

DISPOSITIONS APPLICABLES AU PERSONNEL FREGATE EQUIPEMENT

1. Temps de travail - RTT
2. Travail en équipes
3. Prime de présence et super bonus
4. Forfait mobilité durable
5. Prime cooptation
6. Indemnité de repas de jour
7. Couverture frais de santé

Ces dispositions sont mises en place par décision unilatérale. Toute décision d'engagement unilatéral sera suspendue en ses effets, pour tout ou partie suivant les conséquences constatées, et ce jusqu'à dénonciation pour modification ou suppression, dans les cas où une évolution de la réglementation, une action individuelle ou collective en particulier de nature judiciaire ou administrative, tend à ou a pour effet de : créer un avantage équivalent ou de nature comparable, remettre en cause sa régularité ou sa validité, remettre en cause son économie ou l'étendue de ses effets et notamment créer des charges et obligations supplémentaires non envisagées à l'occasion de sa mise en place, ou rendre son application impossible.

TEMPS DE TRAVAIL – RTT

Version à jour à la date du : **01.04.2026**

En application directe de la convention collective, le temps de travail est organisé sur une base pluri-hebdomadaire permettant de dégager des journées de repos supplémentaires sur l'année.

PRINCIPE

Le système d'organisation pluri-hebdomadaire du temps de travail prévoit l'attribution de jours de repos sur l'année (jours « RTT »), consistant à un droit annuel, réduit au prorata (semaine par semaine) en cas d'absence, d'entrée ou de départ en cours d'année, de 6 jours à raison d'un horaire hebdomadaire de référence augmenté de 1 heure (36h pour les personnels 35h, et 39h pour les personnels effectuant 38h).

Ainsi, les heures effectuées une semaine donnée au-delà de la durée de référence d'un salarié, ceci à concurrence de 1 heure, seront compensées par l'octroi des jours de repos précités, et ne seront pas considérées comme des heures supplémentaires ouvrant droit aux majorations et compensations de droit commun.

En d'autres termes, seules seront des heures supplémentaires, celles effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de référence augmentée d'1 heure (soit à ce jour, à partir de la 37^{ème} heure pour les personnels à 35h, et à partir de la 40^{ème} heure pour les personnels effectuant 38h hebdomadaire en plus du forfait d'heures supplémentaires de 35 à 38h).

CHAMP D'APPLICATION

Sont éligibles au dispositifs les catégories de salariés suivantes : toutes catégories d'emploi.

Sauf exception, les salariés à temps partiel ne peuvent prétendre au dispositif, de même que ceux soumis à un forfait annuel en jours (qui ont leur régime propre), les forfaits annuels en heure et les cadres dirigeants (non soumis à la réglementation sur la durée du travail) ne peuvent relever de celui-ci.

MODALITES D'ACQUISITIONS DES JOURS DE REPOS

Les jours de repos sont acquis progressivement au fur et à mesure de l'avancement de l'année, sous réserve des règles de prorata en cas d'absence ou d'entrée/sortie en cours d'année. Par mesure de simplification, le crédit se fera à raison de 0,5 jours par mois complet travaillé (au prorata en cas de mois incomplet, à raison de 1h par semaine) porté sur le bulletin de salaire en fin de mois.



MODALITES DE PRISE DES JOURS DE REPOS

Deux jours de repos seront pris à l'initiative de chaque intéressé, et quatre à l'initiative de l'entreprise, moyennant un délai de prévenance de 15 jours.

Les jours fixés par l'entreprise le seront le plus en amont possible, ceci pouvant faire l'objet d'un échange avec les représentants du personnel sur la question.

Les jours à l'initiative du salarié seront posés à l'aide d'une demande orale à son responsable hiérarchique, validé par une saisie de sa part dans Pluton.

L'entreprise pourra toutefois refuser les dates demandées, et le cas échéant proposer ou convenir d'autres dates avec l'intéressé, pour des nécessités de service telles que la nécessité d'achèvement de tâches, de présence à assurer, ou de préservation d'un effectif suffisant en poste.

En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié 5 jours au moins avant sa date d'effet.

En tout état de cause, les jours de repos ne pourront pas être accolés aux congés payés, sauf autorisation.

Les jours de repos sont fractionnables en demi-journée. Pour cette raison, il est mis un terme à l'usage autorisant la prise de congés payés par demi-journée.

DATE D'EFFET - DUREE

Cet aménagement est mis en place chez FREGATE EQUIPEMENT à partir du 1er/04/2026 et pour une durée indéterminée.

FREGATE EQUIPEMENT

23-27 rue Branly - 77400 LAGNY SUR MARNE
Tél. +33 (0)1 64 76 41 01 - www.rabourdin.fr - www.sfob.fr

SARL au capital de 200 000 € - SIRET 101 119 915 00011 - APE 2562C - TVA Intracommunautaire : FR 17 101 119 915

TRAVAIL EN EQUIPES

Version à jour à la date du : **01.04.2026**

CHAMP D'APPLICATION

Les salariés en équipe sont ceux qui ont des horaires décalés sur le matin ou sur l'après-midi en journée continue.

PRINCIPE

Les salariés en équipe alterneront une semaine sur deux les horaires du matin et de l'après-midi.

La présente précision met un terme aux fonctionnements des équipes exclusivement du matin sauf lorsque le responsable le souhaite par soucis d'organisation.

Pour compenser les contraintes liées au travail posté, les salariés travaillant en équipe se verront attribuer une prime de panier d'un montant fixé à ce jour à la somme de 8€/jour de travail posté.

Pour les équipes successives, une prime d'un montant égal à la rémunération de 30 minutes sur la base du salaire minimum hiérarchique sera versée / jour de travail en équipe successive.

DATE D'EFFET - DUREE

Cet aménagement est mis en place chez FREGATE EQUIPEMENT à partir du 1er/06/2026 (fin des anciennes dispositions) et pour une durée indéterminée.

FREGATE EQUIPEMENT

23-27 rue Branly - 77400 LAGNY SUR MARNE
Tél. +33 (0)1 64 76 41 01 - www.rabourdin.fr - www.sfob.fr

SARL au capital de 200 000 € - SIRET 101 119 915 00011 - APE 2562C - TVA Intracommunautaire : FR 17 101 119 915

PRIME DE PRESENCE ET SUPER BONUS

Version à jour à la date du : **01.04.2026**

CHAMP D'APPLICATION

Ce système s'applique aux catégories de personnel suivantes : salariés 35h et 38h (hors cadre) en CDD/CDI.

Ne bénéficient pas de cette prime de présence : les cadres, les alternants, les intérimaires.

OBJET

Le montant du plafond de la prime de présence est à ce jour de :

- **120€**

Le calcul de la prime se fait selon plusieurs critères :

- Une déduction de **24€/jour d'absence** sur le mois concerné par l'absence,
- Le mois suivant reprend le montant de prime précédant l'absence avec une décote de **9€/jour d'absence**,
- Une augmentation de **12€/mois** sans absence jusqu'à atteinte du plafond.
- Un super bonus de **120€ Bruts** sera versé par semestre pour les salariés ayant perçu la prime sur les 6 mois précédents et n'ayant eu aucune absence durant ces 6 mois (selon les critères définis ci-dessous). Ce super bonus sera versé en juin et en décembre en prenant en compte les 6 mois précédents selon les périodes de référence retenues pour les évènements de paie.

Les modalités de calcul de cette prime pour le personnel en poste CDD/CDI au moment de la mise en place

- Démarrage de la prime à partir du mois d'avril selon les évènements de paie, avec une valorisation de 12€/mois sans absence jusqu'à atteinte du montant de la prime de 120€

Les modalités de calcul de cette prime pour le personnel intégrant l'entreprise en CDD/CDI

- Démarrage de la prime dès le 1er mois complet, avec une valorisation de 12€/mois sans absence jusqu'à atteinte du montant de la prime de 120€

Les critères d'absence impactant les primes (mensuelle et super bonus) et engageant des effets de décote sont :

- Maladie
- Accident du travail / maladie professionnelle
- Absence injustifiée/Absence à régulariser



Les critères d'absence impactant les primes (mensuelle et super bonus) mais n'engageant pas d'effets de décote sur les mois suivants le retour sont :

- Activité partielle
- Congés enfant malade
- Congés sans solde et heures sans solde

Cas particuliers concernant :

- Maternité / Paternité
- Temps partiels et temps partiels thérapeutiques

Les montants de la prime de présence et du super bonus ne sont pas impactés directement par ces absences (-24€, -9€ et +12€) c'est le montant total qui est calculé au prorata de la présence le mois concerné et dans les 6 derniers mois pour le calcul du super bonus s'il n'y a pas eu d'autres absences.

- Si un alternant (contrat de professionnalisation ou apprentissage) est embauché à l'issue de son contrat, il débutera la prime d'assiduité dès son 1^{er} mois plein à 12€.

DATE D'EFFET - DUREE

Ce système est mis en place chez FREGATE EQUIPEMENT à partir du 1er/04/2026 et pour une durée indéterminée.

FREGATE EQUIPEMENT

23-27 rue Branly - 77400 LAGNY SUR MARNE
Tél. +33 (0)1 64 76 41 01 - www.rabourdin.fr - www.sfob.fr

SARL au capital de 200 000 € - SIRET 101 119 915 00011 - APE 2562C - TVA Intracommunautaire : FR 17 101 119 915

FORFAIT MOBILITE DURABLE

Version à jour à la date du : **01.04.2026**

PREAMBULE

L'article L3261-3-1 du Code du travail prévoit que « L'employeur peut prendre en charge(...) tout ou partie des frais engagés par ses salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel ou leur engin de déplacement personnel motorisé ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage, ou en transports publics de personnes à l'exception des frais d'abonnement mentionnés à l'article L. 3261-2, ou à l'aide d'autres services de mobilité partagée définis par décret sous la forme d'un " Forfait Mobilités Durables " (...) ».

En application de ce texte, il a été décidé de mettre en place ce dispositif « Forfait Mobilité Durable », ci-après dénommé « FMD », afin d'encourager l'utilisation des modes de transport dits « à mobilité douce » pour effectuer leurs trajets entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

BENEFICIAIRES

L'ensemble du personnel occupé dans l'entreprise et remplissant les critères d'attribution, pourra bénéficier du FMD.

MODES DE TRANSPORTS CONCERNES

FREGATE EQUIPEMENT décide que le FMD sera versé aux bénéficiaires utilisant l'un des modes de transports éligibles tels que définies par la réglementation, qui sont à ce jour les suivants :

- Vélo personnel, y compris vélo électrique
- Covoiturage, en tant que passager et en tant que conducteur
- Engins de déplacement personnel motorisés (électriques) des particuliers : trottinettes, monoroues, gyropodes, skateboard, hoverboard, etc.

Cette liste pourra évoluer en cas de modification de la réglementation, étant précisé qu'à ce jour, ne sont pas éligibles :

- Véhicules personnels, qu'ils soient à motorisation thermique (essence, diesel, etc.) ou électrique : scooters, motos, voitures transportant une seule personne, etc.
- Taxis, véhicules de tourisme avec chauffeur (VTC), etc.
- Train
- Véhicules de fonction même s'ils sont électriques

FREGATE EQUIPEMENT



La justification de l'utilisation d'un mode de transport éligible se fera comme suit :

- Déclaration mensuelle sur l'honneur, des trajets effectués selon l'un des modes de transport éligibles décrit dans cette décision ;

MONTANT

Le montant du FMD sera déterminé comme suit :

- 2.60€ net / jour d'utilisation d'un mode de transport éligible / personne (A/R = 2.60€, Aller ou Retour = 1.30€). Les Allers Retours pour la pause méridienne ne sont pas pris en compte.

Le versement se fera mensuellement, selon les évènements de paie, sur la base d'un système déclaratif fonctionnant comme suit :

- Signature sur les relevés d'heures mensuels incluant la déclaration sur l'honneur. Le FMD ne pourra être versé que si le relevé d'heure est signé.

Le FMD ne sera pas versé pour les jours ne donnant pas lieu à l'utilisation d'un mode de transport éligible, ainsi qu'en cas d'absence pour quelque motif que ce soit.

DATE D'EFFET - DUREE

Ce système est mis en place chez FREGATE EQUIPEMENT à partir du 1er/04/2026 et pour une durée indéterminée.

FREGATE EQUIPEMENT

23-27 rue Branly - 77400 LAGNY SUR MARNE
Tél. +33 (0)1 64 76 41 01 - www.rabourdin.fr - www.sfob.fr

SARL au capital de 200 000 € - SIRET 101 119 915 00011 - APE 2562C - TVA Intracommunautaire : FR 17 101 119 915

PRIME COOPTATION

Version à jour à la date du : 01.04.2026

CHAMP D'APPLICATION

Ce système s'applique à l'ensemble du personnel, aux stagiaires et aux intérimaires.

OBJET

Pour accompagner son développement et favoriser les recrutements sur les années à venir, il a été décidé de mettre en place une prime de cooptation à partir du 1^{er}/04/2026. Cette prime a pour but d'inciter les salariés à aider l'entreprise à recruter en proposant des candidats à l'embauche. Il peut s'agir de personnes sans expérience comme de profils qualifiés. Cette prime sera versée au salarié qui a permis l'intégration d'un nouveau collaborateur et non au nouveau collaborateur.

Cette prime est valorisée à un montant maximal de 500€ bruts, versé de la manière suivante :

Si l'embauche se fait suite à l'intérim ou en CDD :

- 250 € bruts à l'embauche en CDD si intérim
- 250 € bruts au moment de la signature du CDI

Si l'embauche se fait directement en CDI :

- 250 € bruts à l'embauche si le nouveau salarié est toujours présent le dernier jour du mois de son embauche
- 250 € bruts à la fin de la période d'essai

Pour qu'elle puisse être perçue, il faudra que « l'apporteur » de la candidature ait été **identifié clairement** et **préalablement** au recrutement.

La prime de cooptation ne sera pas versée pour les 3 situations suivantes :

- L'embauche d'alternants ;
- L'embauche de stagiaires ;
- L'embauche de Job étudiant ;

DATE D'EFFET - DUREE

Ce système est mis en place chez FREGATE EQUIPEMENT à partir du 1^{er}/04/2026 et pour une durée indéterminée.

FREGATE EQUIPEMENT

23-27 rue Branly - 77400 LAGNY SUR MARNE
Tél. +33 (0)1 64 76 41 01 - www.rabourdin.fr - www.sfob.fr

SARL au capital de 200 000 € - SIRET 101 119 915 00011 - APE 2562C - TVA Intracommunautaire : FR 17 101 119 915

REGIME OBLIGATOIRE DE COUVERTURE DES FRAIS DE SANTE

Version à jour à la date du : 01.04.2026

1. OBJET

Les présentes visent à la définition d'un régime de couverture des frais de santé à caractère collectif et obligatoire, répondant en particulier aux exigences légales et réglementaires en la matière, permettant aux bénéficiaires d'obtenir des prestations de remboursement complétant celles servies par les organismes de Sécurité sociale.

2. CHAMP D'APPLICATION

Les présentes dispositions concernant la structure suivante :

FREGATE EQUIPEMENT

23 27 rue Branly

77400 LAGNY SUR MARNE

SIRET 101 119 915 000 11

3. BENEFICIAIRES PRINCIPAUX ET SECONDAIRES

Les salariés bénéficiaires du régime frais de santé, dont l'affiliation sera obligatoire sous réserve des cas de dispense exposés plus loin, sont l'ensemble des salariés de l'entreprise, ainsi que selon la situation de chacun de ces derniers, les ayant-droit (bénéficiaires secondaires), selon la définition retenue par l'organisme assureur (conjoint, enfants et enfants du conjoint).

4. DISPENSE

4.1 - Bénéficiaires principaux :

Sans remettre en cause le caractère obligatoire du régime, une dispense d'affiliation est autorisée dans les hypothèses suivantes :

- Salariés et apprentis bénéficiant dans l'entreprise d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- Personnes disposant d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

- Personnes couvertes par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- Personnes qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, à condition de le justifier chaque année, et sous réserve que la couverture de la personne dont il est ayant-droit, soit obligatoire au titre du dispositif en question ;
- Personnes bénéficiant du régime de base obligatoire local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D 325-6 et D 325-7 du Code de sécurité sociale ;
- Personnes bénéficiant du régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n°46-1541 du 22 juin 1946, du régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM), ou de la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF) ;
- Fonctionnaires et agents de droit public bénéficiant de la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire en application du décret n°2007-1373 du 19 septembre 2007 ;
- Agents bénéficiant de la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire en application du décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 ;
- Personnes bénéficiant d'un contrat groupe issu de la loi 94-126 du 11 février 1994 (dispositif Madelin).

Pour ces cas, la demande de dispense sera consignée par écrit informant l'intéressé des conséquences de son choix. Cette consignation écrite interviendra à l'embauche, ou dans les 8 jours suivant celle-ci ou la date de mise en place du régime pour les salariés présents à cette date. A défaut, la dispense ne sera pas valable et il sera procédé à une affiliation d'office au régime. Les justificatifs requis devront être produits (ou à défaut une déclaration sur l'honneur), le cas échéant chaque année dans les cas où cela s'applique, faute de quoi il sera aussi procédé à une affiliation d'office.

Dans le cas de salariés d'une même famille (couples notamment) employés simultanément dans l'entreprise, dans la mesure où le régime couvre à titre obligatoire les ayants-droits, l'un des membres sera affilié en tant que bénéficiaire principal, l'autre pouvant l'être en tant que bénéficiaire secondaire. Les intéressés devront en formuler la demande par écrit, et indiquer à cette occasion quel membre se verra précompter la cotisation au financement du régime, en tant que bénéficiaire principal.

4.2 - Bénéficiaires secondaires couverts à titre obligatoire :

Une dispense valable pour un bénéficiaire principal vaudra pour tout bénéficiaire secondaire qui lui est attaché.

En revanche, une dispense valable pour un bénéficiaire secondaire ne s'appliquera qu'à lui, et ne saurait jouer pour le bénéficiaire principal.

A ce titre, sans remettre en cause le caractère obligatoire du régime, une dispense d'affiliation est autorisée pour les bénéficiaires secondaires couverts à titre obligatoire, dans les hypothèses suivantes :



- Les ayants-droits bénéficiant d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale (couverture collective obligatoire souscrite par l'employeur) ;
- Les ayants-droits relevant du régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la Sécurité sociale (Alsace/Moselle) ;
- Les ayants-droits bénéficiant du régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n°46-1541 du 22 juin 1946, du régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM), ou de la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF) ;
- Les ayants-droits couverts par les mutuelles des fonctions publiques d'Etat et des collectivités territoriales relevant des décrets n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 et n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ;
- Les ayants-droits bénéficiant des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle (contrats dits « Madelin »). Pour ces cas, la demande de dispense sera consignée par écrit comportant la mention que l'intéressé est informé des conséquences de son choix, dans les mêmes délais que ceux applicables au bénéficiaire principal.

A défaut, la dispense ne sera pas valable et il sera procédé à une affiliation d'office au régime. Les justificatifs requis devront être produits (ou à défaut une déclaration sur l'honneur), le cas échéant chaque année dans les cas où cela s'applique, faute de quoi il sera aussi procédé à une affiliation d'office.

En tout état de cause, les personnes ayant initialement refusé l'adhésion au titre d'une des hypothèses précitées pourront solliciter à tout moment leur adhésion au régime. Cela sera toutefois alors irrévocable.

5. ORGANISME ASSUREUR

Le régime complémentaire de frais de santé retenu est garanti par l'intermédiaire d'un contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme habilité suivant :

AXA LAVIS LONCELLE – 8 ZI RHONE VALLEE SUD BP 15 – 07250 LE POUZIN

Le choix de l'organisme assureur ainsi que des intermédiaires éventuels, qui relèvera au final de l'employeur, sera réexaminé selon une périodicité de 5 ans.

Les modalités de ce réexamen consisteront en une étude comparative d'offres de différents acteurs du marché, afin notamment de comparer les niveaux de garanties proposés et les tarifications correspondantes, ainsi que les modalités et l'efficacité de la prise en charge des bénéficiaires, qui donneront lieu à consultation des représentants du personnel.

Ce réexamen périodique ne fait pas obstacle à la possibilité pour l'employeur de recourir entretemps à un autre organisme assureur, à l'échéance de ce contrat souscrit avec l'organisme assureur s'il est à durée déterminée, ou à tout moment moyennant le respect du préavis applicable si ce contrat est à durée indéterminée, sous réserve que le nouvel organisme assure des garanties équivalentes à celles mise en place aux termes des présentes.

6. GARANTIES

Les garanties proposées par le régime défini (obligatoires et éventuellement optionnelles), leurs modalités de mise en œuvre (déclaration, formalités...) ainsi que les limites et exclusions éventuelles, sont celles prévues par l'organisme assureur, selon documentation en annexe (descriptif des garanties). Ces garanties sont susceptibles d'évoluer, y compris dans le sens d'une réduction, ce qui donnera lieu conformément aux textes, à une information préalable des bénéficiaires principaux, concernant les nouvelles garanties applicables et la date d'effet de la modification.

Le service des prestations est opéré par l'organisme assureur et relève de sa seule responsabilité. L'employeur n'est tenu, à l'égard des bénéficiaires, qu'au seul paiement de la part de cotisations lui incombant. Par ailleurs, L'employeur ne pourra être tenu responsable d'un défaut de prise en charge résultant du non-respect des modalités de mise en œuvre incombant aux bénéficiaires, ou d'une exclusion de ces derniers du bénéfice des garanties, pour quelque cause que ce soit (hors le cas du défaut de paiement des cotisations incombant à l'employeur).

Par ailleurs, sous la responsabilité de l'organisme assureur, les garanties proposées respectent le cahier des charges des contrats responsables issues notamment des articles L871-1, L242-1, 8°, R871-1 et R871-2 du code de la Sécurité Sociale, et correspondent au moins aux conditions du panier minimum de soins tel que défini par l'article D911-1 du Code de la Sécurité sociale.

Toute réforme ayant pour effet de modifier la définition ou les caractéristiques requises pour ces contrats, ou les conditions d'exonération sociale et fiscale ou de déductibilité, s'appliquera de plein droit au présent régime. Les garanties seront alors automatiquement adaptées, de telle sorte que le contrat souscrit répondra en permanence à l'ensemble de ces dispositions.

7. CONDITIONS FINANCIERES

Le financement du régime est assuré par des cotisations fixées par l'organisme assureur, qui sont à ce jour réparties comme suit * :

Pour une Adhésion « isolée »

- 1,08% du PMSS, soit 43,25€ selon PMSS au 1^{er}/01/2026

Pour une Adhésion « duo »

- 2,08% du PMSS, soit 83,30€ selon PMSS au 1^{er}/01/2026

Pour une Adhésion « famille »

- 3,03% du PMSS, soit 121,35€ selon PMSS au 1^{er}/01/2026

La part employeur se fera de la façon suivante :

Pour le salarié

- Pris en charge de 40€

Pour les ayants droits

- Pris en charge de 15€ pour le conjoint
- Pris en charge de 30€ / enfant

	Isolé	Duo		Famille				
Bénéficiaires	Salarié	Salarié Conjoint	Salarié 1 Enfant	Salarié Conjoint 1 Enfant	Salarié Conjoint 2 Enfants	Salarié Conjoint 3 Enfants et +	Salarié 2 Enfants	Salarié 3 Enfants et +
Taux	1,08%	2,08%	2,08%	3,03%	3,03%	3,03%	3,03%	3,03%
Coût total	43,25€	83,30€	83,30€	121,35€	121,35€	121,35€	121,35€	121,35€
Part patronale	40€	55€	70€	85€	115€	121,35€	100€	121,35€
Part salariale	3,25€	28,30€	13,30€	36,35€	6,35€	0€	21,35€	0€

Avec PMSS : 4005€ au 1^{er}/01/2026

* Les informations spécifiées sont celles en vigueur à ce jour et sont susceptibles de modifications, lesquelles seront opposables aux bénéficiaires. En effet, le montant de la part patronale étant fixe, dans le respect des 50% de prise en charge employeur min pour le forfait isolé, toute évolution du montant des cotisations sera financée par le salarié, sans qu'il soit nécessaire de rédiger un avenant aux présentes.

8. SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

En cas de suspension du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, le bénéfice du régime sera maintenu si cette suspension donne lieu à un maintien intégral ou partiel de salaire, ou si le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (mutuelle, institution de prévoyance), ou si le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (activité partielle y compris de longue durée, période de congé rémunéré par l'employeur : reclassement, mobilité...etc.).

L'employeur continuera à verser la contribution patronale pendant la période de maintien dans le régime de protection sociale complémentaire du bénéficiaire absent. De même, la part salariale de la contribution restera également due.

Dans les hypothèses non visées ci-dessus, le bénéficiaire pourra également continuer à bénéficier du régime s'il s'acquitte de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).

Il est précisé à ce sujet qu'en cas de non-paiement des cotisations, paiement que le bénéficiaire devra adresser à l'entreprise dans la mesure où l'absence de maintien de salaire empêche tout prélèvement, le bénéfice du régime cessera.

9. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL - PORTABILITE

En l'état actuel de la réglementation, en application de l'article L911-8 du Code de sécurité sociale, les salariés justifiant d'une rupture de leur contrat de travail (hors licenciement pour faute lourde) ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, sous réserve qu'ils se soient



ouverts des droits pendant leur période de travail dans l'entreprise, et adhérant au régime, pourront bénéficier d'un maintien de garantie.

La durée du maintien de garantie est égale à la durée d'exécution du contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite prévue par la réglementation, soit actuellement 12 mois conformément à l'article L911-8 du Code de sécurité sociale.

L'employeur appliquera ces maintiens de garanties en prenant en compte les évolutions légales, réglementaires ou conventionnelles postérieures à l'entrée en vigueur du régime. Toute évolution des garanties pendant la période de maintien, sera opposable aux bénéficiaires.

10. DATE D'EFFET - DUREE

Le régime détaillé aux présentes s'appliquera à compter du 09/02/2026, ceci pour une durée indéterminée.

11. SUIVI - REVISION

Le régime détaillé aux présentes fera l'objet d'un suivi avec les représentants du personnel.

Les présentes ayant été prises conformément à la réglementation en vigueur à ce jour, toute modification ultérieure des normes obligatoires législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables en ce domaine, n'ayant pas pour effet d'en bouleverser l'économie, entrainera de plein droit la modification de toute disposition serait devenue non conforme, sauf à l'entreprise de modifier formellement ou de dénoncer ces dispositions.

Toute modification ayant quant à elle pour effet de bouleverser l'économie des dispositions adoptées, de remettre en cause les effets qu'a voulu initialement lui donner l'employeur, de créer des charges et obligations supplémentaires non envisagées à l'occasion de leur définition, ou d'en rendre l'application impossible, en entrainera la suspension, jusqu'à dénonciation et éventuellement prise d'une nouvelle décision tenant compte des modifications intervenues.

Il en sera de même en cas de remise en cause du contenu de la présente décision, notamment à l'occasion d'un contrôle administratif ou d'un différend judiciaire à l'issue duquel serait exigé le retrait ou la modification de telle ou telle disposition.

Par ailleurs, il est précisé que toute abstention de l'employeur à faire valoir l'une des dispositions ou les droits ou obligations qui s'y rapportent, ne saurait en aucun cas s'analyser en une renonciation à faire valoir ultérieurement ladite disposition ou lesdits droits et obligations.

Enfin, s'il s'avérait que l'une des dispositions pose une difficulté d'interprétation, une note explicative sera émise par l'employeur. L'interprétation sera donnée dans un sens conforme aux objectifs initialement recherchés à l'occasion de la définition des présentes.

12. DISPOSITIONS FINALES – FORMALITES

Les présentes ont donné lieu à consultation des représentants du personnel en date du **10 Mars 2026**. Elles seront portées à la connaissance du personnel par affichage le 11/03/2026.

Un exemplaire sera disponible pour consultation auprès du service du personnel ainsi que sur l'intranet.

Par ailleurs, les caractéristiques du régime défini, le cas échéant sous forme de document de synthèse, feront l'objet d'une notification individuelle aux intéressés (lors de la mise en application



du régime, ou par la suite au moment de l'embauche), dans les formes suivantes, par remise en main propre ou envoi par courrier recommandé.

Fait à Lagny sur Marne, le 10/03/2026

Pour l'Employeur *

Frédéric GUIMBAL

ANNEXES

Conditions générales

Descriptifs des garanties

FREGATE EQUIPEMENT

23-27 rue Branly - 77400 LAGNY SUR MARNE

Tél. +33 (0)1 64 76 41 01 - www.rabourdin.fr - www.sfob.fr

SARL au capital de 200 000 € - SIRET 101 119 915 00011 - APE 2562C - TVA Intracommunautaire : FR 17 101 119 915