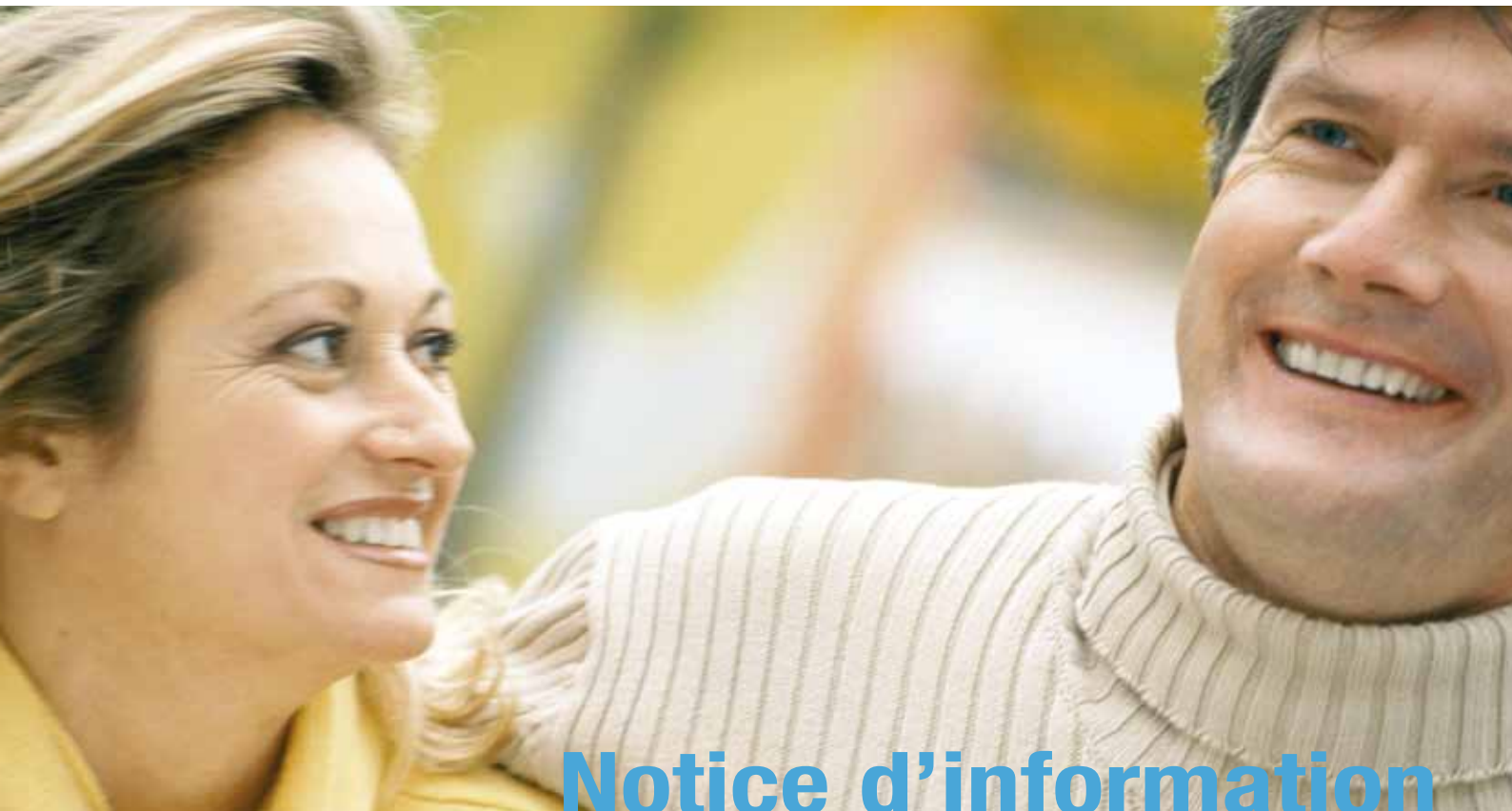


SOCIÉTÉ GÉNÉRALE



Notice d'information Prévoyance

Janvier 2009

DOCUMENT À CONSERVER

Sommaire

| | | | |
|---|----|---|----|
| Avant-propos..... | 4 | 4. Dispositions communes aux garanties décès | 16 |
| Garanties incapacité-invalidité | 5 | a/ Double effet | |
| 1. Objet | | b/ Garantie post-activité | |
| 2. Population couverte | | c/ Limites des garanties | 17 |
| 3. Prestations | | d/ Risques exclus | |
| a/ Incapacité temporaire de travail | | e/ Prescription | 18 |
| b/ Invalidité | 6 | f/ Maintien des garanties décès en cas d'arrêt de travail | |
| 4. Dispositions communes aux garanties incapacité-invalidité | 8 | g/ Cessation des garanties | |
| a/ Éléments de calcul des prestations | | Conséquences de la résiliation du contrat d'assurance | 19 |
| b/ Cumul des prestations | | 1. Garanties | |
| c/ Paiement des prestations | 9 | 2. Prestations en cours de service | |
| d/ Revalorisation des prestations | | Annexe 1 | |
| e/ Prescription | | Formalités à remplir | 20 |
| f/ Exclusions | | 1. Incapacité de travail - Invalidité | |
| g/ Cessation des garanties | | 2. Décès ou perte totale et irréversible d'autonomie | |
| Garanties décès et perte totale et irréversible d'autonomie | 10 | a/ Choix de l'option | |
| 1. Objet | | b/ Désignation bénéficiaire particulière | 21 |
| 2. Population couverte | | c/ Déclaration du décès et règlement des prestations | |
| 3. Prestations | | d/ Perte totale et irréversible d'autonomie | 22 |
| a/ Définition des garanties | | Annexe 2 | |
| b/ Choix de l'option | 11 | Choix d'option relatif aux garanties décès/rente éducation | |
| c/ Modalités de calcul des capitaux | | Annexe 3 | |
| d/ Versement des capitaux | 13 | Désignation particulière de bénéficiaire(s) | |
| e/ Transformation du capital en rente | 14 | Annexe 4 | |
| f/ Versement des rentes d'éducation | | Choix d'option relatif à la garantie post-activité | |

Avant-propos

Cette notice présente les garanties de prévoyance dont bénéficient les salariés de **SOCIÉTÉ GÉNÉRALE** qui dépendent de la Convention Collective de la Banque, y compris s'ils sont temporairement détachés ou expatriés.

L'adhésion au régime de prévoyance étant obligatoire, les cotisations sont déductibles du revenu imposable. Cette opération est effectuée automatiquement par les services de paie.

Les garanties du régime de prévoyance sont complémentaires de celles de la Sécurité sociale et sont destinées à prémunir le salarié ainsi que ses proches contre les risques :

- ➔ **d'incapacité de travail**
- ➔ **d'invalidité**
- ➔ **de décès.**

Ces garanties ont été définies avec le souci de s'adapter aux besoins des salariés :

- les garanties incapacité/invalidité sont majorées pour tenir compte des enfants à charge du salarié,
- les garanties décès sont articulées autour d'un système d'options qui permet à chacun de choisir les prestations les plus adaptées à sa situation de famille : capitaux, majorations, rentes d'éducation.

Le régime a été mis en place au 1^{er} janvier 1998 et reconduit par l'accord intervenu entre la Direction de SOCIÉTÉ GÉNÉRALE et les partenaires sociaux le 22 décembre 1999, accord complété par deux avenants signés respectivement en date du 9 juillet 2004 et du 20 décembre 2007.

Le régime a été confié à deux institutions de prévoyance :

- MÉDÉRIC Prévoyance
- L'URRPIMMEC, institution de prévoyance du groupe Malakoff Médéric, gestionnaire des garanties.

MÉDÉRIC Prévoyance et l'URRPIMMEC sont des institutions de prévoyance du groupe Malakoff Médéric, régies par le Code de la sécurité sociale.

Garanties incapacité-invalidité

1. Objet

Les garanties **incapacité-invalidité** ont pour objet d'assurer en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, le versement de **prestations de prévoyance incapacité ou invalidité** en complément des indemnités journalières et des pensions ou rentes versées par la Sécurité sociale ou la Caisse des Français de l'Étranger (CFE).

Les dispositions qui suivent, définies par rapport aux prestations de la Sécurité sociale, s'appliquent également intégralement dans le cas où le salarié est indemnisé par la CFE.

2. Population couverte

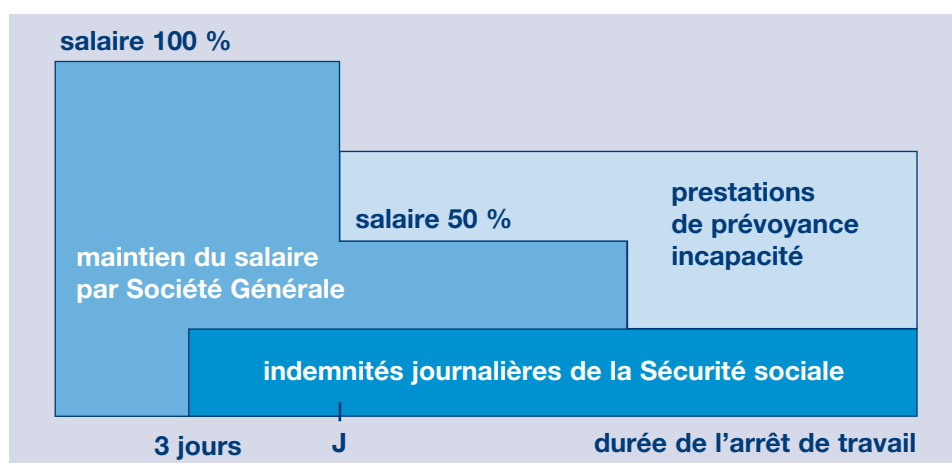
Tous les salariés en activité qui dépendent de la Convention Collective de la Banque bénéficient de ces garanties.

3. Prestations

a/ Incapacité temporaire de travail

■ Mécanisme de versement des prestations

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, le salarié perçoit des **prestations de prévoyance incapacité** complémentaires des indemnités journalières de la Sécurité sociale selon un mécanisme général qui peut se décrire comme suit :



Les prestations sont versées aussi longtemps que l'intéressé perçoit des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

■ Début du versement

Les prestations sont versées :

- à partir du jour (J) où les agents titulaires ont épuisé les droits à plein traitement tels que déterminés à l'article 54 de la Convention Collective de la Banque et, pour ceux qui en bénéficient, dans la note 1513 (affections de longue durée),
- au 11^e jour calendaire d'arrêt de travail continu pour les agents en période d'essai.

■ Fin du versement

Les prestations de prévoyance incapacité cessent d'être versées :

- à la reprise du travail,
- au paiement de la rente d'invalidité,
- au jour de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale.

■ Montant des prestations

Les prestations de prévoyance incapacité garantissent au salarié un certain niveau de ressources défini ci-dessous en pourcentage de la rémunération brute :

INCAPACITÉ TEMPORAIRE TOTALE DE TRAVAIL

| Origine (définitions de la Sécurité sociale) | Salarié ayant au plus un enfant à charge | Salarié ayant plus d'un enfant à charge |
|---|---|--|
| Maladie ou accident | 75 % (1) | 80 % (1) |
| Maladie professionnelle accident de trajet ou de travail | 90 % (1) | 95 % (1) |

(1) sous déduction :

- des prestations en espèces versées par la Sécurité sociale,
- et de l'allocation servie par Société Générale dans le cadre de l'article 54 de la Convention Collective de la Banque et de la note 1513.

b/ Invalidité

■ Modalités de versement

Une **prestation de prévoyance invalidité** est versée dès la reconnaissance par la Sécurité sociale de l'invalidité 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie ou lorsque le salarié bénéficie d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux d'incapacité ≥ 50 %.

Les prestations de prévoyance invalidité sont versées aussi longtemps que le salarié bénéficie des prestations de la Sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale.

■ Montant des prestations

Les prestations de prévoyance invalidité garantissent au salarié un certain niveau de ressources défini ci-dessous en fonction de la rémunération brute :

INVALIDITÉ ET INCAPACITÉ PERMANENTE PARTIELLE OU TOTALE

| Origine <i>(définitions de la Sécurité sociale)</i> | Salarié ayant au plus un enfant à charge | Salarié ayant plus d'un enfant à charge |
|---|---|---|
| Invalide 1 ^{re} catégorie qui ne travaille pas | 60 % (1) | 65 % (1) |
| Invalide 1 ^{re} catégorie qui travaille à mi-temps à la Société Générale | 90 % (2) | 95 % (2) |
| Invalide 2 ^e et 3 ^e catégorie | 75 % (1) | 80 % (1) |
| Perte totale et irréversible d'autonomie (3) (maladie professionnelle, accident de trajet ou de travail) | 90 % (1) | 95 % (1) |

(1) sous déduction :

- des prestations en espèces versées par la Sécurité sociale, exceptée la majoration pour tierce personne,
- de l'allocation servie par Société Générale dans le cadre de l'article 54 de la Convention Collective de la Banque et de la note 1513.

(2) sous déduction :

- des prestations en espèces versées par la Sécurité sociale,
- de l'allocation servie par Société Générale dans le cadre de l'article 54 de la Convention Collective de la Banque et de la note 1513,
- et du salaire versé par Société Générale.

(3) Est définie comme perte totale et irréversible d'autonomie résultant d'une maladie professionnelle ou d'un accident de trajet ou de travail une incapacité permanente dont le taux accordé par la Sécurité sociale est supérieur ou égal à 66 %. Lorsque ce taux est compris entre 50 et 66 % le salarié est assimilé à un invalide de 1^{re} catégorie.

Cas particulier des invalides 1^{re} catégorie travaillant à mi-temps à la Société Générale

Les invalides 1^{re} catégorie exerçant habituellement une activité à mi-temps et se trouvant en situation d'incapacité temporaire totale de travail reconnue et prise en charge par la Sécurité sociale bénéficient de la couverture incapacité temporaire totale de travail au titre du mi-temps.

Dans ce cas, il est déduit du niveau de ressources garanti par le régime de prévoyance :

- les prestations de Sécurité sociale versées au titre de l'arrêt de travail,
- l'allocation servie par Société Générale en vertu de l'article 54 de la Convention Collective de la Banque et de la note 1513.

Lorsque l'incapacité temporaire totale de travail des invalides 1^{re} catégorie exerçant habituellement une activité à mi-temps ne donne pas droit à une prestation de la Sécurité sociale, aucune prestation de prévoyance n'est versée au titre de cette incapacité temporaire totale de travail. Une couverture de prévoyance identique à celle des invalides qui ne travaillent pas leur est alors accordée.

4. Dispositions communes aux garanties incapacité-invalidité

a/ Éléments de calcul des prestations

■ Assiette des prestations

L'assiette des prestations est la **rémunération brute** prise en compte pour le versement des allocations servies au titre de l'article 54 de la Convention Collective de la Banque.

Pour les expatriés, l'assiette est le salaire de référence, soit le salaire fixe augmenté des autres éléments fixes de référence à caractère de salaire.

Dans tous les cas l'assiette des prestations est limitée à 175 319 EUR.

Cette limite est revalorisée au 1^{er} juillet de chaque année d'un pourcentage d'augmentation égal à la moyenne arithmétique des revalorisations décidées par les Conseils d'administration de l'URRPIMMEC et de MEDERIC Prévoyance.

Ce pourcentage annuel ne pourra pas être inférieur à 0,6 %.

■ Enfants à charge

Ce sont les enfants légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis, du salarié, de son conjoint ou de son concubin :

- recevables par l'Administration des Contributions Directes pour le quotient familial applicable à l'impôt sur le revenu ou recevant du salarié une pension alimentaire déductible du revenu imposable de celui-ci,
- et qui n'exercent pas d'activité professionnelle procurant des revenus supérieurs à 55 % du SMIC,
- et âgés de moins de 21 ans.

La limite d'âge est prorogée jusqu'au 26^e anniversaire si les enfants poursuivent des études et bénéficient du régime de Sécurité sociale des étudiants ou sont placés sous contrat d'apprentissage. Les enfants de moins de 26 ans qui poursuivent des études et qui exercent une activité professionnelle leur procurant des revenus inférieurs à 55 % du SMIC sont assimilés à des étudiants.

Il n'y a pas de limite d'âge pour les enfants handicapés et reconnus incapables d'exercer une quelconque activité rémunérée, sous réserve que le handicap ait été reconnu avant 21 ans et ait fait l'objet de l'attribution d'une carte d'invalidité civile.

Pour les expatriés, il convient d'apporter la preuve de la charge effective et permanente des enfants pris en compte comme il aurait été exigé par la législation fiscale française.

b/ Cumul des prestations

Le total de la rémunération perçue de l'employeur, des indemnités, rentes ou pensions versées par la Sécurité sociale, des allocations éventuellement versées par les ASSEDIC et des prestations du régime de prévoyance ne peut excéder après application des retenues pour charges sociales, la rémunération nette que le salarié aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

Ce plafonnement est effectué tant au début du versement des prestations de prévoyance qu'à l'occasion d'un changement de situation : passage de l'indemnisation à demi-solde au sans solde, passage de l'incapacité à l'invalidité, changement de catégorie d'invalidité.

En cas de dépassement, les prestations du régime de prévoyance sont réduites à due concurrence.

En cas de modification de sa situation vis-à-vis de la Sécurité sociale, le salarié doit sans délai en informer Société Générale. A défaut et en cas de versement indu de prestations, celles-ci devront être remboursées.

c/ Paiement des prestations

Le paiement des prestations de prévoyance est effectué automatiquement par le programme de paie de Société Générale sur présentation par le salarié de ses justificatifs de prestations de la Sécurité sociale.

d/ Revalorisation des prestations

Les prestations de prévoyance sont réévaluées périodiquement au 1^{er} juillet de chaque année d'un pourcentage d'augmentation égal à la moyenne arithmétique des revalorisations décidées au titre de l'année par les Conseils d'administration de l'URRPIMMEC et de MEDERIC Prévoyance. Ce pourcentage annuel ne pourra pas être inférieur à 0,6 %.

e/ Prescription

Les actions relatives à la mise en œuvre des garanties sont prescrites dans un délai de 5 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

f/ Exclusions

Les faits volontairement provoqués par le salarié ou qui résultent d'une tentative de suicide ou de mutilation volontaire ne sont pas couverts.

g/ Cessation des garanties

Les garanties prennent fin à la date de survenance de l'un des événements suivants :

- radiation des effectifs de l'entreprise,
- liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale.

Il faut noter cependant que la radiation des effectifs est sans incidence sur le bénéfice des prestations de prévoyance en cours de service, qui continuent d'être versées aussi longtemps que l'intéressé reste indemnisé par la Sécurité sociale.

Garanties décès et perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA)

1. Objet

Ces garanties ont pour objet d'assurer en cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie du salarié le versement de **capitaux** et éventuellement de **rentes d'éducation**, selon l'option choisie. Le salarié est considéré en état de perte totale et irréversible d'autonomie lorsque, avant son 60^e anniversaire, il est reconnu invalide 3^e catégorie par la Sécurité sociale ou bénéficie au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles d'une rente à 100 % avec majoration pour tierce personne. Il en est de même lorsque, entre son 60^e et son 65^e anniversaire, il est reconnu inapte au travail par la Sécurité sociale et bénéficie à ce titre d'une majoration pour tierce personne.

2. Population couverte

Les garanties décès applicables au personnel en activité sont étendues :

- aux agents bénéficiant d'un congé sans solde (congé parental, congé formation, congé conversion, congé pour création d'entreprise, convenance personnelle...),
- aux préretraités,
- aux retraités ayant opté pour la garantie décès post-activité, pour cette seule garantie.

3. Prestations

a/ Définition des garanties

Les salariés ont le choix entre 3 options : 1, 2, 3.

| Capitaux versés en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive | en % du traitement de base | | | | |
|--|----------------------------|----------|------------------------------------|---------------|---------------|
| | OPTION 1 | | | OPTION 2 | OPTION 3 |
| | Cause naturelle | Accident | Accident de circulation ou hold up | Toutes causes | Toutes causes |
| CVD (1) sans personne à charge | 180 % | 360 % | 540 % | 210 % | 250 % |
| Marié, sans personne à charge | 300 % | 600 % | 900 % | 350 % | 250 % |
| CVD (1) ou marié avec une personne à charge | 350 % | 700 % | 1 050 % | 405 % | 250 % |
| Majoration par personne à charge supplémentaire | 50 % | 100 % | 150 % | 55 % | - |
| Montant annuel de la rente d'éducation versée à chaque enfant à charge | | | | | |
| • Jusqu'au 13 ^e anniversaire | | néant | | néant | 10 % |
| • Du 13 ^e au 19 ^e anniversaire | | néant | | néant | 12 % |
| • Du 19 ^e au 26 ^e anniversaire si poursuite d'études et sans limite d'âge si handicap reconnu | | néant | | néant | 15 % |

(1) CVD : célibataire, veuf, divorcé, ou marié séparé judiciairement, sans relation de concubinage notoire et permanent. **La situation de famille "marié" est étendue au concubinage notoire et permanent et aux personnes liées par un pacte civil de solidarité** (voir définition p. 13).

b/ Choix de l'option

Pour les salariés présents dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2000, les choix effectués avant cette date restent valables.

Pour les salariés embauchés après cette date, le choix doit être exprimé dans un délai de 30 jours suivant l'embauche.

Il peut être modifié, sous réserve que le salarié ne soit pas en arrêt de travail le jour de la signification de son choix :

- lors de tout changement de situation de famille,
- ou à tout moment à condition qu'il y ait un intervalle de 2 ans entre chaque changement d'option.

Dans tous les cas, la modification prend effet au lendemain 0 heure de la date de réception de la demande par Société Générale qui en accuse réception.

En l'absence de choix notifié par le salarié, l'option 2 s'appliquera

c/ Modalités de calcul des capitaux

Le capital versé en cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie est fonction de la rémunération annuelle brute du salarié décédé et lorsque l'option choisie le prévoit, de sa situation de famille à la date du décès.

Dans le cadre de l'option 1, ce capital peut être majoré pour tenir compte des circonstances du décès (accident, accident de la circulation ou hold-up).

■ Assiette des prestations

Le traitement de base servant au calcul des prestations décès est la somme des deux éléments suivants de la rémunération :

- la partie de la rémunération obtenue en multipliant par douze la moyenne mensuelle des éléments du traitement qui doivent être réglés selon une périodicité mensuelle et qui ont été versés au cours des trois mois à temps complet (1) précédant l'arrêt de travail,
- les éléments de rémunération réglés selon une périodicité non mensuelle et versés au cours des douze mois précédant l'arrêt de travail.

(1) La notion de temps complet est à distinguer de la notion de temps plein et de celle de temps partiel.

Un salarié est réputé avoir été à temps complet au cours des 3 mois de référence s'il n'a eu aucune absence à demi-solde ou sans solde, que son régime de travail soit le temps plein ou le temps partiel.

Cas particuliers :

- les bénéficiaires de la préretraite progressive peuvent choisir dans leur contrat de travail le maintien des garanties décès sur la base du salaire reconstitué.
- pour les agents en congé sans solde le traitement de base est l'assiette de cotisation du mois civil précédant le décès ramenée à une valeur annuelle.

- pour les préretraités, le traitement de base est le salaire brut de l'exercice civil précédant la rupture du contrat de travail,
- pour les expatriés, l'assiette des prestations est le salaire de référence qui aurait été déclaré à la Sécurité sociale, soit le salaire fixe augmenté des autres éléments fixes de référence à caractère de salaire, augmenté de la part variable brute assujettie à cotisations sociales en France.

■ Revalorisation du traitement de base

Le traitement de base déterminé sur la période de référence est revalorisé entre la date du début d'indemnisation par le régime de prévoyance et la date du décès, d'un pourcentage d'augmentation égal à la moyenne arithmétique des revalorisations décidées chaque année par les Conseils d'administration de l'URRPIMMEC et de MEDERIC Prévoyance. Ce pourcentage annuel ne pourra être inférieur à 0,6 %.

■ Majorations liées à la situation de famille

La situation de famille est appréciée à la date du décès ou de la reconnaissance de la perte totale et irréversible d'autonomie.

• Mariage ou concubinage

La majoration "marié" est étendue au **concubinage notoire et permanent et aux personnes liées par un pacte civil de solidarité** (voir définition p. 13). Il n'est accepté qu'un seul conjoint par assuré.

• Personnes à charge

Outre les enfants à charge définis précédemment (p. 8), les personnes à charge prises en compte pour le calcul des majorations du capital sont :

- celles recevables par l'Administration des Contributions Directes pour le quotient familial applicable à l'impôt sur le revenu, à l'exclusion du conjoint,
- ou les ascendants et descendants recevant un revenu de l'assuré déductible du revenu imposable de celui-ci.

Pour les expatriés, il convient d'apporter la preuve de la charge effective et permanente des personnes prises en compte, comme il aurait été exigé par la législation fiscale française.

La situation des personnes à charge est appréciée à la date du décès ; s'y ajoutent les enfants nés viables dans les 300 jours suivant le décès.

■ Majorations pour décès accidentel ou perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) d'origine accidentelle

Lorsque l'option 1 a été choisie, le capital est majoré en cas de :

- **décès accidentel ou perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) d'origine accidentelle : doublement du capital de base,**
- **décès ou perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA), suite à un accident de la circulation ou un hold-up : triplement du capital de base.**

Par **accident**, on entend toute action soudaine et violente résultant d'une cause extérieure fortuite et indépendante de la volonté du salarié. Le décès ou la perte totale et irréversible d'autonomie sont d'origine accidentelle lorsqu'ils surviennent dans les 24 mois qui suivent un accident et qu'ils en sont la conséquence.

Par **accident de la circulation**, il faut entendre :

- tout accident occasionné sur une voie publique ou privée par l'action d'un véhicule, que ce véhicule transporte ou non le salarié et qu'il en soit conducteur ou passager,
- tout accident résultant de l'usage fait par le salarié de tout moyen de transport par voie de terre, ferroviaire, d'eau ou de mer. En cas de transport aérien, l'appareil doit être muni d'un certificat valable de navigabilité et le pilote, qui peut être le salarié lui-même, doit être en possession d'un brevet valable l'autorisant à piloter.

Par **hold-up**, il faut entendre toute attaque à main armée, séquestration, agression ou attentat survenus au titre de l'activité professionnelle.

En cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie, suite à un hold-up, ce sont les prestations de l'option 1 qui sont versées, à l'exclusion de toute autre garantie, sauf si l'option 3 a été choisie et que des enfants sont susceptibles de bénéficier de rentes d'éducation. Celles-ci sont alors versées normalement et les capitaux constitutifs de ces rentes sont déduits des capitaux dûs au titre des garanties de l'option 1.

La preuve de la relation directe de cause à effet entre l'accident et le décès ou la perte totale et irréversible d'autonomie du salarié ainsi que la preuve de la nature de l'accident incombent aux bénéficiaires.

d/ Versement des capitaux

■ Clause bénéficiaire type

En l'absence de désignation bénéficiaire particulière, le capital est versé dans l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint du participant, non divorcé et non séparé judiciairement, à défaut à la personne liée au participant par un pacte civil de solidarité (PACS), à défaut au concubin notoire et permanent (NB)
- à défaut, par parts égales entre eux, aux enfants du participant légitimes, reconnus ou adoptifs vivants ou représentés, nés ou à naître dans les trois cents jours qui suivent le décès
- à défaut, par parts égales entre eux, aux ascendants du participant et, en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité
- à défaut, aux héritiers du participant dans l'ordre de la dévolution successorale.

NB : Le concubin notoire et permanent doit apporter la preuve d'une vie commune d'au moins 2 ans à la date de décès. Les concubins ne doivent pas être mariés par ailleurs. La condition de durée de vie commune est supprimée si un enfant est né de cette union et qu'il a été reconnu par le salarié.

■ Désignation particulière de bénéficiaire(s)

Il est toujours possible, par désignation particulière, d'indiquer un ou plusieurs bénéficiaires de son choix en remplissant l'imprimé de désignation particulière de bénéficiaire(s) fourni par l'institution de prévoyance.

Cette désignation particulière peut éventuellement être effectuée par acte sous seing privé ou par acte authentique, sous réserve d'en informer l'institution de prévoyance.

Cette démarche peut plus particulièrement s'avérer nécessaire en cas de changement de situation de famille, notamment en cas de séparation.

Une nouvelle désignation particulière de bénéficiaire(s) annule et remplace toute désignation précédente.

Elle devient caduque en cas de mariage, de remariage, de conclusion d'un PACS ou de naissance d'un premier enfant et la clause type s'applique à défaut de l'établissement d'une nouvelle désignation particulière.

Toutefois, elle devient irrévocable en cas d'acceptation par le bénéficiaire. Dans ce cas, le salarié ne pourra plus revenir sur les termes de cette désignation sans l'accord du bénéficiaire désigné.

Cette irrévocabilité ne cesse qu'en cas de naissance d'un premier enfant.

■ Majorations pour enfants ou personnes à charge

Dans tous les cas, les majorations pour enfants ou personnes à charge sont versées par parts égales à chacun d'entre eux ou à leur représentant légal.

■ Perte totale et irréversible d'autonomie

En cas de **perte totale et irréversible d'autonomie**, c'est le salarié qui perçoit le capital, à sa demande.

Le versement de ce capital met fin à la garantie "capital décès".

e/ Transformation du capital en rente

Le bénéficiaire d'un capital peut opter à la date du versement pour la transformation de tout ou partie de ce capital en une rente revalorisable. Cette rente est fonction de l'âge du bénéficiaire, de la durée de service de la rente et des tables de mortalité réglementaires en vigueur le jour de la demande.

f/ Versement des rentes d'éducation

Lorsque l'option 3 a été choisie, le décès ou la perte totale et irréversible d'autonomie du salarié ouvrent droit au versement de rentes d'éducation en faveur de ses **enfants à charge**.

■ Bénéficiaires

Ce sont les enfants légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis, du salarié, de son conjoint ou de son concubin, considérés comme fiscalement à charge du salarié ou percevant de ce dernier une pension alimentaire déductible de son revenu imposable,

- de moins de 19 ans,
- de plus de 19 ans et de moins de 26 ans s'ils poursuivent des études, et sont inscrits au régime de Sécurité sociale des étudiants ou du régime d'assurance personnelle de la Sécurité sociale, ou sont placés sous contrat d'apprentissage, et n'exercent pas d'activité professionnelle procurant un revenu supérieur à 55 % du SMIC,

- ou quel que soit l'âge si, au moment du décès, ils sont handicapés et reconnus incapables d'exercer une quelconque activité rémunérée, sous réserve que le handicap ait été reconnu avant l'âge de 19 ans, et ait fait l'objet de l'attribution d'une carte d'invalidé civil.

Pour les expatriés, il convient d'apporter la preuve de la charge effective et permanente des enfants pris en compte, comme il aurait été exigé par la législation fiscale française.

■ Paiement des rentes

La date de **prise d'effet** des rentes est fixée au lendemain du jour du décès (ou de la reconnaissance de la perte totale et irréversible d'autonomie par la Sécurité sociale si le salarié en fait la demande).

Le **montant de la rente** est fonction de l'âge de l'enfant.

| Montant annuel de la rente | en % du traitement de base du salarié |
|---|---------------------------------------|
| jusqu'au 13 ^e anniversaire de l'enfant | 10 % |
| du 13 ^e au 19 ^e anniversaire de l'enfant | 12 % |
| du 19 ^e au 26 ^e anniversaire si l'enfant poursuit des études et sans limite d'âge si handicap reconnu avant l'âge de 19 ans | 15 % |

La rente est payée à **terme échu, mensuellement**, sous condition de vie et sur présentation annuelle d'un certificat de scolarité (ou du justificatif du handicap) à compter du 19^e anniversaire.

L'interruption des études qui n'est pas due à un cas de force majeure met fin au service de la rente, même dans le cas où ultérieurement, l'enfant décide de reprendre ses études.

Lorsque l'enfant change de classe d'âge la majoration de la rente intervient au premier jour du mois civil qui suit la date anniversaire.

La rente est revalorisée au 1^{er} juillet de chaque année d'un pourcentage d'augmentation égal à la moyenne arithmétique des revalorisations décidées au titre de l'année par les Conseils d'administration de l'URRPIMMEC et de MEDERIC Prévoyance. Ce pourcentage annuel ne pourra être inférieur à 0,6 %.

La rente est versée jusqu'à la fin du mois civil au cours duquel l'enfant cesse de remplir les conditions requises pour être bénéficiaire.

En cas de décès du bénéficiaire, un prorata de rente est dû pour le mois en cours.

La rente d'éducation est versée au représentant légal de l'enfant ou à l'enfant bénéficiaire, sur sa demande, s'il a la capacité juridique.

Le montant total des rentes dues à la suite d'un décès ne peut excéder 60 % du traitement brut, éventuellement revalorisé, du salarié décédé. S'il y a lieu, les prestations sont réduites proportionnellement.

4. Dispositions communes aux garanties décès

a/ Double effet

En cas de **décès simultané ou postérieur du conjoint**, non remarié et âgé de moins de 65 ans :

- Options 1 et 2 : un capital supplémentaire est réparti entre les enfants à charge du conjoint dans la mesure où ils étaient à charge du salarié à la date du décès.

Ce capital est égal à 100 % du traitement de base du salarié décédé, éventuellement revalorisé.

- Option 3 : les rentes d'éducation sont doublées.

Le montant maximum des rentes d'éducation susceptibles d'être versées par famille est alors porté à 120 % du traitement de base, revalorisé, du salarié décédé.

b/ Garantie post-activité

■ Modalités de la garantie

En contrepartie d'une réduction de leur garantie en période d'activité, les assurés ont la possibilité, à l'âge de 50 ans, 55 ans, ou 60 ans, d'opter pour un maintien de la couverture décès au-delà de leur départ de l'entreprise.

Le choix de la garantie décès post-activité est irréversible.

■ Garantie décès pendant l'activité

La souscription à la garantie décès post-activité entraîne, à partir de la date d'effet du choix, une réduction du capital versé en cas de décès pendant l'activité, de 100 % du traitement de base décès, dans la limite de quatre plafonds Sécurité sociale, quelle que soit l'option choisie.

■ Durée de la garantie

La durée de la garantie décès post-activité est équivalente à celle d'activité ayant donné lieu à réduction de la couverture décès.

Elle ne peut toutefois excéder :

- 10 années après le départ de l'entreprise ou la mise à la retraite pour une souscription à 50 ans,
 - 7 années après le départ de l'entreprise ou la mise à la retraite pour une souscription à 55 ans,
 - 5 années après le départ de l'entreprise ou la mise à la retraite pour une souscription à 60 ans,
- et prend fin en tout état de cause au 75^e anniversaire.

Cas particulier des salariés quittant l'entreprise avant leur 60^e anniversaire :

- Les préretraités bénéficient de la couverture dans les mêmes conditions que les assurés en activité, la date théorique de cessation d'activité retenue pour la garantie décès post-activité étant la date à laquelle ils font valoir leurs droits à la retraite.
- Lorsque les assurés quittent l'entreprise avant 60 ans, pour un motif autre que la préretraite, la date de début de couverture décès post-activité est la date du départ de l'entreprise, la durée de la garantie est alors égale au nombre entier de mois écoulés entre la date d'effet de la souscription et la date de départ de l'entreprise, sans pouvoir excéder 10 années.

■ Montant du capital garanti

Le capital décès versé au titre de la garantie décès post activité est égal à 100 % du dernier traitement annuel de base décès, à l'exclusion de toute prime liée au départ du salarié et dans la limite de quatre plafonds de la Sécurité sociale, minorée respectivement de 10 %, 15 % ou 20 % selon que la souscription est intervenue à 50, 55 ou 60 ans, par année écoulée entre la date du départ de l'entreprise ou de mise à la retraite et la date du décès.

La garantie s'applique donc de la manière suivante :

| Capital versé en cas de décès au cours de la période de garantie post activité Exprimé en % du dernier traitement de base décès (limité à 4 plafonds Sécurité sociale) et selon la date du décès (année suivant le départ de l'entreprise ou la mise à la retraite) | | | | | | | | | | |
|---|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|
| Souscription à | 1 ^e année | 2 ^e année | 3 ^e année | 4 ^e année | 5 ^e année | 6 ^e année | 7 ^e année | 8 ^e année | 9 ^e année | 10 ^e année |
| 50 ans | 100 % | 90 % | 80 % | 70 % | 60 % | 50 % | 40 % | 30 % | 20 % | 10 % |
| 55 ans | 100 % | 85 % | 70 % | 55 % | 40 % | 25 % | 10 % | - | - | - |
| 60 ans | 100 % | 80 % | 60 % | 40 % | 20 % | - | - | - | - | - |

c/ Limites des garanties

Les sommes correspondant aux garanties définies dans le cadre des différentes options ne peuvent excéder les limites suivantes : (valeur au 1^{er} juillet 2007)

| Option choisie | Option 1 | Option 2 | Option 3 (1) |
|---|---------------|---------------|---------------|
| Décès cause naturelle | 1 090 242 EUR | 1 332 518 EUR | 1 332 518 EUR |
| Décès accident | 1 817 070 EUR | 1 332 518 EUR | 1 332 518 EUR |
| Décès accident de la circulation ou hold-up | 2 422 759 EUR | 1 332 518 EUR | 1 332 518 EUR |

(1) Somme du capital décès et éventuellement des capitaux constitutifs des rentes d'éducation.

Ces limites sont revalorisées au 1^{er} juillet de chaque année d'un pourcentage d'augmentation égal à la moyenne arithmétique des revalorisations décidées au titre de l'année par les Conseils d'administration de l'URRPIMMEC et MEDERIC Prévoyance. Ce pourcentage ne pourra pas être inférieur à 0,6 %.

d/ Risques exclus

■ **Décès "toutes causes" et rentes d'éducation** : le suicide volontaire et conscient est exclu dans les 2 ans qui suivent l'affiliation du salarié.

Avant l'expiration de ces 2 années, la garantie s'applique néanmoins si, à la date du décès, le salarié a bénéficié depuis au moins 2 ans d'une couverture en cas de décès dans le cadre d'un régime collectif de prévoyance d'entreprise.

■ Décès accidentel

Le bénéfice de la **majoration pour décès accidentel** n'est pas dû dans le cas d'accidents résultant :

- du fait volontaire ou intentionnel du salarié,
- du suicide,
- de guerres civiles ou étrangères, d'émeutes, actes de terrorisme, rixes, si le salarié y a pris une part active et sauf cas de légitime défense ou d'assistance à personne en danger ou lorsque le salarié a agi afin de préserver les biens ou les intérêts de Société Générale,
- de la conduite d'un véhicule en état d'ivresse par le salarié, le taux d'alcoolémie du salarié étant supérieur au taux légal en vigueur le jour de l'accident,
- de l'usage de stupéfiants non prescrits médicalement si le salarié est à l'origine de l'accident,
- de l'explosion d'un engin destiné à exploser par suite de la transmutation du noyau de l'atome.

e/ Prescription

En cas de décès, les actions relatives à la mise en œuvre des garanties sont prescrites dans un délai de 10 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Pour le versement anticipé des capitaux en cas d'invalidité absolue et définitive, le délai de prescription est de 2 ans à compter de la notification de la Sécurité sociale.

f/ Maintien des garanties décès en cas d'arrêt de travail

En cas d'arrêt de travail, les garanties décès sont maintenues pendant toute la durée du versement des prestations de la Sécurité sociale (indemnités journalières, pensions ou rentes) et éventuellement jusqu'à la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale.

g/ Cessation des garanties

Les garanties décès cessent à la date de survenance de l'un des événements suivants :

- radiation des effectifs sauf pour les préretraités, les salariés ayant opté pour la garantie post-activité et pour les bénéficiaires de prestations prévoyance incapacité-invalidité,
- liquidation de la retraite de la Sécurité sociale (sauf garantie post-activité).

Conséquences de la résiliation du contrat d'assurance

1. Garanties

La résiliation du contrat d'assurance entraîne, à sa date d'effet, la cessation des garanties pour tous les salariés en activité, en congé sans solde et les préretraités.

Ceux-ci ont alors la possibilité de souscrire une garantie individuelle "capital décès" sans période probatoire ni formalités médicales, sous réserve d'en faire la demande dans les 2 mois qui suivent la date d'effet de la résiliation du contrat.

Cependant, les garanties en cas de décès sont maintenues aux salariés en arrêt de travail pendant toute la durée du versement par la Sécurité sociale des indemnités journalières, pensions d'invalidité ou rentes d'accident du travail ou maladie professionnelle correspondant à un taux d'incapacité $\geq 50\%$ et dont le fait générateur se situe pendant la durée du contrat d'assurance.

Les garanties décès post-activité des salariés ayant quitté l'entreprise, à l'exception des préretraités, sont maintenues jusqu'à leur échéance normale.

Il en est de même de la garantie "double effet" en cas de décès ultérieur du conjoint survivant d'un salarié décédé antérieurement à la date de résiliation du contrat d'assurance.

2. Prestations en cours de service

La résiliation du contrat d'assurance est sans incidence sur la poursuite du versement des prestations prévoyance incapacité et invalidité et des rentes d'éducation dont le fait générateur se situe pendant la durée du contrat d'assurance.

Ces prestations continuent d'être versées jusqu'à leur échéance normale, y compris les revalorisations dues postérieurement à la date de résiliation du contrat d'assurance.

Formalités à remplir

1. Incapacité de travail - Invalidité

Les prestations d'incapacité de travail et d'invalidité étant calculées et versées par l'intermédiaire du système de paie de Société Générale, c'est auprès de l'employeur que le salarié doit fournir les pièces justificatives de l'arrêt de travail pour maladie ou accident du travail :

- décomptes de paiement des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale,
- notification d'attribution d'une pension d'invalidité ou d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle et justificatifs ultérieurs du paiement de ces prestations par la Sécurité sociale.

Si le salarié a des enfants à charge, il convient de fournir les pièces justificatives suivantes :

- extrait d'acte de naissance du salarié, daté de moins de 3 mois,
- pour les enfants âgés de plus de 18 ans, certificat de scolarité ou d'apprentissage, et pour les enfants handicapés, carte d'invalidité et justificatifs de l'incapacité de travail,
- et éventuellement, copie du dernier avis d'imposition du salarié, justificatif des ressources de l'enfant...

2. Décès ou perte totale et irréversible d'autonomie

a/ Choix de l'option

Le choix d'option ou le changement d'option est effectué sur le document figurant en annexe 2 et doit être transmis à Société Générale :

- dans les 30 jours qui suivent l'embauche,
- à tout moment en cas de changement de situation de famille ou au-delà des 2 ans qui suivent le choix d'option précédent.

A défaut de choix exprimé, l'option 2 s'appliquera (cf. p. 11).

Le choix d'option ou son changement est transmis à Société Générale qui en accuse réception pour prendre effet au lendemain 0 heure de la date de réception du document.

b/ Désignation particulière de bénéficiaire(s)

Au cas où la clause type du régime (cf. p. 13) ne conviendrait pas, il est possible à tout moment de désigner un ou plusieurs bénéficiaires de son choix sur le document figurant en annexe 3.

La désignation ainsi opérée sera adressée directement à l'URRPIMMEC à l'adresse suivante :

**URRPIMMEC
Service Prévoyance (PRE)
4 rue de la Redoute
78280 GUYANCOURT**

Ce document ne doit pas transiter par l'intermédiaire de l'employeur.

Les formulaires de choix d'option ou de désignation particulière de bénéficiaire(s) peuvent être demandés par les salariés auprès de leur responsable administratif du personnel à Société Générale.

c/ Déclaration du décès et règlement des prestations

Le décès doit être déclaré à Société Générale qui effectue auprès de l'URRPIMMEC la demande de versement des capitaux garantis et éventuellement des rentes d'éducation.

Le dossier de demande de prestations comprend :

- l'attestation par Société Générale que le salarié était bien garanti,
- le rappel de l'option en vigueur,
- le traitement de base des prestations dues.

L'URRPIMMEC procède au paiement des capitaux et à la liquidation des rentes après réception des pièces justificatives.

Ces pièces sont réclamées par l'URRPIMMEC auprès du ou des bénéficiaires et comprennent notamment :

- copie de l'acte de décès du salarié,
- un certificat médical attestant que le décès est dû ou non à une cause naturelle,
- les pièces justificatives de la qualité de bénéficiaire : acte de naissance du conjoint survivant, copie du livret de famille, si nécessaire acte notarié désignant les enfants ou ayants droit, preuves du concubinage notoire et permanent, PACS...
- les pièces justificatives concernant les personnes à charge donnant lieu à majorations,
- tout autre justificatif nécessaire pour l'instruction du dossier.

d/ Perte totale et irréversible d'autonomie

La demande de versement par anticipation du capital garanti et éventuellement des rentes d'éducation doit être effectuée par le salarié dans un délai de 2 ans (prescription légale) à compter de la date de notification par la Sécurité sociale de l'attribution d'une pension d'invalidité 3^e catégorie ou d'une rente d'accident du travail à 100 % avec tierce personne.

La notification de la Sécurité sociale doit être adressée à l'URRPIMMEC à l'appui de la demande ainsi que les pièces justificatives concernant les personnes à charge donnant lieu à majorations.

Recommandations pour la rédaction de la désignation particulière de bénéficiaire(s)

La clause bénéficiaire type figurant au contrat collectif est rappelée ci-dessous :

En cas de décès du participant, le capital est versé dans l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint du participant, non divorcé et non séparé judiciairement, à défaut à la personne liée par un pacte civil de solidarité (PACS), à défaut au concubin notoire et permanent (NB) ;
- à défaut, par parts égales entre eux, aux enfants du participant légitimes, reconnus ou adoptifs vivants ou représentés, nés ou à naître dans les trois cents jours qui suivent le décès ;
- à défaut, par parts égales entre eux, aux ascendants du participant et, en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité ;
- à défaut, aux héritiers du participant dans l'ordre de la dévolution successorale.

NB : Le concubin notoire et permanent vit avec le participant depuis au moins deux ans à la date du décès. Ni lui, ni le participant ne sont mariés.

Ce délai n'est pas exigé si un enfant reconnu par le participant est né de cette union.

Le concubin survivant doit apporter la preuve que ces conditions sont remplies.

Dans le cas où cette clause ne répondrait pas à vos désirs, nous vous invitons à prendre connaissance des recommandations suivantes pour rédiger la désignation particulière de bénéficiaire(s), et éventuellement à demander conseil à un professionnel du droit.

DÉSIGNATION PARTICULIÈRE DE BÉNÉFICIAIRE(S)

En cas de désignation de plusieurs personnes, il est indispensable de préciser si l'une est prioritaire par rapport aux autres, ou d'indiquer la part de chacune si elles sont toutes bénéficiaires concurremment :

- si la première personne désignée est prioritaire, il faut faire suivre sa désignation de la mention "**ou à défaut...**" et ainsi de suite pour les autres bénéficiaires prévus,

- si toutes les personnes mentionnées sont bénéficiaires par parts égales, il faut faire suivre l'énumération des bénéficiaires de la mention "**par parts égales et, en cas de décès de l'un d'eux, la totalité aux survivants par parts égales**" pour permettre le report de la part du bénéficiaire qui décéderait avant le participant lui-même aux autres bénéficiaires,

- si toutes les personnes mentionnées sont bénéficiaires, mais chacune d'une manière inégale, il faut exprimer la part attribuée en pourcentage du capital total et ajouter (par exemple) "**en cas de décès de l'un d'eux la part de capital est répartie également sur les survivants**".

Il est indispensable de préciser pour chaque bénéficiaire, le nom, nom de jeune fille, prénom, date de naissance et adresse.

DÉSIGNATION DES ENFANTS

Si le participant désigne "ses enfants", d'une manière générale, il est préférable de ne pas mentionner les noms des enfants (car cela exclurait ceux à naître) et d'adopter la formule suivante :

"Mes enfants nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales".

La mention "**représentés**" fait que les descendants de l'enfant qui décéderait avant le participant deviennent bénéficiaires à ses lieu et place (cas des petits-enfants du participant).

En ce qui concerne les enfants mineurs, le capital est versé entre les mains de l'Administrateur Légal des biens de l'enfant (l'ex-conjoint éventuellement) avec l'accord du Juge des Tutelles.

DÉSIGNATION DES PARENTS

- si le participant désigne "**ses parents**", il doit mettre (par exemple) "mon père et ma mère par parts égales et, en cas de décès de l'un d'eux, la totalité au survivant",

- si l'un des deux est désigné en priorité par rapport à l'autre, le participant doit mettre "mon père ou à défaut ma mère" (ou inversement).

Remarque : Ne pas oublier de préciser en fin de déclaration : "à défaut à mes héritiers à proportion de leurs parts héréditaires".



Médéric Prévoyance Institution de prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale - 21 rue Laffitte - 75009 Paris - Tél. 01 56 03 34 56 Fax 01 56 03 45 67
Une institution de prévoyance du groupe Malakoff Médéric - malakoffmederic.com

URRPIMMEC Institution de prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale - 15 avenue du Centre - Guyancourt - 78281 Saint-Quentin-Yvelines cedex - Tél. 01 30 44 40 40 - Fax. 01 30 44 48 88
Une institution de prévoyance du groupe Malakoff Médéric - Siège social - 21 rue Laffitte 75009 Paris - Tél. 01 56 03 34 56 - Fax. 01 56 03 45 67 - malakoffmederic.com