

ACCORD CADRE RELATIF A LA PREVOYANCE

PREAMBULE

Conscients des enjeux liés à un accord prévoyance, la Direction et les partenaires sociaux signataires s'engagent à en faire respecter l'esprit et les modalités de sa mise en œuvre.

Les parties conviennent du caractère globalement plus favorable à la CCNB des dispositions du présent accord relatif à la prévoyance. Le présent régime se substitue donc à toutes les dispositions résultant d'accords collectifs, de décisions unilatérales ou de toute autre pratique en vigueur dans l'entreprise et portant sur le même objet.

Entre les soussignés :

- La société CASTORAMA FRANCE S.A.S, au capital de 243 543 200 euros dont le siège social est à ZI 59175 Templemars , immatriculée au RCS de Lille, sous le n° B 451 678 973,

Représentée par Mme Annick de Vanssay, Directeur des Ressource Humaines de CASTORAMA FRANCE S.A.S

Et

- L'ensemble des organisations syndicales représentatives :
 - Le syndicat CFDT représenté par Mme Françoise HAREL en sa qualité de déléguée syndicale centrale
 - Le syndicat CSFV-CFTC représenté par M Jean-Michel FRUIT en sa qualité de délégué syndical central
 - Le syndicat CGT- représenté par M. Hugues BASTAT en sa qualité de délégué syndical central
 - Le syndicat FEC - CGT- FO représenté par M. Bruno LAHAUT en sa qualité de délégué syndical central
 - Le syndicat FNECS -CGC représenté par M. Frédéric CATTELAÏN en sa qualité de délégué syndical central

Il a été décidé ce qui suit, en application des dispositions des articles L. 911-1 et L. 911-2 du Code de la Sécurité Sociale. Est d'ores et déjà prévue une information et une consultation du comité central d'entreprise, le 21 juillet 2005 prochain :

Ø

AF

HBG

FC

1

FIH

1.DISPOSITIONS RELATIVES AU PRESENT ACCORD

1.1 Champ d'application de l'accord

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés de la société Castorama France S.A.S.

1.2 Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet :

- l'adhésion de l'ensemble du personnel, dans les conditions définies dans cet accord, au régime obligatoire du contrat d'assurance qui sera souscrit à cet effet par l'entreprise
- les principes « décès, incapacité, invalidité » sur lesquels les partenaires sociaux se sont accordés pour fixer les garanties
- la définition des conditions de financement de ce contrat d'assurance.

2. DISPOSITIONS RELATIVES AU REGIME

2.1 Caractère obligatoire du régime

Il est rappelé le caractère obligatoire du régime pour l'ensemble du personnel de Castorama France S.A.S, dès le premier jour d'entrée dans l'entreprise, et ce conformément aux dispositions prévues dans l'accord de branche du Bricolage (CCNB).

2.2 Principes de garanties

Les parties conviennent des principes suivants :

- pour les non cadres et les cadres, un maintien des niveaux de garanties et du délai de franchise applicables au 1^{er} janvier 2005.

-la mise en œuvre de la garantie au net sur l'indemnisation complémentaire pour les cadres et les non cadres

La garantie au net assure que les indemnités versées ne pourront amener le salarié à percevoir plus que s'il avait continué à travailler.

HB / FC
2
FH

FH

Pour 2006, les garanties sont assurées auprès de UNIPREVOYANCE. Celles-ci figurent en annexe au présent accord.

Si les résultats du régime nécessitaient des modifications de ces garanties, les parties au présent accord se rencontreraient pour acter ces évolutions, sans que cela ne constitue une modification du présent accord.

2.3 Dispositions relatives aux cotisations

2.3.1 Assiette des cotisations

L'assiette retenue pour le calcul des cotisations destinées au financement du présent régime de prévoyance est celle qui sert de base au calcul des cotisations de Sécurité sociale, dans la limite de 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

2.3.2 Taux des cotisations (en vigueur à compter du 1/01/2006)

A compter du 1.01.2006, les cotisations prévues pour financer le régime sont fixées conformément aux modalités suivantes :

Non cadre :

- 0,88 % sur la TA
- 0,88 % sur la TB

Cadre :

- 2,30 % sur la TA
- 3,08 % sur la TB

2.3.3 Répartition des cotisations à compter du 1/01/2006

- Non cadre TA et TB

Participation employeur : 50 %

Participation salarié : 50 %

HB / FC
3
FH

- Cadre TA :

Participation employeur : 87,40 %

Participation salarié : 12,60 %

- Cadre TB :

Participation employeur : 29,30 %

Participation salarié : 70,70 %

2.3.4 Evolution des cotisations

Il est convenu que les cotisations pourront évoluer en fonction de l'évolution du Plafond annuel de la sécurité sociale.

Toute hausse ultérieure des cotisations intervenant du seul fait de l'évolution du plafond annuel de la sécurité sociale sera répercutée, après information préalable des salariés, dans les mêmes proportions que celles convenues ci-dessus entre la direction et les salariés.

Toute hausse ultérieure des cotisations supérieure à l'évolution du plafond annuel de la sécurité sociale sera répercutée, après information et consultation préalable du CCE puis information des salariés, dans les mêmes proportions que celles convenues dans le présent accord.

3. INFORMATION

3.1 INFORMATION DES SALARIES

En sa qualité de souscripteur du contrat d'assurance, la société remettra à chaque salarié et à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée établie par l'assureur, propre à chaque contrat et définissant notamment les garanties, les modalités d'ouverture de droits, les formalités à accomplir.

Les salariés seront également informés par écrit préalablement de toute modification de leurs droits et obligations, selon les mêmes conditions:

SB

JTF

HB / FC

3.2 INFORMATION COLLECTIVE

Conformément à la loi, le comité central d'entreprise sera informé et consulté préalablement à toute modification des garanties de prévoyance.

En outre, chaque année, le comité central d'entreprise aura connaissance du rapport annuel sur les comptes de résultat du contrat d'assurance.

Dans l'hypothèse de la création d'un CHSCT national, celui-ci sera appelé à recevoir les informations relatives au contrat Prévoyance.

3.3 COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Il est institué une commission de suivi du présent accord.

Il s'agit de la même commission que celle instituée en matière de frais de santé.

Rôle de la commission de suivi :

- Elle contrôle la bonne application du présent accord, et fait remonter les cas de dysfonctionnements récurrents.
- Elle fait des propositions en matière de campagne d'information et de prévention afin de sensibiliser les salariés sur d'éventuels dérapages du poste prévoyance
- Elle définit les informations et les indicateurs de suivi nécessaires à son fonctionnement
- Elle examine les comptes de résultat du régime ainsi que les résultats techniques.
- Elle pourra saisir le CHSCT national.

Elle mène son action sur la base des informations fournies par l'assureur à sa demande.

Composition de la commission de suivi :

Elle est composée :

- de deux salariés de l'entreprise désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise
- de représentants des équipes de la Direction des Ressources Humaines

Fonctionnement de la commission de suivi :

Elle se réunit 3 fois par an, en juin, octobre et janvier N+1.

Pour la mise en place du nouveau contrat de Prévoyance, la commission se réunira une fois par mois de septembre 2005 à mars 2006 afin de faire un point d'étape sur le transfert des dossiers.


HB
FC

4. ÉVOLUTION DU RÉGIME

En application du présent accord, il est expressément convenu que l'obligation de la société Castorama France S.A.S se limite au paiement des cotisations mentionnées ci-dessus et de leur évolution future dans les conditions fixées ci-dessus.

La société Castorama ne s'est pas engagée sur les prestations définies au contrat de couverture collective qui relève de la seule responsabilité de l'organisme assureur.

5. CLAUSE DE NORMATIVITE

Il n'est pas autorisé de déroger au présent accord par la conclusion d'un avenant au niveau d'un établissement ou d'un groupe d'établissements.

6. CLAUSES OBLIGATOIRES

6.1 Maintien des garanties en cas de changement d'organisme d'assureur

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, continueront d'être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent. Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité-invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat de garanties collectives. La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

Les prestations décès, lorsqu'elles prennent la forme de rente, continuent d'être revalorisées après la résiliation du contrat de garanties collectives. Le maintien de la garantie décès sera couvert par l'ancien ou le nouvel organisme assureur.

6.2 Choix de l'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité Sociale, les parties signataires, devront dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet de la présente convention, 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.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner. At the top is a circled 'S'. Below it is a signature that appears to be 'JAF'. A diagonal line with an arrow pointing down and to the left is drawn across the page. Below the line are the initials 'HB' and 'FC'. At the bottom right, the number '6' is written, and below that, the initials 'FH' are written.

7. ENTREE EN VIGUEUR - DUREE DE L'ACCORD - REVISION - DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. : il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2006.

Cet accord suppose la consultation préalable du CCE d'ores et déjà prévue le 21 juillet 2005 prochain.

Il pourra être révisé selon le dispositif prévu à l'article L 132-7 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé à tout moment par la direction de l'entreprise ou par l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés signataires dans les conditions légales prévues à l'article L 132-8 du code du travail.

La résiliation par l'organisme assureur du contrat d'assurance collective dont les garanties sont annexées ci après pour 2006 emportera de plein droit caducité du présent accord par disparition de son objet.

Dans ce cadre, l'employeur s'engage sans délai à consulter le marché dès connaissance du désengagement de l'assureur.

8. DEPOT-PUBLICITE

La publicité de l'accord sera assurée selon les règles en vigueur. Les formalités de dépôt seront effectuées à l'issue de la consultation du CCE du 21 juillet 2005.

Conformément à la loi, le présent accord sera déposé en 5 exemplaires originaux à la Direction Départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et en un exemplaire original au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.


Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. The initials include 'FH', 'HB', 'FC', and a signature that appears to be 'JMF' or similar, with a circled 'S' above it.

Mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la direction pour sa communication avec le personnel.

Fait le 7 juillet 2005 à Templemars

En 15 exemplaires

SIGNATURES

Pour la société CASTORAMA FRANCE S.A.S

Mme Annick De Vanssay,
DRH de CASTORAMA France S.A.S



Pour les organisations syndicales représentatives :

Le syndicat CFDT
Mme Françoise HAREL



Le syndicat CSFV-CFTC
M Jean-Michel FRUIT



Le syndicat CGT
M. Hugues BASTAT



Le syndicat FEC - CGT- FO
M. Bruno LAHAUT



Le syndicat FNECS -CGC
M. Frédéric CATTELAÏN



En annexe : résumé des garanties assurées par Uniprévoyance, applicables en 2006

HB
L
FH

8

FR

GARANTIES

DECES	BASE DE LA GARANTIE = Salaire brut du dernier mois TA-TB x 12 + revenus variables des 12 derniers mois TA-TB																																
<p>DECES - INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE D'UN SALARIE</p> <p>CAPITAL DECES / I.A.D. (réduction de 2,5% par trimestre au delà de 65 ans)</p> <p>CONSECUTIF A UNE MALADIE Célibataire, veuf, divorcé, sans enfant à charge Marié, sans enfant à charge PACSE⁽¹⁾ sans enfant à charge PACSE⁽¹⁾ avec un enfant à charge Célibataire, veuf, divorcé avec un enfant à charge Par enfant supplémentaire à charge</p> <p>CONSECUTIF A UN ACCIDENT Célibataire, veuf, divorcé, sans enfant à charge Marié PACSE⁽¹⁾ avec ou sans enfant à charge Célibataire, veuf, divorcé avec un enfant à charge Par enfant supplémentaire à charge</p>	<p>VERSEMENT AUX BENEFICIAIRES DESIGNES D'UN CAPITAL EGAL A : ("Marié "et "vivant maritalement" ne sont pas assimilés)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>OPTION 1</th> <th>OPTION 2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>150%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>150%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>150%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>150%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>35% jusqu'au 3^{ème} enfant à charge</td> <td>néant</td> </tr> <tr> <td>45% pour le 4^{ème} enfant à charge</td> <td>néant</td> </tr> <tr> <td>50% à compter du 5^{ème} enfant à charge</td> <td>néant</td> </tr> <tr> <td>150%</td> <td>150%</td> </tr> <tr> <td>225%</td> <td>175%</td> </tr> <tr> <td>225%</td> <td>175%</td> </tr> <tr> <td>225%</td> <td>175%</td> </tr> <tr> <td>52,5% jusqu'au 3^{ème} enfant à charge</td> <td>17.50%</td> </tr> <tr> <td>62,5% pour le 4^{ème} enfant à charge</td> <td></td> </tr> <tr> <td>67,5% à compter du 5^{ème} enfant à charge</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	OPTION 1	OPTION 2	100%	100%	150%	100%	150%	100%	150%	100%	150%	100%	35% jusqu'au 3 ^{ème} enfant à charge	néant	45% pour le 4 ^{ème} enfant à charge	néant	50% à compter du 5 ^{ème} enfant à charge	néant	150%	150%	225%	175%	225%	175%	225%	175%	52,5% jusqu'au 3 ^{ème} enfant à charge	17.50%	62,5% pour le 4 ^{ème} enfant à charge		67,5% à compter du 5 ^{ème} enfant à charge	
OPTION 1	OPTION 2																																
100%	100%																																
150%	100%																																
150%	100%																																
150%	100%																																
150%	100%																																
35% jusqu'au 3 ^{ème} enfant à charge	néant																																
45% pour le 4 ^{ème} enfant à charge	néant																																
50% à compter du 5 ^{ème} enfant à charge	néant																																
150%	150%																																
225%	175%																																
225%	175%																																
225%	175%																																
52,5% jusqu'au 3 ^{ème} enfant à charge	17.50%																																
62,5% pour le 4 ^{ème} enfant à charge																																	
67,5% à compter du 5 ^{ème} enfant à charge																																	
<p>INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE D'UN SALARIE SUITE A MALADIE OU ACCIDENT</p> <p>CAPITAL DECES</p>	100% DU CAPITAL DECES																																
<p>RENTE EDUCATION AUX ENFANTS A CHARGE</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>OPTION 1</th> <th>OPTION 2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>néant</td> <td>8% jusqu'à 10 ans 10% de 11 à 17 ans 16% de 18 ans à l'âge limite^(*) (*): tout ou enfant à charge au titre du contrat</td> </tr> </tbody> </table>	OPTION 1	OPTION 2	néant	8% jusqu'à 10 ans 10% de 11 à 17 ans 16% de 18 ans à l'âge limite ^(*) (*): tout ou enfant à charge au titre du contrat																												
OPTION 1	OPTION 2																																
néant	8% jusqu'à 10 ans 10% de 11 à 17 ans 16% de 18 ans à l'âge limite ^(*) (*): tout ou enfant à charge au titre du contrat																																
<p>DECES SIMULTANE OU POSTERIEUR DU CONJOINT AVANT SON 60^{ème} ANNIVERSAIRE</p> <p>CAPITAL DECES à répartir entre les enfants à charge</p>	25%																																
<p>ALLOCATION D'OBSEQUES</p> <p>en cas de pré-décès du conjoint lors du décès d'un enfant à charge</p>	<p>200% du PMSS (5 032€ en 2005) dans la limite des frais d'obseques 100% du PMSS (2 516€ en 2005) dans la limite des frais d'obseques</p>																																
<p>ARRET DE TRAVAIL</p>	<p>BASE DE LA GARANTIE = Salaire brut du dernier mois TA-TB x 12 + revenus variables des 12 derniers mois TA-TB</p>																																
<p>INCAPACITE DE TRAVAIL</p> <p>TOUTES CAUSES YIC MALADIE PROFESSIONNELLES OU ACCIDENT DE TRAVAIL</p> <p>FRANCHISE CONTINUE⁽¹⁾ INDEMNITE JOURNALIERE</p>	<p>DANS LA LIMITE DU SALAIRE NET D'ACTIVITE</p> <p>90 JOURS</p> <p>30% du salaire de base + Indemnités journalières SS dans la limite de 100% Brut</p>																																
<p>INVALIDITE PERMANENTE</p> <p>INCAPACITE CONSECUTIVE A UN ACCIDENT DE TRAVAIL</p> <p>taux d'incapacité supérieur ou égal à 50% et sans possibilité de travailler taux d'incapacité supérieur ou égal à 50% et avec possibilité de travailler taux d'incapacité inférieur à 50%</p> <p>INVALIDITE CONSECUTIVE A UNE MALADIE</p> <p>Invalidité 1ère catégorie Invalidité 2ème catégorie Invalidité 3ème catégorie</p>	<p>30% du salaire de base + Indemnités journalières SS 60% de la rente versée en invalidité 2ème ou 3ème catégorie aucune rente n'est versée</p> <p>60% de la rente versée en invalidité 2ème ou 3ème catégorie = 18% 30% du salaire de base + Indemnités journalières SS 30% du salaire de base + Indemnités journalières SS</p>																																

(1) Chez CASTORAMA, à condition que l'enregistrement du PACS date d'au moins 3 ans à la date de décès ou de l'IA.D.

(2) franchise continue de 90 jours

Pour la détermination de la franchise, il est tenu compte de tous les arrêts de travail résultant d'une même maladie ou d'un même accident (indemnisés ou non) intervenus dans l'entreprise au cours des 365 jours précédents.

En cas de rechute dans les 2 mois, il n'est pas fait application de la franchise et les indemnités sont calculées sur les mêmes bases qu'à la date du 1^{er} arrêts de travail

GARANTIES	garanties
DECES	BASE DE LA GARANTIE : TRANCHES A, ET B DES 12 MOIS CIVILS PRECEDENTS
DECES D'UN SALARIE	OPTION N°1 OPTION N°2 OPTION N°3
■ CAPITAL DECES	
DECES CONSECUTIF A UNE MALADIE	
CELIBATAIRE, VEUF, DIVORCE SANS ENFANT A CHARGE	250% 250% 250%
MARIÉ SANS ENFANT A CHARGE	360% 250% 250%
CELIBATAIRE, VEUF, DIVORCE AVEC UN ENFANT A CHARGE	350% 250% 250%
MARIÉ AVEC UN ENFANT A CHARGE	460% 250% 250%
MAJORATION PAR ENFANT A CHARGE SUPPLEMENTAIRE	100% - -
DECES CONSECUTIF A UN ACCIDENT	
CELIBATAIRE, VEUF, DIVORCE SANS ENFANT A CHARGE	500% 500% 500%
MARIÉ SANS ENFANT A CHARGE	720% 610% 610%
CELIBATAIRE, VEUF, DIVORCE AVEC UN ENFANT A CHARGE	700% 710% 710%
MARIÉ AVEC UN ENFANT A CHARGE	920% 600% 600%
MAJORATION PAR ENFANT A CHARGE SUPPLEMENTAIRE	200% 100% 100%
■ RENTE EDUCATION	
ENFANT AGE DE MOINS DE 11 ANS	- 10% -
ENFANT AGE DE 11 A 18 ANS	- 15% -
ENFANT AGE DE PLUS DE 18 ANS	- 20% -
CAS DES ORPHELINS DE PERE ET MERE	- - -
CAS DES ENFANTS HANDICAPES	- RENTE VAGERE -
LIM. GLOBALE DES RENTES POUR ENFANTS D'UNE MEME FAMILLE	- - -
■ RENTE DE CONJOINT	TRAITEMENT DE BASE LIMITE A LA TRANCHE B DU SALAIRE
RENTE VAGERE	- - 0,75% x (65 - AGE AU DECES)
RENTE TEMPORAIRE	- - 0,375% x (AGE AU DECES-25)
GARANTIES SUBSTITUTIVES POUR LES SALAIRES NON MARIÉS	-
■ RENTE EN FAVEUR DES ASCENDANTS	-
INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE D'UN SALARIE	
CAPITAL	100% DU CAPITAL DECES MALADIE
DISPOSITIONS CELIBATAIRES, VEUFs ET DIVORCES SANS ENFANT	-
DECES SIMULTANE OU POSTERIEUR DU CONJOINT	100%
FRAIS D'OBSÈQUES	
DECES DU SALARIE	200% DU PMSS
DECES DU CONJOINT	200% DU PMSS
DECES D'UN ENFANT A CHARGE	100% DU PMSS
DECES AU COURS D'UNE MISSION PROFESSIONNELLE	300% DU PMSS
NAISSANCE D'UN ENFANT MONGOLIEN	
ARRET DE TRAVAIL	BASE DE LA GARANTIE : TRANCHES A ET B DES 12 MOIS CIVILS PRECEDENTS
INCAPACITE DE TRAVAIL	(Y COMPRIS EN CAS DE MATERNITE)
INDENNITE JOURNALIERE	
AVANT RUPTURE DU CONTRAT	100% DU SALAIRE BRUT - SS
APRES RUPTURE DU CONTRAT	100% DU SALAIRE BRUT - SS
FRANCHISE	30 JOURS
INVALIDITE PERMANENTE	
INVALIDITE D'ORIGINE NON PROFESSIONNELLE	
3 ^{ème} CATEGORIE	100% DU SALAIRE BRUT - SS
APRES RUPTURE DU CONTRAT	
3 ^{ème} CATEGORIE	100% DU SALAIRE BRUT - SS
APRES RUPTURE DU CONTRAT	
1 ^{ère} CATEGORIE	60% DU SALAIRE BRUT - SS
APRES RUPTURE DU CONTRAT	
INCAPACITE PERMANENTE D'ORIGINE PROFESSIONNELLE	
TAUX D'INCAPACITE PERMANENTE (N) EGAL A 100%	
TAUX D'INCAPACITE PERMANENTE (N) ENTRE 90% ET 100%	
TAUX D'INCAPACITE PERMANENTE (N) ENTRE 33% ET 90%	
TAUX D'INCAPACITE PERMANENTE (N) ENTRE 50% ET 100%	100% DU SALAIRE BRUT - SS
AVEC IMPOSSIBILITE DE TRAVAILLER	
TAUX D'INCAPACITE PERMANENTE (N) ENTRE 50% ET 100%	60% DU SALAIRE BRUT - SS
AVEC POSSIBILITE DE TRAVAILLER	

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale valant 2 476 € en 2004.



 FH
 HB
 FC