

**AVENANT N°1 A L'ACCORD DE SUBSTITUTION DU 27 NOVEMBRE 2020
A L'ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE**

**RELATIF AU REGIME DE GARANTIES COLLECTIVES OBLIGATOIRES
« INCAPACITE – INVALIDITE – DECES »
DES SALARIES PERMANENTS
EN DATE DU 13.12.2024**

PREAMBULE

Par accord d'entreprise du 3 décembre 1986, la société Manpower a institué un régime complémentaire et collectif de prévoyance et de remboursement des frais de santé au profit des salariés relevant de l'Accord national du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire.

Cet accord de 1986 a été modifié à plusieurs reprises avant d'être repris dans l'article 19 (« Régime de prévoyance collective ») de l'accord de substitution du 29 juillet 2004 portant sur le statut du personnel permanent de Manpower France.

Le 12 décembre 2012 un avenant à l'accord d'entreprise sur le statut du personnel permanent avait été introduit, se substituant à l'article 19 du même accord, afin d'améliorer les garanties de « remboursement des frais médicaux » et de prendre en compte les évolutions législatives, notamment relatives au contrat responsable.

Pour une meilleure lisibilité, un avenant relatif aux garanties « décès-invalidité-incapacité » avait été également introduit et négocié de façon séparée, le 12 décembre 2012.

Deux avenants datés du 30 octobre 2014 et du 10 novembre 2016 ont, ensuite, été mis en œuvre afin de prendre les mesures adaptées à un redressement du régime « décès-invalidité-incapacité » constaté déficitaire.

Par la suite, la Direction et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ont décidé, le 27 novembre 2020, de formaliser les modalités de renouvellement du régime de prévoyance, conformément aux dispositions de l'article L.911-1 du Code de la sécurité sociale, par le biais d'un nouvel accord de substitution.

Les organisations syndicales représentatives ont été informées, lors de la réunion de la Commission « Frais de santé – Prévoyance » du 1^{er} octobre 2024, par le gestionnaire AON, des déficits constatés sur les comptes de résultats de 2023 et du premier semestre 2024. A la suite de ce constat, l'assureur AG2R, a demandé à mettre en œuvre des mesures de redressement adaptées (hausse des cotisations et/ou révisions des garanties) afin de permettre la pérennité des contrats Santé et Prévoyance.

La Direction, après consultation des organisations syndicales représentatives, a décidé la modification du régime de prévoyance, compte tenu :

- des récentes évolutions législatives et réglementaires, notamment s'agissant de la définition des catégories objectives de salariés ou encore de la situation des salariés en suspension de contrat de travail ;
- de la nécessité de rééquilibrer la situation financière du régime, en raison d'un mauvais rapport sinistre/prime.

Dans ce contexte, il a été décidé de procéder à la modification du présent régime « incapacité – invalidité – décès » dans les conditions ci-après.

1
AK
Et

Le présent avenant annule et remplace toutes les stipulations conventionnelles de l'accord de substitution du 27 novembre 2020 relatif au régime de garanties collectives obligatoires « incapacité – invalidité – décès », qui deviendraient incompatibles.

Par ailleurs, le régime « remboursement des frais de santé », concerné pour les mêmes raisons, fait l'objet d'un quatrième avenant négocié et conclu séparément.

Article 1 – Modification de l'article 2 « Salariés bénéficiaires »

En application du décret n°2021-1002 du 30 juillet 2021, les références à la Convention collective AGIRC du 14 mars 1947 et à l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de 1961 ont été supprimées des articles R.242-1-1, R.242-1-2 du Code de la Sécurité sociale. Elles ont été remplacées par des références à l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. Ainsi, à partir du 1^{er} janvier 2025, les catégories objectives de salariés ne sont plus définies par les articles 4, 4bis et 36 mais par les articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017.

En d'autres termes, pour bénéficier du régime applicable au sein de l'entreprise Manpower France, l'identification des catégories d'emplois, conformément aux dispositions de l'article R.242-1-1, 1° du Code de la sécurité sociale, sera la suivante :

- Pour l'application des stipulations conventionnelles des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, les salariés concernés sont ceux de la catégorie des cadres, soit des positions G à M selon la Convention Collective Nationale du travail temporaire pour les salariés permanents du 23 janvier 1986 (IDCC 1413) ;
- Pour l'application des anciennes stipulations de l'article 36 de l'Annexe I à la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, catégorie non agréée par l'APEC, les salariés concernés sont ceux dont l'emploi est classé en position E et F selon la Convention Collective Nationale du travail temporaire pour les salariés permanents du 23 janvier 1986 (IDCC 1413). En d'autres termes, les salariés de niveaux E et F basculeront dans la catégorie « non-cadre ».

Le présent avenant modifie, en conséquence, l'article 2 « Salariés bénéficiaires » de l'accord de substitution du 27 novembre 2020 de la manière suivante :

« Article 2 - Salariés bénéficiaires »

Le régime bénéficiaire, sans condition d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article R. 242-1-1, 1° du Code de la sécurité sociale, dans sa rédaction issue du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 :

- Aux salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
- Aux salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, salariés non-cadres ».

Article 2 - Modification de l'article 5 « Cotisations »

A compter du 1^{er} janvier 2025, les cotisations « Prévoyance » sont majorées en deux étapes.

La répartition des cotisations salariales et patronales reste inchangée.

Ainsi, le présent avenant modifie l'article 5 « Cotisations » de l'accord de substitution du 27 novembre 2020.

« **Article 5 - Cotisations**

A compter du 1^{er} janvier 2025, les taux de cotisations salariales et patronales de 2024 seront majorés de 10%.

La répartition des cotisations salariales et patronales reste inchangée.

		COTISATIONS MENSUELLES A COMPTER DU 1 ^{er} JANVIER 2025 (Régime Général et Régime Alsace Moselle)		
		Tranche A	Tranche B	Tranche C
Personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17/11/2017 (Non-cadres)	Cotisations salariales	0,844%	0,844%	-
	Cotisations patronales	1,026%	1,026%	-
	Total	1,870%	1,870%	-
Personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17/11/2017 (Cadres)	Cotisations salariales	0,239%	1,234%	1,710%
	Cotisations patronales	1,125%	1,021%	1,709%
	Total	1,364%	2,255%	3,419%

TA = salaire compris entre 0 et 1 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale

TB = salaire compris entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale

TC = salaire compris entre 4 et 8 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale

En outre, à compter du 1^{er} janvier 2026, il est décidé de majorer, à nouveau, de 10% les cotisations salariales et patronales du régime de prévoyance.

		COTISATIONS MENSUELLES A COMPTER DU 1 ^{er} JANVIER 2026 (Régime Général et Régime Alsace Moselle)		
		Tranche A	Tranche B	Tranche C
Personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17/11/2017 (Non-cadres)	Cotisations salariales	0,928%	0,928%	-
	Cotisations patronales	1,129%	1,129%	-
	Total	2,057%	2,057%	-
Personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17/11/2017 (Cadres)	Cotisations salariales	0,263%	1,358%	1,881%
	Cotisations patronales	1,238%	1,123%	1,880%
	Total	1,500%	2,481%	3,761%

TA = salaire compris entre 0 et 1 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale

TB = salaire compris entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale

TC = salaire compris entre 4 et 8 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale

Les éventuelles augmentations futures de cotisations feront l'objet d'une nouvelle négociation et d'un nouvel avenant. »

3
AK
Σ
TB

Article 3 – Modification de l'article 6 « Sort des garanties en cas de suspension du contrat de travail »

Issue de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 (mesures COVID), relative à l'obligation de maintien des garanties des salariés placés en activité partielle jusqu'au 30 juin 2021, l'Instruction interministérielle n°DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 est venue pérenniser la situation de l'activité partielle en l'ajoutant à la liste des cas de suspension du contrat de travail, donnant lieu à versement d'un revenu de remplacement par l'employeur.

Le présent avenant modifie donc l'article 6 « Sort des garanties en cas de suspension du contrat de travail » de l'accord de substitution du 27 novembre 2020 de la manière suivante :

« Article 6 - Sort des garanties en cas de suspension du contrat de travail »

Le bénéfice des garanties est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, et le cas échéant de leurs ayants droit, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'une indemnisation de l'employeur et notamment :

- *d'un maintien de salaire, total ou partiel,*
- *d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par la société, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers,*
- *d'un revenu de remplacement versé par l'employeur.*

Dans une telle hypothèse, l'employeur verse une contribution calculée selon les règles applicables à la catégorie dont relève le salarié pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Article 4 – Mesure d'accompagnement PREVIA

En complément des mesures de relèvement des taux de cotisations, il est décidé d'explorer, dès que possible, un dispositif d'accompagnement des salariés, notamment des salariés en arrêt de travail de longue durée, permettant de favoriser le retour à l'emploi.

Il est ainsi ajouté un article 8 intitulé « Mesure d'accompagnement PREVIA » dans l'accord de substitution du 27 novembre 2020, modifiant la numérotation des articles suivants et prévoyant les stipulations suivantes :

« Article 8 - Mesure d'accompagnement PREVIA »

Dans le cadre du présent contrat de prévoyance, l'entreprise Manpower France s'engage à offrir à ses salariés un accompagnement personnalisé via le dispositif PREVIA.

Ce dispositif permet pour les salariés en difficulté professionnelle ou personnelle, notamment pour les salariés en arrêt de travail de longue durée, de bénéficier d'un suivi personnalisé pour favoriser leur maintien dans l'emploi et d'améliorer leurs conditions de travail. Il permet, également, de réussir la réintégration professionnelle de ces salariés grâce à un accompagnement individualisé personnalisé.

Les modalités de mise en œuvre de ce dispositif seront définies en concertation avec l'organisme PREVIA et adaptées aux besoins spécifiques des salariés concernés. »

4
AK
Handwritten signatures and initials.

Article 5 – Modalités d'informations

5.1. Information individuelle

En sa qualité de souscripteur, l'entreprise Manpower France remettra à chaque salarié et à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application. Il en sera de même lors de toute évolution du régime.

5.2. Information collective

Conformément à l'article R. 2312-22 du Code du travail, le Comité Social et Economique Central (CSEC) est informé et consulté sur toute modification des garanties collectives de « frais de santé ».

En outre, chaque année, le CSEC pourra avoir connaissance du rapport annuel de l'assureur sur les comptes de la convention d'assurance.

Article 6 – Durée – Révision – Dénonciation

6.1. Durée de l'accord

Le présent avenant relatif au régime de garanties collectives « incapacité, invalidité, décès » est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Il met fin et remplace toutes stipulations résultant d'accords collectifs ou de toute autre pratique en vigueur dans l'entreprise et portant sur le même objet que celui prévu par le présent avenant.

6.2. Révision

Le présent avenant pourra être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par les parties signataires.

Les organisations syndicales de salariés habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

Dans l'hypothèse où des modifications législatives ou conventionnelles postérieures à la date de signature du présent avenant auraient pour effet de remettre en cause une ou plusieurs de ses dispositions ou son équilibre global, les parties signataires, à l'initiative de la plus diligente, s'engagent à ouvrir une négociation en vue d'adapter l'avenant à ces évolutions législatives ou conventionnelles.

6.3. Dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé, à tout moment, en respectant un délai de préavis de trois (3) mois.

La dénonciation se fait dans les conditions prévues par les articles L.2222-6 et L.2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 7 – Notification et dépôt

Conformément à l'article L.2231-5 du Code du travail, le texte du présent avenant sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

Le présent avenant fait l'objet des règles de dépôt et de publicité prévues aux articles actuels L.2231-5-1 à L.2231-6, R.2231-1-1 et D.2231-2 et suivants du Code du travail.

Le présent avenant sera déposé :

Avenant n°1 en date du 13/12/2024 à l'accord de substitution du 27 novembre 2020 à l'accord collectif Régime de garanties collectives obligatoires « Incapacité – invalidité – décès » des salariés permanents

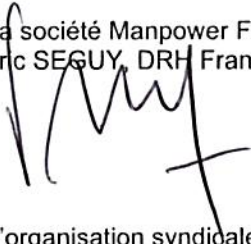
5
B
AK
E
P

- sur la plateforme TéléAccords (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>) ;
- en un exemplaire au Secrétaire Greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre.

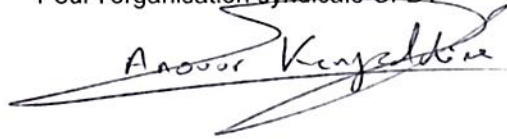
Le présent avenant sera porté à la connaissance de l'ensemble des salariés via l'intranet de l'entreprise et dans la BDESE (base de données économiques sociales et environnementales) et communiqué auprès de l'ensemble des unités de travail.

Fait à Puteaux, le 13 décembre..... 2024 en 3 exemplaires,

Pour la société Manpower France
Frédéric SEGUY, DRH France



Pour l'organisation syndicale CFDT

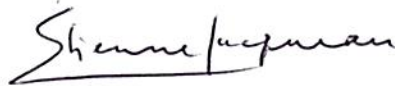


Pour l'organisation syndicale CFE CGC




Tamia DAUCHY

Pour l'organisation syndicale CFTC

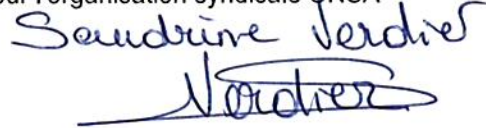


Pour l'organisation syndicale CGT



JAKOBYZAK *Viviane*

Pour l'organisation syndicale UNSA



Sandrine Verdier

