



ÉDITION 2022

LES ACCORDS DE BRANCHE EN PRÉVOYANCE

**ÉTAT DES LIEUX DANS LES CONVENTIONS
COLLECTIVES NATIONALES DE PLUS
DE 100 000 SALARIÉS**



DIRECTION JURIDIQUE

Isabelle Parienté-Mercier
Directrice juridique

Rémi Lestrade
Chargé d'études juridiques

SOMMAIRE

04 AVANT-PROPOS

05 LES POINTS À RETENIR

06 L'EFFICACITÉ DES GRANDS ACCORDS DE BRANCHE POUR UNE COUVERTURE ÉTENDUE EN PRÉVOYANCE

- 06 | La forte hausse du nombre de salariés couverts en prévoyance par un grand accord de branche
- 07 | La branche : instrument efficace pour adapter les garanties de prévoyance à chaque secteur

09 LES PRINCIPALES NOUVEAUTÉS DE LA PRÉVOYANCE DANS LES GRANDS ACCORDS DE BRANCHE

- 09 | Métallurgie : la création d'un nouveau régime de prévoyance
- 10 | Particuliers employeurs et emploi à domicile : la mise en place d'un régime unique de prévoyance
- 12 | Transports routiers : la mise en place d'une garantie incapacité de travail et la création d'une garantie ALD AVC Cancer
- 13 | Pharmacie d'officine : la création d'une garantie deuil d'enfant

14 LES NIVEAUX DES GARANTIES DE PRÉVOYANCE DANS LES GRANDS ACCORDS DE BRANCHE

- 14 | Le salaire de référence : base de calcul des cotisations et des prestations de prévoyance
- 16 | La possibilité de différence de traitement entre catégories professionnelles de salariés
- 17 | Les niveaux des garanties de prévoyance dans les grands accords de branche
 - 18 | Incapacité de travail
 - 19 | Invalidité 1^{ère} catégorie
 - 20 | Invalidité 2^{ème} et 3^{ème} catégorie
 - 21 | Capital décès
 - 23 | Rente de conjoint
 - 23 | Rente éducation
 - 25 | Rente handicap

26 ANNEXE : LES 40 BRANCHES DE PLUS DE 100 000 SALARIÉS AYANT SIGNÉ UN ACCORD EN PRÉVOYANCE

AVANT-PROPOS

En 2022, environ 200 branches sur 250 ont signé des accords en prévoyance. Ces 200 branches couvrent 16,6 millions de salariés en prévoyance, soit 80 % des salariés du secteur privé.¹ Après le régime de la Sécurité sociale, les régimes de branche en prévoyance constituent le mécanisme le plus efficace pour protéger dans un cadre collectif les salariés et leur famille face aux risques existentiels de la vie.

Cette nouvelle étude porte sur les 40 grands accords de branche en prévoyance de plus de 100 000 salariés qui couvrent 14,2 millions de salariés, soit près de 70 % des salariés du secteur privé². Les régimes de prévoyance étudiés dans ces 40 grands accords de branche représentent les secteurs économiques majeurs, parmi lesquels on citera les 8 premiers en terme d'effectifs : **la métallurgie** (1 600 000 salariés), **le bâtiment et travaux publics** (1 508 500 salariés), **les salariés des particuliers employeur et de l'emploi à domicile** (1 300 000 salariés), **les bureaux d'études techniques et sociétés de conseils** (1 122 700 salariés), **les transports routiers** (809 000 salariés), **le commerce alimentaire de détail et de gros** (747 300 salariés), **l'agriculture** (703 000 salariés), **les hôtels cafés restaurants** (646 000 salariés)³.

Au cours des douze derniers mois, la négociation de branche en prévoyance a connu une actualité riche, ponctuée d'importantes évolutions : la conclusion historique d'un nouveau régime de protection sociale complémentaire dans la branche de la métallurgie (1,6 million de salariés), la création d'un régime unique de prévoyance dans la branche des salariés du particulier employeur et emploi à domicile (1,3 million de salariés), ou encore le développement de la rente handicap et la création de nouvelles garanties de prévoyance adaptées aux besoins des secteurs d'activité.

Source de données destinées en premier lieu aux organisations d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés, l'étude poursuit principalement deux objectifs :

- **Disposer d'un état des lieux tant sur les effectifs couverts en prévoyance que sur l'étendue des garanties négociées par les partenaires sociaux,**
- **Disposer d'éléments précis sur les niveaux des garanties pratiqués dans ces accords en incapacité de travail, invalidité, décès, rente éducation, rente handicap, rente de conjoint, fournissant ainsi des éléments utiles de comparaison.**⁴

¹ Pourcentage établi à partir des données de la Dares : au 2^{ème} trimestre 2022, 20,7 millions de salariés occupent un emploi dans le secteur privé (Ministère du Travail, de l'emploi et de l'insertion).

² Selon la Dares, il existe 42 grandes branches de plus de 100 000 salariés couvrant au total 14,4 millions de salariés. Seules deux d'entre elles n'ont pas signé un régime de branche en prévoyance (Transport ferroviaire et Habillement : maisons à succursales de vente au détail). Les 40 grandes branches ayant négocié un régime en prévoyance représentent donc 14,2 millions de salariés et 85 % des salariés couverts en prévoyance par un accord de branche (ces 40 branches couvrent entre 100 000 et 1,6 million de salariés). Les 160 autres branches comprises entre 5 000 et moins de 100 000 salariés représentent 2,4 millions de salariés.

³ Voir en annexe la liste les 40 accords de branche de plus de 100 000 salariés. Les effectifs de ces grandes branches sont issus des « fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2020 » (Ministère du Travail, de l'emploi et de l'insertion).

⁴ Les informations sur les garanties de prévoyance recueillies pour la présente étude sont issues de la base de données ELnet Conventions collectives (Éditions Législatives).

LES POINTS À RETENIR

ENVIRON 200 ACCORDS DE BRANCHE EN PRÉVOYANCE PERMETTENT DE COUVRIR 16,6 MILLIONS DE SALARIÉS, SOIT 80 % DES SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ (CONTRE 15 MILLIONS DE SALARIÉS ET 73 % DES SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ EN 2021) CE QUI REPRÉSENTE UNE EXTENSION REMARQUABLE DES COUVERTURES DE PRÉVOYANCE.

Parmi ces 200 accords, les 40 grands accords de branche en prévoyance de plus de 100 000 salariés permettent de couvrir 14,2 millions de salariés, soit 70 % des salariés du secteur privé en 2022. Ces accords qui font l'objet de la présente étude sont le fruit d'un dialogue social constructif des entreprises et des salariés représentant des secteurs majeurs de l'économie.

Grâce à l'extension de ces accords au plan national, ces 40 grands accords de branche déterminent le socle de couverture complémentaire de prévoyance de près de 70 % des salariés du secteur privé en invalidité et en décès, 64 % en incapacité de travail, plus de 52 % en rente d'éducation. Comparé à 2021, ces données sont en nette augmentation. Ces couvertures de branche sont très souvent complétées par accords d'entreprise.

La garantie décès est quasiment généralisée (98 % des 40 grandes branches). Deux accords signés en prévoyance ont conduit à couvrir 2,6 millions de salariés supplémentaires en décès :

- Le secteur de la métallurgie a négocié un nouveau régime de protection sociale complémentaire qui s'appliquera progressivement à partir du 1^{er} janvier 2023 à 1,6 million de salariés.
- La convention collective des salariés des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile possède un régime unique de prévoyance depuis le 1^{er} janvier 2022 pour 1,3 million de salariés, donnant ainsi accès à une garantie décès à tous les salariés qui appartenaient auparavant à la branche du particulier employeur (1 million de salariés).

Les garanties invalidité 2^{ème} et 3^{ème} catégorie sont généralisées dans les 40 grandes branches (100%). La garantie incapacité de travail est présente dans la quasi-totalité des grandes branches (95%), tout comme la garantie invalidité 1^{ère} catégorie (90%).

Une majorité d'accords de branche fixe des taux de garanties identiques pour l'incapacité de travail et l'invalidité des salariés cadres et non-cadres, ce qui reflète une importante évolution de la société.

La **rente éducation** a fortement progressé ces dernières années dans les grandes branches (75 % des grands accords), elle s'impose désormais très largement devant la rente de conjoint (35 % des grands accords).

La **rente handicap** apparue très récemment connaît un fort développement : en moins de quatre ans, 9 avenants ont été conclus dans les grandes branches pour intégrer cette garantie (4 accords en 2018 et 13 en 2022, soit 32 % des grands accords). Cette garantie constitue un élément indispensable pour la sécurité financière des orphelins atteints d'un handicap.

De nouvelles garanties de prévoyance ont été négociées au cours de l'année 2022 :

- Une garantie incapacité de travail et une nouvelle garantie dénommée « **ALD AVC Cancer** » ont été mises en place dans la branche des transports routiers depuis juillet 2022 pour 809 000 salariés.
- Une nouvelle garantie complémentaire au **congé légal de deuil parental** existe dans la branche des pharmacies d'officine depuis juin 2022 pour 132 000 salariés.



L'EFFICACITÉ DES GRANDS ACCORDS DE BRANCHE POUR UNE COUVERTURE ÉTENDUE EN PRÉVOYANCE

LA FORTE HAUSSE DU NOMBRE DE SALARIÉS COUVERTS EN PRÉVOYANCE PAR UN GRAND ACCORD DE BRANCHE

En 2022, 14,2 millions de salariés sont couverts par 40 grands accords de branche en prévoyance de plus de 100 000 salariés, soit près de 70 % des salariés du secteur privé (en 2021, 11 millions de salariés étaient couverts parmi 35 grands accords de branche en prévoyance). Cette augmentation de 3 millions de salariés couverts en prévoyance dans les grandes branches trouve ses causes dans :

- L'évolution de l'emploi salarié en France, plusieurs conventions collectives ayant franchi le seuil des 100 000 salariés⁵,
- La signature en février 2022 du nouveau régime de prévoyance dans le secteur de la métallurgie couvrant 1,6 million de salariés,

- Le mouvement de restructuration des branches initié depuis plusieurs années par les pouvoirs publics illustre également ce phénomène de concentration des salariés dans les grandes branches.

Pour les 40 grands accords de branche de plus de 100 000 salariés, trois garanties de prévoyance incapacité de travail, invalidité, capital décès constituent un socle largement partagé.

► Effectifs couverts dans les 40 grandes branches par le socle de garanties : incapacité de travail, invalidité et décès

	Nombre de salariés	Objet
Incapacité de travail	13,3 millions de salariés couverts dans 38 grands accords de branche	En cas d'arrêt de travail du salarié, la garantie incapacité de travail maintient tout ou partie de ses ressources grâce au versement d'indemnités complémentaires aux indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS) et au maintien de salaire de l'employeur (loi de mensualisation) pendant une durée maximale de trois ans.
Invalidité 1^{ère} catégorie	12,8 millions de salariés couverts dans 36 grands accords de branche	La garantie invalidité assure au salarié une protection financière grâce au versement d'une pension complémentaire à celle de la Sécurité sociale jusqu'à son départ à la retraite. En invalidité 1 ^{ère} catégorie, le salarié est capable d'exercer une activité professionnelle. En invalidité 2 ^{ème} catégorie, le salarié est incapable d'exercer une activité professionnelle. En invalidité 3 ^{ème} catégorie, le salarié est incapable d'exercer une activité professionnelle et a besoin de l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes de la vie quotidienne.
Invalidité 2^{ème} et 3^{ème} catégorie	14,2 millions de salariés couverts dans 40 grands accords de branche	
Décès	14 millions de salariés couverts dans 39 grands accords de branche	En cas de décès, un capital est attribué aux bénéficiaires désignés par le salarié dont le montant varie en fonction des accords de branche. Il complète le capital décès forfaitaire de la Sécurité sociale qui s'élève à 3 539 € depuis le 1 ^{er} avril 2022.

⁵Sport (136 900 salariés), Commerce de détail alimentaire non spécialisé (124 900 salariés), Cabinets médicaux (115 500), Organismes de formation (102 800), Télécommunications (102 000).

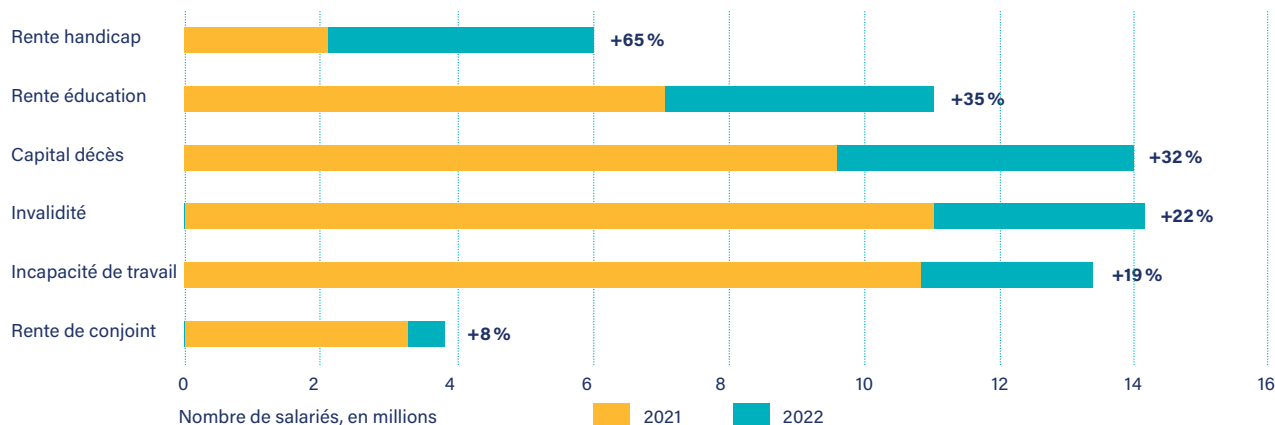
La garantie décès est souvent complétée par des garanties accessoires destinées à protéger les membres de la famille du salarié :

- o La garantie rente éducation est réservée aux enfants à la charge du salarié jusqu'à la fin des études supérieures (de 25 à 27 ans) : elle concerne 10,9 millions de salariés dans 30 grands accords de branche,
- o La garantie rente handicap a la même fonction que la rente éducation : elle assure la sécurité financière des enfants

handicapés en cas de décès du salarié. Cette rente est versée à titre viager (sans limitation de durée) : elle concerne 6 millions de salariés dans 13 grands accords de branche,

- o La garantie rente de conjoint est attribuée au conjoint survivant jusqu'à son départ à la retraite : elle concerne 3,9 millions de salariés dans 14 grands accords de branche.

Évolution 2021-2022 des salariés couverts par un grand accord de branche en prévoyance :



LA BRANCHE : INSTRUMENT EFFICACE POUR ADAPTER LES GARANTIES DE PRÉVOYANCE À CHAQUE SECTEUR

Les garanties de prévoyance sont librement fixées dans les branches par les partenaires sociaux dans le cadre de leur droit à la négociation collective prévu dans le code du travail et le code de la Sécurité sociale⁶.

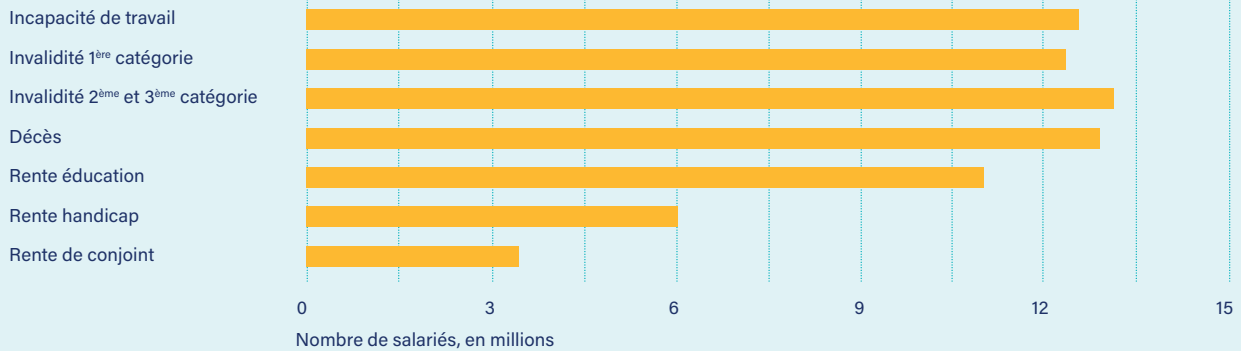
Ce droit à la négociation collective permet d'adapter les garanties de prévoyance en fonction des besoins et des capacités de chaque secteur d'activité.

Cette adaptation des garanties est particulièrement visible dans les grands accords de branche puisque 12 d'entre eux ont institué un socle de 2 ou 3 garanties (4 millions de salariés) tandis que 28 grandes branches ont élargi leurs panels avec 4, 5 ou 6 garanties (10,2 millions de salariés).

⁶Article L.2221-3 du code du travail : « Les dispositions concernant la détermination des garanties collectives dont bénéficient les salariés en complément de celles résultant de l'organisation de la Sécurité sociale sont fixées par le titre Ier du livre IX du code de la Sécurité sociale. »
Article L.911-1 du code de la Sécurité sociale : « À moins qu'elles ne soient instituées par des dispositions législatives ou réglementaires, les garanties collectives dont bénéficient les salariés, anciens salariés et ayants droit en complément de celles qui résultent de l'organisation de la Sécurité sociale sont déterminées soit par voie de conventions ou d'accords collectifs (...). »

Sur les 14,2 millions de salariés couverts dans les 40 grandes branches, le taux de couverture est donc très élevé concernant les garanties incapacité, invalidité, décès. Quelques « trous de garantie » subsistent dans certaines branches notamment pour toutes les garanties accessoires au risque décès (rente éducation, rente handicap et rente de conjoint).

► Salariés couverts dans les 40 grandes branches :



Les garanties invalidité 2^{ème} / 3^{ème} catégorie et décès sont généralisées dans les 40 grandes branches de plus de 100 000 salariés. En effet, les 200 000 salariés non couverts en décès par accord de branche appartiennent au secteur de la banque qui prévoit cette garantie directement par accord d'entreprise.

De manière générale, les supposés « trous de garantie » doivent être appréciés avec précaution et nuancés pour deux raisons :

- Dans tous les cas, **les salariés cadres restent couverts en prévoyance au travers de l'obligation pour toute entreprise de verser une cotisation de 1,50 % de la rémunération des cadres affectée par priorité à la couverture décès (dans la limite de la tranche 1).**

Dans son Rapport d'activité 2019, la COMAREP avait rappelé toutefois qu'en l'absence de clause dite « de verrouillage » dans l'ANI du 17 novembre 2017, les accords de branches et d'entreprise peuvent désormais déroger à cette obligation de cotisation de 1,50 %. En conséquence, la Comarep en a conclu que « les accords de branche relatifs à la prévoyance collective peuvent désormais comprendre des stipulations moins favorables que celles de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, notamment s'agissant de l'obligation de financement de garanties prévoyance pour les cadres à hauteur de 1,5 % de la rémunération des cadres (dans la limite de la tranche 1)⁷ ».

- **Les garanties de prévoyance négociées par un accord de branche constituent un socle minimal très généralement complété par accord d'entreprise.** Chaque employeur a ainsi la possibilité d'accorder de nouvelles garanties non prévues par la branche en fonction de ses propres capacités.



LA RECOMMANDATION, UN SYSTÈME EN VOIE DE DISPARITION ?

Depuis sa création en 2014, le dispositif des clauses de recommandation d'organismes d'assurance est de moins en moins utilisé dans le cadre des négociations d'accords de branche. En matière de prévoyance, 80 % des 40 grands accords de branche ne comportent aucune clause de recommandation (32 accords couvrant 12,7 millions de salariés). Seuls 8 accords comportent une clause de recommandation (1,5 million de salariés). Ce recours aux recommandations reste un peu plus fréquent dans la même catégorie de branches de plus de 100 000 salariés pour les régimes en frais de santé, même s'il reste aussi très minoritaire (10 accords sur 40 couvrant 3,3 millions de salariés).

UN RECOURS EN HAUSSE À LA LABELLISATION D'ORGANISMES D'ASSURANCE ?

Les fédérations patronales de quelques branches choisissent de recourir à la labellisation de contrats d'assurance. La labellisation est perçue comme un outil alternatif plus souple, notamment avec la possibilité d'appliquer une tarification distincte en fonction de l'implantation géographique des entreprises. Les branches ayant recours à la labellisation appliquent une procédure de mise en concurrence pour sélectionner les contrats collectifs les mieux adaptés aux besoins des entreprises et des salariés.

⁷Bilan de la négociation collective en 2019 (Ministère du Travail, de l'emploi et de l'insertion).

LES PRINCIPALES NOUVEAUTÉS DE LA PRÉVOYANCE DANS LES GRANDS ACCORDS DE BRANCHE

EN 2022, PLUSIEURS CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALES DE PLUS DE 100 000 SALARIÉS ONT CONCLU DES ACCORDS OU SIGNÉ DES AVENANTS EN PRÉVOYANCE, CE QUI MONTRE UN CERTAIN DYNAMISME DU DIALOGUE SOCIAL POUR DÉTERMINER DE NOUVELLES GARANTIES COLLECTIVES ADAPTÉES À CHAQUE SECTEUR D'ACTIVITÉ.

MÉTALLURGIE : LA CRÉATION D'UN NOUVEAU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Première branche en terme d'effectifs couverts avec 1,6 million de salariés, la convention collective nationale de la métallurgie signée le 7 février 2022 a mis en place un régime de protection sociale complémentaire qui se substituera progressivement aux 78 accords départementaux et territoriaux de ce secteur dont les couvertures étaient parfois très en deçà de l'accord de branche négocié.

À compter du 1^{er} janvier 2023, les entreprises de la métallurgie seront tenues de proposer à leurs salariés une couverture socle qui fixe un niveau minimal de garanties de prévoyance. Le nouveau régime a défini une « cotisation garantie de branche » acquittée par l'employeur pour financer ces garanties :

- Pour les salariés cadres, le taux de cotisation est fixé à 1,12 % sur les tranches 1 et 2 des salaires (soit jusqu'à 329 088 euros pour l'année 2022) avec une prise en charge de 100 % par l'employeur. C'est la première fois qu'un régime de branche se distingue du taux de cotisation patronal des cadres instauré en mars 1947 (taux de 1,50 % plafonné à la tranche 1, soit 41 136 euros pour l'année 2022),
- Pour les salariés non-cadres, le taux de cotisation est fixé à 0,60 % sur les tranches 1 et 2 des salaires (soit jusqu'à 329 088 euros pour l'année 2022) avec une prise en charge minimale de 43 % par l'employeur. Le régime de branche précise que les entreprises peuvent négocier ou mettre en place, à leur initiative, une répartition plus favorable aux salariés.

► Garanties minimales en prévoyance dans la Métallurgie exprimées en % du salaire de référence

	Incapacité de travail	Invalidité	Capital décès	Rente éducation	Rente handicap
Salariés cadres	100 % du salaire jusqu'à 180 jours puis 75 % du salaire jusqu'à expiration des droits	1^{ère} catégorie 45 % du salaire 2^{ème} et 3^{ème} catégorie 75 % du salaire	200 % du salaire	4 % du salaire (0 à 15 ans) 6 % du salaire (16 à 18 ans)	8 % du salaire Enfants handicapés ou invalides de 2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie
Salariés non - cadres	75 % du salaire jusqu'à expiration des droits	1^{ère} catégorie 42 % du salaire 2^{ème} et 3^{ème} catégorie 70 % du salaire	100 % du salaire	8 % du salaire (19 à 25 ans)	

Source : Avenant n°1 du 1^{er} juillet 2022 à la convention collective nationale de la Métallurgie.

Le régime de prévoyance de la métallurgie a également institué des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité, visant principalement les alternants, les femmes, les aidants et les salariés en risque de désinsertion professionnelle.

Prise en charge de la cotisation de certains salariés

L'accord prévoit le financement de tout ou partie de la part salariale de la cotisation relative aux frais de santé ou à la prévoyance de certaines catégories de salariés, en particulier des alternants.

Actions de prévention

Plusieurs actions de prévention en santé sont prévues au titre :

- De la prévention primaire : en particulier pour le dépistage des pathologies relevant du domaine cardiovasculaire, de la santé mentale, de pathologies spécifiques comme l'endométriose,
- De la prévention secondaire : notamment au travers d'action d'éducation thérapeutique du patient (ETP) sur certaines pathologies comme le diabète,
- De la prévention professionnelle : au travers d'actions de prévention des risques psychosociaux (RPS), de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS), de programme d'échauffement musculaire, d'actions à mener sur l'ergonomie du poste de travail,
- Les actions de prévention qui peuvent ainsi compléter les dispositifs du régime général concernant : le dépistage de risques et l'orientation des salariés vers les actions de prévention proposées par l'Assurance Maladie ou par des opérateurs financés par l'Assurance Maladie ou l'État, dans le cadre de la branche maladie ; dans le cadre de la branche ATMP et relevant en particulier du Comité technique national de la métallurgie. Enfin, des actions spécifiques non dispensées par le régime général.

Prestations sociales

- Les prestations d'assistance sociale, par exemple dans l'accompagnement des familles en cas de décès,
- L'aide aux aidants à la fois au travers d'accompagnement du salarié à assumer son statut d'aidant en particulier s'agissant de l'évolution de sa relation avec l'aidé (par exemple par prestation d'assistance sociale) ; que par des prestations d'aide à l'orientation du couple aidant/aidé, relative au parcours médico-administratif de l'aidé,
- La prévention de la désinsertion professionnelle au travers d'actions d'aide au retour à l'emploi ou d'aide à l'orientation dans l'offre existante, de financement de prestations d'aide à l'autonomie,
- L'aide aux salariés ayant été reconnus en situation d'incapacité par la Sécurité sociale.

PARTICULIERS EMPLOYEURS ET EMPLOI À DOMICILE : LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME UNIQUE DE PRÉVOYANCE

Depuis le 1^{er} janvier 2022, la convention collective nationale du particulier employeur et emploi à domicile possède un nouveau régime de prévoyance, né de la fusion des conventions collectives des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 et des assistants maternels du 1^{er} juillet 2004.

Grâce à cette nouvelle convention collective, tous les salariés du particulier employeur (1 million de personnes) deviennent bénéficiaires d'une couverture en cas de décès qui n'existait pas avant la création de ce régime unique.

Avec ce régime unique, ce sont au total 1,3 million de salariés qui sont protégés pour les risques incapacité de travail, invalidité, décès, rente éducation et rente handicap. Il existe enfin une garantie « maladie redoutée » qui reste rare dans les accords de branche.



- Garanties de prévoyance des salariés du particulier employeur et de l'emploi à domicile exprimées en % du salaire de référence

Incapacité de travail	Invalidité	Capital décès	Rente éducation	Rente handicap	Maladie redoutée
81,8 % du salaire	95 % du salaire	50 % du salaire	12 % du salaire (de 0 à 17 ans) 16 % du salaire (de 17 à 25 ans)	16 % du salaire Enfants handicapés ou invalides de 2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie	50 % du salaire Minimum 50 % PMSS

Source : Avenant n°2 du 16 décembre 2021 à la convention collective nationale du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.



QU'EST-CE QUE LA GARANTIE « MALADIE REDOUTÉE » ?

La garantie maladie redoutée est une garantie inédite mise en place par le régime de prévoyance de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Elle consiste à verser un capital au salarié en cas de survenance d'une maladie redoutée constatée par l'organisme assureur.

QUEL EST SON MONTANT ?

En cas de maladie redoutée, le salarié se voit attribuer un capital égal à 50 % de son salaire de référence. L'accord de prévoyance prévoit que le montant de ce capital ne peut être inférieur à 50 % du PMSS (soit la somme de 1 714 € en 2022).

QUELLE EST LA LISTE DES MALADIES REDOUTÉES ?

La garantie maladie redoutée concerne une liste limitative de 9 pathologies : Cancer, Infarctus, Pontage coronarien avec sternotomie, Accident vasculaire cérébral avec symptômes de lésions cérébrales permanentes, Transplantation d'un organe vital, Sclérose en plaques avec syndromes persistants, Insuffisance rénale nécessitant un traitement par dialyse, Maladie de Parkinson, Maladie d'Alzheimer et autres démences organiques.

TRANSPORTS ROUTIERS : LA MISE EN PLACE D'UNE GARANTIE INCAPACITÉ DE TRAVAIL ET LA CRÉATION D'UNE GARANTIE ALD AVC CANCER

La garantie incapacité de travail

Depuis le 1^{er} juillet 2022, une garantie incapacité de travail a été instituée pour les salariés non-cadres des entreprises de transport de marchandises et activités auxiliaires.

En cas d'arrêt de travail, le salarié bénéficie d'indemnités complémentaires dont le montant varie en fonction du nombre de points d'activité acquis dans la branche. Ce versement intervient après un délai de carence de 180 jours d'arrêt de travail continus

et en tout état de cause ne peut pas intervenir avant la fin des droits liés à l'obligation de maintien de salaire de l'employeur. Le salaire de référence servant de base au calcul des indemnités est égal aux rémunérations totales brutes perçues au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail (limitées à 3 plafonds annuels de la Sécurité sociale : 116 928 € en 2022).

Nombre de points d'activité	Garantie incapacité de travail
< 3 000 points	75 % du salaire de référence
> 3 000 points	80 % du salaire de référence

Source : Accord du 3 février 2022 à la convention collective nationale des Transports routiers.

La garantie ALD AVC Cancer

Compte tenu de la population vieillissante de la profession (part significative de salariés de plus de 50 ans) et du nombre croissant de salariés touchés par un cancer ou un accident vasculaire cérébral, les partenaires sociaux de la branche des entreprises du transport des voyageurs ont souhaité renforcer leur régime de prévoyance avec une nouvelle garantie « ALD AVC / Cancer ».

À partir du 1^{er} janvier 2023, la garantie ALD AVC Cancer concernera les salariés atteints d'une tumeur maligne, d'une affection du tissu lymphatique ou hématoïétique ou d'un accident vasculaire cérébral invalidant.

La garantie ALD AVC Cancer comprend deux types de prestations : un capital forfaitaire en euros ainsi qu'un service d'accompagnement médico-social personnalisé.

	Garantie ALD AVC Cancer
Tumeur maligne Affection du tissu lymphatique ou hématoïétique	Capital : 250 % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale Service d'accompagnement médico-social personnalisé : écoute, accompagnement et soutien sur-mesure dans la durée. L'accompagnement doit être ajusté au vu de l'évolution de la situation médicale et sociale du salarié.
Accident vasculaire cérébral invalidant	

Source : Accord du 23 mars 2022 à la convention collective nationale des entreprises du transport des voyageurs.

PHARMACIE D'OFFICINE : LA CRÉATION D'UNE GARANTIE DEUIL D'ENFANT

Le congé de deuil parental a été institué par la loi du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant (article L.3142-1-1 du code du travail).

Ce congé ouvre droit à une indemnité journalière de la Sécurité sociale d'un montant maximum de 89,03 € versée sur une durée maximale de 8 jours en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans (15 jours pour les travailleurs indépendants, les chômeurs indemnisés, les praticiens ou auxiliaires médicaux).

En complément de cette indemnité légale, la branche de la pharmacie d'officine a mis en place une indemnité « deuil d'enfant » fixée à 82 % du salaire brut pour les salariés non-cadres et à 100 % du salaire brut de référence (limité à la tranche 1) pour les salariés cadres.

Ces indemnités de prévoyance garantissent une sécurité financière durant la période du congé légal de deuil parental.

	Garantie deuil d'enfant
Salariés cadres	100 % du salaire brut de référence, sous déduction des indemnités journalières de la Sécurité sociale Maximum : salaire net limité à la tranche 1
Salariés non-cadres	82 % du salaire brut, sous déduction des indemnités journalières de la Sécurité sociale Maximum : salaire net de cotisations sociales

Source : Avenant du 7 juin 2022 à la convention collective nationale des pharmacies d'officine.



PRÉVOYANCE DES FONCTIONNAIRES : LE CHOIX DU CONTRAT COLLECTIF

Les agents de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière bénéficiaient jusqu'ici d'une participation financière facultative versée auprès d'organismes d'assurance référencés par leur employeur. Avec la réforme de la protection sociale des fonctionnaires, le contrat collectif à adhésion obligatoire devient l'outil de référence pour la prévoyance des agents publics (ordonnance du 17 février 2021).

Pour la fonction publique de l'État (2,5 millions d'agents), un accord de méthode conclu le 4 avril 2022 prévoit l'instauration d'une participation financière obligatoire des employeurs publics et une adhésion obligatoire des agents à un contrat collectif de prévoyance (incapacité de travail, invalidité et décès).

Le Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques souhaite conclure un accord interministériel sur la prévoyance au premier trimestre 2023.

Pour la fonction publique territoriale (2 millions d'agents), les employeurs territoriaux devront prendre en charge au moins 7 euros d'un panier de référence établi à 35 euros (décret du 20 avril 2022). Un accord de méthode conclu le 12 juillet 2022 prévoit de définir la liste complète des garanties de prévoyance de ce panier de référence. La réforme de la protection sociale des fonctionnaires ambitionne de couvrir les agents territoriaux à partir du 1^{er} janvier 2025.



LES NIVEAUX DES GARANTIES DE PRÉVOYANCE DANS LES GRANDS ACCORDS DE BRANCHE

LA PRÉVOYANCE, TERME GÉNÉRIQUE DONT LE CONTENU RESTE TRÈS MAL CONNU DU GRAND PUBLIC, EST ICI PRISE DANS SON ACCEPTION RECOUVRANT TOUS LES RISQUES EXISTENTIELS DE LA VIE QUE SONT L'INCAPACITÉ DE TRAVAIL, L'INVALIDITÉ ET LE DÉCÈS. CES GARANTIES DE PRÉVOYANCE VISENT À REPLACER LE SALARIÉ ET SA FAMILLE DANS LES CONDITIONS FINANCIÈRES LES PLUS PROCHES POSSIBLES DE CELLES QUI ÉTAIENT LES LEURS AVANT LA SURVENANCE DE CES RISQUES.

Ces garanties de prévoyance - introduites sous leur forme actuelle et pour la première fois en faveur des cadres par l'article 7 de la Convention collective nationale de mars 1947 - sont directement liées au salaire perçu pour calculer le montant des cotisations et des prestations. C'est la raison pour laquelle, à l'inverse des régimes de frais de santé qui fixent des garanties identiques pour l'ensemble des salariés d'une branche, les garanties de prévoyance restent encore aujourd'hui très fréquemment attachées à la catégorie professionnelle, même si un mouvement d'égalisation des garanties des salariés cadres et non-cadres s'est imposé dans un certain nombre de branches depuis plusieurs années.

LE SALAIRE DE RÉFÉRENCE : BASE DE CALCUL DES COTISATIONS ET DES PRESTATIONS DE PRÉVOYANCE

Les cotisations et les prestations de prévoyance complémentaire sont exprimées en pourcentage d'un « **salaire de référence** » dont la définition est donnée par chaque accord de branche. Le Rapport annuel d'activité du médiateur pour 2021 rappelle que le « salaire de référence » constitue la notion en considération de laquelle est calculé le montant de la rente complémentaire due au participant en situation d'incapacité ou d'invalidité, ou encore le plafond de ressources au-delà duquel la rente n'est plus due.

Dans la majorité des accords, le salaire de référence est égal à la **moyenne des rémunérations totales brutes perçues par le salarié au cours des douze derniers mois civils**. Soumise à un principe indemnitaire, toute garantie de prévoyance versée au salarié ne peut en aucun cas dépasser la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait la capacité de travailler. En effet, la rente d'incapacité de travail ou d'invalidité ne peut en aucun cas être source d'enrichissement pour le salarié.



LA NOTION DE SALAIRE DE RÉFÉRENCE : UNE SOURCE RÉCURRENTTE DE RÉCLAMATIONS PORTÉES DEVANT LA MÉDIATION DE LA PROTECTION SOCIALE DU CTIP

Depuis plusieurs années, le médiateur du CTIP recommande la clarification de la notion du salaire de référence dans les contrats de prévoyance et les notices d'information remis aux salariés :

- En expliquant que le salaire de référence servant au calcul d'une garantie de prévoyance doit correspondre au salaire qu'aurait perçu le participant s'il avait été effectivement en mesure de travailler,
- En indiquant les éléments de salaire intégrés dans le salaire de référence (13^{ème} mois) et ceux qui en sont exclus (indemnité compensatrice de congés payés).

Pour plus de pédagogie, le médiateur observe qu'il serait souhaitable que dans les notices répercutant des contrats collectifs applicables à des salariés dont la rémunération présente de fortes spécificités, figurent quelques exemples chiffrés permettant de dissiper les malentendus que crée l'emploi de notions souvent abstraites pour les participants et fortement discutées en droit du travail (commissionnements, gratifications...).

► Le salaire de référence : outil de calcul des garanties de prévoyance

	Description des garanties	Exemples de salaires de référence ⁸
Incapacité de travail	Le salarié en incapacité de travail se trouve dans l'impossibilité de travailler ou d'effectuer certaines tâches : il perçoit des indemnités journalières de la Sécurité sociale et des indemnités journalières complémentaires. Le montant de la garantie incapacité de travail est déterminé à partir du salaire de référence prévu contractuellement.	Le salaire de référence servant à la détermination des prestations dues en cas d'incapacité de travail correspond à la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail. Lorsque le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant l'arrêt de travail, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle.

	Description des garanties	Exemples de salaires de référence ⁸
Invalidité	Le salarié invalide de 1^{ère} catégorie est capable d'exercer une activité professionnelle : il perçoit une pension de la Sécurité sociale égale à 30 % de son salaire annuel et une pension complémentaire. Le salarié invalide de 2^{ème} catégorie est incapable d'exercer une activité professionnelle : il perçoit une pension de la Sécurité sociale égale à 50 % de son salaire annuel et une pension complémentaire. Le salarié invalide de 3^{ème} catégorie est incapable d'exercer une activité professionnelle et a besoin de l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes de la vie quotidienne : il perçoit une pension de la Sécurité sociale égale à 50 % de son salaire annuel, une majoration pour tierce personne et une pension complémentaire. Le montant de la garantie invalidité est déterminé à partir du salaire de référence prévu contractuellement.	Le salaire de référence servant à la détermination des prestations dues en cas d'invalidité correspond à la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 mois civils précédant l'invalidité. Lorsque le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant l'invalidité, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle.
Capital décès	En cas de décès du salarié, un capital est attribué aux bénéficiaires désignés dans le contrat de prévoyance. Le montant du capital décès est déterminé à partir du salaire de référence prévu contractuellement.	Le salaire de référence servant à la détermination des prestations dues en cas de décès correspond à la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 mois civils précédant le décès. Lorsque le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant la survenance du décès, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle.
Rente de conjoint	En cas de décès du salarié, une rente est attribuée au conjoint survivant jusqu'à son départ à la retraite. Le montant de la rente de conjoint est déterminé à partir du salaire de référence prévu contractuellement.	Le salaire de référence servant à la détermination de la rente de conjoint correspond à la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 mois civils précédant le décès. Lorsque le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant la survenance du décès, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle.
Rente éducation	En cas de décès du salarié, une rente est attribuée aux enfants à charge jusqu'à la fin de ses études supérieures. Le montant de la rente éducation est déterminé à partir du salaire de référence prévu contractuellement.	Le salaire de référence servant à la détermination de la rente éducation correspond à la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 mois civils précédant le décès. Lorsque le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant la survenance du décès, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle.
Rente handicap	En cas de décès du salarié, une rente est attribuée aux enfants en situation de handicap à titre viager (sans limitation de durée). Le montant de la rente handicap est déterminé à partir du salaire de référence prévu contractuellement ou sous forme de forfait mensuel (en euros).	Le salaire de référence servant à la détermination de la rente handicap correspond à la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 mois civils précédant le décès. Lorsque le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant la survenance du décès, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle.

⁸ Les exemples de salaires de référence cités dans le présent tableau ne sauraient être interprétés comme ayant une valeur contractuelle. Les accords de branche restent libres de fixer leur propre définition du salaire de référence pour chaque garantie de prévoyance.

LA POSSIBILITÉ DE DIFFÉRENCE DE TRAITEMENT ENTRE CATÉGORIES PROFESSIONNELLES DE SALARIÉS

En matière de prévoyance, un accord collectif de branche, un accord collectif d'entreprise ou une décision unilatérale de l'employeur peuvent prévoir des différences de traitement entre catégories professionnelles de salariés.

Depuis 2013, la Cour de cassation considère « **qu'en raison des particularités des régimes de prévoyance couvrant les risques maladie, incapacité, invalidité, décès et retraite**, qui reposent sur une évaluation des risques garantis, en fonction des spécificités de chaque catégorie professionnelle, prennent en compte un objectif de solidarité et requièrent dans leur mise en œuvre la garantie d'un organisme extérieur à l'entreprise, **l'égalité de traitement ne s'applique qu'entre les salariés relevant d'une même catégorie professionnelle**⁹ ».

En application de cette jurisprudence :

- Un accord de branche peut instituer des garanties de prévoyance uniquement pour les salariés non-cadres,
- Un accord de branche peut fixer un niveau de couverture différent selon les catégories professionnelles de salariés cadres ou non-cadres.



LA DÉFINITION DES CATÉGORIES DE SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES D'UNE COUVERTURE DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE COLLECTIVE (MINISTÈRE DU TRAVAIL : BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2021)

« Les dispositifs de protection sociale complémentaire collective bénéficient en principe à tous les salariés ou à des catégories dites « objectives », définies par l'article R. 242-1-1 du code de la Sécurité sociale.

Depuis l'entrée en vigueur, au 1^{er} janvier 2019, des deux ANI conclus le 17 novembre 2017 rendant effective la fusion des régimes Agirc et Arrco, la convention collective nationale (CCN) de 1947 et l'ANI de 1961 sont abrogés et les renvois aux anciens textes conventionnels mentionnés dans le code de la Sécurité sociale relatifs au caractère collectif des régimes de protection sociale complémentaire d'entreprise sont devenus inopérants.

Le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, procède au remplacement des références abrogées par les références en vigueur.

L'article 2 de l'ANI prévoyance de 2017 reprend tels quels les articles 4 et 4 bis de la CCN Agirc de 1947 et les plafonds de rémunérations établis par la CCN Agirc de 1947, et l'ANI Arrco de 1961 correspondent aux plafonds de la Sécurité sociale. Le respect de ces critères objectifs conditionne le bénéfice de l'exclusion de l'assiette de cotisations sociales qui s'applique au financement patronal des garanties de protection sociale complémentaire.

Ce décret soumis à concertation (...) actualise donc les textes à droit constant, sur demande des partenaires sociaux, afin que le périmètre des catégories cadres/non-cadres en vigueur depuis la CCN de retraite et de prévoyance des cadres de 1947 reste inchangé. »

⁹Cass. soc., 13 mars 2013 (n° 11-20.490), Cass. soc., 13 mars 2013 (n° 10-28.022), Cass. soc., 13 mars 2013 (n° 11-23.761), Cass. soc., 30 avr. 2014 (n° 13-12.769), Cass. soc., 9 juill. 2014 (n° 13-12.121).

LES NIVEAUX DES GARANTIES DE PRÉVOYANCE DANS LES GRANDS ACCORDS DE BRANCHE

Parmi les 40 grands accords de branche de plus de 100 000 salariés,
les garanties de prévoyance ont été examinées pour déterminer
leurs niveaux de prise en charge.



RENTE HANDICAP



INCAPACITÉ DE TRAVAIL

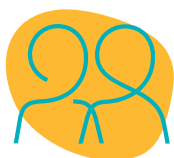


RENTE ÉDUCATION

LES GARANTIES DE PRÉVOYANCE



INVALIDITÉ



RENTE DE CONJOINT



CAPITAL DÉCÈS

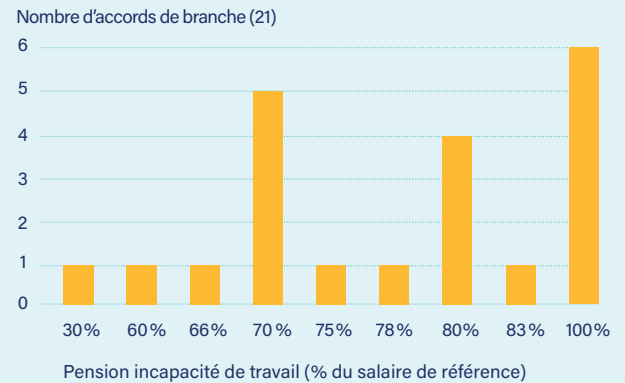


INCAPACITÉ DE TRAVAIL

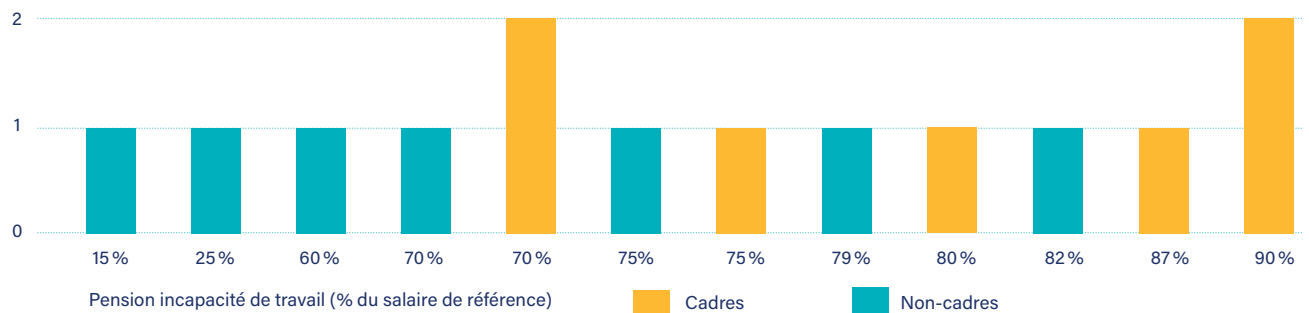
Sur les 38 grands accords de branche qui prévoient une **garantie incapacité de travail** : 21 accords couvrent les salariés cadres et non-cadres avec des taux de pensions identiques, 7 accords couvrent les salariés cadres et non-cadres avec des taux de pensions distincts, 10 accords couvrent uniquement les salariés non-cadres.

- 21 accords de branche couvrent les salariés cadres et non-cadres avec des taux de pensions identiques en cas d'incapacité de travail : 18 accords prévoient une pension comprise entre 70 % et 100 % du salaire de référence, tandis que 3 accords ne prévoient qu'une pension comprise entre 30 % et 66 % du salaire de référence.
- 7 accords de branche couvrent les salariés cadres et non-cadres avec des taux de pensions distincts en cas d'incapacité de travail (voir graphique ci-dessous).

▶ Incapacité de travail : taux de pensions identiques entre salariés cadres et non-cadres

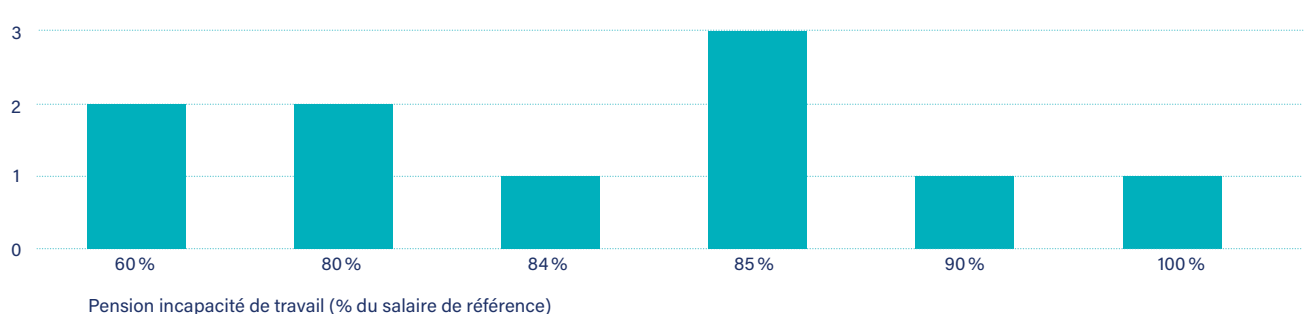


Nombre d'accords de branche (7)



- 10 accords de branche couvrent uniquement les salariés non-cadres en raison des caractéristiques de certains secteurs d'activité¹⁰ : les pensions sont comprises entre 60 % et 100 % du salaire de référence.

Nombre d'accords de branche (10)



¹⁰ Notamment dans les branches suivantes : salariés des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, commerce de gros, ouvriers et ETAM du BTP, plasturgie, entreprises de propreté, services à la personne, transports routiers.



INVALIDITÉ 1^{ÈRE} CATÉGORIE

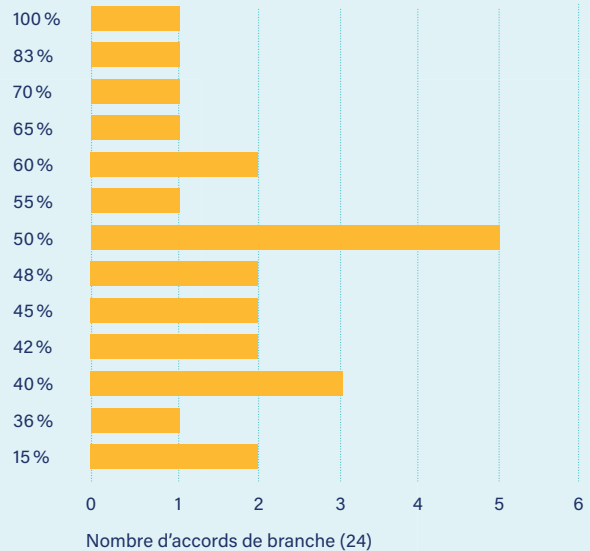
Sur les 36 grands accords de branche qui prévoient une **garantie invalidité 1^{ère} catégorie** : 24 accords couvrent les salariés cadres et non-cadres avec des taux de pensions identiques, 3 accords couvrent les salariés cadres et non-cadres avec des taux de pensions distincts, 9 accords couvrent uniquement les salariés non-cadres.

- 24 accords de branche couvrent les salariés cadres et non-cadres avec des taux de pensions identiques en cas d'invalidité 1^{ère} catégorie : 12 accords prévoient une pension comprise entre 50 % et 100 % du salaire de référence et 12 accords prévoient une pension comprise entre 15 % et 50 % du salaire de référence.

- 3 accords de branche couvrent les salariés cadres et non-cadres avec des taux de pensions distincts en cas d'invalidité 1^{ère} catégorie (voir tableau ci-dessous).

Invalidité 1^{ère} catégorie : taux de pensions identiques entre salariés cadres et non-cadres

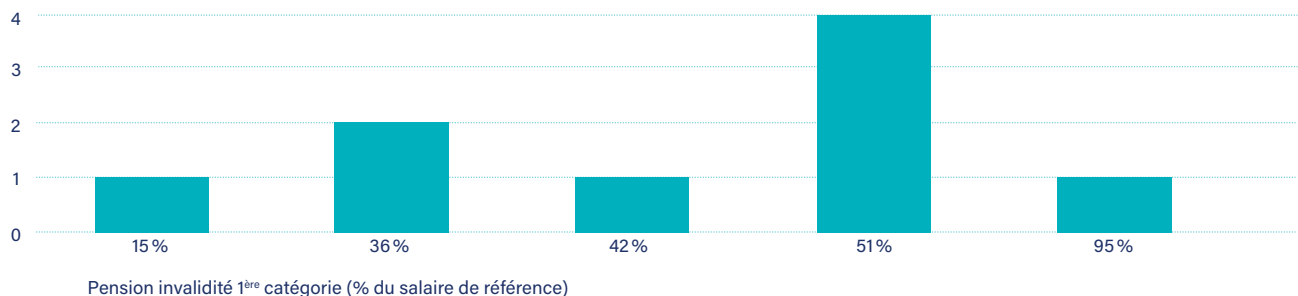
Pension invalidité 1^{ère} catégorie (% du salaire de référence)

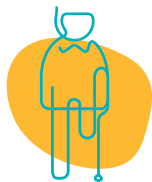


Cadres		Non-cadres	
Pension invalidité 1 ^{ère} catégorie (% salaire de référence)	Nombre d'accords de branche (3)	Pension invalidité 1 ^{ère} catégorie (% salaire de référence)	Nombre d'accords de branche (3)
45 %	1	42 %	1
54 %	1	42 %	1
66 %	1	80 %	1

- 9 accords de branche couvrent uniquement les salariés non-cadres : les pensions d'invalidité 1^{ère} catégorie sont comprises entre 15 % et 95 % du salaire de référence.

Nombre d'accords de branche (9)





INVALIDITÉ 2^{ÈME} ET 3^{ÈME} CATÉGORIE

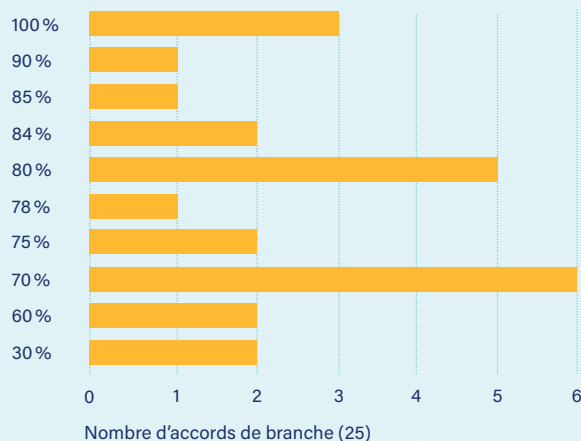
Sur les 40 grands accords de branche qui prévoient une **garantie invalidité 2^{ème} et 3^{ème} catégorie** : 25 accords couvrent les salariés-cadres et non-cadres avec des taux de pensions identiques, 4 accords couvrent les salariés-cadres et non-cadres avec des taux de pensions distincts, 11 accords couvrent uniquement les salariés non-cadres.

○ **25 accords de branche couvrent les salariés-cadres et non-cadres avec des taux de pensions identiques en cas d'invalidité 2^{ème} et 3^{ème} catégorie** : les pensions sont comprises entre 30 % et 100 % du salaire de référence. Dans plus de la moitié des cas, la pension d'invalidité 2^{ème} et 3^{ème} catégorie est comprise entre 70 % et 80 % du salaire de référence.

○ **4 accords de branche couvrent les salariés-cadres et non-cadres avec des taux de pensions distincts en cas d'invalidité 2^{ème} et 3^{ème} catégorie (voir tableau ci-dessous).**

Invalidité 2^{ème} et 3^{ème} catégorie : taux de pensions identiques entre salariés cadres et non-cadres

Pension invalidité 2^{ème} et 3^{ème} catégorie (% du salaire de référence)



Cadres

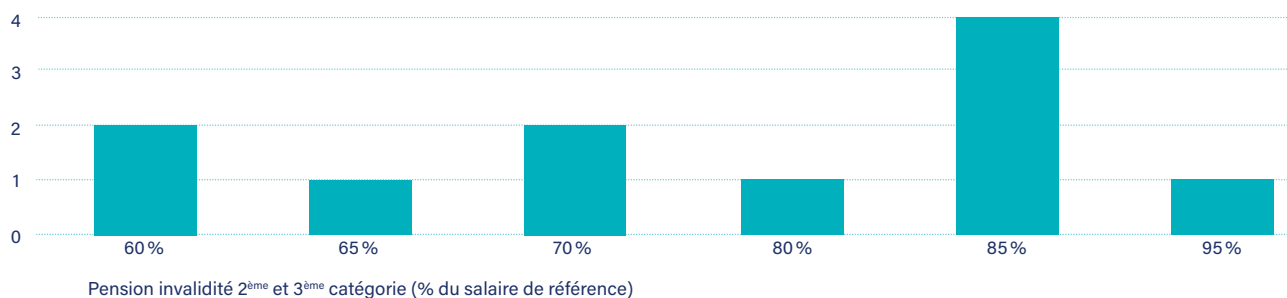
Pension invalidité 2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie (% salaire de référence)	Nombre d'accords de branche (4)
66 %	1
75 %	1
90 %	2

Non-cadres

Pension invalidité 2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie (% salaire de référence)	Nombre d'accords de branche (4)
10 %	1
60 %	1
70 %	2

○ **11 accords de branche couvrent uniquement les salariés non-cadres en cas d'invalidité 2^{ème} et 3^{ème} catégorie** : les pensions sont comprises entre 60 % et 95 % du salaire de référence. Dans la moitié des cas, la pension est supérieure à 80 % du salaire de référence.

Nombre d'accords de branche (11)





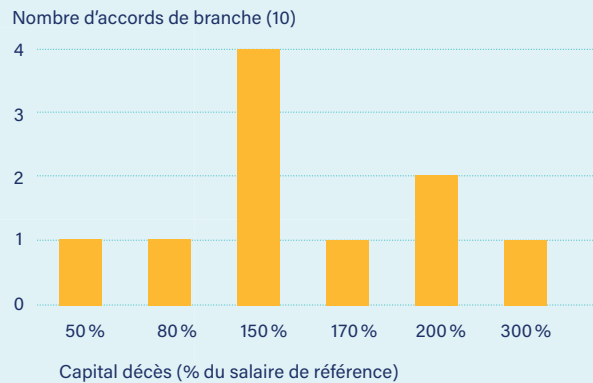
CAPITAL DÉCÈS

Sur les 39 grands accords de branche qui prévoient une garantie décès : 16 accords couvrent les salariés cadres et non-cadres avec des taux de garanties identiques, 12 accords couvrent les salariés cadres et non-cadres avec des taux de garanties distincts, 11 accords couvrent uniquement les salariés non-cadres.

○ **16 accords de branche couvrent les salariés cadres et non-cadres avec des taux de garanties identiques en cas de décès :**

- Dont 10 accords qui couvrent les salariés cadres et non-cadres avec des taux de garanties identiques, quelle que soit la situation familiale (marié, pacsé, concubin, célibataire, veuf ou divorcé),
- Et une minorité (6 accords) qui couvre les salariés cadres et non-cadres avec des taux de garanties identiques qui varient selon la situation familiale. Ces accords fixent une seule et même garantie pour les couples qu'ils soient mariés, pacsés ou concubins et une autre garantie pour une personne seule qu'elle soit célibataire, veuve ou divorcée (voir tableau ci-dessous).

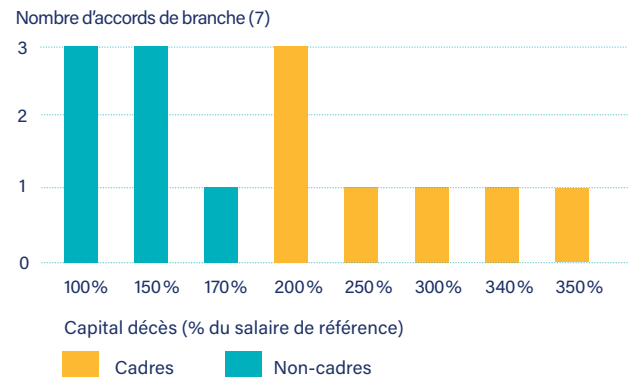
► **Capitaux décès (toute situation familiale) : taux de garanties identiques entre salariés cadres et non-cadres**



Cadres et Non-cadres Marié, Pacsé, Concubin		Cadres et Non-cadres Célibataire, Veuf, Divorcé	
Capital décès (% salaire de référence)	Nombre d'accords de branche (6)	Capital décès (% salaire de référence)	Nombre d'accords de branche (6)
100 %	1	75 %	1
125 %	1	100 %	1
180 %	1	150 %	1
200 %	1	150 %	1
220 %	1	170 %	1
250 %	1	200 %	1

○ **12 accords de branche couvrent les salariés cadres et non-cadres avec des taux de garanties distincts en cas de décès :**

- Dont 7 accords qui couvrent les salariés cadres et non-cadres avec des taux de garanties distincts, quelle que soit la situation familiale (marié, pacsé, concubin, célibataire, veuf, divorcé),



- Et 5 accords qui couvrent de manière différente les salariés cadres et non-cadres avec des taux de garanties d'un niveau plus élevé pour les couples (mariés, pacsés, concubins) que pour les personnes seules (célibataires, veuves, divorcées).

Cadres		
Marié, Pacsé, Concubin Capital décès (% salaire de référence)	Célibataire, Veuf, Divorcé Capital décès (% salaire de référence)	Nombre d'accords de branche (5)
300 %	200 %	1
300 %	250 %	1
160 %	130 %	1
350 %	200 %	1
260 %	140 %	1

Non-cadres		
Marié, Pacsé, Concubin Capital décès (% salaire de référence)	Célibataire, Veuf, Divorcé Capital décès (% salaire de référence)	Nombre d'accords de branche (5)
100 %	75 %	1
120 %	100 %	1
30 %	20 %	1
160 %	110 %	1
100 %	75 %	1

○ **11 accords de branche couvrent uniquement les salariés non-cadres en cas de décès :**

- Dont 4 accords qui prévoient des taux de garanties identiques, quelle que soit la situation familiale (marié, pacsé, concubin, célibataire, veuf, divorcé),

- Et 7 accords qui prévoient des taux de garanties distincts qui varient selon la situation familiale (marié, pacsé, concubin ou célibataire, veuf, divorcé).

Non-cadres Toute situation familiale	
Capital décès (% salaire de référence)	Nombre d'accords de branche (4)
50 %	1
60 %	1
100 %	1
150 %	1

Non-cadres		
Marié, Pacsé, Concubin Capital décès (% salaire de référence)	Célibataire, Veuf, Divorcé Capital décès (% salaire de référence)	Nombre d'accords de branche (7)
100 %	50 %	2
150 %	100 %	1
200 %	125 %	1
350 %	75 %	3



RENTE DE CONJOINT

14 grands accords de branche prévoient le versement d'une rente pour le conjoint survivant en cas de décès du salarié.

La rente de conjoint permet d'assurer la transition entre le décès du salarié et l'ouverture des droits à pension de réversion du conjoint : son montant varie de 5 à 15 % du salaire de référence¹¹.

Rente de conjoint (% salaire de référence)	Nombre d'accords de branche (12)
5 %	2
10 %	4
12 %	4
15 %	2

Exemple de rente de conjoint calculée
à partir d'un salaire de référence de 24 410 € par an¹².

5 % du salaire de référence :
rente de conjoint de 1 220,5 € par an (soit 102 € par mois)

10 % du salaire de référence :
rente de conjoint de 2 441 € par an (soit 204 € par mois)

12 % du salaire de référence :
rente de conjoint de 2 929,2 € par an (soit 244 € par mois)

15 % du salaire de référence :
rente de conjoint de 3 661,5 € par an (soit 305 € par mois)

23



RENTE ÉDUCATION

30 grands accords de branche prévoient le versement d'une rente éducation pour les enfants à charge en cas de décès du salarié.

La rente éducation est attribuée aux enfants à charge jusqu'à l'âge de 16, 17, 18 ou 19 ans. En cas de poursuite d'études supérieures, la garantie se prolonge jusqu'à l'âge de 25 ou 26 ans avec un montant de rente plus important pour les enfants ayant le statut d'étudiant.

- 20 accords fixent 2 tranches d'âge pour la rente éducation
- 10 accords fixent 3 tranches d'âge pour la rente éducation



¹¹ Une rente de conjoint exprimée en pourcentage du PMSS et une autre exprimée en pourcentage des droits à la retraite du salarié décédé ne figurent pas dans ce tableau pour des enjeux de comparabilité.

¹² Niveau de vie médian des salariés en 2019 (INSEE - Tableau de bord de l'économie française).

Exemples de tranches d'âge	Exemples de montant de rente éducation (% salaire de référence)
0 à 16 ans	7 %
16 à 26 ans	9 %
0 à 17 ans	10 %
17 à 25 ans	15 %
0 à 18 ans	12 %
18 à 26 ans	15 %
0 à 19 ans	15 %
19 à 26 ans	20 %
0 à 18 ans	18 %
18 à 26 ans	23 %

Exemples de tranches d'âge	Exemples de montant de rente éducation (% salaire de référence)
0 à 11 ans	4 %
11 à 18 ans	6 %
18 à 25 ans	9 %
0 à 12 ans	5 %
12 à 18 ans	10 %
18 à 26 ans	15 %
0 à 10 ans	7 %
10 à 14 ans	18 %
14 à 25 ans	20 %

Exemple de rente éducation calculée
à partir d'un salaire de référence de 24 410 € par an¹³ :

7 % du salaire de référence :
rente éducation de 1 708,7 € par an (soit 142 € par mois)

9 % du salaire de référence :
rente éducation de 2 196,9 € par an (soit 183 € par mois)

15 % du salaire de référence :
rente éducation de 3 661,5 € par an (soit 305 € par mois)

20 % du salaire de référence :
rente éducation de 4 882 € par an (soit 407 € par mois)



RENTE ÉDUCATION : LA DÉFINITION DU « STATUT D'ÉTUDIANT » SUSCITE QUELQUES SAISINES DE LA MÉDIATION DE LA PROTECTION SOCIALE DU CTIP

En cas de décès, il est fréquent qu'outre le capital, les garanties prévoient une rente d'éducation au bénéfice des enfants mineurs et de ceux qui, devenus majeurs, poursuivent des études. Généralement, les contrats collectifs prévoient en cette dernière occurrence un versement de la rente jusqu'à l'âge de 25 ou 26 ans.

Il importe cependant que l'enfant majeur justifie de son statut d'étudiant.

Le médiateur considère que cette exigence est justifiée mais crée une disparité de traitement entre les jeunes en études au sein d'écoles offrant une formation complète et ceux qui suivent un cursus universitaire structuré en trois parties (LMD pour Licence, Master et Doctorat).

Il est aujourd'hui fréquent que les étudiants prennent une année de césure en cours de formation. Ce dispositif est souvent prévu par les écoles, de sorte qu'au cours de cette année, les jeunes ne perdent pas leur statut d'étudiant. Il n'en est pas de même à l'Université qui laisse les étudiants libres de faire une pause dans le suivi de leur formation, mais ne les maintient pas dans le statut. Ces étudiants perdent alors le bénéfice de la rente d'éducation, alors que tel n'est pas le cas de ceux qui suspendent leur cursus au sein d'une école.

Le médiateur estime que cette différence de traitement est souvent justifiée au regard des notices d'information. Mais sur le fond, elle l'est beaucoup moins car, de fait, les situations sont les mêmes.

Pour remédier à ces situations, le médiateur indique qu'il serait souhaitable qu'une réflexion s'engage pour mettre un terme, sous conditions sans doute, à une distinction qui manque de raison d'être.

¹³Niveau de vie médian des salariés en 2019 (INSEE - Tableau de bord de l'économie française).



RENTE HANDICAP

13 grands accords de branche prévoient le versement d'une rente aux enfants en situation de handicap en cas de décès du salarié.

La rente handicap est apparue très récemment dans les accords de branche et semble se diffuser assez rapidement dans les grandes branches. En 2018, seuls 4 grands accords de branche avaient mis en place cette garantie. En 2022, la rente handicap est présente dans 13 branches couvrant 6 millions de salariés.

- **7 accords versent la rente handicap sous forme d'un forfait mensuel en euros, la majorité d'entre eux s'oriente vers une rente d'un montant de 500 euros.**
- **6 accords versent la rente handicap sous forme d'un pourcentage du salaire de référence.**

Rente handicap (en €)	Nombre d'accords de branche (7)
350 €	1
500 €	5
600 €	1

Rente handicap (% salaire de référence)	Nombre d'accords de branche (6)
8 %	1
9 %	2
10 %	1
16 %	1
19 %	1

Exemple de rente handicap calculée
à partir d'un salaire de référence de 24 410 € par an¹⁴ :

8 % du salaire de référence :
rente handicap de 1 952,8 € par an (soit 163 € par mois)

9 % du salaire de référence :
rente handicap de 2 196,9 € par an (soit 183 € par mois)

16 % du salaire de référence :
rente handicap de 3 905,6 € par an (soit 325 € par mois)

19 % du salaire de référence :
rente handicap de 4 637,9 € par an (soit 386 € par mois)



QU'EST-CE QU'UNE RENTE HANDICAP ?

En cas de décès du salarié, une rente mensuelle est versée aux enfants reconnus en situation de handicap quel que soit l'âge. La rente peut être étendue aux enfants reconnus invalides 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie par la Sécurité sociale.

QUEL EST SON MONTANT ?

La rente est versée tous les mois sous forme d'un forfait en euros (ex : entre 350 € et 600€) ou d'un pourcentage du salaire de référence (ex : entre 8 % et 19 %).

POUR COMBIEN DE TEMPS ?

La rente handicap est versée à titre viager, c'est-à-dire sans limitation de durée. Cette garantie de prévoyance joue donc un rôle crucial pour la sécurité financière des enfants atteints d'un handicap en cas de décès du salarié.



¹⁴Niveau de vie médian des salariés en 2019 (INSEE - Tableau de bord de l'économie française).



ANNEXE : **LES 40 BRANCHES DE PLUS DE** **100 000 SALARIÉS AYANT SIGNÉ** **UN ACCORD EN PRÉVOYANCE**

Convention collective nationale	Catégories de salariés	Effectif salarié au 31 décembre 2020 ¹⁵	
Métallurgie	Cadres / Non-cadres	1 600 000	
Ouvriers du bâtiment + de 10 salariés	Non-cadres	477 600	1 508 500
Ouvriers du bâtiment - de 10 salariés	Non-cadres	377 400	
ETAM du bâtiment	Non-cadres	210 300	
Ouvriers des travaux publics	Non-cadres	174 800	
Cadres du bâtiment	Cadres	111 300	
ETAM travaux publics	Non-cadres	94 500	
Cadres des travaux publics	Cadres	62 600	
Particuliers employeurs et emploi à domicile	Non-cadres	1 300 000	
Bureaux d'études techniques et sociétés de conseils	Cadres / Non-cadres	1 122 700	
Transports routiers	Non-cadres	809 000	
Commerce alimentaire de détail et de gros	Non-cadres	747 300	
Agriculture	Cadres / Non-cadres	703 000	
Hôtels cafés restaurants	Cadres / Non-cadres	646 000	
Propreté	Non-cadres	534 300	
Services automobile	Cadres / Non-cadres	476 000	
Établissements personnes inadaptées et handicapées	Cadres / Non-cadres	475 600	
Commerces de gros	Non-cadres	389 100	
Hospitalisation privée à but non lucratif	Cadres / Non-cadres	360 400	
Hospitalisation privée	Cadres / Non-cadres	281 500	
Restauration rapide	Cadres / Non-cadres	253 000	
Industries chimiques	Cadres / Non-cadres	225 800	
Banque	Cadres / Non-cadres	220 100	
Aide, accompagnement, soins et services à domicile	Cadres / Non-cadres	215 600	
Prévention et sécurité	Cadres / Non-cadres	190 700	
Éclat (animation)	Cadres / Non-cadres	190 000	
Services à la personne	Non-cadres	183 600	
Prestataires de services du secteur tertiaire	Cadres / Non-cadres	179 100	
Immobilier	Cadres / Non-cadres	175 900	
Experts comptables et commissaires aux comptes	Cadres / Non-cadres	167 700	
Boulangerie pâtisserie artisanale	Cadres / Non-cadres	163 400	
Sociétés d'assurances	Cadres / Non-cadres	145 700	
Organismes de Sécurité sociale	Cadres / Non-cadres	144 600	
Commerces de détails non alimentaires	Cadres / Non-cadres	143 100	
Sport	Cadres / Non-cadres	136 900	
Pharmacie officine	Cadres / Non-cadres	132 000	
Industrie pharmaceutique	Cadres / Non-cadres	130 700	
Commerce de détail alimentaire non spécialisé	Cadres / Non-cadres	124 900	
Plasturgie	Non-cadres	116 800	
Cabinets médicaux	Cadres / Non-cadres	115 500	
Organismes de formation	Cadres / Non-cadres	102 800	
Télécommunications	Cadres / Non-cadres	102 000	
Travail temporaire	Cadres / Non-cadres	–	

¹⁵Effectifs salariés au 31/12/2020 : fiches statistiques sur les conventions collectives de branche
(Bilan de la négociation collective 2021 - Ministère du Travail, du plein emploi et de l'insertion).

À PROPOS DU CTIP

Le CTIP représente l'ensemble des institutions de prévoyance, organismes d'assurance de personnes à but non lucratif, à gouvernance paritaire et spécialisés dans le contrat collectif. Elles couvrent 13 millions de salariés, soit près d'un actif sur deux, à travers 2 millions d'entreprises en santé et en prévoyance. Le CTIP défend les intérêts de ses 39 adhérents auprès des pouvoirs publics nationaux et européens et les accompagne dans toutes les évolutions techniques et juridiques ayant un impact sur leur métier. Il contribue à développer une information pédagogique sur la protection sociale complémentaire collective.



**RETROUVEZ TOUTES
NOS ÉTUDES**

sur notre site ctip.asso.fr/etudes/



10 rue Cambacérès
75008 Paris
www.ctip.asso.fr