuelles de travail.

En conséquence, les salariés bénéficiaires du présent régime sont affiliés, en fonction de leurs statuts, de manière obligatoire auprès de l'organisme assureur lors de l'entrée en vigueur du présent régime ainsi que pour tout nouvel embauché, dès la date d'effet de son contrat de travail.

L'équilibre technique du régime est conditionné à ce caractère obligatoire.

Article 3

Les garanties et les prestations, telles que définies en annexe au présent accord à titre informatif (*annexe n°1 concernant le personnel classé de I/1 à III/3 et annexe n°2 le personnel classé de IV/1 à IIIC*) ne sauraient en aucun cas constituer un engagement pour la société, qui n'est tenue, à l'égard de ses salariés, qu'au seul paiement des cotisations. Dès lors, la liquidation et le service des prestations figurant en annexe relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur, au même titre que les modalités, limitations et exclusions de garanties.

Le régime couvre les risques d'incapacité, invalidité, décès tels qu'ils sont définis par les contrats d'assurance annexés. Les parties entendent souligner que les garanties sont en principe distinctes en fonction du contrat d'assurance annexé au présent accord, **à l'exception toutefois de l'incapacité temporaire, assuré de manière identique pour chacune des deux catégories de personnels.**

Les définitions et procédures établies par lesdits contrats sont opposables aux salariés. Les prestations dues en cas de réalisation du sinistre sont définies par le contrat d'assurance. Elles sont définies en "brut" et subissent donc toutes les charges sociales applicables.

En aucun cas, les indemnités complémentaires nettes versées en cas d'incapacité, ajoutées aux indemnités journalières nettes versées par la sécurité sociale, ne peuvent excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé au cours de la période d'arrêt de travail. Il est tenu compte également des éléments de salaire éventuellement versés pendant cette période par l'employeur.

Les prestations, une fois qu'elles ont été liquidées, continuent à être versées après la rupture du contrat de travail, s'il y a lieu et sous réserve que le bénéficiaire transmette à l'assureur les documents requis.

BG RH LD

Les prestations une fois qu'elles ont été liquidées, continuent à être versées après la rupture du contrat d'assurance, s'il y a lieu. Elles seront revalorisées en fonction des dispositions du contrat d'assurance se substituant à celles rompues.

Article 4

4.1 L'engagement de la Société porte exclusivement sur le versement d'une participation au financement du socle obligatoire des garanties.

↳ Pour le personnel de I/1 à III/3

Le taux de cotisation du présent régime de prévoyance est fixé à **1,23% de la Tranche A et Tranche B** pris en charge dans les proportions suivantes :

- ✓ part patronale : **100 %** de la cotisation
- ✓ part salariale : **0 %** de la cotisation

↳ Pour le personnel de IV/1 à IIIC

Le taux de cotisation du présent régime de prévoyance est fixé à **1,90% de la Tranche A** pris en charge dans les proportions suivantes :

- ✓ part patronale : **100 % de la cotisation pour la Tranche A**
- ✓ part salariale : **0 % de la cotisation pour la Tranche A**

Il est fixé à **2,30% de la Tranche B et C**, pris en charge dans les proportions suivantes :

- ✓ part patronale : **60 % de la cotisation pour les tranches B et C**
- ✓ part salariale : **40 % de la cotisation pour les tranches B et C**

4.2 Les montants de cotisations sont ajustés chaque année en fonction des résultats techniques et financiers du régime produits par l'assureur Swisslife.

Le précompte correspondant à la part salariale des cotisations d'assurance est effectué mensuellement par la Société et présente un caractère obligatoire pour tous les salariés.

La tarification est par définition évolutive d'un exercice à l'autre, notamment en cas de déficit technique (*mauvais rapport sinistre/primes ou prestations/cotisations*) ou de désengagement du régime général de la Sécurité sociale. Le maintien de l'équilibre du régime peut nécessiter:

- ✓ des revalorisations tarifaires plus importantes que les évolutions prévues ci-dessus
- ✓ à défaut, des réductions de garanties, de manière à maintenir les tarifs.

B6

RH

LD

Ces modifications de même que toute modification du présent régime non prévue par le premier alinéa du présent article nécessiteront la révision du présent accord conformément à l'article 6.2 ci-dessous.

Article 5

Une copie de la présente décision est remise à chaque salarié concerné.

Il est rappelé qu'en sa qualité de souscripteur, l'employeur remet à tout nouvel embauché une notice d'information détaillée établie par l'organisme assureur et résumant notamment les garanties du régime et leurs modalités d'application.

Article 6

6.1 Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du respect des dispositions légales relatives aux mesures de publicité, le présent accord entrera en application le **1^{er} janvier 2014**.


Les parties s'engagent à se revoir deux ans après l'entrée en application du présent accord afin d'envisager une éventuelle évolution de ces dispositifs de prévoyance.

6.2 Sans préjudice des dispositions de l'article 4.2, le présent accord peut être révisé ou dénoncé dans les conditions définies par la loi. Les dispositions applicables aux personnels classés de I/1 à III/3 et aux personnels classés de IV/1 à IIIC constituent des dispositions autonomes qui peuvent être dénoncées séparément. La dénonciation des unes n'empêche donc pas nécessairement dénonciation des autres.

La révision du présent accord conduisant à modifier les garanties et/ou les taux de cotisations ne vaut que pour l'avenir.

Il est expressément prévu que le délai de préavis applicable en cas de dénonciation, totale ou partielle, ou en cas de remise en cause est d'une durée d'un mois. La prise d'effet de la dénonciation/ remise en cause du présent accord correspond à l'échéance des contrats d'assurance, soit le 31 décembre de chaque année, de telle sorte que la dénonciation doit être signifiée au plus tard au 30 novembre de chaque année, pour effet au 31 décembre suivant.

6.3 Dans l'hypothèse où l'un ou les deux contrats d'assurance souscrits au profit des personnels classés de I/1 à III/3 et des personnels classés de IV/1 à IIIC seraient résiliés, à l'initiative de l'organisme assureur et où un ou des nouveaux contrats d'assurance de prévoyance ne seraient pas conclus aux conditions établies, le

BG RH LD 

présent accord serait caduc, la condition essentielle de l'engagement de la société, tenant à l'intervention d'un assureur acceptant de couvrir les garanties définies en annexe aux conditions tarifaires fixées à l'article 4, ayant disparu.

La caducité vaudrait, en conséquence du ou des contrats d'assurance résiliés, à l'égard des catégories de salariés concernés.

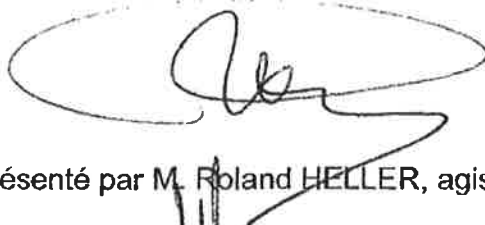
La caducité emporte pour conséquence qu'à la date de fin d'effet du ou des contrats d'assurance, le présent accord cesse de s'appliquer sans autre délai de survie pour la catégorie de personnels concernés.

La société réunirait alors les partenaires sociaux dès la connaissance d'un risque de caducité, afin d'examiner les solutions de substitution éventuelles.

Un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Vélizy, le 13 mars 2013


Pour la Société Schindler SA représentée par M. François LUCAS



Pour le syndicat CFDT, représenté par M. Roland HELLER, agissant en qualité de délégué syndical central



Pour le syndicat CGT, représenté par M. Dominique LAURENT, agissant en qualité de délégué syndical central



Pour le syndicat FO, représenté par M. Bernard GULON, agissant en qualité de délégué syndical central



BG Rbl LD 