

Une protection complète en cas de coup dur pour les professionnels de l'immobilier

(administrateurs de biens, syndics de copropriété, agents immobiliers, sociétés immobilières...).



PRÉVOYANCE
COLLECTIVE
CCN DE L'IMMOBILIER



VOTRE ASSUREUR PARTENAIRE

EN PARTENARIAT AVEC  

NATURE ET OBJET DU CONTRAT

Le contrat **Prévoyance collective CCN de l'immobilier** est un contrat collectif à adhésion obligatoire qui offre à l'ensemble des salariés de l'entreprise, des garanties spécifiques à votre activité pour faire face aux conséquences financières liées à l'incapacité, l'invalidité ou le décès.

Le contrat **Prévoyance collective CCN de l'immobilier** s'adresse aux entreprises exerçant une activité dans le secteur de l'immobilier (administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, syndicats de copropriété...) et relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988.

UN CONTRAT SUR MESURE

UNE OFFRE MODULABLE ET ADAPTÉE AUX OBLIGATIONS DE VOTRE CONVENTION COLLECTIVE

Le contrat **Prévoyance collective CCN de l'immobilier** propose deux niveaux de garantie pour les collèges cadres, trois niveaux de garantie pour les non cadres et un niveau de garantie pour l'ensemble du personnel.

Différents niveaux de garantie aux choix de l'entreprise : l'entreprise choisit la ou les catégories de personnel participant, à savoir Cadres, Non Cadres ou Ensemble du personnel.

UNE COUVERTURE COMPLÈTE

LES FORMULES DU CONTRAT PROPOSENT UN ACCÈS AUX GARANTIES SUIVANTES :

- **Capital Décès / Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) toutes causes**
En cas de décès de l'assuré ou en cas de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA), un capital est versé aux bénéficiaires désignés.
- **Capital Décès / Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) par accident**
Un capital supplémentaire est versé lorsque le décès ou la perte totale et irréversible d'autonomie est consécutif à un accident.
- **Double effet : Décès simultané de l'assuré et son conjoint**
En cas de décès simultané du conjoint, ou si le décès du conjoint survient postérieurement au décès de l'assuré, un capital supplémentaire est versé exclusivement aux enfants de l'assuré encore à charge lors du décès du conjoint.
- **Allocation obsèques**
En cas de décès de l'assuré, de son conjoint ou d'un enfant à charge âgé d'au moins 12 ans, un capital forfaitaire est versé.
- **Rente de conjoint (à partir du niveau 3 pour les non cadres et du niveau 2 pour les cadres)**
En cas de décès de l'assuré, une rente viagère ou temporaire est versée au conjoint.
- **Rente éducation (à partir du niveau 3 pour les non cadres et du niveau 2 pour les cadres)**
En cas de décès de l'assuré, chaque enfant à charge ou le représentant légal perçoit une rente éducation.
- **Indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire partielle ou totale**
Lorsque l'assuré est contraint d'interrompre partiellement ou totalement son activité professionnelle à la suite d'une maladie ou d'un accident, une indemnité journalière est versée en complément de celle versée par la Sécurité sociale pendant la période d'arrêt de travail.

DES COTISATIONS ADAPTÉES À VOTRE ENTREPRISE ET À VOS OBLIGATIONS CONVENTIONNELLES

Répartition de la cotisation du contrat obligatoire : **55 %** employeur / **45 %** salarié sur le contrat base conventionnelle.

À savoir : si la cotisation est plus élevée que celle du régime conventionnel pour des garanties identiques, alors la part supplémentaire est entièrement due par l'employeur. Si la cotisation est moins élevée, l'employeur devra tout de même verser la contribution minimale prévue par le régime conventionnel.

MISE EN PLACE DE GARANTIES COLLECTIVES PLUS AVANTAGEUSES QUE LE RÉGIME CONVENTIONNEL

Vous souhaitez offrir à vos collaborateurs des garanties supérieures au régime conventionnel ?

Le caractère « plus favorable » des garanties collectives s'apprécie globalement sur l'ensemble des prestations, **mais chaque garantie est évaluée séparément.**

La mise en place de ces garanties nécessite un **acte écrit conforme à la réglementation** excluant certaines clauses interdites par la réglementation pouvant prendre la forme :

- d'un **accord collectif**,
- d'un **référendum** validé par un vote favorable d'au moins 50 % des effectifs,
- ou d'une **décision unilatérale de l'employeur**, après consultation du Comité Social et Économique.

L'acte fondateur précise notamment **le montant total des cotisations et leur répartition avec une part salariale qui ne peut excéder 45 %** pour des prestations identiques.

TABLEAU DES GARANTIES (novembre 2025)



COUVERTURE NON CADRES

Prestations, y compris Sécurité sociale.

Niveau 1

Niveau 2

Niveau 3

GARANTIES DÉCÈS

Capital décès

Montant du capital en fonction de la situation de famille

Célibataires, veufs, divorcés sans enfant à charge	80 % SAB ⁽¹⁾	100 % SAB ⁽¹⁾	200 % SAB ⁽¹⁾
Mariés ou pacsés sans enfant à charge	80 % SAB ⁽¹⁾	200 % SAB ⁽¹⁾	200 % SAB ⁽¹⁾
Célibataires, veufs, divorcés, mariés ou pacsés avec un enfant à charge	80 % SAB ⁽¹⁾		200 % SAB ⁽¹⁾
Par enfant supplémentaire à charge		25 % SAB ⁽¹⁾	

Rente éducation

Enfants de moins de 11 ans			5 %
Enfants de 11 à 18 ans			10 %
Enfants de 19 à 28 ans, si poursuite d'études			15 %
Pour les orphelins de père et de mère			Rente doublée

Rente de conjoint

X : âge de l'assuré au moment du décès

Rente temporaire			0,25 % SAB ⁽¹⁾ *(X-25) ⁽⁴⁾
Rente viagère			0,5 % SAB ⁽¹⁾ *(65-X) ⁽⁴⁾

Capital décès accidentel

Montant du capital supplémentaire			100 % du CAP ⁽²⁾
-----------------------------------	--	--	-----------------------------

Perte totale et irréversible d'autonomie

Montant du capital	100 % du CAP ⁽²⁾	100 % du CAP ⁽²⁾	100 % du CAP ⁽²⁾
--------------------	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

Perte totale et irréversible d'autonomie par suite d'accident

Montant du capital supplémentaire			100 % du CAP ⁽²⁾
-----------------------------------	--	--	-----------------------------

Décès du conjoint survivant (double effet)

Montant du capital	100 % du CAP ⁽²⁾	100 % du CAP ⁽²⁾	100 % du CAP ⁽²⁾
--------------------	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

Allocation obsèques

Montant du capital

Salarié	150 % PMSS ⁽³⁾	150 % PMSS ⁽³⁾	150 % PMSS ⁽³⁾
Conjoint	150 % PMSS ⁽³⁾	150 % PMSS ⁽³⁾	150 % PMSS ⁽³⁾
Enfant à charge âgé d'au moins 12 ans	150 % PMSS ⁽³⁾	150 % PMSS ⁽³⁾	150 % PMSS ⁽³⁾

GARANTIES EN CAS D'INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL OU D'INVALIDITÉ PERMANENTE

Incapacité Temporaire de Travail

Franchise, jours d'arrêt total et continu > 1 an ancienneté	En relais des obligations conventionnelles	En relais des obligations conventionnelles	En relais des obligations conventionnelles
Franchise, jours d'arrêt total et continu < 1 an ancienneté	90 jours	90 jours	90 jours
Incapacité temporaire	60 % SAB ⁽¹⁾	80 % SA + 60% SB	90 % SAB ⁽¹⁾

Invalidité permanente d'origine non professionnelle

2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie Sécurité sociale	60 % SAB ⁽¹⁾	80 % SAB ⁽¹⁾	90 % SAB ⁽¹⁾
1 ^{ère} catégorie Sécurité sociale	36 % SAB ⁽¹⁾	48 % SAB ⁽¹⁾	60 % SAB ⁽¹⁾

Invalidité permanente d'origine professionnelle

Taux d'invalidité > ou = 66 %	60 % SAB ⁽¹⁾	80 % SAB ⁽¹⁾	90 % SAB ⁽¹⁾
Taux d'invalidité ≥ 33 % et < 66 %	36 % SAB ⁽¹⁾	48 % SAB ⁽¹⁾	60 % SAB ⁽¹⁾

(1) SAB : Salaire annuel brut des 12 derniers mois précédant l'événement, limité à la T1 et la T2 limitée à 4 fois le plafond de la Sécurité sociale.

(2) CAP : Capital décès.

(3) PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale.

(4) Ne peut être < à 5 ans.

TABLEAU DES GARANTIES (novembre 2025)



COUVERTURE CADRES

Prestations, y compris Sécurité sociale.

Niveau 1

Niveau 2

GARANTIES DÉCÈS

Capital décès

Montant du capital en fonction de la situation de famille

Célibataires, veufs, divorcés sans enfant à charge	250 % SA + 80 % SB	200 % SAB ⁽¹⁾
Mariés ou pacsés sans enfant à charge	340 % SA + 80 % SB	200 % SAB ⁽¹⁾
Célibataires, veufs, divorcés, mariés ou pacsés avec un enfant à charge		200 % SAB ⁽¹⁾
Par enfant supplémentaire à charge	25 % SAB ⁽¹⁾	

Rente éducation

Enfants de moins de 11 ans		5 %
Enfants de 11 à 18 ans		10 %
Enfants de 19 à 28 ans, si poursuite d'études		15 %
Pour les orphelins de père et de mère		Rente doublée

Rente de conjoint

X : âge de l'assuré au moment du décès

Rente temporaire		0,25 % SAB ⁽¹⁾ *(X-25) ⁽⁴⁾
Rente viagère		0,5 % SAB ⁽¹⁾ *(65-X) ⁽⁴⁾

Capital décès accidentel

Montant du capital supplémentaire	100 % du CAP ⁽²⁾	100 % du CAP ⁽²⁾
-----------------------------------	-----------------------------	-----------------------------

Perte totale et irréversible d'autonomie

Montant du capital	100 % du CAP ⁽²⁾	100 % du CAP ⁽²⁾
--------------------	-----------------------------	-----------------------------

Perte totale et irréversible d'autonomie par suite d'accident

Montant du capital supplémentaire		100 % du CAP ⁽²⁾
-----------------------------------	--	-----------------------------

Décès du conjoint survivant (double effet)

Montant du capital	100 % du CAP ⁽²⁾	100 % du CAP ⁽²⁾
--------------------	-----------------------------	-----------------------------

Allocation obsèques

Montant du capital

Salarié	150 % PMSS ⁽³⁾	150 % PMSS ⁽³⁾
Conjoint	150 % PMSS ⁽³⁾	150 % PMSS ⁽³⁾
Enfant à charge âgé d'au moins 12 ans	150 % PMSS ⁽³⁾	150 % PMSS ⁽³⁾

GARANTIES EN CAS D'INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL OU D'INVALIDITÉ PERMANENTE

Incapacité Temporaire de Travail

Franchise, jours d'arrêt total et continu > 1 an ancienneté	En relais des obligations conventionnelles	En relais des obligations conventionnelles
Franchise, jours d'arrêt total et continu < 1 an ancienneté	90 jours	90 jours
Incapacité temporaire	80 % SA + 60 % SB	80 % SAB ⁽¹⁾

Invalidité permanente d'origine non professionnelle

2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie Sécurité sociale	80 % SA + 60 % SB	80 % SAB ⁽¹⁾
1 ^{ère} catégorie Sécurité sociale	48 % SA + 36 % SB	48 % SAB ⁽¹⁾

Invalidité permanente d'origine professionnelle

Taux d'invalidité > ou = 66 %	80 % SA + 60 % SB	80 % SAB ⁽¹⁾
Taux d'invalidité ≥ 33 % et < 66 %	48 % SA + 36 % SB	48 % SAB ⁽¹⁾

(1) SAB : Salaire annuel brut des 12 derniers mois précédant l'événement, limité à la T1 et la T2 limitée à 4 fois le plafond de la Sécurité sociale.

(2) CAP : Capital décès.

(3) PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale.

(4) Ne peut être < à 5 ans.

TABLEAU DES GARANTIES (novembre 2025)



COUVERTURE ENSEMBLE DU PERSONNEL

Prestations, y compris Sécurité sociale.

Niveau 1

GARANTIES DÉCÈS

Capital décès

Montant du capital en fonction de la situation de famille

Célibataires, veufs, divorcés sans enfant à charge	200 % SAB ⁽¹⁾
Mariés ou pacsés sans enfant à charge	200 % SAB ⁽¹⁾
Célibataires, veufs, divorcés, mariés ou pacsés avec un enfant à charge	200 % SAB ⁽¹⁾

Rente éducation

Enfants de moins de 11 ans	5 %
Enfants de 11 à 18 ans	10 %
Enfants de 19 à 28 ans, si poursuite d'études	15 %
Pour les orphelins de père et de mère	Rente doublée

Rente de conjoint

X : âge de l'assuré au moment du décès

Rente temporaire	0,25 % SAB ⁽¹⁾ *(X-25) ⁽⁴⁾
Rente viagère	0,5 % SAB ⁽¹⁾ *(65-X) ⁽⁴⁾

Capital décès accidentel

Montant du capital supplémentaire	100 % du CAP ⁽²⁾
-----------------------------------	-----------------------------

Perte totale et irréversible d'autonomie

Montant du capital	100 % du CAP ⁽²⁾
--------------------	-----------------------------

Perte totale et irréversible d'autonomie par suite d'accident

Montant du capital supplémentaire	100 % du CAP ⁽²⁾
-----------------------------------	-----------------------------

Décès du conjoint survivant (double effet)

Montant du capital	100 % du CAP ⁽²⁾
--------------------	-----------------------------

Allocation obsèques

Montant du capital

Salarié	150 % PMSS ⁽³⁾
Conjoint	150 % PMSS ⁽³⁾
Enfant à charge âgé d'au moins 12 ans	150 % PMSS ⁽³⁾

GARANTIES EN CAS D'INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL OU D'INVALIDITÉ PERMANENTE

Incapacité Temporaire de Travail

Franchise, jours d'arrêt total et continu > 1 an ancienneté	En relais des obligations conventionnelles
Franchise, jours d'arrêt total et continu < 1 an ancienneté	90 jours
Incapacité temporaire	80 % SAB ⁽¹⁾

Invalidité permanente d'origine non professionnelle

2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie Sécurité sociale	80 % SAB ⁽¹⁾
1 ^{ère} catégorie Sécurité sociale	48 % SAB ⁽¹⁾

Invalidité permanente d'origine professionnelle

Taux d'invalidité > ou = 66 %	80 % SAB ⁽¹⁾
Taux d'invalidité ≥ 33 % et < 66 %	48 % SAB ⁽¹⁾

(1) SAB : Salaire annuel brut des 12 derniers mois précédant l'événement, limité à la T1 et la T2 limitée à 4 fois le plafond de la Sécurité sociale.

(2) CAP : Capital décès.

(3) PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale.

(4) Ne peut être < à 5 ans.

EXEMPLES DE PRISE EN CHARGE



COUVERTURE ENSEMBLE DU PERSONNEL

Tableau d'exemples de prise en charge au 01/01/2025 des garanties Décès (capital décès, rente éducation, rente de conjoint, allocation obsèques) en vigueur.



PROFIL TYPE RETENU

- Salarié, 36 ans, marié, 1 enfant (12 ans).
- Ancienneté professionnelle : 2 ans.
- Salaire brut de référence perçu au cours des 12 derniers mois : 24 000 € soit 2 000 € / mois.
- Salaire journalier de référence : 65,75 € (24 000 / 365).
- Salaire annuel moyen brut des 10 meilleures années d'activité : 22 000 €.
- Accord de prévoyance conclu par la branche professionnelle.

Régime obligatoire Sécurité sociale ⁽¹⁾	Régime de prévoyance complémentaire		Total
Prestations de la Sécurité sociale ⁽²⁾	Obligations Convention collective de l'immobilier	Garantie du contrat collectif de prévoyance souscrit par l'employeur ⁽³⁾	Prestations de la Sécurité sociale et du régime de prévoyance
DÉCÈS			
Montant du capital décès forfaitaire revalorisé chaque année.	La convention collective de l'immobilier prévoit une couverture minimale en matière de décès. Socle minimal de garanties : • capital décès égal à 80 % du salaire de référence.	<ul style="list-style-type: none"> • Montant du capital décès défini contractuellement par l'employeur. • Prestations servies au bénéficiaire du contrat désigné ou défini par clause. 	
3 977 €	Capital décès minimal : • 80 % * 24 000 € = 19 200 €	Montant du capital décès en % du salaire : 200 %. 44 023 €	48 000 €
RENTE ÉDUCATION			
La Sécurité sociale ne prévoit pas de rente éducation en cas de décès du salarié.	La convention collective de l'immobilier ne prévoit pas de rente éducation en cas de décès du salarié.	<ul style="list-style-type: none"> • Montant de la rente éducation et périodicité de son versement définis contractuellement par l'employeur. 	
		Montant rente éducation en % du salaire <ul style="list-style-type: none"> • Rente de 5 % jusqu'à 11 ans. • Rente de 10 % de 11 ans à 18 ans. • Rente de 15 % de 19 ans à 28 ans, si poursuite d'études. • Rente doublée pour les orphelins de père et de mère. 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Rente par enfant de 2 400 € par an jusqu'à 18 ans. • Rente par enfant de 3 600 € de 19 à 28 ans, en cas de poursuite d'études, et sous réserve que l'enfant ne perçoive pas de revenu résultant d'une activité professionnelle. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rente par enfant de 2 400 € par an jusqu'à 18 ans. • Rente par enfant de 3 600 € de 19 à 28 ans, en cas de poursuite d'études, et sous réserve que l'enfant ne perçoive pas de revenu résultant d'une activité professionnelle.
RENTE DE CONJOINT			
La Sécurité sociale ne prévoit pas de rente de conjoint en cas de décès du salarié.	La convention collective de l'immobilier ne prévoit pas de rente de conjoint en cas de décès du salarié.	<ul style="list-style-type: none"> • Montant de la rente de conjoint et périodicité de son versement définis contractuellement par l'employeur. 	
		Exemple d'un décès du salarié à 55 ans. <ul style="list-style-type: none"> • Rente viagère de 1 200 € par an jusqu'au décès du conjoint survivant. • Rente temporaire de 1 800 € par an versée tant que le conjoint survivant ne peut prétendre aux droits de réversion de la pension de retraite des régimes complémentaires de l'assuré, et au plus tard jusqu'à son 65^e anniversaire. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rente viagère de 1 200 € par an jusqu'au décès du conjoint survivant. • Rente temporaire de 1 800 € par an versée tant que le conjoint survivant ne peut prétendre aux droits de réversion de la pension de retraite des régimes complémentaires de l'assuré, et au plus tard jusqu'à son 65^e anniversaire.
ALLOCATION OBSÈQUES			
La Sécurité sociale ne prévoit pas de remboursement de frais d'obsèques en cas de décès du salarié.	La convention collective de l'immobilier prévoit un montant forfaitaire destiné au financement des obsèques du salarié et dans certains cas de ses ayants droits. Exemple avec socle minimal de garanties : 150 % PMSS ⁽⁴⁾ .	<ul style="list-style-type: none"> • Montant défini contractuellement par l'employeur. 	
	Forfait obsèques minimal : • 150 % * 3 925 = 5 887,50 €	Montant frais d'obsèques : 150 % du PMSS⁽⁴⁾ 5 887,50 €	Allocation obsèques de 5 887,50 €

(1) Ces montants sont spécifiques aux affiliés à la Sécurité sociale. Les prestations peuvent différer pour des affiliés à des régimes obligatoires autres tels que la MSA par exemple. (2) Versements par l'assurance maladie obligatoire soumis à des conditions. (3) Ces garanties sont accordées sous réserve des limitations et exclusions de garantie (ex : pratique d'un sport extrême), définies au contrat souscrit par l'employeur. (4) PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale.

LES AVANTAGES

DU CONTRAT PRÉVOYANCE COLLECTIVE CCN DE L'IMMOBILIER



UN CONTRAT ADAPTÉ À LA CCN DE L'IMMOBILIER

Les garanties proposées répondent aux obligations minimales de couverture en prévoyance des salariés prévues dans la convention collective de l'immobilier.

Le « niveau 1 » pour les non cadres correspond aux garanties imposées par la convention collective de l'immobilier (article 26 et annexe III) et ses avenants et permet de répondre aux obligations conventionnelles. Pour les cadres, les niveaux de garanties sont supérieurs à ce qu'impose la convention collective.

DES GARANTIES RENFORCÉES

Des options permettent également une couverture « haut de gamme » avec la rente de conjoint et la rente éducation.

UNE PROTECTION FINANCIÈRE EN CAS DE DÉCÈS

Plusieurs options proposent le versement d'un capital à un ou plusieurs bénéficiaire(s) choisi(s) par l'assuré. Le montant du capital varie selon la situation familiale du salarié, sa catégorie, sa rémunération et l'option choisie.

DES REVENUS COMPLÉMENTAIRES EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL OU D'INVALIDITÉ

Les arrêts de travail constituent une perte de revenus pour les salariés et une charge pour l'entreprise. Afin d'assurer le maintien des revenus du salarié, des indemnités journalières complémentaires à celles de la Sécurité sociale sont versées, à l'issue du délai de franchise prévu au contrat. L'invalidité partielle ou totale est également prise en charge par les garanties proposées.

UNE FISCALITÉ AVANTAGEUSE

Lorsqu'elle couvre la totalité d'un collègue et que la mise en place du régime a été faite par accord collectif, référendum, décision unilatérale... Le contrat Prévoyance collective CCN de l'immobilier permet de bénéficier d'une fiscalité spécifique. En plus d'être déductible du bénéfice imposable, la participation de l'entreprise est exonérée de charges sociales (dans la limite des plafonds et des dispositions fiscales et sociales en vigueur).

UN CONTRAT SOLIDAIRE

2% de la cotisation TTC sont reversés à un fonds de solidarité destiné à soutenir les salariés en cas de difficultés majeures.



VOUS ÊTES DIRIGEANT ET TRAVAILLEUR NON SALARIÉ (TNS) ?

Une solution spécialement adaptée aux travailleurs non salariés (TNS) existe afin de vous offrir une protection optimale, pour vous et vos proches, tout en profitant, sous certaines conditions, des avantages fiscaux de la loi Madelin.

Votre conseiller se tient à votre disposition pour répondre à vos besoins et vous accompagner dans vos démarches.



SMABTP, UN PARTENAIRE À VOS CÔTÉS

SMABTP est l'assureur de référence du BTP et de l'immobilier.

Grâce à une parfaite connaissance des besoins de chaque profession, SMABTP propose des solutions d'assurance complètes, adaptées à chaque métier et permettant de couvrir tous les risques auxquels peuvent être confrontés les professionnels.



Leader du marché, il accompagne depuis 1859 tous les intervenants à l'acte de construire et contribue à leur réussite ainsi qu'à leur développement.

Des solutions d'épargne, de santé, de prévoyance et de retraite, pour vous en tant que dirigeant ou pour vos salariés, peuvent également vous être proposées.

LE CONSEILLER VIE, UN SPÉCIALISTE À VOTRE ÉCOUTE

Votre conseiller Vie vous accompagne dans votre réflexion et vous guide dans vos choix en fonction de votre situation, de vos attentes et de votre budget.

Vous bénéficiez des compétences et de l'expertise de véritables professionnels qui vous indiqueront la solution la mieux adaptée à votre situation et à vos attentes en terme d'épargne, de santé, de retraite, de prévoyance et de transmission de patrimoine.

smabtp.fr
Retrouvez-nous sur  

Ce document constitue une présentation simplifiée du contrat d'assurance Prévoyance collective CCN de l'immobilier.

Ces informations sont fondées sur la réglementation en vigueur au 01/12/2025
et ne constituent pas un conseil ou un avis juridique ou fiscal.

Document publicitaire sans valeur contractuelle.

Seule la notice d'information et les conditions générales et particulières ont une valeur contractuelle.

ASSURÉ ET DISTRIBUÉ PAR :



SMAvie BTP - Assureur des garanties santé - Distributeur des garanties d'assistance
SOCIÉTÉ MUTUELLE D'ASSURANCE SUR LA VIE DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS
SOCIÉTÉ D'ASSURANCE MUTUELLE À COTISATIONS FIXES - ENTREPRISE RÉGIE PAR LE CODE
DES ASSURANCES - RCS PARIS 775 684 772 - CODE APE 6511Z - SIÈGE SOCIAL
ET DIRECTION GÉNÉRALE : 8 RUE LOUIS ARMAND - CS 71201 - 75738 - PARIS CEDEX 15
EN PARTENARIAT AVEC GALIAN-SMABTP

LES GARANTIES D'ASSISTANCE SONT ASSURÉES ET RÉALISÉES PAR :

RESSOURCES MUTUELLES ASSISTANCE

UNION D'ASSISTANCE SOUMISE AUX DISPOSITIONS DU LIVRE II DU CODE DE LA MUTUALITÉ
IMMATRICULÉE AU RÉPERTOIRE SIRENE SOUS LE NUMÉRO SIREN 444 269 682
SIÈGE SOCIAL : 46 RUE DU MOULIN - CS 32427 - 44124 VERTOU CEDEX

