ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE Prévoyance « Gros Risques »

ACCORD CONCLU ENTRE :

La société STMicroelectronics S.A.,
Siège social : 29 boulevard Romain Rolland – 92120 MONTROUGE

N°SIREN	:	341 459 386
Code APE	:	2611 Z
Effectif de l'entreprise	:	2584 (effectifs inscrits au 3 juin 2011)

La société STMicroelectronics (Rousset) S.A.S.,
Siège social : Z.I. de Peynier/Rousset – avenue Coq – 13790 ROUSSET

N°SIREN	:	414 969 584
Code APE	:	2611 Z
Effectif de l'entreprise	:	2682 (effectifs inscrits au 3 juin 2011)

La société STMicroelectronics (Crolles 2) S.A.S.,
Siège social : 850 rue Jean Monnet – 38926 CROLLES Cedex

N°SIREN	:	399 395 581
Code APE	:	2611 Z
Effectif de l'entreprise	:	1897 (effectifs inscrits au 3 juin 2011)

La société STMicroelectronics (Tours) S.A.S.,
Siège social : 16 rue Pierre & Marie Curie – BP 7155 –
37071 TOURS Cedex 2

N°SIREN	:	380 932 590
Code APE	:	2611 Z
Effectif de l'entreprise	:	1481 (effectifs inscrits au 3 juin 2011)

La société STMicroelectronics (Grenoble 2) S.A.S.,
Siège social : 12 rue Jules Horowitz – BP 217 – 38019 GRENOBLE Cedex

N°SIREN	:	487 678 617
Code APE	:	2611 Z
Effectif de l'entreprise	:	1371 (effectifs inscrits au 3 juin 2011)

ci-après dénommées l'Entreprise,

Représentées par **Thierry DENJEAN**
Directeur des Ressources Humaines et des Affaires Sociales France, agissant en qualité de mandataire des sociétés concernées

D'une part,

Et les **Organisations Syndicales Représentatives** au sein de l'Unité Economique et Sociale, représentées chacune par leur Délégué Syndical Central**,**

D'autre part.

SOMMAIRE

ARTICLE 1 – OBJET 5
ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION 5
ARTICLE 3 – CARACTERISTIQUES DU REGIME 5
TITRE 1 – BENEFICIAIRES 6
ARTICLE 4 – SALARIES ACTIFS 6
ARTICLE 5 – SALARIES BENEFICIANT DE DISPOSITIONS PARTICULIERES 6
TITRE 2 – GARANTIES 7
ARTICLE 6 – GARANTIE DECES 7
6.1 – Dispositions communes aux garanties décès 7
6.2 – Capital décès 8
6.3 - Décès accidentel 8
6.4 – Versement anticipé du capital décès Invalidité absolue et définitive (3ème catégorie sécurité sociale) 9
6.5 – Rente d'éducation 10
6.6 – Rente de conjoint 10
6.7 - Décès postérieur ou simultané du conjoint, ou concubin (Double effet) ... 10
6.8 - Allocation obsèques 11
6.9 – Assurance supplémentaire en cas de décès du salarie âgé de moins de 65 ans (Mise en place d'un groupe fermé) 11
6.10 - Risques exclus de toute garantie décès 11
ARTICLE 7 – GARANTIE INCAPACITE – INVALIDITE 12
7.1 – Incapacité temporaire 12
7.2 – Invalidité permanente 13
7.3 – Incapacité permanente pour accident du travail ou maladie professionnelle 14
7.4 – Réserves 14
ARTICLE 8 – REVALORISATION DES PRESTATIONS 14
ARTICLE 9 – PORTABILITE DES GARANTIES POUR LES SALARIES QUITTANT L'ENTREPRISE ET AYANT DROIT AUX ALLOCATIONS DE L'ASSURANCE CHOMAGE (Art 14 ANI 11 janvier 2008 et avenant n°3 du 18 mai 2009) 15
9.1 – Bénéficiaires – Durée de la portabilité 15
9.2 - Garanties 16
9.3 - Cotisations 16
ARTICLE 10 – ASSISTANCE 16
TITRE 3 – FINANCEMENT DU REGIME 16
ARTICLE 11 – COTISATIONS 16
ARTICLE 12 – GESTION DU REGIME 17
ARTICLE 13 – PILOTAGE DU REGIME 17
ARTICLE 14 – FONDS DE SOLIDARITE ST ET FONDS SOCIAL DE L'ORGANISME GESTIONNAIRE 17
TITRE 4 – DISPOSITIONS DIVERSES 18

ARTICLE 15 – COMMISSION DE SUIVI NATIONALE 18
ARTICLE 16 – COMMISSIONS LOCALES 19
ARTICLE 17 – DUREE – DENONCIATION - REVISION 19
17.1 – Durée..... 19
17.2 – Dénonciation..... 19
17.3 – Révision 20
ARTICLE 18 – DEPOT - PUBLICITE 21
ANNEXE 1 23
ANNEXE 2 24
ANNEXE 4 29
ANNEXE 5 31
ANNEXE 6 34
ANNEXE 7 36
ANNEXE 8 37
ANNEXE 9 38
ANNEXE 10 39
ANNEXE 11 41

PREAMBULE

La protection sociale complémentaire constitue un des socles du statut social dans l'entreprise. Elle offre aux salariés et à leurs proches des garanties et des ressources permettant de faire face aux risques de décès, d'invalidité et d'incapacité de travail.

Cinq ans après la mise en place du régime de Prévoyance « Gros Risques », il a semblé nécessaire à la Direction et aux Partenaires sociaux de remettre à plat le régime instauré par l'accord du 24 juin 2004 sur la Prévoyance, dans une volonté de faire évoluer le régime, et en assurer la pérennité face aux changements des effectifs, des évolutions règlementaires et de l'évolution des besoins des salariés.

ARTICLE 1 – OBJET

Le présent Accord a pour objet d'assurer une couverture harmonisée et optimisée des salariés dans le domaine de la Prévoyance « Gros Risques », tout en assurant l'équilibre du régime.

Il annule et remplace les dispositions de l'accord d'entreprise du 24 juin 2004 sur la Prévoyance ainsi que l'ensemble de ses avenants, cet accord et ses avenants devenant ainsi caducs.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent Accord concerne l'ensemble des salariés des établissements STMicroelectronics dont la liste figure en Annexe 1.

ARTICLE 3 – CARACTERISTIQUES DU REGIME

Le régime de protection sociale complémentaire de Prévoyance « Gros Risques » est un régime collectif et obligatoire.

L'adhésion est par conséquent obligatoire pour tous les salariés employés dans les établissements dont la liste figure en annexe 1, et tous les salariés qui seraient amenés à y être mutés ou embauchés pendant la période d'application du présent Accord.

Il a été défini que le régime de STMicroelectronics lui serait propre en termes de ressources et de dépenses. Des comptes propres à STMicroelectronics sont donc tenus par l'organisme gestionnaire. Par conséquent, STMicroelectronics s'oblige à gérer ses comptes et à prendre les décisions nécessaires au maintien de leur équilibre.

TITRE 1 – BENEFICIAIRES

ARTICLE 4 – SALARIES ACTIFS

Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail, à durée indéterminée ou à durée déterminée, bénéficient du régime Prévoyance « Gros Risques » jusqu'à la date de cessation de leur contrat de travail. Au terme de leur contrat de travail, les salariés peuvent bénéficier de dispositions particulières (Cf. Art. 9).

Les garanties sont suspendues pendant les périodes de suspension du contrat de travail non rémunérées (notamment le congé sans solde ou le congé parental. Les salariés concernés peuvent bénéficier de dispositions particulières (cf. Article 5).

ARTICLE 5 – SALARIES BENEFICIANT DE DISPOSITIONS PARTICULIERES

Les personnes suivantes peuvent bénéficier du maintien des garanties ou de complément de couverture dans les conditions définies en annexe :

- Personnel en suspension du contrat de travail non rémunérée (congé sans solde, congé parental, etc..) : maintien pendant la période de suspension du contrat de travail en contrepartie d'une cotisation intégralement à la charge du salarié (cf. Annexe 3) ;

- Personnel en congé de mobilité : bénéfice de l'ensemble des garanties prévoyance pendant le congé de mobilité (cf. Annexe 4) ;

- Personnel Expatrié : bénéfice de l'ensemble des garanties prévoyance pendant la période d'expatriation (cf. Annexe 5) ;

- Personnel n'ayant pas encore ouvert de droits aux prestations en espèces de la Sécurité Sociale française : complément de couverture (cf. Annexe 6).

En outre, les conditions de la portabilité instaurée par l'ANI du 11 janvier 2008 et son avenant n°3 du 18 mai 2009, sont décrites en articl e 9.

TITRE 2 – GARANTIES

ARTICLE 6 – GARANTIE DECES

6.1 – DISPOSITIONS COMMUNES AUX GARANTIES DECES

En cas de décès du salarié[1], il est versé à ses bénéficiaires désignés ou aux ayants droit, un capital et/ou des rentes, calculés en fonction de l'option choisie.

Bénéficiaires :

Le capital décès est versé en fonction du choix du salarié :

- Soit, selon la dévolution contractuelle qui prévoit le versement :
  - au conjoint tel que défini dans l'annexe 2[2],
  - à défaut, par parts égales entre eux, aux enfants du salarié vivants ou représentés, nés ou à naître moins de 300 jours après le décès du salarié,
  - à défaut, par parts égales entre eux, au père et à la mère de l'assuré ou au survivant d'entre eux,
  - à défaut, par parts égales entre eux, aux héritiers de l'assuré ;
- Soit au(x) bénéficiaire(s) expressément désigné(s).

Le choix du ou des bénéficiaire(s) et la répartition de la garantie sont totalement libres. Ce choix peut être révisé par le salarié à tout moment par lettre adressée à l'organisme de prévoyance. En cas de décès d'un des bénéficiaires désignés par le salarié, le capital est versé aux autres bénéficiaires au prorata de leurs parts respectives. En cas de décès du bénéficiaire unique ou de tous les bénéficiaires désignés par le salarié, ce sont alors les dispositions de la dévolution contractuelle du capital qui s'appliquent.

La part de capital correspondant aux majorations pour enfants à charge, est versée par parts égales entre ceux-ci, directement aux enfants s'ils jouissent, au moment du décès du salarié, de la capacité juridique[3] ; et à leurs représentants légaux es qualité dans le cas contraire.

La part de capital correspondant aux majorations pour personnes à charge est versées par parts égales entre celles-ci, directement à chaque personne à charge, ou à la personne ayant la charge de cette personne au décès du salarié.

---

[1] Sous réserve des exclusions définies en article 6.10

[2] le concubin n'est pas assimilé dans la dévolution contractuelle au conjoint. Ainsi, pour être bénéficiaire, le concubin doit avoir été expressément désigné par le salarié

[3] Majeurs non protégés et/ou mineurs émancipés, tels que définis par la règlementation en vigueur.

Pour les salariés en situation de polygamie reconnue par le droit français un seul capital est versé et réparti, à défaut de désignation expresse, par parts égales entre les différents bénéficiaires.

Option :

Le choix de l'option sera :

- soit imposé par le salarié de son vivant,
- soit exprimé, au moment du décès du salarié, par le bénéficiaire du capital, qu'il soit désigné par le salarié ou défini par la dévolution contractuelle[4],
- soit exprimé, au moment du décès du salarié, par le tiers expressément désigné à cet effet sur la fiche individuelle complétée par le salarié.

Dans le cas où le salarié choisit lui-même l'option de son vivant, il peut modifier ce choix à tout moment par lettre adressée à l'Organisme de Prévoyance. Lorsque l'assuré a fait le choix d'une option de son vivant, ce choix est celui retenu à titre définitif pour l'application des garanties.

Dans le cas où le choix de l'option est exercé lors du décès du salarié, par le ou les bénéficiaires, le choix devient définitif et ne pourra en aucun cas être modifié ultérieurement.

En présence de plusieurs bénéficiaires et à défaut d'accord entre ceux-ci lors de la demande de prestations, l'institution verse la prestation correspondant à l'option en capital.

Le détail des prestations selon l'option figure en Annexe 8.

6.2 – CAPITAL DECES

En cas de décès du salarié, il est versé aux bénéficiaires définis en article 6.1 un capital décès calculé en fonction de l'option choisie (cf Annexe 8).

6.3 - DECES ACCIDENTEL

Quelle que soit l'option choisie**,** en cas de décès accidentel du salarié, le capital décès est majoré comme défini à l'Annexe 8.

[4] Toutefois, n'est pas retenu comme bénéficiaire pouvant exercer l'option, l'enfant ou la personne à charge bénéficiant d'une fraction du capital au seul titre de la majoration pour enfant ou personne à charge.

Par accident, il faut entendre toute atteinte corporelle non intentionnelle provenant de l'action soudaine d'une cause extérieure qui entraîne le décès ou l'invalidité soit immédiate, soit dans les 12 mois suivant l'accident. Ne sont donc pas garanties au titre du capital supplémentaire en cas d'accident, les maladies et leurs conséquences.

En application de l'article 1315 du Code Civil, il appartient au(x) bénéficiaire(s) d'apporter la preuve de l'accident et de la relation directe de cause à effet entre l'accident et le décès.

Risques exclus (pour la majoration « décès accidentel ») :

En application du code des assurances, du code civil et des décisions des Administrateurs et Réassureurs de l'organisme de prévoyance, sont notamment exclus au titre de la garantie du décès accidentel, les accidents :

- Provenant directement ou indirectement de tremblements de terre, d'inondations, de cataclysme,
- De navigation aérienne survenue en dehors de lignes commerciales,
- D'aile volante avec ou sans moteur, de deltaplane ou d'engins similaires, de parachutisme,
- Dus à l'usage de substances illicites,
- Survenus alors que le salarié était en état d'ivresse ou sous l'emprise d'un état alcoolique, tels qu'ils sont définis par le code de la route,
- Survenus alors que le salarié conduisait un véhicule sans être détenteur d'un permis de conduire valide, conformément aux dispositions du code de la route.

6.4 – VERSEMENT ANTICIPE DU CAPITAL DECES INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE (3EME CATEGORIE SECURITE SOCIALE)

En cas d'invalidité absolue et définitive (I.A.D) consécutive à une maladie ou un accident, il est versé au salarié sur sa demande, ou celle de son tuteur légal, les prestations prévues par la garantie décès (capital décès, rente éducation, capital complémentaire « accident »).

Est considéré comme atteint d'invalidité absolue et définitive, tout salarié reconnu et restant définitivement incapable de se livrer à la moindre occupation ni au moindre travail lui procurant gain et profit. Il doit être de plus dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance constante d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie, et se trouver classé par la Sécurité sociale dans la 3ème catégorie d'invalides ou bénéficier au titre de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles d'une majoration pour tierce personne.

Le versement au salarié du capital en cas d'invalidité absolue et définitive met fin aux garanties "décès".

6.5 – RENTE D'EDUCATION

En fonction de l'option choisie, une rente d'éducation, dont le montant évolue en fonction de l'âge de l'enfant, est versée aux enfants à charge, lorsqu'ils jouissent de la capacité juridique, et à leurs représentants légaux dans le cas contraire.

Les montants de la rente d'éducation sont définis dans l'annexe 8.

6.6 – RENTE DE CONJOINT

Rente temporaire

Une rente temporaire est versée au conjoint, ou au concubin, tels que définis en annexe 2, quelle que soit l'option retenue, et indépendamment du fait que le conjoint ou concubin soit bénéficiaire du capital décès.

La rente temporaire est versée jusqu'à l'ouverture des droits à pension de réversion ARRCO ou AGIRC. Toutefois, en cas de concubinage ou de PACS, ne permettant pas à la personne vivant en couple avec le salarié décédé d'être éligible à une pension de réversion ARRCO ou AGIRC, l'institution assimile cette situation à celle de conjoint survivant pour le service de la rente. Cette dernière est versée au plus tard jusqu'au 60ème anniversaire du concubin ou du partenaire lié par un PACS.

Pour les salariés en situation de polygamie reconnue par le droit français, la rente de conjoint est versée et répartie par parts égales entre les différents conjoints jusqu'au 60ème anniversaire de chacun d'entre eux.

Rente viagère

En fonction de l'option choisie, une rente viagère peut être versée au conjoint tel que défini à l'annexe 2, qu'il soit bénéficiaire du capital ou non, ou au concubin lorsque ce dernier est expressément désigné comme bénéficiaire du capital.

Pour les salariés en situation de polygamie reconnue par le droit français, la rente de viagère est versée et répartie par parts égales entre les différents conjoints.

La rente viagère est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

6.7 - DECES POSTERIEUR OU SIMULTANE DU CONJOINT, OU CONCUBIN (DOUBLE EFFET)

Si le conjoint, remarié ou non, le concubin ou Pacsé décède en ayant encore un ou plusieurs enfants à charge, il leur est versé un second capital par parts égales entre eux, dans les conditions fixées à l'Annexe 8, sauf dispositions contraires relatives au

partage exprimées conjointement par le salarié et par son conjoint ou concubin.

Pour bénéficier des prestations, les enfants à la charge du salarié au moment de son décès doivent être à la charge du conjoint ou concubin au moment du décès de ce dernier, au sens de l'article L 313-3 du code de la sécurité sociale.

6.8 - ALLOCATION OBSEQUES

En cas de décès du salarié, du conjoint ou concubin, ou d'un enfant à charge de plus de 12 ans, il est versé à la personne qui aura réglé les frais d'obsèques une allocation égale à 100 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

En cas de décès d'un enfant mort-né ou né sans vie ou d'un enfant de moins de 12 ans, le remboursement des frais d'obsèques est effectué à leur valeur réellement engagée dans la limite du plafond mensuel de Sécurité Sociale.

6.9 – ASSURANCE SUPPLEMENTAIRE EN CAS DE DECES DU SALARIE AGE DE MOINS DE 65 ANS (MISE EN PLACE D'UN GROUPE FERME)

La garantie supplémentaire en cas de décès du salarié âgé de moins de 65 ans mise en place dans le cadre de l'Accord du 23 et 24 juin 2004, n'est plus en vigueur. Elle continuera de bénéficier au salarié qui y aurait souscrit avant l'entrée en vigueur du présent Accord (cf Annexe 7).

6.10 - RISQUES EXCLUS DE TOUTE GARANTIE DECES

En application du code des assurances, du code civil et des décisions des Administrateurs et Réassureurs de l'organisme de Prévoyance sont notamment exclus au titre de la garantie décès, les décès provenant :

- D'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère,
- De la désintégration du noyau atomique,
- D'accidents ou maladies dues aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que par exemple la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques,
- Du meurtre du salarié par le bénéficiaire.

En cas de guerre étrangère, la garantie du présent Accord n'aura d'effet que dans les conditions qui seront déterminées par la législation à intervenir.

ARTICLE 7 – GARANTIE INCAPACITE – INVALIDITE

7.1 – INCAPACITE TEMPORAIRE

La garantie procure au salarié en arrêt total de travail pour maladie ou accident[5] un complément aux indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale et à la part de salaire éventuellement versée par l'employeur.

La garantie prend effet :

- Pour le personnel bénéficiant des accords de maintien de salaire : à la suite de la période de maintien à 100% définie par la convention collective qui lui est applicable

- Pour le personnel ne bénéficiant pas des accords de maintien de salaire :

    - à partir du 1er jour d'arrêt en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle,

    - à partir du 46ème jour d'arrêt continu dans les autres cas.

L'indemnité journalière est servie pendant la durée de l'incapacité de travail tant que le salarié bénéficiaire du régime bénéficie des prestations de la Sécurité sociale, et au plus tard jusqu'à :

- le 1095ème jour d'arrêt de travail,
- la date de décès du salarié,
- la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité Sociale du salarié[6],
- la date de prise d'effet d'une pension d'invalidité permanente définie ci-après.

En aucun cas, elle ne peut se cumuler avec les prestations servies en cas d'Invalidité 2ème et 3ème catégorie prévues ci-après.

Le montant de l'allocation journalière, y compris les prestations Sécurité Sociale et le salaire réduit éventuellement maintenu par l'entreprise, est défini en Annexe 9.

DISPOSITIONS DIVERSES

- Lorsqu'un salarié ne bénéficiant pas d'un maintien de salaire et ayant commencé à bénéficier de l'Allocation d'Incapacité reprendra son activité et devra l'interrompre moins de deux mois après, pour la même cause, la reprise

[5] La maternité est exclue
[6] sauf salariés en situation de cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits à prestations en espèces de la sécurité sociale.

temporaire du travail n'entraînera qu'une suspension du service des prestations.

- Si le salarié en position d'Incapacité Temporaire Totale de Travail vient à reprendre une activité partielle autorisée médicalement et donnant lieu à l'attribution par la Sécurité Sociale d'indemnités journalières normales (temps partiel thérapeutique) ainsi qu'au paiement par l'employeur d'une rémunération réduite au prorata du temps de travail, il sera versé au Participant des indemnités calculées par différence entre le salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travaillé selon son temps de travail antérieur et ses ressources précitées.
- Le salarié n'ayant pas ouvert ses droits au régime général de la Sécurité Sociale et donc ne bénéficiant pas des indemnités journalières attribuées par cet organisme, bénéficie d'un complément de couverture tel que défini en Annexe 6.

  A compter du 46ème jour d'arrêt de travail, l'organisme de Prévoyance assure une prise en charge en reconstituant la prestation théorique Sécurité Sociale et en la complétant à hauteur des garanties prévues dans le cadre du contrat.

7.2 – INVALIDITE PERMANENTE

Le salarié déclaré en état d'Invalidité Permanente et bénéficiant des prestations en espèces correspondantes des Assurances Sociales reçoit une Allocation Temporaire d'Invalidité revalorisable, dont les montants sont définis en Annexe 9.

Les montants s'entendent prestations de la Sécurité Sociale comprises.

L'allocation d'invalidité sera payée mensuellement à terme échu pendant toute la durée de l'Invalidité donnant lieu au versement d'une pension des Assurances Sociales, et au plus tard jusqu'à :

- la date à laquelle le salarié cesse de percevoir la rente d'invalidité de la Sécurité Sociale,
- la date de décès du salarié,
- la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité Sociale du salarié[7].

L'allocation d'invalidité, comme la pension de la Sécurité Sociale, est révisée en cas de modification du classement dans les groupes d'invalidité.

La prestation sera servie pour les invalidités dont le fait générateur a eu lieu pendant la période d'affiliation.

[7] sauf salariés en situation de cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits à prestations en espèces de la sécurité sociale.

Il sera tenu compte de toutes les ressources que pourraient percevoir l'invalide (salaire, indemnités journalières, pension d'invalidité Sécurité Sociale, allocation chômage) afin de limiter l'ensemble à 100 % du salaire net d'activité du salarié.

Pour les invalides classés en invalidité catégorie 3, la majoration pour tierce personne versée par la sécurité sociale n'entre pas en compte dans le calcul de l'assiette des ressources.
L'invalidité ayant pour cause un fait de guerre, de fait ou de droit, n'est jamais garantie.

7.3 – INCAPACITE PERMANENTE POUR ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE

Le montant de la rente annuelle si l'incapacité permanente résulte d'un Accident du Travail ou d'une Maladie Professionnelle est défini en Annexe 9.

Les prestations d'incapacité permanente prennent fin dès que :

- le salarié cesse de percevoir de la Sécurité Sociale une rente d'incapacité permanente pour accident du travail ou maladie professionnelle,
- le taux d'incapacité "accident de travail" du salarié devient inférieur à 33 %,
- le salarié bénéficie de la pension vieillesse ou pension pour inaptitude au travail de cet organisme.

Il sera tenu compte de toutes les ressources (hors majoration pour tierce personne) que pourrait percevoir le salarié en incapacité permanente (salaire, indemnités journalières, rente accident du travail servie par la Sécurité Sociale[8], allocation chômage) afin de limiter l'ensemble à 100 % du net d'activité du participant.

7.4 – RESERVES

Les prestations garanties dans le cadre du présent accord sont subordonnées à la validation par l'Organisme gestionnaire de leur bien fondé. Leur octroi peut être, le cas échéant, subordonné à un contrôle médical ou à une expertise mandatée par l'Organisme gestionnaire, qui lui semblerait nécessaire.

ARTICLE 8 – REVALORISATION DES PRESTATIONS

Les prestations : indemnités journalières, rentes d'éducation, rentes de conjoint (temporaire et viagère) et prestations d'invalidité, sont revalorisées par référence à la

[8] Au titre de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle concernée

variation du Plafond Annuel de Sécurité Sociale dans la limite de 90% du rendement de l'actif général de l'Organisme de Prévoyance.

Les revalorisations sont effectives le premier jour du mois qui suit la date anniversaire de l'arrêt de travail, ou de la mise en invalidité si celle-ci n'a pas été précédée d'un arrêt de travail, ou du décès.

ARTICLE 9 – PORTABILITE DES GARANTIES POUR LES SALARIES QUITTANT L'ENTREPRISE ET AYANT DROIT AUX ALLOCATIONS DE L'ASSURANCE CHOMAGE (Art 14 ANI 11 janvier 2008 et avenant n°3 du 18 mai 2009)

9.1 – BENEFICIAIRES – DUREE DE LA PORTABILITE

Les salariés quittant l'entreprise pour un motif ouvrant droit à l'indemnisation chômage (hors licenciement pour faute lourde) garderont le bénéfice des garanties de la couverture prévoyance « Décès – Invalidité – Incapacité de Travail » et « Frais de Santé » appliquée dans l'entreprise pendant leur période de chômage, pour une durée égale à la durée de leur dernier contrat, apprécié en mois entiers, dans la limite maximum de 9 mois.

Les garanties prévoyance « Décès – Invalidité – Incapacité de Travail » et « Frais de Santé » sont indissociables concernant la portabilité.

L'ancien salarié bénéficiera de la portabilité de ces couvertures à condition :

- De justifier de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage,
- D'avoir ouvert ses droits à couverture lorsqu'il était présent dans l'entreprise.

L'ancien salarié peut renoncer au bénéfice du régime de la portabilité en le notifiant par écrit à l'employeur dans les 10 jours suivant la cessation de son contrat de travail. La renonciation est alors définitive et concerne l'ensemble des garanties « Décès – Invalidité – Incapacité de Travail » et « Frais de Santé ».

Sauf en cas de renonciation, la date d'effet de la portabilité sera celle de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié a l'obligation d'avertir l'assureur en cas de retour à l'emploi entrainant l'arrêt des versements des allocations d'assurance chômage avant la fin de la période de portabilité. Les cotisations éventuellement trop perçues lui seront alors remboursées sur justificatif. Les garanties prévoyance « Décès – Invalidité – Incapacité de Travail » et « Frais de Santé » cesseront dès lors de s'appliquer.

9.2 - GARANTIES

Les garanties du régime de portabilité sont identiques à celles du régime des salariés actifs. Les éventuelles évolutions des garanties intervenant pendant la période de portabilité seront applicables aux bénéficiaires de la portabilité.

Les indemnités perçues dans le cadre de la garantie « Incapacité de Travail » sont plafonnées à l'allocation chômage qui aurait été perçue pendant la période d'incapacité temporaire de travail.

9.3 - COTISATIONS

La cotisation sera calculée sur la moyenne des salaires des 12 derniers mois[9] précédant la cessation du contrat de travail. Le taux de cotisation et la répartition employeur / salarié seront identiques à ceux appliqués aux actifs et pourront évoluer dans les mêmes conditions.

La part salariale sera réglée intégralement et d'avance, par retenue sur le solde de tout compte, sauf renonciation expresse du salarié.

ARTICLE 10 – ASSISTANCE

Les salariés garantis au titre du présent Accord bénéficient d'une couverture Assistance dans les conditions définies par la convention de l'organisme assureur.

Cette garantie couvre notamment :

- Le service d'information par téléphone,
- L'assistance aux personnes en déplacement temporaire à plus de 50 km du domicile et dans le monde entier : rapatriement ou transport sanitaire, retour prématuré en cas de maladie ou de décès d'un proche,
- Garantie spécifique en cas de voyage dans un pays d'Amérique,
- Assistance à domicile en cas de maladie, accident ou hospitalisation.

TITRE 3 – FINANCEMENT DU REGIME

ARTICLE 11 – COTISATIONS

Les cotisations afférentes au régime de prévoyance sont assises sur le salaire de référence tel que défini en annexe 2.

Les cotisations sont détaillées en annexe 10.

[9] Ou salaire moyen du dernier contrat si la durée est inférieure à 12 mois, et dans tous les cas hors éléments exceptionnels, et hors éléments liés à la rupture du contrat de travail.

ARTICLE 12 – GESTION DU REGIME

La gestion du régime est confiée à un organisme habilité dans le cadre d'un contrat d'adhésion souscrit par l'entreprise. Elle est effectuée d'une manière centralisée.

Conformément aux dispositions de l'article L 912-2 et suivants du Code de la Sécurité Sociale, le choix de l'organisme gestionnaire et les conditions d'organisation du régime seront réexaminées au minimum tous les 5 ans.

ARTICLE 13 – PILOTAGE DU REGIME

Pour permettre le suivi et le pilotage du niveau des garanties et des cotisations du régime, dans la durée, l'organisme assureur établit chaque année un compte de résultats techniques dont les modalités sont explicitées en annexe 11.

Sort de la Réserve de stabilité et de la réserve générale

La Société ST-Ericsson quittant le périmètre de consolidation du groupe STMicroelectronics, une partie des provisions d'égalisation et le cas échéant de la réserve générale arrêtée au 31 décembre 2011 seront transférées au compte financier du contrat de ladite ST-Ericsson devenue indépendante. La répartition sera établie au prorata des effectifs présents dans chacune des 2 sociétés cités ci-dessus au 31/12/2011.

ARTICLE 14 – FONDS DE SOLIDARITE ST ET FONDS SOCIAL DE L'ORGANISME GESTIONNAIRE

Ces Fonds ont pour objet de promouvoir une action sociale d'entraide et de solidarité qui permet d'aider les salariés bénéficiaires et leurs ayants-droits, en participant au financement d'actions individuelles exceptionnelles de santé importantes (motivées notamment par une maladie grave, ou un handicap lourd) ainsi que le financement d'actions collectives préventives et concourant à l'amélioration de la santé des salariés dans l'entreprise.

L'ensemble de ces mesures seront soumises à l'Organisme gestionnaire des Fonds. En cas de refus concernant la prise en charge de mesures individuelles, une commission de recours est instituée au sein de l'entreprise qui sera saisie d'une seconde demande adressée par le salarié.

Par ailleurs, cette commission pourra être également saisie d'une demande en révision du dossier d'un salarié ayant bénéficié d'une prise en charge partielle par le fonds dès lors que le niveau de la participation accordée lui semblerait inadapté au regard des critères.

Le Fonds de solidarité ST est alimenté par une contribution prélevée sur les résultats bénéficiaires de l'année mis à disposition par l'Organisme assureur (voir annexe 11) et sans que le montant affecté au fonds ne génère un solde financier dans le fonds supérieur à **200.000 €** apprécié au 31 décembre de l'année civile d'assurance.

La Société ST-Ericsson quittant le périmètre de consolidation du groupe STMicroelectronics, une partie du fonds social arrêté au 31 décembre 2011 sera transférée au fonds social du contrat de ladite ST-Ericsson devenue indépendante. La répartition sera établie au prorata des effectifs présents dans chacune des 2 sociétés cités ci-dessus au 31/12/2011.

Les demandes relatives aux dépenses de santé importantes nécessitées notamment par une maladie grave ou un handicap lourd pour les bénéficiaires et leurs ayants droits, et dont la prise en charge n'est pas prévue, seront adressées à l'Organisme de Prévoyance pour une prise en charge éventuelle par le Fonds social de cet Organisme.

L'organisme gestionnaire dispose effectivement d'un fonds social national géré paritairement dont les interventions ne viennent en aucun cas obérer les résultats techniques ou financiers du régime mis en place.

Ce fonds est destiné à financer :

- des aides individuelles aux salariés et à leurs ayants droit telles que aides à la santé en complément des régimes de base et complémentaires, aménagement de domicile, éléments de transport, aides aux veufs et aux veuves, aides financières aux personnes en situation de précarité liées à des problématiques de santé….
- la réalisation de projets collectifs tels que réunions d'information et de sensibilisation sur divers thèmes liés à la santé tels que maladies cardio-vasculaire, Alzheimer, diabète, plan de prévention santé…

Un bilan d'activité des demandes des salariés STMicroelectronics sera présenté deux fois par an à la commission nationale de suivi lors de la présentation des résultats techniques.

TITRE 4 – DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 15 – COMMISSION DE SUIVI NATIONALE

La Commission Prévoyance Nationale permet d'associer à la gestion du régime les représentants du personnel signataires de l'Accord et la Direction ainsi que des personnes qualifiées de l'organisme gestionnaire et invitées par la Direction. Elle est composée de Représentants de la Direction et de trois Représentants par

Organisation Syndicale Représentative signataire de l'accord dont le Délégué Syndical Central.

Elle est chargée d'examiner les résultats techniques présentés par l'organisme gestionnaire deux fois par an (Cf Article 14 du présent Accord).

Elle a également pour mission d'étudier et de proposer les éventuels aménagements nécessaires au présent régime en termes notamment de cotisations et de prestations.

ARTICLE 16 – COMMISSIONS LOCALES

Sur chaque site, une Commission Prévoyance est constituée de deux représentants par Organisation Syndicale Représentative signataire du présent Accord, et de membres de la Direction. En outre, des personnes qualifiées, telles que les Médecins du Travail, pourront être invitées par la Direction.

La Commission est commune à la Prévoyance « Gros Risques » et aux « Frais de Santé ».

Cette commission aura pour mission de proposer des Plan de prévention locaux et de suivre la mise en œuvre, sur le site, des Plans de prévention locaux et nationaux.

Elle reçoit communication une fois par an des résultats comptables du régime et des mesures décidées par la Commission Nationale.

ARTICLE 17 – DUREE – DENONCIATION - REVISION

17.1 – DUREE

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er janvier 2012.

17.2 – DENONCIATION

Le présent Accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires adhérentes, et selon les modalités suivantes :

- la dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée auprès de la DIRECCTE et au Secrétariat-greffe des Prud'hommes ;

- une nouvelle négociation devra être envisagée, à la demande de l'une des parties le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation ;

- durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement ; à l'issue de ces dernières, sera établi, soit un avenant ou un nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès verbal de clôture constatant le désaccord.

Ces documents signés, selon le cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessus.

- Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, la date qui en aura été expressément convenue ;

- En cas de procès verbal de clôture des négociations constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L 2261-9 du Code du travail.

Passé ce délai, le texte de l'accord cessera de produire ses effets.

Pour l'application du présent article, sont considérés comme signataires d'une part l'employeur et d'autre part l'ensemble des organisations syndicales signataires ou ayant adhéré au présent Accord.

17.3 – REVISION

Le présent Accord ayant été conclu en application des dispositions de droit commun, toutes modifications de ces dispositions ultérieures à la signature du présent Accord, se substitueront de plein droit à celles du présent Accord devenu non conforme.

Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie du présent Accord selon les modalités suivantes :

- toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires et comporter en outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement,

- dans le délai maximum de 2 mois, les parties ouvriront une négociation,

- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord,

- il est opposable, dans des conditions de dépôts prévues à l'article L 2231-6 du Code du Travail, à l'ensemble des entreprises et des salariés liés par l'accord.

ARTICLE 18 – DEPOT - PUBLICITE

Les dispositions du présent accord prennent effet dans les conditions prévues l'article L 2231-5 et suivants et D2231-2, D2231-4 à D2231-7 du Code du travail.

Le présent accord sera déposé, 8 jours après sa notification aux Organisations Syndicales et sauf opposition valablement exercée, en deux exemplaires à la DIRECCTE des Hauts de Seine – « Service des Accords » - 13 rue de Lens – 92022 NANTERRE Cedex et au Conseil de prud'hommes des Hauts de Seine – 7 rue Mahias – 92100 BOULOGNE Billancourt.

En application de l'article R2262-2 du Code du Travail, un exemplaire du présent accord sera remis en copie à chaque Délégué Syndical Central de l'Entreprise.

Un exemplaire du présent accord sera tenu à la disposition du personnel sur chaque site, les modalités de consultation de cet accord étant portées à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

A Montrouge, le 30 juin 2011

La Société STMicroelectronics S.A.,

La Société STMicroelectronics (Rousset) S.A.S.,

La Société STMicroelectronics (Crolles 2) S.A.S.,

La Société STMicroelectronics (Tours) S.A.S.,

Et la Société STMicroelectronics (Grenoble 2) S.A.S.

représentées par **Thierry DENJEAN,** agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées

Pour les **Organisations Syndicales Représentatives** au sein de l'Unité Economique et Sociale STMicroelectronics

CFDT

M. Bruno CHAVE
Délégué Syndical Central

CFE-CGC

M. Jean Marc SOVIGNET
Délégué Syndical Central

CGT

M. Marc LEROUX
Délégué Syndical Central

JEROME POULET

ANNEXE 1

Liste des entreprises, établissements et sites géographiques rentrant dans le champ d'application de l'accord

- **STMicroelectronics S.A.**

  - Ets de CROLLES — 850, rue Jean Monnet
38926 CROLLES Cedex
  - Ets de PARIS — 29, boulevard Romain Rolland
92120 MONTROUGE
  - Ets de SAINT-GENIS — Technoparc du Pays de Gex
165 Rue Edouard Branly
BP 112
01637 SAINT GENIS Cedex

- **STMicroelectronics (Rousset) S.A.S.**

  Z.I. de Peynier/Rousset
Avenue Coq
13790 ROUSSET

- **STMicroelectronics (Crolles 2) S.A.S.**

  850, rue Jean Monnet
38926 CROLLES Cedex

- **STMicroelectronics (Tours) S.A.S.**

  16, rue Pierre & Marie Curie
BP 7155
37071 TOURS Cedex 2

  - Ets de RENNES — 3 rue de Suisse
BP 4199
35200 RENNES

- **STMicroelectronics (Grenoble 2) S.A.S.**

  12 rue Jules Horowitz
BP 217
38019 GRENOBLE Cedex

ANNEXE 2

Définitions

Conjoint :

On entend par conjoint :

- l'époux ou l'épouse du (de la) salarié(e) ni séparé(e) judiciairement, ni divorcé(e) par un jugement définitif ;
- la personne liée au (à la) salarié(e) par un Pacte Civil de Solidarité tel que défini à l'article 515.1 du code civil.

Concubin :

On entend par concubin la personne vivant en couple avec le (la) salarié(e) au moment du décès. La définition du concubinage est celle retenue par l'article 515.8 du code civil. De plus, le concubinage doit avoir été notoire et continu pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès. Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune.

Personnes à charge :

Enfants à charge :

Pour le bénéfice des garanties du contrat, l'enfant à charge est :

- L'enfant de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la Sécurité Sociale, du salarié, de son conjoint ou de son concubin
- L'enfant âgé de moins de 26 ans, à charge du (de la) salarié(e), de son conjoint ou de son concubin, au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire :
    - ✓ L'enfant pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable
    - ✓ L'enfant auquel le salarié verse une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global
- L'enfant handicapé du salarié, de son conjoint ou de son concubin, si, avant son 21ème anniversaire, il est titulaire de la carte d'invalide civil et bénéficie de l'allocation des adultes handicapés
- Quelque soit son âge, sauf déclaration personnelle des revenus, l'enfant infirme à charge du salarié, de son conjoint ou de son concubin, n'étant pas en mesure de subvenir à ses besoins en raison de son infirmité, pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable

- L'enfant du salarié né « viable » moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

Autres personnes à charge :

- Autres descendants à charge de moins de 26 ans recueillis par le (la) salarié(e), son conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS et fiscalement à leur charge. Le nombre de descendants est cependant limité à 2.
- Ascendant du (de la) salarié(e), de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS à condition d'être âgé d'au moins 60 ans et fiscalement à charge du (de la) salarié(e), de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS. Le nombre d'ascendants maximum pris en compte est de 2.

Assiette de cotisations : salaire annuel brut limité aux tranches A[10], B[11] et C[12] des salaires versés, hors indemnités liées à la rupture du contrat de travail.

« Salaire de référence prestations » ou « base de calcul des prestations »: somme des salaires bruts effectivement versés ayant donné lieu au paiement des cotisations prévoyance des douze derniers mois civils précédents l'événement qui ouvre droit aux prestations.

Par dérogation au principe ci-dessus :

1) La **période de référence** est modifiée exclusivement dans les cas suivants :
   - ✓ Lorsque le décès ou l'invalidité absolue et définitive fait suite à une période d'arrêt de travail pour maladie, accident du travail, maladie professionnelle, le salaire de référence prestation (ou la base de calcul des prestations) à retenir est le salaire effectivement versé ayant donné lieu au paiement des cotisations prévoyance **au cours des douze derniers mois civils précédant la date d'arrêt de travail initial précité**.
   - ✓ En cas de congé mobilité : le salaire de référence prestation à retenir est le salaire effectivement versé ayant donné lieu au paiement des cotisations prévoyance **au cours des douze derniers mois civils précédant le début du congé mobilité (cf annexe 4)**.
   - ✓ En cas d'événement ouvrant droit à prestation survenant pendant une suspension du contrat de travail non rémunérée, non indemnisée, pour laquelle le salarié a demandé un maintien de garantie prévu par l'annexe 3, le salaire de référence prestation à retenir est le salaire effectivement versé ayant donné lieu au paiement des cotisations

[10] Partie du salaire annuel brut limité au plafond annuel de la sécurité sociale.
[11] Partie du salaire annuel brut comprise entre 1 fois et 4 fois le plafond de la sécurité sociale.
[12] Partie du salaire annuel brut comprise entre 4 fois et 8 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

prévoyance au **cours des douze derniers mois civils précédant la date de début de la suspension du contrat de travail.**

Dans les trois cas, le salaire de référence est, en cas de besoin, revalorisé par référence à la variation du Plafond Annuel de Sécurité Sociale dans la limite de 90% du rendement de l'actif général de l'Organisme de Prévoyance.

2) Le salaire de référence des prestations (ou la base de calcul des prestations) est **reconstitué** exclusivement dans les cas et selon les modalités suivantes :
   - ✓ Si moins de douze mois se sont écoulés entre la date d'entrée du salarié dans l'entreprise et la date de l'événement, le salaire de référence est calculé **d'après la moyenne des salaires bruts mensuels, multipliée par douze.**
   - ✓ En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident de travail, maladie professionnelle ou mi temps thérapeutique au cours de la période de douze mois civils précédant l'événement ouvrant droit aux prestations, le salaire brut du salarié est **reconstitué comme si le salarié avait travaillé.**
   - ✓ Dans l'hypothèse où, au cours des douze derniers mois civils précédents l'événement qui ouvre droit aux prestations, le salarié aurait été absent pour convenance personnelle avec un maintien de garantie prévu à l'annexe 3, le salaire brut mensuel à retenir pendant la durée de cette absence sera le **salaire moyen brut pris en compte pour le calcul de la cotisation du maintien de garantie.**

ANNEXE 3

Maintien de la garantie du régime Prévoyance « Gros Risques » au personnel en suspension du contrat de travail non rémunérée

Au moment du départ en congé non rémunéré, d'une durée minimum d'un mois civil, le salarié pourra demander son maintien au régime de prévoyance « Gros Risques », notamment dans les situations suivantes :

- Congé parental (art. L.1225-47 à L.1225-60 du code du travail),
- Congé sabbatique (art. L.3142-91 à L.3142-95 du code du travail),
- Congé création d'entreprise (art. L.3142-78 à L.3142-90 du code du travail),
- Congé sans solde,
- Congé individuel de formation non indemnisé (art. L.6322-1 à L.6322-13 du code du travail),
- Congé de solidarité familiale (art. L.3142-16 à L.3142-21 du code du travail)
- Congé de présence parentale (art. L.1225-62 à L.1225-65 du code du travail),
- Congé de soutien familial (art. L.3142-22 à L.3142-31du code du travail),
- Congé de solidarité internationale (art. L.3142-32 à L.3142-40 du code du travail).

L'assiette de cotisation et le salaire de référence prestation (ou base de calcul des prestations) sont définis à l'Annexe 2.

Les garanties qui font l'objet de la présente Annexe sont couvertes moyennant le paiement d'une cotisation, intégralement à la charge du salarié, réglée directement à l'Organisme de Prévoyance.

Le montant de la cotisation correspondante à la garantie Prévoyance « Gros Risques » est celle définie en Annexe 10 pour les actifs.

Le salaire de référence est, en cas de besoin, revalorisé par référence à la variation du Plafond Annuel de Sécurité Sociale dans la limite de 90% du rendement de l'actif général de l'Organisme de Prévoyance.

Les évolutions de cotisations et de garanties intervenant sur le régime en vigueur seront également appliquées aux salariés bénéficiaires du présent régime de maintien de garantie.

Ce maintien de garanties cesse :

- à la fin de la période de suspension du contrat de travail,
- le jour de la cessation du contrat de travail, quel qu'en soit le motif,
- en cas de défaut de paiement des cotisations.

ANNEXE 4

Maintien des régimes Prévoyance « Gros Risques » au personnel en congé mobilité dans le cadre d'un dispositif de mobilité externe instauré par un accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Les garanties sont identiques à celles du régime des actifs.

Les évolutions de garanties ainsi que les évolutions de cotisations (taux et répartition) intervenant sur le régime en vigueur seront également appliquées aux salariés bénéficiaires du présent régime de maintien.

COTISATIONS

Période du congé de mobilité donnant lieu à rémunération

Les salariés bénéficient pendant la période rémunérée du congé de mobilité, de la couverture « Prévoyance » en vigueur dans l'entreprise.

Les cotisations salariales et patronales sont établies sur la base des taux et de la répartition employeur/salarié appliqués dans l'entreprise.

L'assiette de cotisation est :

Pendant la durée équivalente au préavis : la rémunération perçue comme si le salarié avait travaillé,

Au-delà de cette durée et dans la limite de la durée du congé de mobilité : le salaire de référence servant de base de calcul à l'allocation de mobilité[13].

Période du congé de mobilité non rémunérée

Durant le congé de mobilité, en cas d'emploi dans une entreprise extérieure, la rémunération cesse d'être versée pendant cette période de travail.

Durant cette période, les salariés continuent à bénéficier de la couverture concernée en vigueur chez STMicroelectronics.

[13] Le montant, le salaire de référence et les modalités de calcul de l'allocation de mobilité, sont déterminés par l'Accord d'Entreprise en vigueur prévoyant la mise en place de ce dispositif

Cependant, lorsque l'entreprise extérieure dispose d'un régime obligatoire de couverture « Prévoyance », le salarié cesse pour cette période, et à sa demande expresse, de cotiser à la couverture concernée de STMicroelectronics et de bénéficier de ses garanties.

En cas de maintien, les cotisations salariales et patronales sont alors établies sur la base des taux et de la répartition employeur/salarié appliqués dans l'entreprise.

L'assiette de cotisation est :
Pendant la durée équivalente au préavis : la rémunération que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas travaillé dans une entreprise extérieure,

Au-delà de cette durée et dans la limite de la durée du congé de mobilité : le salaire de référence servant de base de calcul à l'allocation de mobilité[14].

ASSIETTE DES PRESTATIONS – TRAITEMENT DE BASE – PREVOYANCE « GROS RISQUES »

La prestation est calculée sur la base du salaire de référence ayant servi à la détermination de l'allocation mobilité. En cas d'incapacité pendant la période du congé mobilité courant au-delà de la durée équivalente au préavis, la prestation est plafonnée à l'allocation mobilité.

Le salaire de référence est, en cas de besoin, revalorisé par référence à la variation du Plafond Annuel de Sécurité Sociale dans la limite de 90% du rendement de l'actif général de l'Organisme de Prévoyance.

[14] Le montant, le salaire de référence et les modalités de calcul de l'allocation de mobilité, sont déterminés par l'Accord d'Entreprise en vigueur prévoyant la mise en place de ce dispositif

ANNEXE 5

Bénéfice du régime Prévoyance « Gros Risques » pour le personnel expatrié sous régime « Long Term Outside »

SALAIRE DE REFERENCE

Le salaire servant de base au calcul des cotisations et des prestations est égal au salaire annuel de référence "France"[15] utilisé pour le maintien des garanties accident du travail et retraites complémentaires à la CFE, limité aux tranches A, B et C des salaires telles que définies en annexe 2 du présent Accord.

La base de garanties est la somme des salaires de référence "France" ayant donné lieu au paiement des cotisations des douze derniers mois civils précédant l'événement qui ouvre doit aux prestations.

TAUX DE COTISATIONS

Le taux de cotisation pris en charge en totalité par l'entreprise est défini à l'Annexe 10.

GARANTIES ASSUREES

- **DECES**

Les capitaux décès versés au personnel expatrié sont identiques à ceux définis dans le présent Accord (cf Article 6).

Dans le cas où l'organisme de prévoyance se substitue à la Sécurité Sociale pour les salariés n'ayant pas de droit à la Sécurité Sociale, aucun capital au titre de la Sécurité Sociale ne sera versé en sus.

- **INCAPACITE**

1°Substitution au régime de Sécurité Sociale

Lorsqu'un participant expatrié est atteint d'incapacité temporaire totale de travail l'organisme de Prévoyance se substitue au régime général de la Sécurité Sociale et prend en charge ses indemnités journalières[16].

[15] Rémunération que le salarié aurait perçue s'il était resté en France (impact augmentations annuelles, promotions)
[16] Salaire de référence « France » des trois derniers mois

- jusqu'au 45ème jour d'arrêt de travail pour les salariés ne bénéficiant pas des accords de maintien de salaire en vigueur dans l'entreprise.
- pendant la période de plein salaire résultant des accords en vigueur dans l'entreprise pour les salariés en bénéficiant.

Cette prise en charge s'effectue dans les mêmes conditions, notamment de montant, de base de garantie, et de justificatifs à fournir, que celles appliquées par le régime général de la Sécurité sociale.

2°Complément de rémunération

Au-delà des périodes précitées, la garantie incapacité prévue à l'article 7.1 du présent Accord s'applique.

Cette prise en charge s'effectue sur présentation des certificats médicaux d'arrêt de travail ou de prolongation et sous réserve, éventuelle de contrôle médical.

- **INVALIDITE**

Lorsque le salarié ***invalide*** de 2ème ou 3ème catégorie ne bénéficie pas au titre de la Sécurité Sociale d'une rente d'invalidité permanente au motif que le fait générateur a eu lieu pendant la période d'expatriation, il est versé une prestation supplémentaire ayant pour but de permettre à l'assuré, à titre personnel, la poursuite du paiement de la cotisation à l'Assurance Vieillesse Volontaire de la Sécurité Sociale française (A.V.V.).

Le montant annuel de cette prestation supplémentaire est fixée à 15,90% de la base des prestations ayant servie au calcul de la rente d'invalidité permanente dans la limite d'une fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale Française afférent à la période prise en compte.

La prestation supplémentaire suit le sort de la rente d'invalidité.

- **CONGE MATERNITE**

Pour toute maternité d'une salariée, déclarée à l'employeur pendant la période d'expatriation, l'organisme de Prévoyance se substitue au régime général de la Sécurité sociale et prend en charge ses indemnités journalières pendant le congé légal français de maternité.

Cette prise en charge s'effectue dans les mêmes conditions, notamment de montant, de base de garantie, et de justificatifs à fournir, que celles appliquées par le régime général de la Sécurité Sociale.

- **CONGE PATERNITE**

A la naissance d'un enfant, déclaré à l'employeur pendant la période d'expatriation, l'organisme de Prévoyance se substitue au régime général de la Sécurité Sociale

française et prend en charge ses indemnités journalières pendant le congé légal français de paternité.

Cette prise en charge s'effectue dans les mêmes conditions, notamment de montant, de base de garantie et de justificatifs à fournir, que celles appliquées par le régime général de la Sécurité Sociale française.

ANNEXE 6

Complément de Couverture du régime Prévoyance « Incapacité de Travail / Invalidité » pour les salariés n'ayant pas ouvert de droits aux prestations en espèces de la Sécurité Sociale française

Tout membre du personnel n'ayant pas ouvert de droits aux prestations en espèces de la Sécurité Sociale française, notamment les expatriés de retour en France, et les nouveaux embauchés n'ayant pas encore ouvert leurs droits, bénéficient lors de leur arrivée en France ou de leur embauche des présentes garanties dans les conditions définies ci-après.

L'organisme de Prévoyance se substitue au régime général de la Sécurité Sociale jusqu'à ce que l'intéressé remplisse les conditions d'affiliation et de durée de travail requises pour bénéficier des prestations correspondantes de la Sécurité Sociale française. Pour les salariés en provenance de l'étranger, cette substitution court dans la limite d'une année après la fin de l'activité hors de France.

INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL - INVALIDITE PERMANENTE

Incapacité temporaire de travail

Le montant de l'indemnité journalière est calculé selon les modalités de calcul de la Sécurité Sociale française en vigueur à la date de l'arrêt de travail[17].

A compter du 46ème jour d'arrêt de travail, l'organisme de Prévoyance assure une prise en charge en reconstituant la prestation théorique Sécurité Sociale et en la complétant à hauteur des garanties prévues dans le cadre du contrat.

Invalidité permanente

Le montant annuel de la rente d'invalidité est fixé selon les règles de la Sécurité Sociale française en vigueur à la date de l'arrêt de travail[18] .

---

[17] Soit, à la date d'entrée en vigueur du présent Accord : 50 % de la 31ème partie du salaire limité au traitement plafond mensuel de la Sécurité Sociale, porté à 66 % si l'assuré a au moins trois enfants à charge au sens de l'article L. 331-3 du code de la Sécurité Sociale française

[18] Soit, à la date d'entrée en vigueur du présent Accord : 1ère catégorie : 30 % salaire annuel moyen limité au traitement plafond annuel de la Sécurité Sociale ; 2ème catégorie : 50 % du salaire annuel

Ces taux correspondent aux prestations de la Sécurité Sociale auxquelles se substitue l'organisme de Prévoyance, cette dernière versant en sus de ceux-ci le complément de la garantie prévue à l'article 7.2 du présent Accord.

Modalités de règlement **:**

Ces dispositions ne sont applicables que si l'affiliation à la Sécurité Sociale française est immédiate lors de l'arrivée en France.

---

moyen limité au traitement plafond annuel de la Sécurité Sociale ; 3ème catégorie : 100 % du salaire annuel moyen limité au traitement plafond annuel de la Sécurité Sociale

ANNEXE 7

Assurance supplémentaire groupe fermé

L'assurance supplémentaire en cas de décès pour le salarié âgé de moins de 65 ans prévue à l'article 6.9. est close. Aucune nouvelle adhésion ne sera prise en compte à compter de l'entrée en vigueur du présent Accord.

Cette assurance supplémentaire permet d'obtenir un capital complémentaire en cas de décès. Le capital supplémentaire ne peut excéder le capital prévu par l'option 1 et se calcule sur la base du salaire de référence limité à la tranche B.

La cotisation est calculée en fonction de l'âge du salarié en application d'un taux résultant du barème ci-après. Ce taux est modifié lors de chaque changement du groupe d'âge du salarié.

La cotisation, à la charge exclusive du salarié, est précomptée par l'employeur sur le bulletin de paie.

AGE	TAUX ANNUEL EN % DU CAPITAL GARANTI
De 21 à 39 ans	0.20
De 40 à 49 ans	0.40
De 50 à 59 ans	0.90
De 60 à 64 ans	1.70
De 65 à 69 ans	2.40

ANNEXE 8

Options et montants de la Garantie Décès

	Ensemble du Personnel		
	OPTION 1 (capital seul)	**OPTION 2 (capital + Rente Education)**	**OPTION 3 (capital + Rente viagère Conjoint)**
	TA +TB +TC	**TA +TB +TC**	**TA +TB +TC**
Décès-IAD(1) Toutes Causes			
Célibataire, veuf, divorcé, sans enfant à charge	300%		
Marié, ou Pascé, sans enfant à charge	350%		
Assuré quelque soit la situation de famille		350%	230%
Majoration pour le 1er ascendant à charge	80%	50%	
Majoration pour le 2ème ascendant à charge	80%		
Majoration par enfant à charge	80%	60%	
Rente Éducation			
moins de 14 ans		15%	
de 14 ans et de moins de 18 ans		17%	
de 18 à 26 si études et sans limite d'âge pour les enfants handicapés		20%	
Rente de Conjoint			
Temporaire (x-25) (2)	0,75%(X-25) de TA+ 1% (X-25) deTB	0,75%(X-25) de TA+ 1% (X-25) deTB	0,75%(X-25) de TA+ 1% (X-25) deTB
Viagère (65-x) (2)			0,75% (65-X) de TA + TB
Décès-IAD(1) par Accident			
% du Capital Décès ttes Causes	50% de l'option 1	50% de l'option 1	50% de l'option 1
Décès postérieur ou simultané du conjoint (double effet)			
% du Capital Décès ttes Causes	100% de l'option 1	100% de l'option 1	100% de l'option 1
Frais d'Obsèques			
Assuré	100% PMSS	100% PMSS	100% PMSS
Conjoint ou concubin ou partenaire lié par un PACS	100% PMSS	100% PMSS	100% PMSS
Enfant (3)	100% PMSS	100% PMSS	100% PMSS

(1) Invalidité Absolue et Définitive
(2) X étant l'âge du salarié à la date du décès
(3) pour les enfants nés sans vie et pour les enfants de -12 ans l'allocation obsèques est en outre limitée aux frais réels (justification par facture)

ANNEXE 9

Montants de la Garantie Invalidité – Incapacité

Incapacité Temporaire	
personnel bénéficiant des accords de maintien de salaire	*franchise : En relais de la période de maintien à 100% prévue par la Convention Collective*
personnel ne bénéficiant pas des accords de maintien de salaire	franchise : 45 jours d'arrêt continu pas de franchise en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle
Montant de la prestation	85% TA+TB+TC (limité 100 % du net d'activité)
Invalidité-Incapacité Permanente *(sous déduction des prestations versées par la SS)*	
1ère Catégorie	65 % TA+TB+TC
2ème Catégorie	85 % TA+TB+TC
3ème Catégorie	85 % TA+TB+TC
Incapacité Permanente Accident ou Maladie Professionnelle *(sous déduction des prestations versées par la SS)*	
Taux d'incapacité N : < ou = 66%	65 % TA+TB+TC
Taux d'incapacité N : > 66%	85 % TA+TB+TC

Mi- temps thérapeutique : l'indemnité complémentaire est calculée par différence entre le salaire que le salarié aurait perçu à temps complets et le montant des IJ SS et du salaire réel reçu

INCAPACITE TEMPORAIRE

Le montant de la prestation journalière est, y compris les indemnités journalières de la Sécurité Sociale et la part de salaire maintenue par l'entreprise le cas échéant, de **85 % de la 365ème partie du salaire de référence prestation (ou de la base de calcul des prestations) défini à l'annexe 2**, sans pour autant pouvoir excéder 100 % de la 365ème partie du salaire net d'activité du salarié bénéficiaire du régime.

INVALIDITE

- **1ère catégorie**:Invalides capables d'exercer une activité rémunérée
- **2ème catégorie** : Invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque.
- **3ème catégorie**: Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

ANNEXE 10

Montants et répartition de la cotisation « Décès – Invalidité – Incapacité »

Salariés actifs et salariés en maintien de garanties lors de suspensions du contrat de travail (cf Annexe 3) :

Taux contractuel

Assiette de cotisation	Taux global	Taux « décès »[19]	Taux « incapacité de travail »	Taux invalidité
Tranche A	1,52 %	0,92 %	0,40 %	0,20 %
Tranche B	1,52 %	0,92 %	0,40 %	0,20 %
Tranche C	1,52 %	0,92 %	0,40 %	0,20 %

Taux d'appel des cotisations au 1er janvier 2012

Assiette de cotisation	Taux global	Taux « décès »[20]	Taux « incapacité de travail »	Taux invalidité
Tranche A	1,37 %	0,77 %	0,40 %	0,20 %
Tranche B	1,37 %	0,77 %	0,40 %	0,20 %
Tranche C	1,37 %	0,77 %	0,40 %	0,20 %

Les cotisations des salariés actifs seront réparties de la façon suivante :

Garanties	Tranche A des salaires		Tranches B et C des salaires	
	Part employeur	Part salarié	Part employeur	Part salairé
Décès	0,710 %	0,060 %	0,710 %	0,060 %
Incapacité	0,040 %	0,360 %	0,040 %	0,360 %
Invalidité	0,140 %	0,060 %	0,140 %	0,060 %
	1,370 %		1,370 %	

Concernant les salariés en suspension de contrat de travail demandant le maintien de garanties, les cotisations seront intégralement à la charge du salarié.

[19] Y compris les rentes d'éducation et rentes de conjoint (viagère et temporaire)
[20] Y compris les rentes d'éducation et rentes de conjoint (viagère et temporaire)

Salariés expatriés

Taux contractuel

Assiette de cotisation	Taux global	Taux « décès »[21]	Taux « incapacité de travail »	Taux invalidité
Tranche A	2,64 %	0,92 %	1,25 %	0,47 %
Tranche B	2,64 %	0,92 %	1,25 %	0,47 %
Tranche C	2,64 %	0,92 %	1,25 %	0,47 %

Taux d'appel des cotisations au 1er janvier 2012

Assiette de cotisation	Taux global	Taux « décès »[22]	Taux « incapacité de travail »	Taux invalidité
Tranche A	2,52 %	0,92 %	1,17 %	0,45 %
Tranche B	2,52 %	0,92 %	1,17 %	0,45 %
Tranche C	2,52 %	0,92 %	1,17 %	0,45 %

Les cotisations seront réparties de la façon suivante :

Garanties	Tranche A des salaires		Tranches B et C des salaires	
	Part employeur	Part salarié	Part employeur	Part salairé
Décès	0,823 %	0,077 %	0,823 %	0,077 %
Incapacité	0,365 %	0,805 %	0,365 %	0,805 %
Invalidité	0,450 %	0,000 %	0,450 %	0,000 %
	2,520 %		2,520 %	

[21] Y compris les rentes d'éducation et rentes de conjoint (viagère et temporaire)
[22] Y compris les rentes d'éducation et rentes de conjoint (viagère et temporaire)

ANNEXE 11

Fonctionnement du Compte de Résultat

Au 31 Décembre de chaque exercice, l'Organisme gestionnaire établit un compte de résultats présenté dans un rapport conformément aux dispositions ci-après.

Ce rapport est un instrument qui, tout en fournissant une analyse annuelle du comportement du régime, permet, dans la durée, un meilleur pilotage du niveau des garanties et du niveau des cotisations.

La mise en réserve des résultats bénéficiaires a pour avantage de neutraliser ultérieurement, dans la limite des montants constitués, l'impact des déficits liés à des pointes de sinistralité ou à des éventuels changements de barèmes de calculs de provisions.

Articulation du compte de résultats.

Il détaille la contribution de chaque garantie.

Le solde des garanties en cas de décès et d'arrêt de travail permet, lorsqu'il est bénéficiaire d'une provision pour égalisation dont les modalités d'alimentation, de prélèvement et de gestion dans le temps sont précisées par le code général des impôts (article 39 quinqiès GB).

En effet la régularisation fiscale autorise la constitution d'une telle provision en franchise d'impôt afin de faire face aux fluctuations de sinistres à condition à que :

- cette provision concerne les seules garanties en cas de décès et d'arrêt de travail,
- elle soit alimentée et prélevée de façon normative,
- elle ne concerne pas la dotation d'une année donnée plus de dix années consécutives,
- elle ne dépasse pas un plafond exprimé en pourcentage des cotisations décès et incapacité de travail, plafond lui-même fonction de l'effectif assuré.

Description du compte de résultats :

Pour chaque garantie, le compte de résultats comporte les éléments de crédit suivants :

- Les cotisations perçues au titre de l'exercice,
- Les provisions pour sinistres à payer au 31 décembre de l'exercice précédent,
- Les provisions mathématiques des prestations en cours de service au 31 décembre de l'exercice précédent, pour le montant qu'elles atteignent à cette date,
- La rémunération financière des provisions mathématiques constituées au 31 décembre de l'exercice précédent,

Pour chaque garantie, le compte de résultats comporte des éléments de débit suivants :

- les prestations payées au cours de l'exercice,
- les frais de gestion,
- les provisions pour sinistres restant à payer constituées au 31 décembre de l'exercice considéré,
- les provisions mathématiques des prestations en cours de service au 31 décembre de l'exercice considéré, pour les montants atteints à cette date.

Le solde déficitaire est apuré par ordre de priorité et dans la limite de leur montant respectif, par la rémunération financière de la provision pour égalisation, puis par prélèvement sur la provision pour égalisation, le reliquat éventuel du solde déficitaire est reporté à l'année suivante.

Le solde bénéficiaire ou le déficit non apuré alimente le solde global.

Lorsque le solde est créditeur, 95% sont affectés de la façon suivante :

- 85 % à minima de son montant alimente la provision pour égalisation à concurrence de 100 % de la cotisation annuelle. Cette alimentation est affectée prioritairement à la provision pour l'égalisation dans les conditions fixées à l'article 39 quinqiès GB alinéa du code général des impôts (Annexe A), les sommes excédentaires alimentent la réserve générale.
- 15 % sont versés au Fonds de Solidarité sous réserve que le solde financier du Fonds de Solidarité n'excéde pas 200 000 €.

Sort du compte de la réserve d'égalisation et du Fonds de Solidarité

Le rapport établi par AG2R Prévoyance relatif à la dernière année apure dans la limite des montants de la provision pour égalisation, tous les déficits, y compris les reliquats éventuels des financements liés aux changements de barème de calcul des provisions qui peuvent subsister à la date de résiliation.

La provision pour égalisation et le montant du Fonds de Solidarité sont transférés à un organisme habilité à les recevoir dans le mois suivant l'établissement du compte définitif de clôture.

La contractante pourra demander à l'Institution de différer la date d'arrêté du Compte de clôture, ce dernier devant être délivré, au plus tard le 31 décembre de l'exercice suivant celui de la résiliation

Conditions particulières du compte de résultat

Rémunération financière

Le taux de rendement contractuel est égal à 90 % du taux issu des revenus de l'actif général de l'assureur; à l'exception des intérêts débiteurs pour lesquels le taux de rendement contractuel défini ci-dessus est majoré d'un point.

La rémunération financière de la provision pour égalisation et des provisions mathématiques et du Fonds de Solidarité est obtenue en appliquant le taux de rendement contractuel aux montants atteints de la provision pour égalisation et des provisions mathématiques et du Fonds de Solidarité au 31 décembre de l'exercice précédent.

Règles de Plafonnement

Conformément à l'Article 39 quiquès du Code Général des Impôts, le montant total atteint par la provision pour égalisation ne peut, pour chaque exercice, excéder un pourcentage du montant des cotisations créditées au compte prévoyance.

Ce pourcentage, variable selon l'effectif assuré, est défini comme suit :

- 23 % pour un effectif d'au moins 500 000 participants,
- 33 % pour un effectif de 100 000 participants,
- 87 % pour un effectif de 20 000 participants,
- 100 % pour un effectif de 10 000 participants.

Lorsque l'effectif est compris entre deux des nombres mentionnés ci-dessus, le pourcentage à retenir est calculé par interpolation.

life.augmented

AVENANT N°1 A L'ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE PREVOYANCE « GROS RISQUES »

ACCORD CONCLU ENTRE :

La société STMicroelectronics S.A.,
Siège social : 29 boulevard Romain Rolland – 92120 MONTROUGE

N° SIRET	:	341 459 386 00213
N° SIREN	:	341 459 386
Code APE	:	2611 Z
Effectif de l'entreprise	:	2519 (effectifs inscrits au 22 février 2013)

La société STMicroelectronics (Rousset) S.A.S.,
Siège social : Z.I. de Peynier/Rousset – avenue Coq – 13790 ROUSSET

N° SIREN	:	414 969 584
Code APE	:	2611 Z
Effectif de l'entreprise	:	2870 (effectifs inscrits au 22 février 2013)

La société STMicroelectronics (Crolles 2) S.A.S.,
Siège social : 850 rue Jean Monnet – 38926 CROLLES Cedex

N° SIREN	:	399 395 581
Code APE	:	2611 Z
Effectif de l'entreprise	:	2021 (effectifs inscrits au 22 février 2013)

La société STMicroelectronics (Tours) S.A.S.,
Siège social : 16 rue Pierre & Marie Curie – BP 7155 –
37071 TOURS Cedex 2

N° SIREN	:	380 932 590
Code APE	:	2611 Z
Effectif de l'entreprise	:	1511 (effectifs inscrits au 22 février 2013)

La société STMicroelectronics (Grenoble 2) S.A.S.,
Siège social : 12 rue Jules Horowitz – BP 217 – 38019 GRENOBLE Cedex

N° SIREN	:	487 678 617
Code APE	:	2611 Z
Effectif de l'entreprise	:	1671 (effectifs inscrits au 22 février 2013)

ci-après dénommées l'Entreprise,

Représentées par **François SUQUET**
Directeur des Ressources Humaines et des Affaires Sociales STMicroelectronics France, agissant en qualité de représentant des sociétés concernées,

D'une part,

Et les **Organisations Syndicales Représentatives**, représentées chacune par leur Délégué Syndical Central**,**

D'autre part,

life.augmented

SOMMAIRE

ARTICLE 1 – OBJET **4**
ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION **4**
ARTICLE 3 – DISPOSITIONS DIVERSES **4**
ARTICLE 4 – DUREE - REVISION **5**
4.1 – Durée 5
4.2 – Révision 5
ARTICLE 5 – DEPOT - PUBLICITE **5**

life.augmented

PREAMBULE

Dans le cadre du transfert des activités de ST-Ericsson vers STMicroelectronics le 1er juillet 2012, les accords en vigueur au sein de ST-Ericsson (France) SAS et ST-Ericsson (Grenoble) SAS et applicables aux salariés transférés de ST-Ericsson (France) SAS, établissements de Sophia, le Mans et Paris et de ST-Ericsson (Grenoble) SAS, établissements de Paris et Grenoble vers STMicroelectronics SA, établissements du Mans et de Paris, STMicroelectronics (Grenoble 2) SAS, et STMicroelectronics (Rousset) SAS, établissement de Sophia, ont été mis en cause de droit par l'effet de cette opération de transfert.

Dans ce contexte, le présent accord a pour objet d'appliquer aux salariés de ST-Ericsson (France) SAS et de ST-Ericsson (Grenoble) SAS transférés au sein de STMicroelectronics, les dispositions de l'accord STMicroelectronics relatif à la protection sociale complémentaire Prévoyance « Gros Risques » du 30 juin 2011 à compter de la date des transferts.

ARTICLE 1 – OBJET

Le présent avenant est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L.2261-14 du code du travail et constitue un accord de substitution.

Il a pour objet :

- **d'étendre le champ d'application de l'accord STMicroelectronics relatif à la protection sociale complémentaire Prévoyance « Gros Risques » du 30 juin 2011,** à l'ensemble des salariés de ST-Ericsson (France) SAS, établissements de Sophia, Le Mans et Paris, transférés au sein de STMicroelectronics SA, établissements du Mans et de Paris, et de STMicroelectronics (Rousset) SAS, établissement de Sophia, ainsi que les salariés de ST-Ericsson (Grenoble) SAS, transférés au sein de STMicroelectronics (Grenoble 2) SAS dans le cadre du transfert des activités de ST-Ericsson vers STMicroelectronics, à compter du 1er juillet 2012.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés des établissements de ST-Ericsson (France) SAS et de ST-Ericsson (Grenoble) SAS transférés au sein des établissements de STMicroelectronics tel que défini dans l'annexe 1 du présent avenant.

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS DIVERSES

Les autres dispositions de l'accord STMicroelectronics relatif à la protection sociale complémentaire Prévoyance « Gros Risques » du 30 juin 2011 demeurent inchangées.

life.augmented

ARTICLE 4 – DUREE - REVISION

4.1 – DUREE

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée avec effet rétroactif au 1er juillet 2012.

4.2 – REVISION

Le présent avenant ayant été conclu en application des dispositions de droit commun, toute modification de ces dispositions, ultérieure à la signature du présent Avenant, se substitueront de plein droit à celles du présent Avenant devenues non conformes.

Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie du présent Avenant en adressant sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires. Cette demande devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée et des propositions de modification.

Les parties ouvriront une négociation dans le délai maximum de 2 mois suivant réception de la demande de révision. Les dispositions de l'Avenant dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel Avenant.

ARTICLE 5 – DEPOT - PUBLICITE

Les dispositions du présent avenant prennent effet dans les conditions prévues l'article L 2231-5 et suivants et D. 2231-2, D.2231-4 à D. 2231-7 du Code du travail.

Le présent avenant sera déposé, 8 jours après sa notification aux Organisations Syndicales Représentatives et sauf opposition valablement exercée, en deux exemplaires à la DIRECCTE des Hauts de Seine – « Service des Accords » - 13 rue de Lens – 92022 NANTERRE Cedex et au Conseil de prud'hommes des Hauts de Seine – 7 rue Mahias – 92100 BOULOGNE Billancourt.

En application de l'article R 2262-2 du Code du Travail, un exemplaire du présent avenant sera remis en copie à chaque Délégué Syndical Central de l'Entreprise.

Un exemplaire du présent avenant sera tenu à la disposition du personnel sur chaque site, les modalités de consultation de cet avenant étant portées à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

A Montrouge, le 8 mars 2013

La Société STMicroelectronics S.A.,

La Société STMicroelectronics (Rousset) S.A.S.,

La Société STMicroelectronics (Crolles 2) S.A.S.,

La Société STMicroelectronics (Tours) S.A.S.,

La Société STMicroelectronics (Grenoble 2) S.A.S.,

représentées par **François SUQUET,** agissant en qualité de représentant des sociétés concernées,

Pour les **Organisations Syndicales Représentatives**, représentées chacune par leur Délégué Syndical Central

CFDT

M. Bruno CHAVE
Délégué Syndical Central

CFE-CGC

M. Jean Marc SOVIGNET
Délégué Syndical Central

CGT

M. Marc LEROUX
Délégué Syndical Central

UNSA

M. Patrick MOREAU
Délégué Syndical Central

life.augmented

Annexe 1

Liste des entreprises, établissements et sites géographiques rentrant dans le champ d'application de l'avenant

- **STMicroelectronics S.A.**

  - Ets de PARIS — 29, boulevard Romain Rolland
92120 MONTROUGE
  - Site de LE MANS — 9-11 rue Pierre Félix Delarue
72094 LE MANS

- **STMicroelectronics (Rousset) S.A.S.**

  Ets de SOPHIA — 665 route des Lucioles
Sophia-Antipolis
06560 VALBONNE

- **STMicroelectronics (Grenoble 2) S.A.S.**

  12 rue Jules Horowitz
BP 217
38019 GRENOBLE Cedex

life.augmented

AVENANT N°2 A L'ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE PREVOYANCE « Gros Risques » DANS LE CADRE DE L'INTEGRATION DES SOCIETES ST-ERICSSON AU SEIN DE STMICROELECTRONICS EN FRANCE

AVENANT CONCLU ENTRE :

La société STMicroelectronics S.A.,
Siège social : 29 boulevard Romain Rolland – 92120 MONTROUGE

N° SIREN	:	341 459 386
Code APE	:	2611 Z
Effectif de l'entreprise	:	2453 (effectifs inscrits au 30 août 2013)

La société STMicroelectronics (Rousset) S.A.S.,
Siège social : Z.I. de Peynier/Rousset – avenue Coq – 13790 ROUSSET

N° SIREN	:	414 969 584
Code APE	:	2611 Z
Effectif de l'entreprise	:	2819 (effectifs inscrits au 30 août 2013)

La société STMicroelectronics (Crolles 2) S.A.S.,
Siège social : 850 rue Jean Monnet – 38926 CROLLES Cedex

N° SIREN	:	399 395 581
Code APE	:	2611 Z
Effectif de l'entreprise	:	2079 (effectifs inscrits au 30 août 2013)

La société STMicroelectronics (Tours) S.A.S.,
Siège social : 10 rue Thalès de Milet – CS 97155 – 37071 TOURS Cedex 2

N° SIREN	:	380 932 590
Code APE	:	2611 Z
Effectif de l'entreprise	:	1504 (effectifs inscrits au 30 août 2013)

La société STMicroelectronics (Grenoble 2) S.A.S.,
Siège social : 12 rue Jules Horowitz – BP 217 – 38019 GRENOBLE Cedex

N° SIREN	:	487 678 617
Code APE	:	2611 Z
Effectif de l'entreprise	:	1663 (effectifs inscrits au 30 août 2013)

La société STMicroelectronics (Alps) SAS
Siège social : 12 rue Jules Horowitz – 38000 GRENOBLE

N° SIREN	:	504 940 925
Code APE	:	2611 Z
Effectif de l'entreprise	:	598 (effectifs inscrits au 20 septembre 2013)

La société STMicroelectronics (Grand Ouest) SAS
Siège social : 9 et 11 rue Pierre Félix Delarue – 72000 LE MANS

N° SIREN	:	409 768 520
Code APE	:	2611 Z
Effectif de l'entreprise	:	339 (effectifs inscrits au 20 septembre 2013)

ci-après dénommées l'Entreprise,

Représentées par

François SUQUET, Directeur des Ressources Humaines et des Affaires Sociales STMicroelectronics France, agissant en qualité de représentant des sociétés concernées,

D'une part,

Et les **Organisations Syndicales Représentatives**, représentées chacune par leur Délégué Syndical Central**,**

D'autre part,

life.augmented

SOMMAIRE

ARTICLE 1 – OBJET **4**
ARTICLE 3 – DUREE – DENONCIATION - REVISION **5**
3.1 – Durée 5
3.2 – Dénonciation 5
3.3 – Révision 5
ARTICLE 4 – DEPOT - PUBLICITE **5**
Annexe 1 **9**

life.augmented

PREAMBULE

Suite à l'intégration des sociétés ST-Ericsson au sein de STMicroelectronics en France le 3 août 2013, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'Entreprise s'accordent pour poursuivre l'harmonisation des garanties sociales et des statuts collectifs, afin de faciliter l'intégration des anciens salariés de ST-Ericsson au sein des Organisations existantes de STMicroelectronics.

C'est dans ce cadre que les parties ont souhaité étendre l'accord d'entreprise relatif à la protection sociale complémentaire Prévoyance « Frais de Santé » du 30 juin 2011 aux entités nouvellement intégrées.

Dans ce contexte, il a donc été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 – OBJET

Le présent avenant est conclu dans la continuité de l'accord du 30 juin 2011.

Il a pour objet :

- **D'étendre le champ d'application de l'accord d'entreprise relatif à la protection sociale complémentaire Prévoyance « Gros Risques » du 30 juin 2011,** aux salariés de ST-Ericsson (France) SAS, Etablissements du Mans et Rennes et aux salariés de ST-Ericsson (Grenoble) SAS.

Les dispositions de **l'accord d'entreprise relatif à la protection sociale complémentaire Prévoyance « Gros Risques » du 30 juin 2011** se substituent dans leur ensemble et en l'état aux dispositions de l'Accord d'entreprise ST-Ericsson relatif à la protection sociale complémentaire "Gros Risques" du 30 juin 2011 et son avenant, qui cesseront donc définitivement de s'appliquer aux salariés de ST-Ericsson (France) SAS, Etablissements du Mans et Rennes et aux salariés de ST-Ericsson (Grenoble) SAS, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant s'applique à l'ensemble du personnel des entreprises et établissements de ST-Ericsson (Grenoble) SAS et de ST-Ericsson (France) SAS dont la liste figure en annexe 1.

life.augmented

ARTICLE 3 – DUREE – DENONCIATION - REVISION

3.1 – DUREE

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il s'applique à compter du 1er janvier 2014 et après l'accomplissement des formalités de dépôt.

3.2 – DENONCIATION

Le présent Avenant pourra être dénoncé soit par les Organisations Syndicales Représentatives signataires ou ayant adhéré, soit par la Direction, dans le respect des dispositions des articles L. 2261-9 et suivant du Code du Travail.

La partie souhaitant dénoncer l'Avenant en informera les autres signataires par lettre recommandé avec avis de réception, trois mois à l'avance. Ce courrier devra contenir des explications sur les raisons de la dénonciation et des propositions pour les dispositions à réformer.

Une négociation sera engagée, à la demande de l'une des parties au plus tard dans un délai de trois mois suivant la dénonciation dûment déposée.

3.3 – REVISION

Le présent Avenant ayant été conclu en application des dispositions de droit commun, toute modification de ces dispositions, ultérieure à la signature du présent Avenant, se substitueront de plein droit à celles du présent Avenant devenues non conformes.

Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie du présent Avenant en adressant sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires. Cette demande devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée et des propositions de modification.

Les parties ouvriront une négociation dans le délai maximum de 2 mois suivant réception de la demande de révision. Les dispositions de l'Avenant dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel.

ARTICLE 4 – DEPOT - PUBLICITE

Les dispositions du présent avenant prennent effet dans les conditions prévues l'article L 2231-5 et suivants et D. 2231-2, D.2231-4 à D. 2231-7 du Code du travail.

Le présent avenant sera déposé, 8 jours après sa notification aux Organisations Syndicales Représentatives et sauf opposition valablement exercée, en deux

exemplaires à la DIRECCTE des Hauts de Seine – « Service des Accords » - 13 rue de Lens – 92022 NANTERRE Cedex et au Conseil de prud'hommes des Hauts de Seine – 7 rue Mahias – 92100 BOULOGNE Billancourt.

En application de l'article R 2262-2 du Code du Travail, un exemplaire du présent avenant sera remis en copie à chaque Délégué Syndical Central de l'Entreprise.

Un exemplaire du présent avenant sera tenu à la disposition du personnel sur chaque site, les modalités de consultation de cet avenant étant portées à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

A Montrouge, le 18 octobre 2013

La Société STMicroelectronics SA,

La Société STMicroelectronics (Rousset) SAS,

La Société STMicroelectronics (Crolles 2) SAS,

La Société STMicroelectronics (Tours) SAS,

La Société STMicroelectronics (Grenoble 2) SAS,

La société STMicroelectronics (Alps) SAS

La société STMicroelectronics (Grand Ouest) SAS

Représentées par **François SUQUET**, Directeur des Ressources Humaines et des Affaires Sociales STMicroelectronics France, agissant en qualité de représentant des sociétés concernées,

Pour les **Organisations Syndicales Représentatives**, représentées chacune par leur Délégué Syndical Central,

CFDT

M. Bruno CHAVE
Délégué Syndical Central

CFE-CGC

M. Jean Marc SOVIGNET
Délégué Syndical Central

CGT

M. Marc LEROUX
Délégué Syndical Central

UNSA

M. Patrick MOREAU
Délégué Syndical Central

life.augmented

Annexe 1

Liste des entreprises, établissements et sites géographiques rentrant dans le champ d'application de l'avenant

- **La société STMicroelectronics (Alps) SAS**

  12 rue Jules Horowitz
  38000 GRENOBLE

- **La société STMicroelectronics (Grand Ouest) SAS**

  9 et 11, rue Pierre Félix Delarue
  72000 LE MANS

  - Ets de RENNES — 10 rue de Jouanet
    e.Park
    35700 RENNES
  - Ets de LE MANS — 9-11, rue Pierre-Félix Delarue
    72100 LE MANS