

**Accord de substitution du 27 novembre 2020 à l'accord collectif à durée indéterminée**  
**Régime de garanties collectives obligatoires**  
**« Incapacité – Invalidité – Décès » Permanents**

**Préambule**

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et la direction se sont réunies les 10, 20 et 25 novembre 2020 afin de formaliser les modalités du renouvellement du régime de prévoyance dont bénéficie le personnel de la société conformément aux dispositions de l'article L.911-1 du code de la sécurité sociale.

Ce régime a été étudié afin de trouver des solutions de financement alternatives par rapport à la demande de majoration de l'assureur au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Les axes qui ont permis d'arriver à un accord sur le financement de cette majoration sont :

- Minoration des chargements de l'organisme gestionnaire et conseil ;
- Majoration de la cotisation patronale ;
- Recalibrage de la garantie arrêt de travail.

Tant le régime que le contrat d'assurance y afférent sont mis en œuvre conformément aux prescriptions de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale et de l'article 83, 1<sup>o</sup> quater du code général des impôts, ainsi que des décrets pris en application de ces dispositions.

**Article 1 - Objet**

Le présent accord, matérialisant la mise en place du régime, a pour objet d'organiser l'adhésion des salariés ci-après définis au contrat d'assurance collective souscrit par la société auprès d'un organisme habilité sur la base des garanties et de leurs modalités d'application ci-après annexées à titre indicatif.

Conformément à l'article L.912-2 du code de la sécurité sociale, l'entreprise devra réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné ci-dessus ainsi que le choix de l'intermédiaire, dans un délai qui ne pourra excéder cinq ans à compter de la date d'effet de présent accord. Cette disposition n'interdit pas, avant cette date, la modification du dispositif.

**Article 2 - Salariés bénéficiaires**

Les salariés suivants bénéficient d'un régime collectif de prévoyance d'entreprise déterminé par le présent accord :

- Les salariés ne relevant pas des articles 4, 4bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, appelés ci-après « *Non-Cadres* » ;
- Les salariés relevant des articles 4, 4bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, appelés ci-après « *Cadres et assimilés* ».

**Article 3 - Adhésion**

L'adhésion à ce système de garanties des salariés visés à l'article 2 est obligatoire.

**Article 4 - Garanties**

Les garanties telles qu'en vigueur à la date de prise d'effet du présent régime sont résumées, à titre d'information, dans le document joint en annexe. Toutefois, elles ne constituent pas un engagement pour l'entreprise qui n'est tenue qu'au seul paiement des cotisations et, a minima, au respect de ses obligations légales et conventionnelles en la matière. Elles relèvent, en conséquence, de la seule responsabilité de l'organisme assureur tout comme les modalités, limitations et exclusions de garantie.

**Article 5 – Cotisations****Article 5.1 - Taux et assiette des cotisations**

La cotisation destinée au financement du régime est fixée, en pourcentage du salaire, à :

- Pour les non-cadres, tranches A et B :

	Décès	Arrêt de Travail	TOTAL
Part Salarié	0,30%	0,39%	0,69%
Part employeur	0,33%	0,47%	0,80%
<b>Total</b>	<b>0,63%</b>	<b>0,86%</b>	<b>1,49%</b>

- Pour les cadres et assimilés :

	Décès	Arrêt de Travail	TOTAL
<b>TRANCHE A (TA)</b>			
Part Salarié	0,12%	0,08%	0,20%
Part employeur	0,76%	0,12%	0,88%
<b>Total</b>	<b>0,88%</b>	<b>0,20%</b>	<b>1,08%</b>
<b>TRANCHE B (TB)</b>			
Part Salarié	0,60%	0,39%	0,99%
Part employeur	0,37%	0,43%	0,80%
<b>Total</b>	<b>0,97%</b>	<b>0,82%</b>	<b>1,79%</b>
<b>TRANCHE C (TC)</b>			
Part Salarié	0,82%	0,54%	1,36%
Part employeur	0,82%	0,54%	1,36%
<b>Total</b>	<b>1,64%</b>	<b>1,08%</b>	<b>2,72%</b>

Tranches A et B : Non Cadres.

La tranche A correspond au salaire jusqu'à 1 plafond de la sécurité sociale. La tranche B, correspond au salaire compris entre 1 et 4 plafonds de la sécurité sociale.

Tranche C : Cadres et assimilés.

La tranche C correspond au salaire compris entre 4 et 8 plafonds de la Sécurité Sociale.

Le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé chaque année par voie réglementaire et était égal, en 2020, à 3 428 €.

### **Article 5.2 - Répartition des cotisations**

Les cotisations servant au financement du contrat d'assurance « *incapacité-invalidité-décès* » seront prises en charge par l'entreprise et par les salariés dans les proportions suivantes :

- Non Cadres :
  - Part patronale : 53,69 %,
  - Part salariale : 46,31 %.
  
- Cadres et assimilés :
  - Part patronale : 81,48 % TA + 44,69% TB +50%TC ;
  - Part salariale : 19,52 % TA + 55,31% TB +50%TC.

Pour rappel, la tranche A correspond au salaire jusqu'à 1 plafond de la sécurité sociale. La tranche B, correspond au salaire compris entre 1 et 4 plafonds de la sécurité sociale. La tranche C correspond au salaire compris entre 4 et 8 plafonds de la Sécurité Sociale.

Le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé chaque année par voie réglementaire et était égal, en 2020, à 3 428 €.

### **Article 5.3 - Modification de l'économie du régime**

Ce point n'a pas fait l'objet d'échanges et devra être abordé ultérieurement avec les partenaires sociaux en vue d'un éventuel accord qui fera l'objet d'un avenant au présent accord.

### **Article 6 - Sort des garanties en cas de suspension du contrat de travail**

Dans les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (maladie, maternité etc.), la suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension du bénéfice du présent régime pour le salarié concerné.

Dans cette hypothèse, l'employeur maintiendra sa contribution conformément aux dispositions de l'article 5 du présent accord. Le salarié devra acquitter la part salariale de la cotisation calculée selon les règles prévues par le régime.

### **Article 7 - Portabilité**

Les salariés dont le contrat de travail est rompu garderont le bénéfice des garanties du présent régime pendant leur période de chômage indemnisé en application des dispositions de l'article L.911-8 du code de la sécurité sociale dans les conditions et modalités prévues à cet article. Le financement du maintien de ces garanties est assuré par un système de mutualisation. Le coût correspondant est intégré dans les cotisations prévues à l'article 5 du présent écrit.

## **Article 8 - Information**

### **Article 8.1 - Information individuelle**

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

Les salariés de la société seront informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

### **Article 8.2 - Information collective**

Conformément à l'article R.2323-1-13 du code du travail (puis à l'article R.2312-22 du même code), le comité d'entreprise puis le comité social et économique seront informés et consultés préalablement à toute modification du régime.

## **Article 9 - Revalorisation des rentes en cours de service**

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

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

Lors du changement d'organisme assureur, la société s'engage à organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies, soit par l'organisme dont le contrat a été résilié, soit par le nouvel organisme assureur.

## **Article 10 - Durée, Révision, Dénonciation**

### **Article 10.1 - Durée**

L'accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Il substitue toutes les dispositions résultant d'accords collectifs, d'accords ratifiés à la majorité des intéressés, de décisions unilatérales ou de toute autre pratique en vigueur dans l'entreprise et portant sur le même objet que celui prévu par le présent accord :

- Accord de substitution du 20 juillet 2004 ;
- Avenant du 12 décembre 2012

Le suivi de cet accord se fera annuellement notamment lors des commissions mutuelles et prévoyance.

### **Article 10.2 - Révision**

4 12

Les dispositions du présent accord à durée indéterminée peuvent être révisées, conformément aux dispositions des articles L.2222-5 et suivants du Code du travail.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- Toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre (à chacune des autres) partie(s) signataire(s) et comporter en outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement ;
- Dans un délai de 3 mois, la Direction ouvrira une négociation de révision ;
- A défaut de révision, les dispositions initiales de l'accord resteront en vigueur.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

### **Article 10.3 - Dénonciation**

Conformément aux articles L.2222-6 et L.2261-9 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L.2261-9 du code du travail. Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent le début du préavis. Elle peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois. En tout état de cause et sauf accord contraire des parties, y compris de l'organisme assureur, la dénonciation ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance de la convention d'assurance collective.

La résiliation du contrat, par l'organisme assureur, entraînera de plein droit caducité du présent accord par disparition de son objet.

### **Article 11 - Dépôt et publicité**

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé :

- En deux exemplaires (dont l'un sous forme papier et l'un sous forme électronique) à la DIRECCTE des Hauts-de-Seine dont relève le Siège Social de la Société ;
- En un exemplaire au Secrétaire Greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre ;
- En un exemplaire à l'inspecteur du travail dont relève le Siège social de la Société.

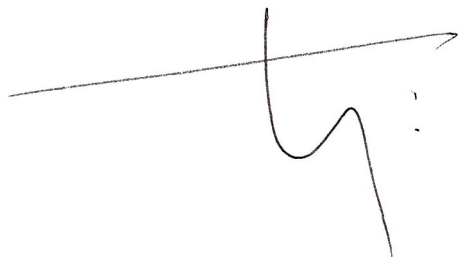
54 FC

Il sera publié via l'intranet de l'entreprise et dans la BDES (base de données économiques et sociales) et communiqué auprès de l'ensemble des unités de travail.

Le présent accord sera publié sur la base de données nationale des accords d'entreprise (<https://www.legifrance.gouv.fr/initRechAccordsEntreprise.do>) conformément à la législation en vigueur, dans une version anonymisée ne comportant pas l'identité des négociateurs et des signataires. A cet effet, la version ainsi rendue anonyme de l'accord à des fins de publication est déposée en même temps que l'accord et les pièces mentionnées aux articles D.2231-2 et suivants du Code du travail.

Fait le 27 novembre 2020, à Nanterre, en 10 exemplaires.

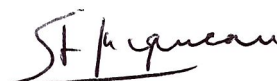
Pour la Société Manpower France  
Fabrice Larcher,  
Directeur des Relations Sociales



Pour l'organisation syndicale CFDT de Manpower France

Pour l'organisation syndicale CFE-CGC de Manpower France

Pour l'organisation syndicale CFTC de Manpower France



Pour le syndicat CGT Manpower France

Pour l'organisation syndicale UNSA de Manpower France

**Annexe au présent accord** : Résumé des garanties de prévoyance applicables aux salariés cadre et non cadres de Manpower France.

**Accord de substitution du 27 novembre 2020 à l'accord collectif à durée indéterminée**  
**Régime de garanties collectives obligatoires**  
**« Incapacité – Invalidité – Décès » Permanents**

### **Préambule**

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et la direction se sont réunies les 10, 20 et 25 novembre 2020 afin de formaliser les modalités du renouvellement du régime de prévoyance dont bénéficie le personnel de la société conformément aux dispositions de l'article L.911-1 du code de la sécurité sociale.

Ce régime a été étudié afin de trouver des solutions de financement alternatives par rapport à la demande de majoration de l'assureur au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Les axes qui ont permis d'arriver à un accord sur le financement de cette majoration sont :

- Minoration des chargements de l'organisme gestionnaire et conseil ;
- Majoration de la cotisation patronale ;
- Recalibrage de la garantie arrêt de travail.

Tant le régime que le contrat d'assurance y afférent sont mis en œuvre conformément aux prescriptions de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale et de l'article 83, 1<sup>o</sup> quater du code général des impôts, ainsi que des décrets pris en application de ces dispositions.

### **Article 1 - Objet**

Le présent accord, matérialisant la mise en place du régime, a pour objet d'organiser l'adhésion des salariés ci-après définis au contrat d'assurance collective souscrit par la société auprès d'un organisme habilité sur la base des garanties et de leurs modalités d'application ci-après annexées à titre indicatif.

Conformément à l'article L.912-2 du code de la sécurité sociale, l'entreprise devra réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné ci-dessus ainsi que le choix de l'intermédiaire, dans un délai qui ne pourra excéder cinq ans à compter de la date d'effet de présent accord. Cette disposition n'interdit pas, avant cette date, la modification du dispositif.

### **Article 2 - Salariés bénéficiaires**

Les salariés suivants bénéficient d'un régime collectif de prévoyance d'entreprise déterminé par le présent accord :

- Les salariés ne relevant pas des articles 4, 4bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, appelés ci-après « *Non-Cadres* » ;
- Les salariés relevant des articles 4, 4bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, appelés ci-après « *Cadres et assimilés* ».

IP  
FL

**Article 3 - Adhésion**

L'adhésion à ce système de garanties des salariés visés à l'article 2 est obligatoire.

**Article 4 - Garanties**

Les garanties telles qu'en vigueur à la date de prise d'effet du présent régime sont résumées, à titre d'information, dans le document joint en annexe. Toutefois, elles ne constituent pas un engagement pour l'entreprise qui n'est tenue qu'au seul paiement des cotisations et, a minima, au respect de ses obligations légales et conventionnelles en la matière. Elles relèvent, en conséquence, de la seule responsabilité de l'organisme assureur tout comme les modalités, limitations et exclusions de garantie.

**Article 5 – Cotisations****Article 5.1 - Taux et assiette des cotisations**

La cotisation destinée au financement du régime est fixée, en pourcentage du salaire, à :

- Pour les non-cadres, tranches A et B :

	Décès	Arrêt de Travail	TOTAL
Part Salarié	0,30%	0,39%	0,69%
Part employeur	0,33%	0,47%	0,80%
<b>Total</b>	<b>0,63%</b>	<b>0,86%</b>	<b>1,49%</b>

- Pour les cadres et assimilés :

	Décès	Arrêt de Travail	TOTAL
<b>TRANCHE A (TA)</b>			
Part Salarié	0,12%	0,08%	0,20%
Part employeur	0,76%	0,12%	0,88%
<b>Total</b>	<b>0,88%</b>	<b>0,20%</b>	<b>1,08%</b>
<b>TRANCHE B (TB)</b>			
Part Salarié	0,60%	0,39%	0,99%
Part employeur	0,37%	0,43%	0,80%
<b>Total</b>	<b>0,97%</b>	<b>0,82%</b>	<b>1,79%</b>
<b>TRANCHE C (TC)</b>			
Part Salarié	0,82%	0,54%	1,36%
Part employeur	0,82%	0,54%	1,36%
<b>Total</b>	<b>1,64%</b>	<b>1,08%</b>	<b>2,72%</b>

Tranches A et B : Non Cadres.

La tranche A correspond au salaire jusqu'à 1 plafond de la sécurité sociale. La tranche B, correspond au salaire compris entre 1 et 4 plafonds de la sécurité sociale.

Tranche C : Cadres et assimilés.

La tranche C correspond au salaire compris entre 4 et 8 plafonds de la Sécurité Sociale.

Le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé chaque année par voie réglementaire et était égal, en 2020, à 3 428 €.

### **Article 5.2 - Répartition des cotisations**

Les cotisations servant au financement du contrat d'assurance « *incapacité-invalidité-décès* » seront prises en charge par l'entreprise et par les salariés dans les proportions suivantes :

- Non Cadres :
  - Part patronale : 53,69 %,
  - Part salariale : 46,31 %.
  
- Cadres et assimilés :
  - Part patronale : 81,48 % TA + 44,69% TB +50%TC ;
  - Part salariale : 19,52 % TA + 55,31% TB +50%TC.

Pour rappel, la tranche A correspond au salaire jusqu'à 1 plafond de la sécurité sociale. La tranche B, correspond au salaire compris entre 1 et 4 plafonds de la sécurité sociale. La tranche C correspond au salaire compris entre 4 et 8 plafonds de la Sécurité Sociale.

Le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé chaque année par voie réglementaire et était égal, en 2020, à 3 428 €.

### **Article 5.3 - Modification de l'économie du régime**

Ce point n'a pas fait l'objet d'échanges et devra être abordé ultérieurement avec les partenaires sociaux en vue d'un éventuel accord qui fera l'objet d'un avenant au présent accord.

### **Article 6 - Sort des garanties en cas de suspension du contrat de travail**

Dans les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (maladie, maternité etc..), la suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension du bénéfice du présent régime pour le salarié concerné.

Dans cette hypothèse, l'employeur maintiendra sa contribution conformément aux dispositions de l'article 5 du présent accord. Le salarié devra acquitter la part salariale de la cotisation calculée selon les règles prévues par le régime.

### **Article 7 - Portabilité**

Les salariés dont le contrat de travail est rompu garderont le bénéfice des garanties du présent régime pendant leur période de chômage indemnisé en application des dispositions de l'article L.911-8 du code de la sécurité sociale dans les conditions et modalités prévues à cet article. Le financement du maintien de ces garanties est assuré par un système de mutualisation. Le coût correspondant est intégré dans les cotisations prévues à l'article 5 du présent écrit.

## **Article 8 - Information**

### **Article 8.1 - Information individuelle**

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

Les salariés de la société seront informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

### **Article 8.2 - Information collective**

Conformément à l'article R.2323-1-13 du code du travail (puis à l'article R.2312-22 du même code), le comité d'entreprise puis le comité social et économique seront informés et consultés préalablement à toute modification du régime.

## **Article 9 - Revalorisation des rentes en cours de service**

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

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

Lors du changement d'organisme assureur, la société s'engage à organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies, soit par l'organisme dont le contrat a été résilié, soit par le nouvel organisme assureur.

## **Article 10 - Durée, Révision, Dénonciation**

### **Article 10.1 - Durée**

L'accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Il substitue toutes les dispositions résultant d'accords collectifs, d'accords ratifiés à la majorité des intéressés, de décisions unilatérales ou de toute autre pratique en vigueur dans l'entreprise et portant sur le même objet que celui prévu par le présent accord :

- Accord de substitution du 20 juillet 2004 ;
- Avenant du 12 décembre 2012
- Avenant du 10 novembre 2016

Le suivi de cet accord se fera annuellement notamment lors des commissions mutuelles et prévoyance.

### **Article 10.2 - Révision**

Les dispositions du présent accord à durée indéterminée peuvent être révisées, conformément aux dispositions des articles L.2222-5 et suivants du Code du travail.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- Toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre (à chacune des autres) partie(s) signataire(s) et comporter en outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement ;
- Dans un délai de 3 mois, la Direction ouvrira une négociation de révision ;
- A défaut de révision, les dispositions initiales de l'accord resteront en vigueur.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

### **Article 10.3 - Dénonciation**

Conformément aux articles L.2222-6 et L.2261-9 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L.2261-9 du code du travail. Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent le début du préavis. Elle peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois. En tout état de cause et sauf accord contraire des parties, y compris de l'organisme assureur, la dénonciation ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance de la convention d'assurance collective.

La résiliation du contrat, par l'organisme assureur, entraînera de plein droit caducité du présent accord par disparition de son objet.

### **Article 11 - Dépôt et publicité**

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé :

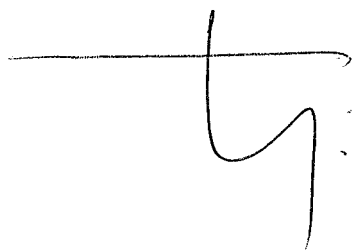
- En deux exemplaires (dont l'un sous forme papier et l'un sous forme électronique) à la DIRECCTE des Hauts-de-Seine dont relève le Siège Social de la Société ;
- En un exemplaire au Secrétaire Greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre ;
- En un exemplaire à l'inspecteur du travail dont relève le Siège social de la Société.

Il sera publié via l'intranet de l'entreprise et dans la BDES (base de données économiques et sociales) et communiqué auprès de l'ensemble des unités de travail.

Le présent accord sera publié sur la base de données nationale des accords d'entreprise (<https://www.legifrance.gouv.fr/initRechAccordsEntreprise.do>) conformément à la législation en vigueur, dans une version anonymisée ne comportant pas l'identité des négociateurs et des signataires. A cet effet, la version ainsi rendue anonyme de l'accord à des fins de publication est déposée en même temps que l'accord et les pièces mentionnées aux articles D.2231-2 et suivants du Code du travail.


Fait le 27 novembre 2020, à Nanterre, en 10 exemplaires.

Pour la Société Manpower France  
Fabrice Larcher,  
Directeur des Relations Sociales



Pour l'organisation syndicale CFDT de Manpower  
France

Pour l'organisation syndicale CFE-CGC de  
Manpower France



Pour l'organisation syndicale CFTC de Manpower  
France

Pour le syndicat CGT Manpower France

Pour l'organisation syndicale UNSA de Manpower  
France

**Annexe au présent accord :** Résumé des garanties de prévoyance applicables aux salariés cadre et non cadres de Manpower France.

**Accord de substitution du 27 novembre 2020 à l'accord collectif à durée indéterminée**  
**Régime de garanties collectives obligatoires**  
**« Incapacité – Invalidité – Décès » Permanents**

### Préambule

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et la direction se sont réunies les 10, 20 et 25 novembre 2020 afin de formaliser les modalités du renouvellement du régime de prévoyance dont bénéficie le personnel de la société conformément aux dispositions de l'article L.911-1 du code de la sécurité sociale.

Ce régime a été étudié afin de trouver des solutions de financement alternatives par rapport à la demande de majoration de l'assureur au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Les axes qui ont permis d'arriver à un accord sur le financement de cette majoration sont :

- Minoration des chargements de l'organisme gestionnaire et conseil ;
- Majoration de la cotisation patronale ;
- Recalibrage de la garantie arrêt de travail.

Tant le régime que le contrat d'assurance y afférent sont mis en œuvre conformément aux prescriptions de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale et de l'article 83, 1<sup>o</sup> quater du code général des impôts, ainsi que des décrets pris en application de ces dispositions.

### Article 1 - Objet

Le présent accord, matérialisant la mise en place du régime, a pour objet d'organiser l'adhésion des salariés ci-après définis au contrat d'assurance collective souscrit par la société auprès d'un organisme habilité sur la base des garanties et de leurs modalités d'application ci-après annexées à titre indicatif.

Conformément à l'article L.912-2 du code de la sécurité sociale, l'entreprise devra réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné ci-dessus ainsi que le choix de l'intermédiaire, dans un délai qui ne pourra excéder cinq ans à compter de la date d'effet de présent accord. Cette disposition n'interdit pas, avant cette date, la modification du dispositif.

### Article 2 - Salariés bénéficiaires

Les salariés suivants bénéficient d'un régime collectif de prévoyance d'entreprise déterminé par le présent accord :

- Les salariés ne relevant pas des articles 4, 4bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, appelés ci-après « *Non-Cadres* » ;
- Les salariés relevant des articles 4, 4bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, appelés ci-après « *Cadres et assimilés* ».

**Article 3 - Adhésion**

L'adhésion à ce système de garanties des salariés visés à l'article 2 est obligatoire.

**Article 4 - Garanties**

Les garanties telles qu'en vigueur à la date de prise d'effet du présent régime sont résumées, à titre d'information, dans le document joint en annexe. Toutefois, elles ne constituent pas un engagement pour l'entreprise qui n'est tenue qu'au seul paiement des cotisations et, a minima, au respect de ses obligations légales et conventionnelles en la matière. Elles relèvent, en conséquence, de la seule responsabilité de l'organisme assureur tout comme les modalités, limitations et exclusions de garantie.

**Article 5 – Cotisations****Article 5.1 - Taux et assiette des cotisations**

La cotisation destinée au financement du régime est fixée, en pourcentage du salaire, à :

- Pour les non-cadres, tranches A et B :

	Décès	Arrêt de Travail	TOTAL
Part Salarié	0,30%	0,39%	0,69%
Part employeur	0,33%	0,47%	0,80%
<b>Total</b>	<b>0,63%</b>	<b>0,86%</b>	<b>1,49%</b>

- Pour les cadres et assimilés :

	Décès	Arrêt de Travail	TOTAL
<b>TRANCHE A (TA)</b>			
Part Salarié	0,12%	0,08%	0,20%
Part employeur	0,76%	0,12%	0,88%
<b>Total</b>	<b>0,88%</b>	<b>0,20%</b>	<b>1,08%</b>
<b>TRANCHE B (TB)</b>			
Part Salarié	0,60%	0,39%	0,99%
Part employeur	0,37%	0,43%	0,80%
<b>Total</b>	<b>0,97%</b>	<b>0,82%</b>	<b>1,79%</b>
<b>TRANCHE C (TC)</b>			
Part Salarié	0,82%	0,54%	1,36%
Part employeur	0,82%	0,54%	1,36%
<b>Total</b>	<b>1,64%</b>	<b>1,08%</b>	<b>2,72%</b>

Tranches A et B : Non Cadres.

La tranche A correspond au salaire jusqu'à 1 plafond de la sécurité sociale. La tranche B, correspond au salaire compris entre 1 et 4 plafonds de la sécurité sociale.

Tranche C : Cadres et assimilés.

La tranche C correspond au salaire compris entre 4 et 8 plafonds de la Sécurité Sociale.

Le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé chaque année par voie réglementaire et était égal, en 2020, à 3 428 €

FL 8

### **Article 5.2 - Répartition des cotisations**

Les cotisations servant au financement du contrat d'assurance « *incapacité-invalidité-décès* » seront prises en charge par l'entreprise et par les salariés dans les proportions suivantes :

- Non Cadres :
  - Part patronale : 53,69 %.
  - Part salariale : 46,31 %.
  
- Cadres et assimilés :
  - Part patronale : 81,48 % TA + 44,69% TB +50%TC ;
  - Part salariale : 19,52 % TA + 55,31% TB +50%TC.

Pour rappel, la tranche A correspond au salaire jusqu'à 1 plafond de la sécurité sociale. La tranche B. correspond au salaire compris entre 1 et 4 plafonds de la sécurité sociale. La tranche C correspond au salaire compris entre 4 et 8 plafonds de la Sécurité Sociale.

Le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé chaque année par voie réglementaire et était égal, en 2020, à 3 428 €.

### **Article 5.3 - Modification de l'économie du régime**

Ce point n'a pas fait l'objet d'échanges et devra être abordé ultérieurement avec les partenaires sociaux en vue d'un éventuel accord qui fera l'objet d'un avenant au présent accord.

### **Article 6 - Sort des garanties en cas de suspension du contrat de travail**

Dans les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (maladie, maternité etc..), la suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension du bénéfice du présent régime pour le salarié concerné.

Dans cette hypothèse, l'employeur maintiendra sa contribution conformément aux dispositions de l'article 5 du présent accord. Le salarié devra acquitter la part salariale de la cotisation calculée selon les règles prévues par le régime.

### **Article 7 - Portabilité**

Les salariés dont le contrat de travail est rompu garderont le bénéfice des garanties du présent régime pendant leur période de chômage indemnisé en application des dispositions de l'article L.911-8 du code de la sécurité sociale dans les conditions et modalités prévues à cet article. Le financement du maintien de ces garanties est assuré par un système de mutualisation. Le coût correspondant est intégré dans les cotisations prévues à l'article 5 du présent écrit.

## **Article 8 - Information**

### **Article 8.1 - Information individuelle**

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

Les salariés de la société seront informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

### **Article 8.2 - Information collective**

Conformément à l'article R.2323-1-13 du code du travail (puis à l'article R.2312-22 du même code), le comité d'entreprise puis le comité social et économique seront informés et consultés préalablement à toute modification du régime.

## **Article 9 - Revalorisation des rentes en cours de service**

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

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

Lors du changement d'organisme assureur, la société s'engage à organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies, soit par l'organisme dont le contrat a été résilié, soit par le nouvel organisme assureur.

## **Article 10 - Durée, Révision, Dénonciation**

### **Article 10.1 - Durée**

L'accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Il substitue toutes les dispositions résultant d'accords collectifs, d'accords ratifiés à la majorité des intéressés, de décisions unilatérales ou de toute autre pratique en vigueur dans l'entreprise et portant sur le même objet que celui prévu par le présent accord :

- Accord de substitution du 20 juillet 2004 ;
- Avenant du 12 décembre 2012
- Avenant du 10 novembre 2016

Le suivi de cet accord se fera annuellement notamment lors des commissions mutuelles et prévoyance.

FL SV

### Article 10.2 - Révision

Les dispositions du présent accord à durée indéterminée peuvent être révisées, conformément aux dispositions des articles L.2222-5 et suivants du Code du travail.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- Toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre (à chacune des autres) partie(s) signataire(s) et comporter en outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement ;
- Dans un délai de 3 mois, la Direction ouvrira une négociation de révision ;
- A défaut de révision, les dispositions initiales de l'accord resteront en vigueur.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

### Article 10.3 - Dénonciation

Conformément aux articles L.2222-6 et L.2261-9 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L.2261-9 du code du travail. Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent le début du préavis. Elle peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois. En tout état de cause et sauf accord contraire des parties, y compris de l'organisme assureur, la dénonciation ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance de la convention d'assurance collective.

La résiliation du contrat, par l'organisme assureur, entraînera de plein droit caducité du présent accord par disparition de son objet.

### Article 11 - Dépôt et publicité

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé :

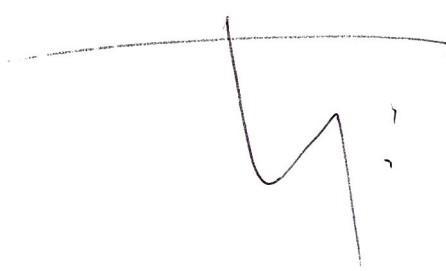
- En deux exemplaires (dont l'un sous forme papier et l'un sous forme électronique) à la DIRECCTE des Hauts-de-Seine dont relève le Siège Social de la Société ;
- En un exemplaire au Secrétaire Greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre ;
- En un exemplaire à l'inspecteur du travail dont relève le Siège social de la Société.

Il sera publié via l'intranet de l'entreprise et dans la BDES (base de données économiques et sociales) et communiqué auprès de l'ensemble des unités de travail.

Le présent accord sera publié sur la base de données nationale des accords d'entreprise (<https://www.legifrance.gouv.fr/initRechAccordsEntreprise.do>) conformément à la législation en vigueur, dans une version anonymisée ne comportant pas l'identité des négociateurs et des signataires. A cet effet, la version ainsi rendue anonyme de l'accord à des fins de publication est déposée en même temps que l'accord et les pièces mentionnées aux articles D.2231-2 et suivants du Code du travail.

Fait le 27 novembre 2020, à Nanterre, en 10 exemplaires.

Pour la Société Manpower France  
Fabrice Larcher,  
Directeur des Relations Sociales



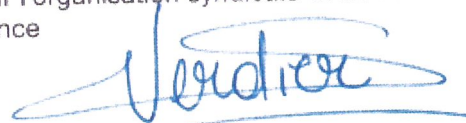
Pour l'organisation syndicale CFDT de Manpower France

Pour l'organisation syndicale CFE-CGC de Manpower France

Pour l'organisation syndicale CFTC de Manpower France

Pour le syndicat CGT Manpower France

Pour l'organisation syndicale UNSA de Manpower France



**Annexe au présent accord :** Résumé des garanties de prévoyance applicables aux salariés cadre et non cadres de Manpower France.



**Accord de substitution du 27 novembre 2020 à l'accord collectif à durée indéterminée**  
**Régime de garanties collectives obligatoires**  
**« Incapacité – Invalidité – Décès » Permanents**

**Préambule**

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et la direction se sont réunies les 10, 20 et 25 novembre 2020 afin de formaliser les modalités du renouvellement du régime de prévoyance dont bénéficie le personnel de la société conformément aux dispositions de l'article L.911-1 du code de la sécurité sociale.

Ce régime a été étudié afin de trouver des solutions de financement alternatives par rapport à la demande de majoration de l'assureur au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Les axes qui ont permis d'arriver à un accord sur le financement de cette majoration sont :

- Minoration des chargements de l'organisme gestionnaire et conseil ;
- Majoration de la cotisation patronale ;
- Recalibrage de la garantie arrêt de travail.

Tant le régime que le contrat d'assurance y afférent sont mis en œuvre conformément aux prescriptions de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale et de l'article 83, 1<sup>o</sup> quater du code général des impôts, ainsi que des décrets pris en application de ces dispositions.

**Article 1 - Objet**

Le présent accord, matérialisant la mise en place du régime, a pour objet d'organiser l'adhésion des salariés ci-après définis au contrat d'assurance collective souscrit par la société auprès d'un organisme habilité sur la base des garanties et de leurs modalités d'application ci-après annexées à titre indicatif.

Conformément à l'article L.912-2 du code de la sécurité sociale, l'entreprise devra réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné ci-dessus ainsi que le choix de l'intermédiaire, dans un délai qui ne pourra excéder cinq ans à compter de la date d'effet de présent accord. Cette disposition n'interdit pas, avant cette date, la modification du dispositif.

**Article 2 - Salariés bénéficiaires**

Les salariés suivants bénéficient d'un régime collectif de prévoyance d'entreprise déterminé par le présent accord :

- Les salariés ne relevant pas des articles 4, 4bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, appelés ci-après « *Non-Cadres* » ;
- Les salariés relevant des articles 4, 4bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, appelés ci-après « *Cadres et assimilés* ».

**Article 3 - Adhésion**

L'adhésion à ce système de garanties des salariés visés à l'article 2 est obligatoire.

**Article 4 - Garanties**

Les garanties telles qu'en vigueur à la date de prise d'effet du présent régime sont résumées, à titre d'information, dans le document joint en annexe. Toutefois, elles ne constituent pas un engagement pour l'entreprise qui n'est tenue qu'au seul paiement des cotisations et, a minima, au respect de ses obligations légales et conventionnelles en la matière. Elles relèvent, en conséquence, de la seule responsabilité de l'organisme assureur tout comme les modalités, limitations et exclusions de garantie.

**Article 5 – Cotisations****Article 5.1 - Taux et assiette des cotisations**

La cotisation destinée au financement du régime est fixée, en pourcentage du salaire, à :

- Pour les non-cadres, tranches A et B :

	Décès	Arrêt de Travail	TOTAL
Part Salarié	0,30%	0,39%	0,69%
Part employeur	0,33%	0,47%	0,80%
<b>Total</b>	<b>0,63%</b>	<b>0,86%</b>	<b>1,49%</b>

- Pour les cadres et assimilés :

	Décès	Arrêt de Travail	TOTAL
<b>TRANCHE A (TA)</b>			
Part Salarié	0,12%	0,08%	0,20%
Part employeur	0,76%	0,12%	0,88%
<b>Total</b>	<b>0,88%</b>	<b>0,20%</b>	<b>1,08%</b>
<b>TRANCHE B (TB)</b>			
Part Salarié	0,60%	0,39%	0,99%
Part employeur	0,37%	0,43%	0,80%
<b>Total</b>	<b>0,97%</b>	<b>0,82%</b>	<b>1,79%</b>
<b>TRANCHE C (TC)</b>			
Part Salarié	0,82%	0,54%	1,36%
Part employeur	0,82%	0,54%	1,36%
<b>Total</b>	<b>1,64%</b>	<b>1,08%</b>	<b>2,72%</b>

Tranches A et B : Non Cadres.

La tranche A correspond au salaire jusqu'à 1 plafond de la sécurité sociale. La tranche B, correspond au salaire compris entre 1 et 4 plafonds de la sécurité sociale.

Tranche C : Cadres et assimilés.

La tranche C correspond au salaire compris entre 4 et 8 plafonds de la Sécurité Sociale.

Le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé chaque année par voie réglementaire et était égal, en 2020, à 3 428 €.

### **Article 5.2 - Répartition des cotisations**

Les cotisations servant au financement du contrat d'assurance « *incapacité-invalidité-décès* » seront prises en charge par l'entreprise et par les salariés dans les proportions suivantes :

- Non Cadres :
  - Part patronale : 53,69 %,
  - Part salariale : 46,31 %.
  
- Cadres et assimilés :
  - Part patronale : 81,48 % TA + 44,69% TB +50%TC ;
  - Part salariale : 19,52 % TA + 55,31% TB +50%TC.

Pour rappel, la tranche A correspond au salaire jusqu'à 1 plafond de la sécurité sociale. La tranche B, correspond au salaire compris entre 1 et 4 plafonds de la sécurité sociale. La tranche C correspond au salaire compris entre 4 et 8 plafonds de la Sécurité Sociale.

Le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé chaque année par voie réglementaire et était égal, en 2020, à 3 428 €.

### **Article 5.3 - Modification de l'économie du régime**

Ce point n'a pas fait l'objet d'échanges et devra être abordé ultérieurement avec les partenaires sociaux en vue d'un éventuel accord qui fera l'objet d'un avenant au présent accord.

### **Article 6 - Sort des garanties en cas de suspension du contrat de travail**

Dans les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (maladie, maternité etc..), la suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension du bénéfice du présent régime pour le salarié concerné.

Dans cette hypothèse, l'employeur maintiendra sa contribution conformément aux dispositions de l'article 5 du présent accord. Le salarié devra acquitter la part salariale de la cotisation calculée selon les règles prévues par le régime.

### **Article 7 - Portabilité**

Les salariés dont le contrat de travail est rompu garderont le bénéfice des garanties du présent régime pendant leur période de chômage indemnisé en application des dispositions de l'article L.911-8 du code de la sécurité sociale dans les conditions et modalités prévues à cet article. Le financement du maintien de ces garanties est assuré par un système de mutualisation. Le coût correspondant est intégré dans les cotisations prévues à l'article 5 du présent écrit.

## **Article 8 - Information**

### **Article 8.1 - Information individuelle**

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

Les salariés de la société seront informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

### **Article 8.2 - Information collective**

Conformément à l'article R.2323-1-13 du code du travail (puis à l'article R.2312-22 du même code), le comité d'entreprise puis le comité social et économique seront informés et consultés préalablement à toute modification du régime.

## **Article 9 - Revalorisation des rentes en cours de service**

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

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

Lors du changement d'organisme assureur, la société s'engage à organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies, soit par l'organisme dont le contrat a été résilié, soit par le nouvel organisme assureur.

## **Article 10 - Durée, Révision, Dénonciation**

### **Article 10.1 - Durée**

L'accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Il substitue toutes les dispositions résultant d'accords collectifs, d'accords ratifiés à la majorité des intéressés, de décisions unilatérales ou de toute autre pratique en vigueur dans l'entreprise et portant sur le même objet que celui prévu par le présent accord :

- Accord de substitution du 20 juillet 2004 ;
- Avenant du 12 décembre 2012
- Avenant du 10 novembre 2016

Le suivi de cet accord se fera annuellement notamment lors des commissions mutuelles et prévoyance.

*Accord de substitution du 27 novembre 2020 à l'accord collectif à durée indéterminée  
Régime de garanties collectives obligatoires « Incapacité – Invalidité – Décès » Permanents*

FL PP MM

### **Article 10.2 - Révision**

Les dispositions du présent accord à durée indéterminée peuvent être révisées, conformément aux dispositions des articles L.2222-5 et suivants du Code du travail.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- Toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre (à chacune des autres) partie(s) signataire(s) et comporter en outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement ;
- Dans un délai de 3 mois, la Direction ouvrira une négociation de révision ;
- A défaut de révision, les dispositions initiales de l'accord resteront en vigueur.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

### **Article 10.3 - Dénonciation**

Conformément aux articles L.2222-6 et L.2261-9 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L.2261-9 du code du travail. Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent le début du préavis. Elle peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois. En tout état de cause et sauf accord contraire des parties, y compris de l'organisme assureur, la dénonciation ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance de la convention d'assurance collective.

La résiliation du contrat, par l'organisme assureur, entraînera de plein droit caducité du présent accord par disparition de son objet.

### **Article 11 - Dépôt et publicité**

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé :

- En deux exemplaires (dont l'un sous forme papier et l'un sous forme électronique) à la DIRECCTE des Hauts-de-Seine dont relève le Siège Social de la Société ;
- En un exemplaire au Secrétaire Greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre ;
- En un exemplaire à l'inspecteur du travail dont relève le Siège social de la Société.

*Accord de substitution du 27 novembre 2020 à l'accord collectif à durée indéterminée  
Régime de garanties collectives obligatoires « Incapacité – Invalidité – Décès » Permanents*

FL PP AK

Il sera publié via l'intranet de l'entreprise et dans la BDES (base de données économiques et sociales) et communiqué auprès de l'ensemble des unités de travail.

Le présent accord sera publié sur la base de données nationale des accords d'entreprise (<https://www.legifrance.gouv.fr/initRechAccordsEntreprise.do>) conformément à la législation en vigueur, dans une version anonymisée ne comportant pas l'identité des négociateurs et des signataires. A cet effet, la version ainsi rendue anonyme de l'accord à des fins de publication est déposée en même temps que l'accord et les pièces mentionnées aux articles D.2231-2 et suivants du Code du travail.

Fait le 27 novembre 2020, à Nanterre, en 10 exemplaires.

Pour la Société Manpower France  
Fabrice Larcher,  
Directeur des Relations Sociales

Pour l'organisation syndicale CFDT de Manpower France  
*Anouar Kengedou*

Pour l'organisation syndicale CFE-CGC de Manpower France  
*Pierre Roseme DSC*

Pour l'organisation syndicale CFTC de Manpower France

Pour le syndicat CGT Manpower France

Pour l'organisation syndicale UNSA de Manpower France

**Annexe au présent accord :** Résumé des garanties de prévoyance applicables aux salariés cadre et non cadres de Manpower France.

Accord de substitution du 27 novembre 2020 à l'accord collectif à durée indéterminée  
Régime de garanties collectives obligatoires « Incapacité – Invalidité – Décès » Permanents

## MANPOWER FRANCE, FILIALES ET C.E

### Cadres

Janvier 2021

Ce document n'est qu'un résumé du contrat d'assurance collective souscrit par votre société et ne peut en aucun cas se substituer à la notice de garantie fournie par l'assureur AG2R.  
Les dispositions de ce contrat font seules la loi entre les parties. Pour tout complément d'information sur ces garanties, merci de vous référer à la notice de l'assureur.



### Désignation des bénéficiaires du capital décès

En l'absence de désignation particulière, le capital payable en cas de décès est attribué dans l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint survivant non séparé de corps judiciairement ou au partenaire du participant lié par un pacte civil de solidarité (PACS) valablement conclu et en vigueur à la date de l'évènement ;
- à défaut, par parts égales entre eux aux enfants légitimes, naturels reconnus, adoptifs, recueillis, vivants ou nés viables moins de 300 jours après le décès du participant si ce dernier est le parent légitime;
- à défaut par parts égales entre eux aux parents du participant et, en

cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité;

- à défaut aux grands-parents du participant par parts égales ;
- à défaut aux héritiers du participant à proportion de leurs parts héréditaires.

**Si cette clause vous convient, vous n'avez aucune démarche à effectuer. La clause ci-dessus s'appliquera.**

N.B : si vous souhaitez que votre concubin soit bénéficiaire, vous devez remplir une désignation de bénéficiaire.



### Définitions des bénéficiaires du contrat prévoyance

- Le conjoint est défini comme étant la personne mariée au participant non séparée de corps judiciairement à la date de l'évènement donnant lieu à prestation, soit le partenaire du participant lié par un PACS valablement conclu et en vigueur.
- Le concubin notoire ne peut être assimilé au conjoint, par conséquent s'il le souhaite, il devra effectuer une désignation particulière.
- Les enfants à charge : sont réputés à charge du participant, les enfants légitimes, reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de la personne mariée au participant non séparée de corps judiciairement, de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin notoire, à condition d'en avoir la garde ou de participer effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire en application d'un jugement de divorce.

Les enfants ainsi définis doivent être :

- Nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du participant, si ce dernier est le parent légitime,
- Être âgés de moins de 18 ans,
- Âgés de plus de 18 ans et de moins de 21 ans, s'ils ne se

livrent à aucune activité rémunérée leur procurant un revenu supérieur au RSA,

- Âgés de moins de 28 ans s'ils poursuivent leurs études et sont inscrits à ce titre au Régime de Sécurité sociale des Etudiants,
- Âgés de plus de 21 ans et de moins de 28 ans, s'ils ne se livrent à aucune activité rémunérée leur procurant un revenu supérieur au RSA et :
- Sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle Emploi,
- Ou sont sous contrat d'apprentissage ou sous contrat de professionnalisation (formation et insertion en alternance),
- Quel que soit leur âge, s'ils sont atteints, avant leur 21ème anniversaire, d'une incapacité permanente et sous réserve qu'ils perçoivent à ce titre l'allocation pour adulte handicapé et qu'ils soient titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L.241-3 du Code de l'action sociale et des familles.



### Mode d'emploi désignation de bénéficiaire particulière

Si vous souhaitez faire une désignation particulière, vous devez compléter la désignation de bénéficiaire en cas de décès sans omettre de la dater et la signer.

Vous ne devez pas faire de rature ni utiliser de correcteur.

Vous devez indiquer obligatoirement les noms, prénoms, dates de naissances, adresses de vos bénéficiaires et cocher la case correspondant à votre choix, c'est-à-dire :

- Par ordre de priorité
- Conjointement selon les pourcentages indiqués.

#### A qui retourner le document ?

Pour des raisons de confidentialité, ce document est à retourner directement à :

Centre de Gestion AG2R LA MONDIALE  
Assurance de Personnes Entreprises  
TSA 30005  
92599 LEVALLOIS PERRET Cedex

# MON TABLEAU DE GARANTIES

GARANTIES DECES	Option 1	Option 2	Option 3
	Prestations exprimées en pourcentage du salaire annuel de base limité aux tranches A, B et C		
<b>DECES OU INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE TOUTES CAUSES</b>			
Célibataire, veuf divorcé sans enfant à charge	230% du salaire annuel brut (260% en cas d'IAD)	-	-
Marié sans enfant à charge	320% du salaire annuel brut	-	100% du salaire annuel brut
Toute situation avec un enfant à charge	400% du salaire annuel brut	230% du salaire annuel brut	100% du salaire annuel brut
Majoration par enfant à charge supplémentaire	80% du salaire annuel brut	-	-
Ce capital peut être versé à l'assuré par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive	Oui	Oui	Oui
En cas de décès du Conjoint de l'Assuré avant l'âge de 60 ans, survenant simultanément ou postérieurement à celui de l'Assuré, versement d'un capital réparti par parts égales entre les enfants à charge :	100% du capital décès toutes causes en fonction de l'option choisie		
<b>DECES OU INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE par Accident</b>			
Versement d'un capital supplémentaire	100% du capital décès toutes causes en fonction de l'option choisie		
<b>RENTE DE CONJOINT</b>			
<b>Soit x étant l'âge de l'assuré au moment du décès :</b>			
Rente temporaire (x-25)	-	-	0.30%
Rente Viagère (65-x)	-	-	0.60%
<b>RENTE D'EDUCATION</b>			
<b>En cas de décès du salarié, versement d'une rente au profit de chaque enfant à charge :</b>			
Jusqu'au 11 ans	-	10% du salaire annuel brut	-
De 12 à 18 ans	-	15% du salaire annuel brut	-
De 19 à 21 ans (ou 26 ans révolus en cas de poursuite d'études)	-	20% du salaire annuel brut	-
<b>ALLOCATIONS D'OBSEQUES</b>			
Décès du conjoint (âge de moins de 65 ans), partenaire pacsé ou du concubin notoire	100% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale		
Décès d'un enfant à charge	100% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale		

GARANTIES INCAPACITE DE TRAVAIL ET INVALIDITE	Prestations exprimées en pourcentage du salaire annuel de base limité aux tranches A, B et C		
	<b>INCAPACITE DE TRAVAIL (vie privée ou vie professionnelle) (y compris les prestations de la sécurité sociale et la part éventuelle de salaire maintenue par l'employeur, et</b>		
Franchise	90 jours discontinus		
Salarié sans enfant à charge	82% du salaire annuel brut TA/TB/TC		
Salarié avec enfant(s) à charge	85% du salaire annuel brut TA/TB/TC		
<b>INVALIDITE PERMANENTE (y compris les prestations de la sécurité sociale et dans la limite du salaire net)</b>			
Invalidité de 1ère catégorie	48% du salaire annuel brut TA/TB/TC + 3% par enfant à charge (maxi 2)		
Invalidité de 2ème & 3ème catégorie - Salarié sans enfant à charge	82% du salaire annuel brut TA/TB/TC		
Invalidité de 2ème & 3ème catégorie - Salarié avec enfant(s) à charge	85% du salaire annuel brut TA/TB/TC		
<b>Invalidité consécutive ou non à un accident du travail ou maladie professionnelle</b>			
Le taux d'invalidité est compris entre 33% et 65% inclus	3 N/2 de la rente versée en invalidité 2ème catégorie + 3% du salaire de base brut TA/TB/TC par enfant à charge (maxi 2 enfants) (N étant le taux d'incapacité)		
<b>Invalidité consécutive ou non à un accident du travail ou maladie professionnelle</b>			
Le taux d'invalidité est compris entre 66% et 100% - Salarié sans enfant à charge	82% du salaire de base brut TA/TB/TC		
Le taux d'invalidité est compris entre 66% et 100% - Salarié avec enfant(s) à charge	85% du salaire de base brut TA/TB/TC		

## LEXIQUE

**IAD** : l'assuré est déclaré en invalidité absolue et définitive s'il est reconnu définitivement incapable de se livrer à la moindre activité professionnelle lui procurant gain ou profit, et si son état de santé nécessite l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie. Invalidité Absolue et Définitive.

**Plafond Mensuel de la Sécurité sociale (PMSS)** : ce montant est fixé par décret réglementairement au 1er janvier de chaque année.

**Plafond Sécurité sociale :**

- **Tranche A** : fraction du salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité Sociale,
- **Tranche B** : fraction du salaire comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale,

- **Tranche C** : fraction du salaire comprise entre 4 et 8 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale.

**Type d'invalidité :**

- **1ère catégorie** : l'assuré a perdu 2/3 de ses capacités de travail, ou de gain, mais peut néanmoins exercer une activité professionnelle. Ce salarié n'est donc pas inapte au travail, mais il peut-être inapte à certains postes,
- **2ème catégorie** : l'assuré a perdu 2/3 de ses capacités de travail, ou de gain et ne peut normalement pas exercer un travail quel qu'il soit cependant malgré cette définition, l'assuré peut éventuellement travailler de façon réduite,
- **3ème catégorie** : l'assuré est incapable de travailler, il est assisté d'une tierce personne, pour les actes de la vie ordinaire.

## MANPOWER FRANCE, FILIALES ET C.E

### Non Cadres

Janvier 2021

Ce document n'est qu'un résumé du contrat d'assurance collective souscrit par votre société et ne peut en aucun cas se substituer à la notice de garantie fournie par l'assureur AG2R.  
Les dispositions de ce contrat font seules la loi entre les parties. Pour tout complément d'information sur ces garanties, merci de vous référer à la notice de l'assureur.



### Désignation des bénéficiaires du capital décès

En l'absence de désignation particulière, le capital payable en cas de décès est attribué dans l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint survivant non séparé de corps judiciairement ou au partenaire du participant lié par un pacte civil de solidarité (PACS) valablement conclu et en vigueur à la date de l'évènement ;
- à défaut, par parts égales entre eux aux enfants légitimes, naturels reconnus, adoptifs, recueillis, vivants ou nés viables moins de 300 jours après le décès du participant si ce dernier est le parent légitime;
- à défaut par parts égales entre eux aux parents du participant et, en

cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité;

- à défaut aux grands-parents du participant par parts égales ;
- à défaut aux héritiers du participant à proportion de leurs parts héréditaires.

**Si cette clause vous convient, vous n'avez aucune démarche à effectuer. La clause ci-dessus s'appliquera.**

N.B : si vous souhaitez que votre concubin soit bénéficiaire, vous devez remplir une désignation de bénéficiaire.



### Définitions des bénéficiaires du contrat prévoyance

- Le conjoint est défini comme étant la personne mariée au participant non séparée de corps judiciairement à la date de l'évènement donnant lieu à prestation, soit le partenaire du participant lié par un PACS valablement conclu et en vigueur.
- Le concubin notoire ne peut être assimilé au conjoint, par conséquent s'il le souhaite, il devra effectuer une désignation particulière.
- Les enfants à charge : sont réputés à charge du participant, les enfants légitimes, reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de la personne mariée au participant non séparée de corps judiciairement, de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin notoire, à condition d'en avoir la garde ou de participer effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire en application d'un jugement de divorce.

Les enfants ainsi définis doivent être :

- Nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du participant, si ce dernier est le parent légitime,
- Être âgés de moins de 18 ans,
- Âgés de plus de 18 ans et de moins de 21 ans, s'ils ne se

livrent à aucune activité rémunérée leur procurant un revenu supérieur au RSA,

- Âgés de moins de 28 ans s'ils poursuivent leurs études et sont inscrits à ce titre au Régime de Sécurité sociale des Etudiants,
- Âgés de plus de 21 ans et de moins de 28 ans, s'ils ne se livrent à aucune activité rémunérée leur procurant un revenu supérieur au RSA et :
- Sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle Emploi,
- Ou sont sous contrat d'apprentissage ou sous contrat de professionnalisation (formation et insertion en alternance),
- Quel que soit leur âge, s'ils sont atteints, avant leur 21ème anniversaire, d'une incapacité permanente et sous réserve qu'ils perçoivent à ce titre l'allocation pour adulte handicapé et qu'ils soient titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L.241-3 du Code de l'action sociale et des familles.



### Mode d'emploi désignation de bénéficiaire particulière

Si vous souhaitez faire une désignation particulière, vous devez compléter la désignation de bénéficiaire en cas de décès sans omettre de la dater et la signer.

Vous ne devez pas faire de rature ni utiliser de correcteur.

Vous devez indiquer obligatoirement les noms, prénoms, dates de naissances, adresses de vos bénéficiaires et cocher la case correspondant à votre choix, c'est-à-dire :

- Par ordre de priorité
- Conjointement selon les pourcentages indiqués.

#### A qui retourner le document ?

Pour des raisons de confidentialité, ce document est à retourner directement à :

Centre de Gestion AG2R LA MONDIALE  
Assurance de Personnes Entreprises  
TSA 30005  
92599 LEVALLOIS PERRET Cedex

# MON TABLEAU DE GARANTIES

	Option 1	Option 2	Option 3
<b>GARANTIES DECES</b>	<b>Prestations exprimées en pourcentage du salaire annuel de base limité aux tranches A et B</b>		
<b>DECES OU INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE TOUTES CAUSES</b>			
Célibataire, veuf divorcé sans enfant à charge	230% du salaire annuel brut (260% en cas d'IAD)	-	-
Marié sans enfant à charge	320% du salaire annuel brut	-	100% du salaire annuel brut
Toute situation avec un enfant à charge	400% du salaire annuel brut	230% du salaire annuel brut	100% du salaire annuel brut
Majoration par enfant à charge supplémentaire	80% du salaire annuel brut	-	-
Ce capital peut être versé à l'assuré par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive	Oui	Oui	Oui
En cas de décès du Conjoint de l'Assuré avant l'âge de 60 ans, survenant simultanément ou postérieurement à celui de l'Assuré, versement d'un capital réparti par parts égales entre les enfants à charge :	100% du capital décès toutes causes en fonction de l'option choisie		
<b>DECES OU INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE par Accident</b>			
Versement d'un capital supplémentaire	100% du capital décès toutes causes en fonction de l'option choisie		
<b>RENTE DE CONJOINT</b>			
<b>Soit x étant l'âge de l'assuré au moment du décès :</b>			
Rente temporaire (x-25)	-	-	0.30%
Rente Viagère (65-x)	-	-	0.60%
<b>RENTE D'EDUCATION</b>			
<b>En cas de décès du salarié, versement d'une rente au profit de chaque enfant à charge :</b>			
Jusqu'au 11 ans	-	10% du salaire annuel brut	-
De 12 à 18 ans	-	15% du salaire annuel brut	-
De 19 à 21 ans (ou 26 ans révolus en cas de poursuite d'études)	-	20% du salaire annuel brut	-
<b>ALLOCATIONS D'OBSEQUES</b>			
Décès du conjoint, partenaire pacsé ou du concubin notoire	100% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale		
Décès d'un enfant à charge	100% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale		
<b>GARANTIES INCAPACITE DE TRAVAIL ET INVALIDITE</b>			
<b>Prestations exprimées en pourcentage du salaire annuel de base limité aux tranches A et B</b>			
<b>INCAPACITE DE TRAVAIL (vie privée ou vie professionnelle) (y compris les prestations de la sécurité sociale et la part éventuelle de salaire maintenue par l'employeur, et</b>			
Franchise	90 jours discontinus		
Salarié sans enfant à charge	82% du salaire annuel brut TA/B		
Salarié avec enfant(s) à charge	85% du salaire annuel brut TA/B		
<b>INVALIDITE PERMANENTE (y compris les prestations de la sécurité sociale et dans la limite du salaire net)</b>			
Invalidité de 1ère catégorie	48% du salaire annuel brut TA/TB/TC + 3% par enfant à charge (maxi 2)		
Invalidité de 2ème & 3ème catégorie - Salarié sans enfant à charge	82% du salaire annuel brut TA/TB		
Invalidité de 2ème & 3ème catégorie - Salarié avec enfant(s) à charge	85% du salaire annuel brut TA/TB		
<b>Invalidité consécutive ou non à un accident du travail ou maladie professionnelle</b>			
Le taux d'invalidité est compris entre 33% et 65% inclus	3 N/2 de la rente versée en d'invalidité 2ème catégorie + 3% du salaire de base brut TA/TB par enfant à charge (maxi 2 enfants) (N étant le taux d'incapacité)		
<b>Invalidité consécutive ou non à un accident du travail ou maladie professionnelle</b>			
Le taux d'invalidité est compris entre 66% et 100% - Salarié sans enfant à charge	82% du salaire de base brut TA/TB		
Le taux d'invalidité est compris entre 66% et 100% - Salarié avec enfant(s) à charge	85% du salaire de base brut TA/TB		

## LEXIQUE

**IAD** : l'assuré est déclaré en invalidité absolue et définitive s'il est reconnu définitivement incapable de se livrer à la moindre activité professionnelle lui procurant gain ou profit, et si son état de santé nécessite l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie. Invalidité Absolue et Définitive.

**Plafond Mensuel de la Sécurité sociale (PMSS)** : ce montant est fixé par décret réglementairement au 1er janvier de chaque année.

**Plafond Sécurité sociale :**

- **Tranche A** : fraction du salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité Sociale,
- **Tranche B** : fraction du salaire comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale,

- **Tranche C** : fraction du salaire comprise entre 4 et 8 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale.

**Type d'invalidité :**

- **1ère catégorie** : l'assuré a perdu 2/3 de ses capacités de travail, ou de gain, mais peut néanmoins exercer une activité professionnelle. Ce salarié n'est donc pas inapte au travail, mais il peut-être inapte à certains postes,
- **2ème catégorie** : l'assuré a perdu 2/3 de ses capacités de travail, ou de gain et ne peut normalement pas exercer un travail quel qu'il soit cependant malgré cette définition, l'assuré peut éventuellement travailler de façon réduite,
- **3ème catégorie** : l'assuré est incapable de travailler, il est assisté d'une tierce personne, pour les actes de la vie ordinaire.