

ACCORD DE GROUPE RELATIF A LA PREVOYANCE LOURDE

Entre le groupe de Sociétés suivant :

- TOTAL S.A.
- ELF EXPLORATION PRODUCTION S.A.S.
- TOTAL RAFFINAGE MARKETING
- TOTAL FLUIDES S.A.
- TOTAL ADDITIFS ET CARBURANTS SPÉCIAUX S.A.
- TOTAL LUBRIFIANTS S.A.
- TOTALGAZ S.N.C.
- TOTAL E&P FRANCE S.A.
- TIGF S.A.
- ELF AQUITAINE S.A.

Représenté par **Monsieur François VIAUD**, Directeur des Ressources Humaines, ayant reçu mandat de toutes les Sociétés susvisées pour la conclusion du présent accord de Groupe.

D'une part,

Et les Organisations Syndicales représentatives au niveau du groupe de Sociétés susvisé :

CFDT

CFE-CGC


CGT

CGT-FO

SICTAME-UNSA

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit.

Handwritten initials and signatures: a stylized signature, KB, CF, FP, and RV.

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
TITRE I - OBJET ET PERIMETRE	5
Article 1 – Objet	5
Article 2 – Périmètre	5
TITRE II - DISPOSITIF A ADHESION COLLECTIVE OBLIGATOIRE (« DACO »)	6
Article 1 – Bénéficiaires	6
Article 1.1. Cas général	6
Article 1.2. Cas particuliers	6
Article 2 – Garanties assurées	8
Article 3 –Cotisations	8
Article 3.1. Taux de cotisations	8
Article 3.2. Répartition de la cotisation	9
Article 3.3. Régime fiscal et social	9
TITRE III – MAINTIEN DE SALAIRE	10
Article 1 – Objet	10
Article 2 – Bénéficiaires	10
Article 3 – Garantie maintien de salaire en cas de maladie ou accident	10
Article 3.1. Situations particulières	10
Article 3.2. Accident causé par un tiers	11
TITRE IV – DISPOSITIFS PARTICULIERS	13
Article 1 – Bénéficiaires	13
Article 2 – Prestations	13
Article 3 – Taux et répartition de la cotisation	13
Article 3.1. Salariés « pré-retraités » avec rupture du contrat de travail	13
Article 3.2. Retraités	13
Article 3.3. Populations Z	14

Handwritten marks: ✂, KG, CF, PF, R

TITRE V – SUIVI DU CONTRAT D’ASSURANCE	15
Article 1 – Commission de suivi de la prévoyance lourde	15
Article 2 – Réexamen périodique du choix de l’organisme assureur	15
TITRE VI – DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES	16
Article 1 – Changement d’organisme assureur et revalorisation des rentes en cours de service	16
Article 2 – Notice légale d’information	16
Article 3 – Entreprises extérieures	16
TITRE VII – CONDITIONS D’APPLICATION DU PRESENT ACCORD	17
Article 1 – Durée et effets contractuels	17
Article 2 – Révision – Dénonciation	17
Article 3 – Dépôt de l’accord	17
ANNEXES	19
Annexe 1 – Garanties	19
Annexe 2 – Assiette des cotisations et des prestations	24
Annexe 3 – Définition enfants à charge et conjoint handicapé	28
Annexe 4 – Cas des salariés à temps partiel thérapeutique	29
Annexe Z	30

KB

CF

CF

FP

FV

PREAMBULE

Dans le prolongement de la négociation intervenue pour la couverture complémentaire santé, qui s'est conclue par la signature d'un accord de Groupe en date du 12 juillet 2007, la Direction et les Organisations Syndicales sont convenues de poursuivre leurs travaux concernant le dispositif de prévoyance lourde applicable au sein des Sociétés parties à l'accord du 15 mars 2002.

L'accord signé le 19 décembre 2008, qui marquait la fin de la première étape de ces travaux, a permis :

- d'assurer la conformité du régime de prévoyance lourde applicable aux salariés avec les dispositions de la loi n°2003-775 du 21 août 2003 ;
- de traiter de façon identique les salariés en situation de concubinage ou pacsés et les salariés mariés concernant la couverture du risque décès ;
- de mettre en place une garantie supplémentaire visant à aider le salarié à faire face aux conséquences du décès de son conjoint/concubin ou partenaire Pacs.

La Direction et les Organisations Syndicales étaient convenues de parachever ultérieurement leurs travaux par la négociation d'un accord de Groupe simplifié relatif à la prévoyance lourde intégrant les modifications apportées par l'accord du 19 décembre 2008.

Dans cet objectif, un groupe de travail dédié, composé de représentants de la Direction et des Organisations syndicales, a préparé une rédaction simplifiée¹ et unifiée des accords collectifs des 15 mars 2002 et 19 décembre 2008.

Les résultats des travaux de ce groupe de travail ont été présentés à la Direction et aux Organisations Syndicales le 26 mai 2010.

Le présent accord marque la seconde et ultime étape des travaux menés par la Direction et les Organisations Syndicales sur le thème de la prévoyance lourde.

Il n'a pas vocation à modifier la population des bénéficiaires des accords des 15 mars 2002 et 19 décembre 2008, il se substitue sans autre formalité, à compter de son entrée en vigueur, aux dits accords.

KM

¹ Le travail de « simplification » visait à rendre plus lisibles et accessibles les dispositions de l'accord du 15 mars 2002. Il s'agissait principalement de supprimer toutes les dispositions désuètes et de simplifier la structure rédactionnelle de l'accord. Ce travail - de pure forme - n'avait en aucun cas pour objectif de modifier les dispositions de l'accord du 15 mars 2002.

✱ CF FP FW

TITRE I - OBJET ET PERIMETRE

ARTICLE 1 – OBJET

Le présent accord définit :

- les engagements de l'employeur de maintien de salaire, en cas de maladie, accident, maternité, adoption ou paternité,
- la couverture prévoyance lourde visant les risques incapacité de travail, invalidité, invalidité absolue et définitive et décès (y compris décès du conjoint/concubin/partenaire Pacs du salarié). Ces garanties sont financées par l'employeur et/ou les salariés ou anciens salariés selon les taux et la répartition déterminés par le présent accord.

Les dispositions du présent accord répondent aux exigences légales et réglementaires relatives à la prévoyance lourde, en vigueur à la date de sa signature.

ARTICLE 2 – PERIMETRE

Le présent accord est applicable au groupe de Sociétés suivant :

- TOTAL S.A.
- ELF EXPLORATION PRODUCTION S.A.S.
- TOTAL RAFFINAGE MARKETING
- TOTAL FLUIDES S.A.
- TOTAL ADDITIFS ET CARBURANTS SPÉCIAUX S.A.
- TOTAL LUBRIFIANTS S.A.
- TOTALGAZ S.N.C.
- TOTAL E&P FRANCE S.A.
- TIGF S.A.
- ELF AQUITAINE S.A.

Les personnels des comités d'établissement (CE) et les personnels des comités centraux d'entreprise (CCE) pourront, sur demande des Secrétaires, bénéficier des garanties objet du présent accord collectif, le CE ou le CCE remplissant les obligations de l'employeur.

KB

JP
CF
FP
FV

TITRE II - DISPOSITIF A ADHESION COLLECTIVE OBLIGATOIRE (« DACO »)

ARTICLE 1 - BENEFICIAIRES

Article 1.1. Cas général

Sont adhérents au « DACO », les salariés :

- affiliés obligatoirement à un régime de sécurité sociale (ou à un régime substitutif au régime de sécurité sociale s'agissant des salariés en mobilité internationale) ;
- et liés par un contrat de travail (sans condition d'ancienneté) avec l'une des Sociétés partie au présent accord.

L'adhésion des salariés au « DACO » est obligatoire. Ces derniers ne peuvent, par conséquent, s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Les modalités de calcul des cotisations sont définies en annexe 2.

Article 1.2. Cas particuliers

1.2.1. Salariés dont le contrat de travail est suspendu

L'adhésion des salariés au « DACO » est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire (total ou partiel), ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par la Société.

Sont également adhérents au « DACO », à titre dérogatoire et pour les seules garanties décès et Invalidité Absolue et Définitive, les salariés dont le contrat de travail est suspendu sans aucun maintien de rémunération pour l'une des raisons suivantes :

- congé parental d'éducation ;
- congé de présence parentale ;
- congé de solidarité familiale
- congé de soutien familial ;
- congé de solidarité internationale ;
- congé individuel de formation non rémunéré par l'entreprise ;
- congé pour création d'entreprise ;
- congé sans solde de moins de 6 mois, pour une période d'absence continue ;
- congé pour suivi de conjoint lorsque celui-ci est salarié du Groupe TOTAL ;

sous réserve de l'engagement pris par le salarié, à la date de suspension du contrat de travail, de prendre en charge sa part de cotisations. Ce choix est définitif.

Handwritten initials: KS, CF, FV, FA, and a signature.

1.2.2. Salariés en invalidité non radiés des effectifs

L'adhésion des salariés au « DACO » est maintenue en cas d'invalidité dès lors qu'ils ne sont pas radiés des effectifs et qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'une rente invalidité versée par l'organisme habilité.

1.2.3. Salariés travaillant à temps partiel

Les salariés travaillant à temps partiel sont adhérents au « DACO ».

Toutefois, ils ont la possibilité d'opter, pour les garanties décès/Invalidité Absolue et Définitive/invalidité, entre :

- des prestations de l'organisme assureur et des cotisations calculées sur la base du salaire temps partiel réellement perçu,
- des prestations de l'organisme assureur et des cotisations calculées sur la base du salaire reconstitué à temps plein.

S'ils optent pour cette dernière possibilité, la contribution employeur portant sur le différentiel entre le salaire réel et le salaire reconstitué à temps plein, est intégrée dans l'assiette des cotisations.

Il appartient au salarié de faire connaître son choix lors de la signature de l'avenant de travail à temps partiel. Ce choix est définitif pour la durée de l'avenant.

1.2.4. Stagiaires

Les stagiaires effectuant leur stage dans le cadre d'une convention établie entre l'organisme d'enseignement et l'entreprise bénéficient du « DACO » pour les seules garanties décès et Invalidité Absolue et Définitive, exclusivement sous forme de capital (option 1).

1.2.5. Bénéficiaires du dispositif de portabilité des droits prévoyance

Les Sociétés parties au présent accord mettent en œuvre, à effet du 1er juillet 2009, l'obligation issue de l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008, dernièrement modifié par un avenant n°3 du 18 mai 2009, permettant aux salariés de bénéficier du maintien des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage (à l'exception du licenciement pour faute lourde).

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions et modalités fixées par l'Accord National Interprofessionnel et détaillées dans le cadre d'une note d'information remise au salarié à l'occasion de son départ de l'entreprise.

Le financement de ce dispositif est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes conditions de taux et de répartition que celles applicables aux salariés de l'entreprise et déterminées à l'article 3 du titre II du présent accord collectif.

En cas d'adhésion au dispositif de portabilité des droits prévoyance, le salarié acquitte la totalité de sa quote-part des cotisations mensuelles (et de la CSG et CRDS) correspondant à la durée maximum de maintien des garanties à laquelle il peut prétendre, au plus tard à la date à laquelle le contrat de travail prend fin (paiement par prélèvement sur solde de tout compte).

En cas de renonciation du salarié au bénéfice de ce droit dans les dix jours suivant la date de la cessation du contrat de travail ou en cas d'évolution de sa situation professionnelle entraînant une cessation anticipée du maintien des garanties, les cotisations (et la CSG/CRDS) réglées par avance seront remboursées prorata temporis. Il appartient à l'intéressé d'adresser à l'entreprise, une demande de remboursement ainsi que les justificatifs y afférents.

Handwritten initials and marks: a stylized signature, 'KB', 'CF', 'FP', and 'EV'.

La portabilité des droits prévoyance lourde est indissociable de la portabilité des droits complémentaire santé.

Les éventuelles évolutions de cotisations intervenues pendant la période de portabilité sont applicables aux anciens salariés bénéficiaires du présent régime.

ARTICLE 2 – GARANTIES ASSUREES

Les garanties assurées au titre du « DACO » font l'objet d'une rédaction détaillée dans la convention d'assurance souscrite par la Société TOTAL S.A.

Les principales caractéristiques de ces garanties (y compris les conditions de revalorisation des prestations, le cas échéant) sont rappelées en annexe 1, étant précisé qu'une notice d'information rédigée par l'organisme habilité est remise par l'employeur au personnel concerné.

Ces garanties concernent :

- les indemnités ou rentes complémentaires en cas d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité ;
- le capital en cas d'Invalidité Absolue et Définitive ;
- les capitaux en cas de décès ;
- les rentes de conjoint survivant et les rentes d'éducation en cas de décès.

ARTICLE 3 – COTISATIONS

Article 3.1. Taux de cotisations

Les taux de cotisations, nets de tout impôt, taxe ou prélèvement social, appliqués au salaire annuel brut de référence France tel que défini à l'annexe 2, sont fixés comme suit :

☞ Garanties en cas de décès ou d'Invalidité Absolue et Définitive :

- 1.67% sur la tranche A (TA) du salaire (de 0 à 1 fois le plafond de la sécurité sociale),
- 1.67% sur la tranche B (TB) du salaire (salaire supérieur à 1 fois le plafond de la sécurité sociale jusqu'à 4 fois le plafond de la sécurité sociale),
- 1.60% sur la tranche C (TC) du salaire (salaire supérieur à 4 fois le plafond de la sécurité sociale jusqu'à 8 fois le plafond de la sécurité sociale),
- 1.60% sur la tranche D (TD) du salaire (salaire supérieur à 8 fois le plafond de la sécurité sociale jusqu'à 16 fois le plafond de la sécurité sociale, le montant de cette tranche étant donc limité à 8 fois le plafond de la sécurité sociale),

☞ Garanties en cas d'incapacité temporaire de travail et/ou d'invalidité :

- 0.41% sur TA
 - o dont incapacité 0.07% sur TA
 - o dont invalidité 0,34% sur TA

Handwritten signatures and initials:
A stylized signature on the left, followed by the initials "KB", "CF", "FP", and "FW" arranged in a loose pattern.

- 0.66% sur TB et TC.
 - o dont incapacité 0.19% sur TB et 0.19% sur TC
 - o dont invalidité 0.47% sur TB et 0.47% sur TC

En fonction des résultats techniques du régime, des taux d'appels pourront être pratiqués. Selon l'usage, ils feront l'objet d'une formalisation donnant lieu à un relevé de conclusions avec les Organisations Syndicales représentatives au périmètre du présent accord.

A titre informatif, les taux d'appels ont fait l'objet d'un relevé de conclusions en date du 25 mars 2010 au terme duquel, les cotisations afférentes au financement des garanties sont appelées depuis le 1^{er} janvier 2010 au taux de 1,14% (TA+TB+TC+TD) pour la garantie décès et au taux de 0,35% de TA et 0,56% de TB et TC pour les garanties incapacité- invalidité.

Article 3.2. Répartition de la cotisation

La cotisation globale est répartie de la façon suivante :

- employeur : 2/3
- salarié : 1/3

L'arrondi comptable sera effectué sur la troisième décimale des taux obtenus en appliquant la répartition ci-dessus.

Les salariés en invalidité non radiés des effectifs sont exonérés de cotisation tant qu'ils n'ont pas repris leur activité, étant précisé que pour les invalides 1^{ère} catégorie, les cotisations sont dues sur la base du salaire correspondant au taux d'activité.

Article 3.3. Régime fiscal et social

La cotisation ci-dessus est soumise à la législation en vigueur en matière de traitement fiscal et social.

KB

AP

J

CF

FV

TITRE III – MAINTIEN DE SALAIRE

ARTICLE 1 - OBJET

Ce maintien de salaire intervient, pendant toute la durée de l'arrêt de travail pour maladie ou accident, ainsi que pour la durée du congé maternité, adoption ou paternité.

Ce maintien de salaire, qui intervient dans la limite de 100 % du salaire brut d'activité de l'intéressé (CSG, CRDS, charges sociales et autre prélèvement obligatoires déduits) ne peut conduire l'intéressé à percevoir un salaire net supérieur à celui perçu lorsqu'il est en activité.

ARTICLE 2 - BENEFICIAIRES

Bénéficiaire d'un maintien de salaire :

- les salariés en activité et les salariés en congé individuel de formation rémunéré à temps plein, affiliés obligatoirement à un régime de sécurité sociale (ou à un régime substitutif au régime de sécurité sociale),
- et liés par un contrat de travail (sans condition d'ancienneté) avec l'une des Sociétés partie au présent accord collectif.

ARTICLE 3 - MAINTIEN DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT

En cas d'arrêt de travail dû à une maladie ou un accident dûment constaté(e), dans les conditions de l'article L1226-1 du code du travail et indépendamment de la condition d'ancienneté, le salarié continue à bénéficier de la totalité de son salaire (sous réserve de l'article 3.1.v), jusqu'à une mise en invalidité éventuelle et au maximum pendant une période de trois années (soit 1095 jours) à compter de la date d'arrêt de travail moyennant récupération par la Société :

- des indemnités journalières dues au salarié par la sécurité sociale (ou le régime substitutif) ;
- et, à compter du 91^{ème} jour d'arrêt de travail, des indemnités journalières complémentaires dues au salarié par l'organisme assureur au titre de la section II de l'annexe 1.

Dans l'hypothèse où la Société ne récupère pas les indemnités journalières de sécurité sociale (ou du régime substitutif au régime de sécurité sociale), le maintien de salaire subsiste, déduction faite du montant de ces indemnités (montant réel ou théorique selon le cas).

Article 3.1. Situations particulières

3.1.1. Salariés liés à la Société par un contrat de travail à durée déterminée

Le maintien de salaire subsiste jusqu'au terme prévu par le contrat de travail.

3.1.2. Dispositions spécifiques en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle

Pour les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée :

- application du maintien de salaire jusqu'à guérison ou consolidation de la blessure, au sens des règles de la sécurité sociale.

Handwritten initials: RB, LF, RV

- dans l'hypothèse où la Société ne récupère pas les indemnités journalières de sécurité sociale (ou du régime substitutif au régime de sécurité sociale), le maintien de salaire subsiste, déduction faite du montant de ces indemnités (montant réel ou théorique selon le cas).

Pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée :

- application du maintien de salaire jusqu'au terme fixé par la sécurité sociale pour le paiement des indemnités journalières dues au titre de la législation sur les accidents du travail ou les maladies professionnelles. Pour l'accident de trajet, le terme du versement correspond à celui du contrat de travail.
- dans l'hypothèse où la Société ne récupère pas les indemnités journalières de sécurité sociale (ou du régime substitutif au régime de sécurité sociale), le maintien de salaire subsiste, déduction faite du montant de ces indemnités (montant réel ou théorique selon le cas).

En cas de doute sur la qualification d'accident du travail ou d'accident de trajet, il sera retenu l'interprétation de la sécurité sociale, dans l'attente de la position éventuelle des tribunaux.

3.1.3. Salariés à temps partiel

Pour les salariés travaillant à temps partiel, le maintien de salaire est réalisé sur la base du salaire à temps partiel.

3.1.4. Salariés en congé maternité/adoption/paternité

Pendant la durée du congé de maternité, d'adoption ou de paternité, les salariés continuent à bénéficier de la totalité de leur salaire, moyennant récupération par la Société des indemnités journalières dues aux salariés par la sécurité sociale (ou le régime substitutif au régime de sécurité sociale).

Dans l'hypothèse où la Société ne récupère pas les indemnités journalières de sécurité sociale (ou du régime substitutif au régime de sécurité sociale), le maintien de salaire subsiste, déduction faite du montant de ces indemnités (montant réel ou théorique selon le cas).

3.1.5. Salariés en situation de mobilité internationale

Pour les salariés en situation de mobilité internationale, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, la distinction suivante s'opère :

Pour les salariés au régime « Résidents » :

- jusqu'au retour en France et au plus tard jusqu'au 90^{ème} jour d'arrêt de travail : maintien de la rémunération sur la base du salaire régime « Résidents ».
- à compter du retour en France : le salarié bénéficie du maintien de salaire prévu à l'article 3. Toutefois, il est procédé à la comparaison entre le montant du salaire annuel brut de référence France de l'intéressé tel que défini en annexe 2 pour l'assiette des cotisations et le montant global des indemnités journalières versées par la sécurité sociale (ou le régime substitutif au régime de sécurité sociale selon le cas) et par l'organisme habilité.

L'intéressé perçoit le plus élevé de ces deux montants.

Pour les salariés au régime « Rotationnels » :

- jusqu'au retour en France et au plus tard jusqu'au 90^{ème} jour d'arrêt de travail : maintien de la rémunération sur la base du salaire régime « Rotationnels ».
- à compter du retour en France : le salarié bénéficie du maintien de salaire prévu à l'article 3. Toutefois, il est procédé à la comparaison entre le montant du salaire annuel brut de ré-

KB
CF
FP
EV

férence France de l'intéressé tel que défini en annexe 2 pour l'assiette des cotisations et le montant global des indemnités journalières versées par la sécurité sociale (ou le régime substitutif au régime de sécurité sociale selon le cas) et par l'organisme habilité.

L'intéressé perçoit le plus élevé de ces deux montants.

3.1.6. Salariés en « pré-retraite » sans rupture du contrat de travail²

Les salariés ayant opté pour un départ en « pré-retraite » sans rupture du contrat de travail ne sont pas concernés par le maintien de salaire prévu au présent titre, lorsque les dispositions conventionnelles régissant leur situation pendant la période de « pré-retraite » prévoient le maintien de la rémunération convenue même en cas de maladie ou d'accident.

Article 3.2. Examen de situations particulières

Lorsque l'application des règles de la sécurité sociale au niveau des conditions d'ouverture des droits, ou la divergence d'appréciation entre d'une part le médecin conseil de la sécurité sociale et d'autre part le médecin du travail sur la capacité du salarié en arrêt de travail à reprendre son activité conduisent au refus de versement des prestations de la sécurité sociale à un salarié ou à l'arrêt de ce versement, le salarié pourra porter cette situation à la connaissance de la Direction des Ressources Humaines de la Société.

Chaque cas sera analysé, avec le concours du service social, et des solutions seront recherchées dans l'intérêt du salarié.

Article 3.3. Accident causé par un tiers

En cas d'accident causé par un tiers, le salarié ou son représentant peut engager les poursuites qu'il est en droit d'exercer contre ce tiers ou contre l'assureur de ce dernier en vue d'obtenir l'indemnisation des préjudices résultant de l'accident.

Dans cette hypothèse, les montants qui lui auront été versés par la Société au titre des présentes dispositions seront considérés comme de simples acomptes qui devront être remboursés par le salarié à la Société. Ce recours de la Société s'exerce dans le respect de la réglementation applicable.

Le salarié a l'obligation d'informer la Société des recours qu'il engage et de fournir tous les éléments permettant à celle-ci d'engager ses propres recours.

De la même façon, la Société est tenue d'aviser le salarié de tout recours engagé à l'encontre du tiers ayant causé l'accident ou son assureur, ce recours ne pouvant en aucun cas nuire au salarié, conformément à l'article 1252 du code civil.

KB

² Sont visés les dispositifs permettant aux salariés de cesser leur activité de manière anticipée tout en continuant à percevoir une rémunération jusqu'au départ en retraite, quelle que soit l'appellation du dispositif (cessation anticipée d'activité, dispense d'activité, préretraite, etc.).

CF FP EV

TITRE IV – DISPOSITIFS PARTICULIERS

ARTICLE 1 – BENEFICIAIRES

Bénéficient de dispositifs de prévoyance particuliers, visant les garanties décès ou les garanties décès et invalidité absolue et définitive, dans les conditions ci-après définies, les catégories d'assurés suivantes :

- **les salariés « pré-retraités » avec rupture du contrat de travail³**, jusqu'à leur départ à la retraite.
- **les retraités (à l'exception des « populations Z ») jusqu'à leur 65^{ème} anniversaire**, à condition d'adhérer au dispositif dans les six mois précédant la date de liquidation de leur pension de retraite de la sécurité sociale ou dans les deux mois suivant celle-ci.
- **« Populations Z »** : des conditions particulières sont proposées aux populations spécifiques détaillées à l'annexe Z.

ARTICLE 2 – PRESTATIONS

Les garanties assurées par l'organisme habilité sont détaillées dans les contrats conclus avec cet organisme.

ARTICLE 3 – TAUX ET REPARTITION DE LA COTISATION

Article 3.1. Salariés « pré-retraités » avec rupture du contrat de travail

Le taux et la répartition de la cotisation sont définis par les textes organisant ces dispositifs.

Article 3.2. Retraités

Les taux de cotisations sont précisés au contrat d'assurance, en fonction du niveau de prestations choisi.

Les garanties sont en principe financées par une cotisation individuelle à la charge exclusive de l'assuré.

Toutefois, par dérogation à ce principe, la cotisation est supportée à la fois par l'assuré et par la Société d'origine :

- jusqu'au 65^{ème} anniversaire de l'assuré, si ce dernier justifie de l'existence d'un enfant à charge (tel que défini en annexe 3) :
 - pour une garantie décès du même type que celle dont bénéficient les salariés en activité :
 - assuré : 1/6
 - Société : 5/6

³ Sont visés les dispositifs permettant aux salariés de cesser leur activité de manière anticipée tout en continuant à percevoir une rémunération jusqu'au départ en retraite, quelle que soit l'appellation du dispositif (cessation anticipée d'activité, dispense d'activité, préretraite, etc.).

* KB CF
FP EV

- pour une garantie décès d'un autre type, choisie parmi les options offertes par l'organisme habilité :
 - assuré : 1/3
 - Société : 2/3
- jusqu'au 70^{ème} anniversaire de l'assuré, si ce dernier justifie de l'existence d'un enfant handicapé à charge ou si son conjoint est handicapé, tel que défini en annexe 3, pour une garantie décès du même type que celle dont bénéficient les salariés en activité :
 - assuré : 1/6
 - Société : 5/6

Article 3.3. « Populations Z »

Le taux de la cotisation et sa répartition varient en fonction de la catégorie d'adhésion et de la situation de l'adhérent.

Ils sont fixés à l'annexe Z du présent accord.

KB

KB
FP

TITRE V – SUIVI DU CONTRAT D'ASSURANCE

ARTICLE 1 – COMMISSION DE SUIVI DE LA PREVOYANCE LOURDE

Le suivi des résultats du contrat d'assurance visé par le présent accord est assuré par une Commission de suivi de la prévoyance, commission technique qui comprend :

- d'une part des représentants de la Direction,
- d'autre part des représentants de chacune des Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'ensemble des sociétés concernées par le champ de l'accord, à raison de quatre représentants par Organisation Syndicale.

Cette Commission de suivi de la prévoyance lourde se réunit en principe deux fois par an :

- pour examiner les comptes annuels de résultats du contrat d'assurance sur la base des résultats, données, statistiques fournis par l'organisme assureur. Au cours de cette réunion, sont examinées les éventuelles ressources excédentaires résultant du fonctionnement du contrat d'assurance et leur utilisation.

A cette fin, la Commission de suivi de la prévoyance peut s'adjoindre la présence de représentants de l'organisme assureur pour présentation et commentaires sur l'évolution du dispositif ;

- pour être informée et débattre en tant que de besoin de l'évolution des niveaux de cotisations et des garanties applicables, notamment des modifications ou adaptations rendues nécessaires ou souhaitables par des changements de réglementation (ex : désengagement de la sécurité sociale, contraintes légales liées à l'application de directives européennes, etc.).

Elle se réunit pour étudier tout projet de résiliation du contrat d'assurance.

ARTICLE 2 – REEXAMEN PERIODIQUE DU CHOIX DE L'ORGANISME ASSUREUR

Conformément à l'article L. 912-2 du Code de la sécurité sociale, les parties conviennent de se réunir au minimum tous les cinq ans pour réexaminer le choix de l'organisme qui assure les garanties de prévoyance.

La Commission de suivi de la prévoyance lourde examine cette question lors de sa réunion annuelle d'examen des comptes de résultats du contrat d'assurance. Lors de cette Commission de suivi, un bilan quinquennal de l'application du régime sera présenté.

KB

⊗ cf

FP EV

TITRE VI – DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES

ARTICLE 1 – CHANGEMENT D'ORGANISME ASSUREUR ET REVALORISATION DES RENTES EN COURS DE SERVICE

Conformément à l'article L. 912-3 du Code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service à la date du changement (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.

Ces obligations sont couvertes par le contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme qui assure les garanties de prévoyance.

La Société se réserve le droit de demander le transfert des provisions correspondantes aux rentes de conjoint et rentes d'éducation servies au titre du contrat d'assurance résilié, auprès du nouvel organisme assureur.

Les conditions de revalorisation par l'organisme assureur des prestations en cours de service au 1er avril 2002 sont stipulées dans la convention d'assurance souscrite par TOTAL S.A. auprès de l'organisme assureur.

ARTICLE 2 – NOTICE LEGALE D'INFORMATION

Une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application, est remise à chaque salarié par son employeur.

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

ARTICLE 3 – ENTREPRISES EXTERIEURES

Parmi les éléments permettant de choisir entre les entreprises sous-traitantes qui répondent aux divers appels d'offres lancés en France par les Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord, l'existence d'un régime de prévoyance dans ces entreprises fera partie des critères de choix.

K3

AF

AF

FR

FV

TITRE VII – CONDITIONS D'APPLICATION DU PRÉSENT ACCORD

ARTICLE 1 – DUREE ET EFFETS CONTRACTUELS

Etant entendu que le présent accord n'a pas vocation à remettre en cause les droits et acquis découlant des accords des 15 mars 2002 (et son relevé de conclusions du 27 octobre 2006) et 19 décembre 2008, il se substitue sans autre formalité, à compter de son entrée en vigueur, à ces accords collectifs, ainsi qu'à toutes autres dispositions de même nature ou ayant le même objet, qu'elles soient issues d'un accord de Groupe, d'Entreprise ou d'Etablissement, d'usages ou d'engagements unilatéraux.

S'il s'avérait, à l'usage, que le présent accord avait pour effet de remettre en cause des droits et acquis découlant des accords des 15 mars 2002 et 19 décembre 2008, les parties conviennent de se réunir dans les plus brefs délais pour rectifier la situation.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de sa signature.

ARTICLE 2 – REVISION – DENONCIATION

Le présent accord forme un ensemble cohérent et indivisible.

La demande de révision ou de dénonciation, devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes avec un préavis de trois mois.

En cas de dénonciation, le présent accord continuera, conformément à l'article L. 2261-11 du Code du travail, à produire effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord destiné à le remplacer ou, à défaut de conclusion d'un nouvel accord, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

Les discussions doivent commencer dans le mois suivant la date de réception de la lettre de notification en cas de demande de révision.

Dans le cas où les conditions légales ou réglementaires en vigueur à la date de conclusion du présent accord viendraient à être modifiées, la Direction et les Organisations Syndicales conviennent de se rencontrer dans les meilleurs délais afin d'évaluer leurs conséquences sur le présent accord.

ARTICLE 3 – DEPOT DE L'ACCORD

Conformément aux dispositions prévues par le Code du travail, le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi, et de la Formation Professionnelle des Hauts de Seine et au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'Hommes de Nanterre.

KB

CF
FP
EV

Fait à Courbevoie, le 7 juin 2010 – en 10 exemplaires originaux

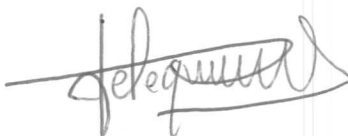
Pour le groupe de sociétés suivant : TOTAL S.A., ELF EXPLORATION PRODUCTION S.A.S., TOTAL RAFFINAGE MARKETING, TOTAL FLUIDES S.A., TOTAL ADDITIFS ET CARBURANTS SPÉCIAUX S.A., TOTAL LUBRIFIANTS S.A., TOTALGAZ S.N.C., TOTAL E&P FRANCE S.A., TIGF S.A., ELF AQUITAINE S.A.

Représenté par **Monsieur François VIAUD**, Directeur des Ressources Humaines, ayant reçu mandat de toutes les Sociétés susvisées pour la conclusion du présent accord de Groupe.

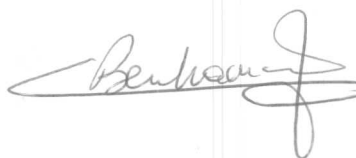


Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du groupe de sociétés parties au présent accord :

CFDT François PEVERINA



CFE-CGC Khalid BENTHAMOU



CGT C. FOULANG



CGT-FO



SICTAME-UNSA

ANNEXE 1

GARANTIES

SECTION I - GARANTIES DÉCÈS ET INVALIDITÉ ABSOLUE ET DEFINITIVE (IAD)

ARTICLE 1 - DETAIL DE LA GARANTIE

La garantie diffère selon l'option choisie (le cas échéant) par l'assuré (lors de son affiliation au régime ou ultérieurement).

L'option 1 sera retenue par l'organisme habilité à défaut de choix exprimé par l'assuré.

Les conditions détaillées relatives au bénéfice de la présente garantie figurent dans la notice légale d'information remise à chaque assuré.

GARANTIES EN CAS DE DÉCÈS	OPTION 1	OPTION 2
<p>Capitaux versés en cas de décès de l'assuré(e) ou en cas d'Invalidité Absolue et Définitive, exprimés en pourcentage du salaire annuel de référence France, limité à 16 PASS (PASS = Plafond Annuel de Sécurité Sociale)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Célibataire, veuf, divorcé, séparé de corps judiciairement, sans enfant à charge : <p style="text-align: right;">350 %</p> • Célibataire, veuf, divorcé, séparé de corps judiciairement, avec un enfant à charge : <ul style="list-style-type: none"> ○ Majoration par enfant à charge supplémentaire <p style="text-align: right;">500% (y.c. 60% réservé à l'enfant) 60%</p> • Marié non séparé de corps judiciairement, concubin ou partenaire Pacs, sans enfant à charge : <p style="text-align: right;">500%</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Majoration par enfant à charge <p style="text-align: right;">60%</p> • En cas de décès simultané ou postérieur du second parent, de moins de 65 ans, non marié ou non re-marié : <ul style="list-style-type: none"> ○ Par enfant à charge de moins de 21 ans <p style="text-align: right;">75%</p> 		<p style="text-align: right;">300%</p> <p style="text-align: right;">300%</p> <p style="text-align: right;">Néant</p> <p style="text-align: right;">300%</p> <p style="text-align: right;">Néant</p> <p>Rente temporaire, égale à la rente de conjoint/concubin ou partenaire Pacs viagère partagée entre les enfants à charge de moins de 21 ans</p>
<p>Rente viagère au profit de l'enfant handicapé de moins de 21 ans au décès de l'assuré(e), exprimée en pourcentage du salaire annuel de référence France, limité à 8 PASS Cette rente est accordée tant que l'enfant ouvre droit / perçoit une allocation liée à son handicap (ou serait susceptible d'y ouvrir droit ou de la percevoir si ses ressources ne dépassaient pas le plafond de ressources prévu par la Loi).</p>	9%	9%
<p>Rentes de conjoint non séparé de corps judiciairement, ou de concubin ou de partenaire Pacs, en cas de décès de l'assuré(e) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rente temporaire : <p style="text-align: right;">Néant</p> • Rente temporaire supplémentaire (personnel affilié au régime général de Sécurité Sociale ou régime substitutif) <p style="text-align: right;">Néant</p> • Rente viagère <p style="text-align: right;">Néant</p> 		<p style="text-align: right;">0,60% PASS, multiplié par nombre de mois validés par l'Arrco / 12</p> <p style="text-align: right;">7% PASS</p> <p style="text-align: right;">40% PASS (-) 0,60% PASS X nombre de mois validés par l'Arrco / 12 (+) 1,2% (TB+TC*) X nombre de mois séparant le décès de l'âge de 65 ans/ 12</p>

<p>Rentes d'éducation au profit des enfants à charge en cas de décès de l'assuré(e) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rente d'éducation de base : <ul style="list-style-type: none"> - Jusqu'au 11^{ème} anniversaire - Du 11^{ème} anniversaire + 1 jour jusqu'au 18^{ème} anniversaire - Du 18^{ème} anniversaire + 1 jour jusqu'au 26^{ème} anniversaire - Au-delà de 26 ans si enfant handicapé • Rente d'éducation supplémentaire (personnel affilié au régime général de Sécurité Sociale ou régime substitutif), jusqu'au 26^{ème} anniversaire <p><small>*TA = tranche de traitement au plus égale au plafond de Sécurité Sociale *TB = tranche de traitement supérieure au plafond de Sécurité Sociale, limitée à 3 plafonds annuels *TB+TC = tranche de traitement supérieure au plafond de Sécurité Sociale, limitée à 7 plafonds annuels</small></p>	<p>Néant</p> <p>Néant</p>	<p>10% TA* + 5% TB*</p> <p>15 % TA* + 7,5% TB*</p> <p>20% TA* + 10% TB*</p> <p>20% TA* + 10% TB*</p> <p>12% PASS</p>
<p>Capital versé en cas de décès du conjoint non séparé de corps judiciairement/concubin/partenaire Pacs</p>	<p>50% du salaire annuel de référence France (limité à TB). Ce capital est majoré de 10% par enfant à charge, tel que défini à l'annexe 3.</p>	

ARTICLE 2 - BENEFICIAIRE(S) DU CAPITAL EN CAS DE DECES

Le capital garanti en cas de décès est versé au(x) bénéficiaire(s) du contrat d'assurance couvrant cette garantie.

L'assuré peut désigner un ou plusieurs bénéficiaires de son choix, personnes physiques ou morales.

Dans ce cadre, il est possible en garantie d'un prêt consenti par un organisme bancaire, financier ou assimilé, d'effectuer une délégation d'assurance de tout ou partie du capital décès, hors éléments réservés aux enfants.

A défaut de désignation expresse ou si pour une raison quelconque la désignation faite par l'assuré ne pouvait prendre effet, le capital décès est versé en application de la clause-type prévue par le contrat d'assurance conforme au droit en vigueur, reprise dans la notice légale d'information.

La désignation de bénéficiaires faite par l'assuré doit parvenir directement à l'organisme habilité.

ARTICLE 3 - INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE

Lorsque l'Invalidité Absolue et Définitive (IAD) est reconnue par la sécurité sociale (ou le régime substitutif de sécurité sociale), elle donne lieu au paiement anticipé, à l'assuré lui-même et sur sa demande, du capital prévu en cas de décès (y compris la majoration pour enfant à charge).

Le versement de ce capital ne met pas fin à la garantie en cas de décès (maintien des seules rentes de conjoint et d'éducation, selon l'option choisie).

Le bénéfice du capital relatif à l'IAD est étendu à certains assurés définis dans la notice légale d'information remise à chaque assuré.

L'IAD est également appelée Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA).

ARTICLE 4 - TRANSFORMATION DU CAPITAL EN RENTES

Le versement du capital prévu en cas de décès peut être effectué également sous forme de rentes viagères ou temporaires, immédiates ou différées, dans le cadre d'un contrat individuel.

Cette option résulte du ou des bénéficiaires qui décident, au moment du sinistre, que le capital soit versé sous forme de rente.

Handwritten signatures and initials:
 J, KB, CF, LR, FW

Le choix de la transformation du capital en rentes donne lieu à l'application des dispositions légales et fiscales en vigueur.

ARTICLE 5 – LIMITE DES PRESTATIONS ET REVALORISATION

Le montant total annuel des rentes de conjoint/concubin/partenaire Pacs et d'éducation (hors rente pour enfant handicapé) dû à la suite d'un décès ne peut excéder 100% de l'assiette des prestations définie en annexe 2.

S'il y a lieu, chaque rente d'éducation sera réduite proportionnellement. Chaque fois qu'un bénéficiaire ne remplit plus les conditions lui permettant de percevoir sa rente ou qu'il y a un changement de palier, les rentes des bénéficiaires qui continuent à remplir lesdites conditions sont recalculées.

Le montant de la rente est revalorisé en fonction des conditions et du coefficient de revalorisation propres à l'organisme habilité.

SECTION II - GARANTIES COMPLÉMENTAIRES INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL ET INVALIDITÉ

Ces garanties sont souscrites auprès d'un organisme habilité. Elles comprennent l'attribution :

- d'indemnités journalières complémentaires,
- de rentes temporaires d'invalidité.

Ces garanties s'appliquent exclusivement aux salariés bénéficiant du « DACO ».

Il est rappelé que l'organisme habilité n'intervient pas pendant la durée légale du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption.

Les principales caractéristiques de ces garanties sont rappelées ci-après.

ARTICLE 1 - RISQUE INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident dûment constaté(e), le salarié qui se voit attribuer effectivement les indemnités journalières de son régime d'appartenance de sécurité sociale (régime général ou régime substitutif au régime de sécurité sociale) bénéficie d'indemnités journalières complémentaires.

Ces indemnités journalières complémentaires sont attribuées par l'organisme habilité à compter du 91^{ème} jour d'arrêt de travail continu.

Elles sont calculées comme suit :

$$10\% \text{ TA} + 40\% (\text{TB} + \text{TC})$$

de l'assiette des prestations définies en annexe 2.

Pendant toute la durée du maintien du salaire par la Société, les indemnités journalières complémentaires versées par l'organisme habilité sont perçues directement par la Société, de la même façon que les indemnités journalières de sécurité sociale.

KB
J

CF EV

FR

ARTICLE 2. RISQUE INVALIDITE

Article 2.1. Invalidité de 1^{ère} catégorie

Les salariés percevant :

- soit, une pension d'invalidité de 1^{ère} catégorie du régime général de sécurité sociale (ou du régime substitutif au régime de sécurité sociale),
- soit, au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, une rente pour laquelle le taux d'incapacité permanente déterminé par la sécurité sociale est compris entre 53,34% et 66,66%,

se voient attribuer par l'organisme habilité, jusqu'à la date de liquidation de la pension vieillesse sécurité sociale, une rente complémentaire d'invalidité dont le montant est égal à

54% (TA + TB + TC)

de l'assiette des prestations définie en annexe 2

diminuée du montant de la pension d'invalidité ou de la rente accident du travail servie par le régime de base de sécurité sociale (ou le régime substitutif au régime de sécurité sociale).

En cas de reprise partielle d'activité, le total de la rémunération perçue de la Société, des pensions d'invalidité ou rentes accident du travail versées par la sécurité sociale (ou le régime substitutif au régime de sécurité sociale), et des rentes complémentaires d'invalidité versées par l'organisme habilité ne saurait excéder l'assiette des prestations définie en annexe 2, ayant servi au calcul de ces rentes complémentaires.

S'il n'en était pas ainsi, ces dernières seraient alors réduites à due concurrence.

Toutefois, en cas de cumul d'une activité à temps partiel et d'une invalidité de 1^{ère} catégorie ou d'une reconnaissance d'incapacité avec un taux compris entre 53,34% et 66,66%, l'assiette des prestations à ne pas dépasser est revalorisée en fonction des conditions de revalorisation propres à l'organisme habilité.

En outre, en cas de promotion ou d'avancement, l'assiette des prestations à ne pas dépasser est également revalorisée en fonction du pourcentage d'augmentation individuelle qui en résulte.

Article 2.2. Invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie

Les salariés percevant :

- soit, une pension d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie du régime général de sécurité sociale (ou du régime substitutif au régime de sécurité sociale),
- soit, au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, une rente pour laquelle le taux d'incapacité permanente déterminé par la sécurité sociale est supérieur ou égal à 66,66%,

se voient attribuer par l'organisme habilité, jusqu'à la date de liquidation de la pension vieillesse sécurité sociale, une rente complémentaire d'invalidité, dont le montant est égal à :

90% (TA + TB + TC)

de l'assiette des prestations définie en annexe 2

KH
CF
FR
CR

diminuée du montant de la pension d'invalidité ou de la rente accident du travail servie par le régime de base de sécurité sociale (ou le régime substitutif au régime de sécurité sociale), à l'exclusion toutefois de la majoration éventuelle pour tierce personne.

Une allocation supplémentaire égale à 40% de la rente calculée sur les tranches A, B et C est en outre servie à l'invalidé classé en 3^{ème} catégorie par le régime général de sécurité sociale (ou régime substitutif au régime de sécurité sociale), ou assimilé. Le montant annuel de l'allocation ne peut être inférieur à 50% du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au 1er janvier de l'exercice, ni excéder 100% de ce même plafond.

Des avances de trésorerie sont versées par la Société à l'intéressé jusqu'à la mise en paiement de la rente complémentaire d'invalidité.

La rente est revalorisée en fonction des conditions de revalorisation propres à l'organisme habilité.

SECTION III – DISPOSITIONS DIVERSES

Les dispositions du contrat d'assurance s'appliquent pendant la période de suspension du contrat de travail correspondant à une réquisition par autorité préfectorale ou judiciaire.

KB

A

CF

FV

FP

ANNEXE 2

ASSIETTES DES COTISATIONS ET DES PRESTATIONS

ARTICLE 1 - SALARIES EN ACTIVITE A TEMPS PLEIN

L'assiette des cotisations et des prestations est constituée par le salaire annuel brut de référence France tel que défini ci-dessous.

Elle est limitée au plafond de la tranche D pour les risques décès et invalidité absolue et définitive et au plafond de la tranche C pour les autres risques.

➤ **Salariés relevant de la CCNIP :**

- 12 fois, 13 fois ou 13,77 fois (en fonction du rythme de paiement) le salaire mensuel de base France y compris la prime d'ancienneté,
- plus 12 fois, 12,72 fois la prime de quart et/ou l'indemnité de substitution (en fonction du rythme de paiement),
- plus :
 - pour les cotisations : bonus ou part variable,
 - pour les prestations : le montant le plus élevé en valeur absolue du bonus ou de la part variable perçu au cours de l'une des cinq dernières années d'activité.

➤ **Salariés Elf EP/TEPF/TIGF :**

a- classés dans la grille :

- salaire brut intégrant :
 - ⇒ salaire hiérarchique (CHEF + MACO)
 - ⇒ prime ancienneté
 - ⇒ prime de quart
 - ⇒ prime H2S
 - ⇒ prime Lacq
 - ⇒ prime de rendement (18%)
 - ⇒ prime de productivité
 - ⇒ prime de vacances
 - ⇒ indemnité chauffage logement
 - ⇒ allocations familiales bénévoles

Handwritten initials: KB, CF, CR, EW

- ⇒ allocations scolaires mensuelles
- ⇒ prime de performance individuelle (PPI)

b- régimes spécifiques (« Annexes » et Cadres dirigeants)

- pour les cotisations : 12 mois + part variable,
- pour les prestations : 12 mois plus le montant le plus élevé en valeur absolue de la part variable perçu au cours de l'une des cinq dernières années d'activité.

ARTICLE 2 – CAS PARTICULIERS

Les limites indiquées à l'article 1 concernant l'assiette des cotisations et des prestations s'appliquent de la même façon aux cas particuliers ci-dessous.

Article 2.1. Salariés travaillant à temps partiel

Les salariés travaillant à temps partiel ont la possibilité d'opter pour des prestations de l'organisme habilité et des cotisations calculées :

- soit, sur le salaire annuel brut de référence France tel que défini à l'article 1, réellement perçu,
- soit, sur le salaire annuel brut de référence France, reconstitué à temps plein (base 100%).

Article 2.2. Salariés en situation de mobilité internationale

Les cotisations et les prestations sont calculées sur le salaire annuel brut de référence France tel que défini à l'article 1.

Article 2.3. Salariés dont le contrat de travail est suspendu dans le cadre de l'article 1.2.1. du titre II

Les cotisations et les prestations sont calculées sur la base du dernier salaire annuel brut de référence France tel que défini à l'article 1.

Pour bénéficier des garanties prévues, les salariés devront autoriser un prélèvement automatique de la part salariale des cotisations au profit de la Société.

Article 2.4. Salariés invalides et salariés en incapacité temporaire de travail

- cotisations des salariés invalides

Dans le cas d'un salarié invalide travaillant à temps partiel, les cotisations sont calculées sur la base des éléments du salaire annuel brut de référence France tel que défini à l'article 1, réellement perçu.

- prestations des salariés invalides et des salariés en incapacité temporaire de travail

Pour la garantie incapacité temporaire de travail, les prestations tiennent compte des augmentations individuelles et collectives, étant précisé que pour le salarié travaillant à temps partiel ces augmentations s'appliquent en pourcentage du salaire correspondant au temps partiel.

Pour les garanties invalidité/décès/invalidité absolue et définitive, les prestations sont calculées sur la base du dernier salaire annuel brut de référence France tel que défini à l'article 1 à la date de l'arrêt de travail, sauf pour le salarié qui avait déjà choisi de travailler à temps partiel à la date de l'arrêt de travail auquel s'applique la règle prévue au 2.1 ci-dessus. Ce salaire est revalorisé à la date du sinistre comme indiqué au paragraphe ci-dessus.

FP
X
KB
CF
RV

Article 2.5. Stagiaires avec convention de stage

Les cotisations et les prestations sont calculées sur la base de l'allocation de stage.

Article 2.6. Salariés en « pré-retraite » avec rupture du contrat de travail

Les cotisations et les prestations sont calculées sur la base de la rémunération brute annuelle de référence France ayant servi au calcul de l'allocation de « pré-retraite », revalorisée comme pour le personnel en activité.

Article 2.7. Salariés en « pré-retraite » sans rupture du contrat de travail

Les cotisations et les prestations sont calculées sur la base du salaire annuel brut de référence France reconstitué à temps plein (base 100%).

Article 2.8. Populations régies par les dispositions qui leur étaient applicables au 31 mars 2002 (« annexe Z »)

Les assiettes des cotisations et des prestations restent inchangées. Ces assiettes sont décrites dans le document technique - non contractuel - prévu par l'annexe Z.

Article 2.9. Retraités

- **Anciens salariés relevant de la CCNIP (dont les droits à retraite à taux plein de la sécurité sociale sont liquidés à compter du 1^{er} avril 2002)**

Les cotisations et les prestations sont calculées sur une assiette constituée de :

- 12 fois, 13 fois, 13,48 fois ou 13,77 fois (en fonction du rythme de paiement) le dernier salaire mensuel de base France y compris la prime d'ancienneté,
- + 12 fois, 12,72 fois ou 13,48 fois la dernière prime de quart et/ou l'indemnité de substitution (en fonction du rythme de paiement),
- + le montant le plus élevé en valeur absolue du bonus ou de la part variable perçu au cours de l'une des 5 dernières années d'activité.

Cette assiette est revalorisée en fonction du coefficient annuel de revalorisation des pensions de vieillesse servies par le régime général de la sécurité sociale prévu à l'alinéa 1^{er} de l'article L.161-23-1 du Code de la sécurité sociale.

- **Anciens salariés Elf EP/TEPF/TIGF (dont les droits à retraite à taux plein de la sécurité sociale sont liquidés à compter du 1^{er} avril 2002)**

Les cotisations et les prestations sont calculées sur une assiette constituée de :

a) pour les anciens salariés classés dans la grille :

- salaire brut intégrant :
 - ⇒ salaire hiérarchique (CHEF + MACO)
 - ⇒ prime ancienneté
 - ⇒ prime de quart
 - ⇒ prime H2S
 - ⇒ prime Lacq

Handwritten notes:
K5
CP
FV

- ⇒ prime de rendement (18%)
- ⇒ prime de productivité
- ⇒ prime de vacances
- ⇒ indemnité chauffage logement
- ⇒ allocations familiales bénévoles
- ⇒ allocations scolaires mensuelles
- ⇒ prime de performance individuelle (PPI).

b) pour les anciens salariés « Annexes » et cadres dirigeants :

- 12 fois le dernier salaire mensuel,
- + le montant le plus élevé en valeur absolue de la part variable perçu au cours de l'une des 5 dernières années d'activité.

Cette assiette est revalorisée en fonction du coefficient annuel de revalorisation des pensions de vieillesse servies par le régime général de la sécurité sociale prévu à l'alinéa 1^{er} de l'article L.161-23-1 du Code de la sécurité sociale.

KB

~~KB~~

CF

FV

FP

ANNEXE 3

ENFANTS A CHARGE ET CONJOINT HANDICAPE

ARTICLE 1 - DEFINITION DES ENFANTS A CHARGE

Sont considérés comme enfants à charge, les enfants légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis considérés fiscalement à charge de l'assuré du fait de leur prise en compte dans la détermination de son quotient familial, ainsi que les enfants de l'assuré non confiés à sa garde pour lesquels il est judiciairement tenu de verser une pension alimentaire :

- de moins de 21 ans,
- de plus de 21 ans et de moins de 26 ans, dont les ressources sont inférieures au SMIC annuel :
 - s'ils continuent leurs études secondaires ou supérieures,
 - s'ils sont placés sous contrat d'apprentissage ou d'alternance,
- les enfants non mariés de moins de 26 ans à la recherche d'un premier emploi durant les six mois qui suivent la fin de leurs études sous réserve de produire une attestation d'inscription au Pôle-Emploi,
- quel que soit leur âge, les enfants handicapés avant 21 ans (ou qui le deviennent avant 26 ans pour ceux qui poursuivent des études) ouvrant droit à l'une des allocations prévues par la loi sur les handicapés (ou susceptibles d'y ouvrir droit ou de la percevoir si leurs ressources ne dépassaient pas le plafond de ressources prévu par la loi).

Est aussi considéré comme enfant à charge, l'enfant né viable moins de 300 jours après le décès de l'assuré.

Les enfants majeurs qui prennent l'option de déclarer personnellement leurs revenus à l'administration fiscale sont considérés à charge s'ils remplissent les conditions ci-dessus.

Les enfants de l'assuré rattachés fiscalement à la personne avec qui il vit maritalement en raison de l'option prévue par la législation fiscale sont considérés à charge s'ils remplissent les conditions ci-dessus.

ARTICLE 2 - DEFINITION DU CONJOINT HANDICAPE

Pour l'application des dispositions relatives aux retraités, est considéré comme conjoint handicapé le conjoint du retraité justifiant soit d'une incapacité permanente d'au moins 80%, soit d'une incapacité permanente d'au moins 50% et d'une impossibilité reconnue, compte tenu de son handicap, de se procurer un emploi.

KB

B
CF
FR
EV

ANNEXE 4

CAS DES SALARIES A TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

Ces salariés bénéficient du « DACO ».

En fonction de leur rythme d'activité au moment de l'arrêt de travail, ils perçoivent :

- le salaire correspondant à leur nouveau taux d'activité ;
- le salaire maintenu correspondant à la différence entre l'ancien taux d'activité et le nouveau, moyennant récupération par la Société des indemnités journalières de la sécurité sociale (ou du régime substitutif au régime de sécurité sociale) et des indemnités journalières complémentaires versées par l'organisme habilité.

En cas d'évolution vers une invalidité, en fonction de leur rythme d'activité et de leur choix s'ils travaillaient à temps partiel à la date de l'arrêt de travail, ils perçoivent alors :

- le salaire correspondant à leur nouveau taux d'activité ;
- la rente servie par l'organisme habilité (éventuellement sur une base temps plein si le salarié qui travaillait à temps partiel avait fait ce choix), diminuée des prestations servies par la sécurité sociale (ou le régime substitutif au régime de sécurité sociale).

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive, selon l'option choisie, les prestations sont calculées en fonction de l'assiette des prestations telle que définie en annexe 2, correspondant au taux d'activité avant l'arrêt de travail (ou sur une base temps plein si le salarié qui travaillait à temps partiel avait fait ce choix).

Les cotisations pour les risques décès/invalidité absolue et définitive/incapacité temporaire de travail/invalidité restent dues à l'organisme habilité pendant la période d'incapacité temporaire jusqu'à la date du passage en invalidité, étant précisé que pour les invalides 1ère catégorie (ou assimilé selon le contrat d'assurance) les cotisations sont ensuite dues sur la base du salaire correspondant au nouveau taux d'activité.

Ces cotisations sont calculées sur la base de l'assiette des cotisations définie en annexe 2, correspondant au taux d'activité avant l'arrêt de travail (ou sur une base temps plein si le salarié qui travaillait à temps partiel avait fait ce choix), y compris la part déclarée à la sécurité sociale des indemnités journalières complémentaires versées par l'organisme habilité, mais à l'exclusion des indemnités journalières dues par la sécurité sociale et de la part des indemnités journalières complémentaires versées par l'organisme habilité correspondant à la part du salarié dans les cotisations pour les garanties complémentaires en cas d'incapacité temporaire de travail.

KB

J

CF

FF

FV

ANNEXE Z : POPULATIONS REGIES PAR LES DISPOSITIONS QUI LEUR ETAIENT APPLICABLES AU 31/03/2002

Les populations visées ci-après ne sont pas concernées par les garanties prévues au présent accord collectif et continuent de bénéficier des garanties qui leur étaient applicables au 31 mars 2002 (garanties reprises dans un document technique indépendant du présent accord).

Populations	Définition	Conditions proposées
Z1	Retraités relevant des sociétés EA ⁴ ou GSO ⁵ , de moins de 65 ans dont les droits à retraite à taux plein de la sécurité sociale ont été liquidés avant le 1 ^{er} avril 2002 (protocole inactifs relevant de EA du 23 décembre 1999 et accord sur la prévoyance GSO du 21 janvier 2000 ; retraités de la société EA) ; anciens membres du personnel de la société GSO entrant dans le cadre de l'accord interprofessionnel (ARPE) du 6 septembre 1995 et ses avenants successifs (protocole du 17 août 1999) et invalides radiés des effectifs avant le 1 ^{er} octobre 1995, en provenance de Elf Aquitaine Production (EAP), devenus retraités.	Les retraités de moins de 65 ans dont les droits à retraite à taux plein de la sécurité sociale ont été liquidés avant le 1 ^{er} avril 2002, relevant de EA, GSO, EAF et TFE Lub, peuvent bénéficier moyennant une adhésion volontaire, des garanties spécifiques prévues par leur société d'origine. Ces dispositions s'appliquent aussi : - au groupe fermé au 1 ^{er} avril 2002 des anciens membres du personnel de GSO qui ont opté pour elles au moment de leur départ dans le cadre de l'accord interprofessionnel (ARPE) du 6 septembre 1995 et ses avenants successifs ;
Z2	Retraités des sociétés EAF ⁶ et TFE Lub ⁷ , de moins de 65 ans, dont les droits à retraite à taux plein de la sécurité sociale ont été liquidés avant le 1 ^{er} avril 2002.	- au groupe fermé des invalides radiés des effectifs avant le 1 ^{er} octobre 1995, en provenance de la société EAP, devenus retraités.
Z3	Anciens membres du personnel de EAP relevant de EA radié des effectifs, mis en invalidité 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie avant le 1 ^{er} octobre 1995.	A la date de liquidation de leurs droits à retraite à taux plein de la sécurité sociale, les salariés ayant opté avant le 1 ^{er} avril 2002 pour un départ en dispense d'activité ou congé d'attente de retraite des sociétés Elf EP, EAEPF, EAF et TFE Lub et les personnes parties en préretraite dans le cadre des accords de préretraite choisie du 5 octobre 2000 et du 17 juillet 2001 conclus à Elf EP, EAF et TFE Lub peuvent bénéficier moyennant une adhésion volontaire, de ces mêmes garanties spécifiques, étant entendu que celles mises en place : - par EA valent exclusivement pour les assurés relevant de Elf EP et EAEPF ; - par EAF et TFE Lub valent exclusivement pour les assurés relevant de EAF et TFE Lub.
Z7	Personnel de la société TRD mis en invalidité avant le 1 ^{er} janvier 1992.	
Z8	Personnel de la société TGZ ⁸ mis en invalidité avant le 1 ^{er} janvier 1992.	
Z11	Anciens membres du personnel de EAF, invalides de 2 ^{ème} catégorie, dont le contrat de travail a été rompu avant le 1 ^{er} janvier 1990.	

⁴ La société EA = Elf Aquitaine

⁵ GSO est devenue TIGF.

⁶ La société EAF et la société TRD (Total Raffinage Distribution) sont devenues Total Raffinage Marketing.

⁷ La société TFE Lub est devenue Total Lubrifiants.

⁸ TGZ = TOTALGAZ

⁶ EAEPF = TEPF

Z
 K5
 de
 FR
 RV

Populations	Taux de cotisations (nets de tout impôts, taxe ou prélèvement social) Appliqués au salaire annuel brut de référence France tel que défini en annexe 2 et fonctions des risques couverts par l'organisme habilité	Répartition des cotisations
Z1	<ul style="list-style-type: none"> 1,84% sur la tranche A du salaire, ce taux étant réduit à 1,74% pour les retraités relevant du régime minier 1,84% sur la tranche B du salaire, ce taux étant réduit à 1,74% pour les retraités relevant du régime minier 1,84% sur la tranche C du salaire, ce taux étant réduit à 1,74% pour les retraités relevant du régime minier. <p>Cette tarification est aussi applicable, à compter de la date de liquidation de leurs droits à retraite à taux plein de la sécurité sociale, aux salariés ayant opté avant le 1^{er} avril 2002 pour un départ en dispense d'activité des sociétés Elf EP et EAEPF⁵ et aux personnes parties en préretraite dans le cadre des accords de préretraite choisis du 5 octobre 2000 conclus à Elf EP.</p>	<p>Les garanties applicables à cette population dans le cadre d'une adhésion volontaire sont financées par des cotisations individuelles en principe à la charge exclusive des assurés. Toutefois, par dérogation à ce principe, les cotisations des intéressés qui ont fait le choix de bénéficier des garanties jusqu'à leur 65^{ème} anniversaire sont supportées à la fois par les assurés et par la société d'origine de l'intéressé, dans les conditions définies ci-après :</p> <p>Pour EA : capital (Assuré : 27,10% TA et 40,20% T(B + C) / Société : 72,90% TA et 59,80% T(B + C)) Pour GSO : capital (Assuré : 32,06% T(A + B + C) / Société : 67,94% T(A + B + C))</p> <p>Pour EA et GSO :</p> <ul style="list-style-type: none"> rente de conjoint de base (Assuré : 25,21% TA et 36,11% T(B + C) / Société : 74,79% TA et 63,89% T(B + C)) rente d'éducation de base (Assuré : 38,46% T(A + B + C) / Société : 61,54% T(A + B + C)) rente de conjoint ou d'éducation supplémentaire (ne concerne pas les retraités relevant du régime minier) (Assuré : (40% T(A + B + C) / Société : 60% T(A + B + C)) <p>Pour les besoins de cette répartition, il est convenu avec l'organisme assureur que le taux de 1,84% mentionné dans la colonne co-avant, quelle que soit la tranche du salaire, est réparti comme suit : capital (0,86%), rente de conjoint de base (0,78%), rente de conjoint supplémentaire (0,05%) (ne concerne pas les retraités relevant du régime minier), rente d'éducation de base (0,10%), rente d'éducation supplémentaire (0,05%) (ne concerne pas les retraités relevant du régime minier).</p> <p>Cette répartition est aussi applicable, à compter de la date de liquidation de leurs droits à retraite à taux plein de la sécurité sociale, aux salariés ayant opté avant le 1^{er} avril 2002 pour un départ en dispense d'activité des sociétés Elf EP et EAEPF et aux personnes parties en préretraite dans le cadre des accords de préretraite choisis du 5 octobre 2000 conclus à Elf EP.</p>
Z2	<ul style="list-style-type: none"> 0,96% sur la tranche A du salaire 0,96% sur la tranche B du salaire 0,96% sur la tranche C du salaire <p>Cette tarification est aussi applicable, à compter de la date de liquidation de leurs droits à retraite à taux plein de la sécurité sociale, aux salariés ayant opté avant le 1^{er} avril 2002 pour un départ en congé d'attente de retraite des sociétés EAF et TFE Lub et aux personnes parties en préretraite dans le cadre des accords de préretraite choisis du 5 octobre 2000 et du 17 juillet 2001 conclus à EAF et TFE Lub.</p>	<p>Les garanties applicables à cette population dans le cadre d'une adhésion volontaire sont financées par des cotisations individuelles en principe à la charge exclusive des assurés.</p> <p>Toutefois, par dérogation à ce principe, les cotisations des retraités qui ont fait le choix de bénéficier des garanties jusqu'à leur 65^{ème} anniversaire sont supportées à la fois par les assurés et par la société d'origine du retraité, dans les conditions définies ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"> sans enfant à charge : assuré 100% avec enfant à charge tel que défini dans le document technique régissant les annexes Z : assuré 40% / société 60%. <p>Cette répartition est aussi applicable, à compter de la date de liquidation de leurs droits à retraite à taux plein de la sécurité sociale, aux salariés ayant opté avant le 1^{er} avril 2002 pour un départ en congé d'attente de retraite des sociétés EAF et TFE Lub et aux personnes parties en préretraite dans le cadre des accords de préretraite choisis du 5 octobre 2000 et du 17 juillet 2001 conclus à EAF et TFE Lub.</p>
Z3		Exonération de cotisation décès jusqu'à la fin du mois du 60 ^{ème} anniversaire.
Z7, Z8 et Z11		Exonération de cotisation