

**AVENANT N° 1 A L'ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF  
AU REGIME DE PREVOYANCE DES SOCIETES PEUGEOT S.A.  
ET PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES**

**Après avoir rappelé que :**

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2009, le Groupe PSA a mis en place par accord collectif un régime de prévoyance collective obligatoire visant à couvrir de façon identique l'ensemble des collaborateurs des Sociétés Peugeot SA et Peugeot Citroën Automobiles SA. Les cotisations (1,67 % du salaire) sont réparties à 75 % à la charge de l'entreprise et à 25 % à la charge des salariés.

La couverture prévoyance est destinée à couvrir le salarié pendant sa période d'activité, ce qui l'amène à indemniser le salarié potentiellement jusqu'à la liquidation de ses droits retraite. Le régime est donc sensible aux modalités de départ en retraite.

La loi portant réforme des retraites de novembre 2010 a repoussé de 2 ans l'âge légal de départ à la retraite, passant ainsi de 60 à 62 ans.

Contractuellement, l'arrêt du paiement des prestations « invalidité » est fixé à l'âge légal de départ en retraite, à savoir maintenant 62 ans.

Par conséquent, l'assureur doit constater un allongement du versement des prestations Incapacité Temporaire de Travail et Invalidité pour les prestations en cours, ce qui entraîne une augmentation des provisions mathématiques. De plus, l'assureur doit tenir compte de cet impact pour les survenances futures, ce qui amène une modification du coût du risque « arrêt de travail ».

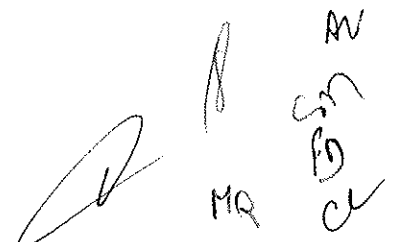
Par ailleurs, en cas d'arrêt de travail, le régime verse des indemnités en complément de la Sécurité Sociale. Il est donc sensible aux modalités de calcul des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale (IJSS).

Or, depuis 2012, l'IJSS est égale à 50 % du salaire brut plafonné à 1,8 fois le SMIC (2.574 euros en 2013) au lieu du PMSS (3.086 euros en 2013). Cette mesure entraîne un transfert de charge sur les régimes de prévoyance ainsi que sur les employeurs dans le cadre de leur maintien de salaire.

Enfin, notre contrat prend en charge, pendant 9 mois maximum, la couverture prévoyance des salariés qui quittent l'entreprise et qui perçoivent une indemnité du Pôle Emploi. La loi de la sécurisation de l'emploi de 2013 prévoit un allongement de cette portabilité de 9 mois à 12 mois à partir de juin 2015, ce qui génère des coûts supplémentaires sur le régime de prévoyance.

Toutes ces évolutions réglementaires nous ont donc amenés à revoir le taux de cotisation global du contrat d'assurance prévoyance du Groupe.

En conséquence, les parties se réunissent pour convenir des conséquences de ces modifications réglementaires.

  
A large, stylized signature is on the left. To its right are several smaller initials and signatures, including 'MR', 'AV', 'SM', 'BD', and 'CL'.

## Article 1 – Objet

Le présent avenant modifie et met à jour, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, l'ensemble des dispositions prévues par l'accord initial du 23 février 2009.

Le présent avenant a pour objet l'augmentation du taux global des cotisations du contrat de prévoyance et modifie l'article 5.1 de l'accord initial, afin de prendre en compte les évolutions réglementaires impactant le régime.

## Article 2 – Date d'entrée en vigueur

L'accord dans sa nouvelle forme entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

## Article 3 – Périmètre de l'avenant

L'accord et le présent avenant formant un accord unique, les Sociétés adhérentes à l'accord devront adhérer au présent avenant dans un délai de 6 mois à compter de sa date d'effet.

## Article 4 – Augmentation du taux global des cotisations de la couverture prévoyance

L'article 5.1 de l'accord initial est remplacé de la manière suivante :

Le taux global des cotisations pour l'ensemble des risques garantis incapacité invalidité et décès, s'élève à 2,00 % de la base des cotisations.

L'assiette des cotisations est constituée des sommes soumises à cotisations de Sécurité Sociale prévues à l'article L242-1 du code de la Sécurité Sociale, à l'exception des sommes isolées au sens des régimes de retraite complémentaire obligatoires, pour les tranches TA + TB + TC, définies comme suit :

- TA (Tranche A) : tranche de salaire comprise entre 0 et 1 fois le plafond Sécurité Sociale
- TB (Tranche B) : tranche de salaire comprise entre 1 et 4 fois le plafond Sécurité Sociale
- TC (Tranche C) : tranche de salaire comprise entre 4 et 8 fois le plafond Sécurité Sociale

Les cotisations servent au financement du contrat. Elles sont réparties à raison de 75 % à la charge de l'entreprise et 25 % à la charge des salariés, les taux étant exprimés en pourcentage de l'assiette et arrondis à la troisième décimale en faveur des salariés.

## Article 5 – Dépôt - Publicité

Conformément à la loi (article L.2231-6 du Code du travail), le présent avenant sera déposé à la DIRECCTE et au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes compétents.

Cet accord sera porté à la connaissance du personnel.

**AVENANT N° 1 A L'ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF  
AU REGIME DE PREVOYANCE DES SOCIETES PEUGEOT S.A.  
ET PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES**

Pour la Direction de PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES S.A.



Philippe DORGE  
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

CFDT



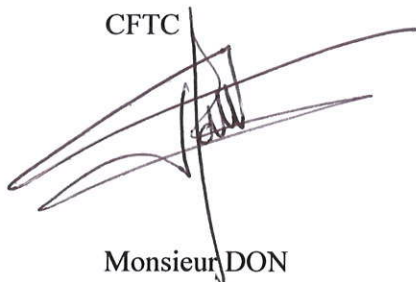
Monsieur MADEIRA

CFE-CGC



Madame VALLERON

CFTC




Monsieur DON

CGT

Monsieur MERAT

FO



Monsieur LAFAYE

GSEA



Monsieur MAFFI

Fait à Poissy le, 20 janvier 2014

**AVENANT N° 1 A L'ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF  
AU REGIME DE PREVOYANCE DES SOCIETES PEUGEOT S.A.  
ET PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES**

Pour la Direction de PEUGEOT S.A.



Philippe DORGE  
Directeur des Ressources Humaines

Pour l'Organisation Syndicale

CFE-CGC



Monsieur Jacques de SAINT-EXUPERY

Fait à Paris le, 20 janvier 2014

## ANNEXE 1 : COTISATIONS

Taux applicables au 1 <sup>er</sup> janvier 2014	Base de cotisation	Taux
Décès	Tranche A, B, C	0,70 %
Rentes éducation	Tranche A, B, C	0,31 %
Rentes temporaires de conjoint	Tranche A, B, C	0,09 %
Invalidité, Incapacité	Tranche A, B, C	0,90 %
<b>TOTAL</b>	Tranche A, B, C	<b>2,00 %</b>

- TA (Tranche A) : tranche de salaire comprise entre 0 et 1 fois le plafond Sécurité Sociale
- TB (Tranche B) : tranche de salaire comprise entre 1 et 4 fois le plafond Sécurité Sociale
- TC (Tranche C) : tranche de salaire comprise entre 4 et 8 fois le plafond Sécurité Sociale

