

## → Garantie incapacité temporaire de travail

<b>SOCLE OBLIGATOIRE CONVENTIONNEL</b>	<b>Prestation versée</b>	<b>À compter du</b>	<b>Cessation de la prestation</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>En cas d'arrêt de travail suite à une maladie professionnelle, ou un accident du travail ou une maternité</li> </ul>	<b>Indemnité journalière complémentaire d'un montant égal à :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 25 % du salaire brut Tranche A</li> <li>• 70 % du salaire brut au-delà (Tranche B/C)</li> </ul>	1 <sup>er</sup> jour d'arrêt de travail <hr/> 21 <sup>e</sup> jour d'arrêt de travail	Tant que le régime de base intervient, et ce, dans la limite de 1 095 jours maximum
<ul style="list-style-type: none"> <li>En cas d'arrêt de travail suite à une maladie professionnelle, ou un accident du travail ou une maternité</li> </ul>	<b>Indemnité journalière d'un montant égal à :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 90 % du salaire brut pendant la première période puis</li> <li>• 66,66 % du salaire brut pendant la seconde période</li> </ul>	1 <sup>er</sup> jour d'arrêt de travail <hr/> <b>Pour les cadres</b> 1 <sup>er</sup> jour d'arrêt de travail  <b>Pour les TAM</b> 8 <sup>e</sup> jour d'arrêt de travail	Selon l'ancienneté du salarié dans l'entreprise
<ul style="list-style-type: none"> <li>En cas d'arrêt de travail suite à une maladie professionnelle, ou un accident du travail ou une maternité</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>En cas d'arrêt de travail suite à une maladie ou un accident de la vie privée</li> </ul>			

(\*) Le participant ouvre droit à la « garantie maintien de salaire » dès lors qu'il appartient au groupe assuré et justifie de l'ancienneté requise, à savoir :

- 1 année dans l'entreprise pour le collège des TAM (Option 1) ;
- 6 mois dans l'entreprise pour le collège des Cadres (Option 2).

Pour connaître le détail de l'articulation entre le socle obligatoire conventionnel et l'option facultative, se référer aux Conditions générales.

## → Garantie incapacité permanente de travail

<b>ÉVÉNEMENT</b>	<b>Prestation versée</b>	<b>À compter du</b>	<b>Cessation de la prestation</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>En cas d'incapacité permanente non professionnelle de Catégorie 1</li> </ul>	<b>Pension d'invalidité complémentaire d'un montant égal à :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 21 % du salaire brut Tranche A</li> <li>• 51 % du salaire brut au-delà (Tranche B/C)</li> </ul>	Date de reconnaissance par la MSA de l'état d'invalidité de Catégorie 1	Tant que le régime de base intervient, et ce, jusqu'au décès du salarié ou jusqu'à la liquidation de la pension vieillesse (y compris lorsque la pension est versée en complément d'une rente accident du travail)
<ul style="list-style-type: none"> <li>En cas d'incapacité permanente non professionnelle de Catégorie 2 ou 3</li> </ul>	<b>Pension d'invalidité complémentaire d'un montant égal à :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 35 % du salaire brut Tranche A</li> <li>• 85 % du salaire brut au-delà (Tranche B/C)</li> </ul>	Date de reconnaissance par la MSA de l'état d'invalidité de Catégorie 2 ou 3 <hr/> Date de notification par la MSA d'une rente attribuée au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle pour un taux d'incapacité supérieure à 66,66 %	
<ul style="list-style-type: none"> <li>En cas d'incapacité permanente professionnelle pour un taux d'incapacité supérieure à 66,66 %</li> </ul>			

## → Garantie décès

ÉVÉNEMENT	Prestation versée	À compter du	Cessation de la prestation		
<ul style="list-style-type: none"> <li>En cas de décès du salarié</li> </ul>	<p><b>Capital décès</b></p> <p>Capital de base égal à 110 % du SAB</p> <p>Majoration de 50 % du capital décès (capital de base + majorations familiales éventuelles) en cas de décès accidentel</p> <p>Majoration enfant à charge de 50 % du SAB</p>	<p>Dès réception de toutes les pièces justificatives et le cas échéant, si enfant(s) à charge au jour du décès du salarié</p>	<p>Au versement du capital décès</p>		
	<p><b>Rente éducation</b></p> <p>Montant annuel 5 000 points<sup>(1)</sup> par enfant</p>			<p>Lorsque l'enfant ne remplit plus les conditions</p>	
	<p><b>Rente conjoint</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Viagère : 10 % SAB, majoration de 10 % par enfant à charge</li> <li>• Temporaire : 5 % du SAB, majoration de 10 % par enfant à charge</li> </ul>			<p>Au décès du participant en l'existence d'un conjoint, cocontractant d'un PACS ou concubin</p>	<p>Au 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil qui suit la date de décès du bénéficiaire.</p> <p>Date à laquelle le bénéficiaire atteint l'âge normal pour prétendre au paiement de l'allocation de réversion</p>
	<p>Rente orphelin égale à 10 % du SAB</p>			<p>En cas de décès du participant, pour les orphelins de père et de mère</p>	<p>Lorsque l'enfant ne remplit plus les conditions</p>
	<p>Capital décès de substitution attribué au(x) personne(s) physique(s), désignée(s) par le participant : 50 % du SAB</p>			<p>En cas de décès du participant n'ouvrant pas droit aux prestations de rente de conjoint</p>	<p>Au versement du capital dû</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié</li> </ul>	<p><b>Versement anticipé du capital de base (en une seule fois)</b></p>	<p>En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié (dès réception de toutes les pièces justificatives)</p>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>En cas de décès : <ul style="list-style-type: none"> <li>• du salarié ;</li> <li>• du conjoint non séparé de corps ou du cocontractant de PACS ;</li> <li>• du concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune. Cette condition n'est pas exigée lorsqu'un enfant est né de l'union (ou adopté) ;</li> <li>• d'un enfant à charge.</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Indemnité frais d'obsèques</b> égale au montant des frais réellement engagés et limitée à 100 % du PMSS au moment du décès</p>	<p>Dès réception de toutes les pièces justificatives</p>	<p>Au versement du capital dû</p>		

(1) Valeur du point fixée annuellement par le conseil d'administration de la CPCEA.