

LES **GARANTIES**
DE PRÉVOYANCE
DANS LES **35 ACCORDS**
DE BRANCHE
DE + 100 000 SALARIÉS



ÉDITION 2021



CENTRE TECHNIQUE DES INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

Acteur de la protection sociale
de demain

DIRECTION
JURIDIQUE

Isabelle Parienté-Mercier
Directeur juridique

Rémi Lestrade
Chargé d'études juridiques

SOMMAIRE

04 AVANT-PROPOS

05 QUELQUES POINTS À RETENIR...

06 LES GARANTIES DE PRÉVOYANCE DANS LES GRANDS ACCORDS DE BRANCHE

06 La diversité des garanties de prévoyance

07 La diversité des panels de garanties de prévoyance

08 Les bénéficiaires de garanties de prévoyance : les catégories de salariés cadres et non-cadres

08 Les impacts de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres

10 LA GARANTIE INCAPACITÉ DE TRAVAIL DANS LES GRANDS ACCORDS DE BRANCHE

10 Les montants d'indemnités pour arrêt de travail

11 LA GARANTIE INVALIDITÉ DANS LES GRANDS ACCORDS DE BRANCHE

12 Les montants des pensions invalidité de 1^{ère}, 2^e et 3^e catégorie

13 L'invalidité absolue et définitive (IAD) : le versement anticipé du capital décès

14 LES CAPITAUX DÉCÈS DANS LES GRANDS ACCORDS DE BRANCHE

14 Les montants des capitaux décès

15 Le capital décès accidentel – les frais d'obsèques – la garantie dite « double effet »

17 LES RENTES EN CAS DE DÉCÈS DANS LES GRANDS ACCORDS DE BRANCHE

17 Le cumul des garanties décès

18 La rente de conjoint

18 La rente éducation

19 LES ACTIONS DE PRÉVENTION DANS LES GRANDS ACCORDS DE BRANCHE AVEC CLAUSE DE RECOMMANDATION

21 Annexe : les 35 CCN de + 100 000 salariés ayant signé un accord en prévoyance

AVANT-PROPOS

Depuis les ordonnances de 1945 portant création de la Sécurité sociale, les systèmes de protection sociale à la française ont toujours cherché à préserver la santé et l'intégrité physique des individus. Basés sur la solidarité et la mutualisation des risques, **ces systèmes poursuivent une forte ambition d'intérêt général** : prémunir les travailleurs et leurs familles contre les risques de « prévoyance lourde » en cas d'incapacité de travail, d'invalidité ou de décès susceptibles de réduire ou de supprimer leurs ressources financières.

À partir des années 1960, les régimes collectifs de prévoyance se sont progressivement développés par la négociation sociale de branche, alors considérée comme le niveau pertinent de détermination d'un socle minimum de garanties sociales. Après les lois Auroux sur la négociation d'entreprise (1982) et la loi sur la protection sociale complémentaire des salariés (1994), les garanties collectives d'entreprise se sont largement diffusées auprès des salariés, en application d'un accord de branche, d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale de l'employeur (essentiellement dans les très petites et moyennes entreprises).

En 2015, les pouvoirs publics comptabilisaient 700 branches professionnelles incluant des conventions collectives nationales, territoriales et départementales. Dans son rapport sur la négociation collective de septembre 2015, le constat émis par Jean-Denis Combrexelle est clair : « **les branches ne redeviendront des lieux de régulation active que si leur nombre est drastiquement réduit** ». ¹ Pour parvenir à cet objectif, le rapport propose l'instauration d'un mécanisme de fusion des branches qui représentent moins de 5 000 salariés avec une convention collective d'accueil : cette proposition a donné lieu à la loi du 8 août 2016 qui fixe un objectif de 200 branches à atteindre à l'horizon 2020.

En mars 2020, il n'existe plus que 250 branches dans le paysage conventionnel, la cible fixée par les pouvoirs publics est donc quasiment atteinte. ² Selon la DARES, 19,4 millions de salariés occupent un emploi dans le secteur privé au 4^{ème} trimestre 2020. Parmi eux, 15,5 millions de salariés sont rattachés à des CCN supérieures à 5 000 salariés. **La présente étude porte sur les 35 CCN de plus de 100 000 salariés qui représentent environ 11 millions de salariés (soit plus de la moitié des salariés du secteur privé)**. ³

Ces 35 CCN ont toutes négocié des accords collectifs en prévoyance. Toutes marquées par une très forte identité professionnelle, elles représentent les secteurs économiques les plus divers tels que le bâtiment et travaux publics (BTP), l'agriculture, la boulangerie artisanale, l'immobilier, l'industrie pharmaceutique, les salariés du particulier employeur/assistants maternels pour ne citer qu'eux (cf. liste des 35 CCN en prévoyance en annexe). ⁴

¹ Rapport «La négociation collective, le travail et l'emploi» de Jean-Denis Combrexelle (septembre 2015)

² La restructuration des branches professionnelles (Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion – Octobre 2020) : « À la date du 31 mars 2020, on dénombre ainsi, dans le paysage conventionnel du régime général, 250 branches. Pour une trentaine d'entre elles initialement visées par une procédure de fusion administrative, les concertations se poursuivent. À l'issue de ces travaux, le régime général devrait compter 217 branches professionnelles ».

³ Les informations recueillies pour la présente étude sont issues de la base de données ELnet Conventions collectives (Editions Législatives). Les 30 accords de prévoyance signés dans les CCN couvrant 50 000 à 100 000 salariés ne représentent que 2 millions de salariés (ces CCN ne sont pas prises en compte dans cette étude).

⁴ Le secteur de la métallurgie qui se caractérise par la signature de nombreuses conventions collective conclues à un échelon local (département ou région) couvre très majoritairement les salariés en cas de décès. Ces conventions territoriales n'entrent pas dans le champ de la présente étude, axée sur les garanties de prévoyance négociées au sein des conventions collectives nationales (CCN).

QUELQUES POINTS À RETENIR...

Plus de la moitié des salariés du secteur privé sont couverts par 35 accords de branche en prévoyance de plus de 100 000 salariés (environ 11 millions) :

- S'il existe un socle commun de garanties « incapacité, invalidité, décès » couramment répandu, l'étendue de la garantie prévoyance diffère fortement selon les secteurs professionnels et selon les catégories de salariés couverts. Seule une minorité de salariés bénéficie d'un panel complet de garanties de prévoyance (1,2 million).
- Attachées au salaire, les garanties de prévoyance restent encore assez souvent plus avantageuses pour les salariés cadres que pour les non-cadres.
- Le contenu des garanties de prévoyance tend à s'adapter aux évolutions de la société : la rente éducation est plus fréquente que la rente de conjoint ; la rente pour enfant handicapé qui est apparue récemment pourrait se diffuser plus largement.

Les accords de branche constituent un moyen très efficace pour couvrir un grand nombre de salariés en prévoyance. Les 35 accords de branche de plus de 100 000 salariés permettent de couvrir :

- 10,8 millions de salariés en incapacité de travail avec 75% de maintien de salaire en moyenne
- 11 millions de salariés en invalidité avec une pension de 40% du salaire en moyenne (invalide de 1^{ère} catégorie) et une pension de 70% du salaire en moyenne (invalides de 2^e et 3^e catégories)
- 9,6 millions de salariés en décès avec 1 à 2 années de salaires en moyenne (capitaux décès)
- 7,1 millions de salariés en rente éducation, 3,6 millions de salariés en rente de conjoint, 2,1 millions de salariés en rente enfant handicapé (rentes pour le conjoint survivant ou les enfants à charge)

55% des 35 accords de branches de plus de 100 000 salariés couvrent les cadres et les non-cadres. 45% ne couvrent que les non-cadres.

Les 35 accords de prévoyance de plus de 100 000 salariés comportaient tous une clause de désignation avant 2013. En 2021, les clauses de recommandation concernent moins de 23% de ces accords.

Le Médiateur de la protection sociale du CTIP invite les rédacteurs de contrats et notice d'informations à améliorer certaines clauses ambiguës ou incomplètes.

LES GARANTIES DE PRÉVOYANCE DANS LES GRANDS ACCORDS DE BRANCHE

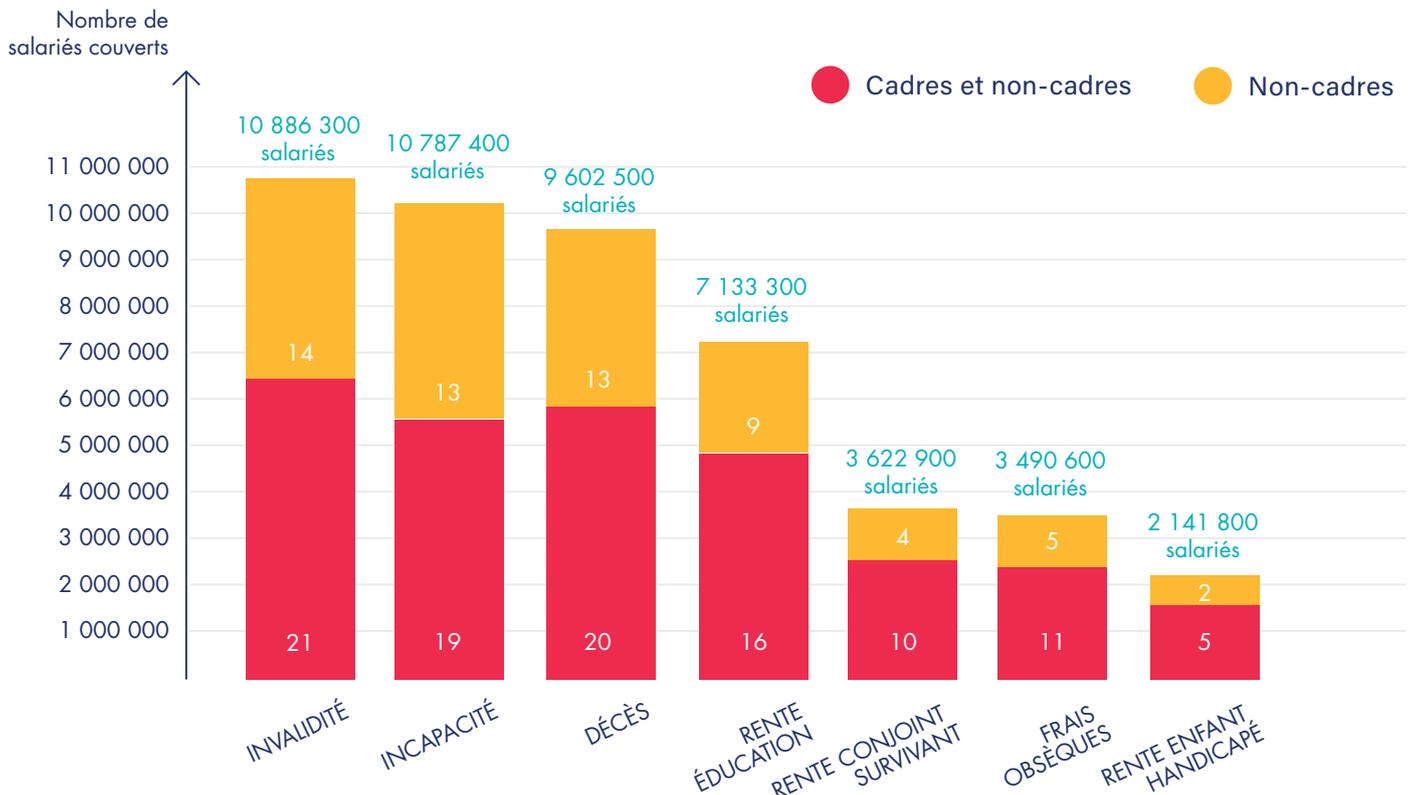
LA DIVERSITÉ DES GARANTIES DE PRÉVOYANCE

Contrairement aux garanties de frais de santé - dont le contenu est très largement normé - la diversité des garanties de prévoyance instituées par les 35 CCN de plus de 100 000 salariés reflète l'expression de la liberté de négociation des partenaires sociaux.

Les 3 principaux risques de prévoyance (incapacité - invalidité - décès) constituent un socle de garanties protectrices des salariés sur le long terme :

- La garantie invalidité est prévue dans 100% des accords (environ 11 millions de salariés) ;
- La garantie incapacité est prévue dans 92% des accords (10,8 millions de salariés) ;
- La garantie capital décès est prévue dans 95% des accords (9,6 millions de salariés) : 40% de ces accords prévoient une garantie accessoire de frais d'obsèques (3,5 millions de salariés).

Diversité des garanties de prévoyance des accords de branche
Régimes cadres / non-cadres - Nombre de salariés couverts



Trois autres garanties de prévoyance existent dans certains accords de branche :

- La rente éducation est prévue dans 75% des accords (7,1 millions de salariés) ;
- La rente de conjoint est prévue dans 40% des accords (3,6 millions de salariés) ;
- La rente pour enfant handicapé est prévue dans 20% des accords (2,1 millions de salariés).

Dans les années 90, la rente de conjoint constituait la garantie annexe à la garantie décès la plus répandue. Les évolutions de la société font qu'aujourd'hui c'est la rente éducation qui complète le plus fréquemment la garantie décès. La rente pour enfant handicapé était quant à elle peu négociée et sa présence dans les accords de branches est récente. Il est probable que cette garantie soit amenée à se développer dans les années à venir.

Toutes ces évolutions témoignent de la forte capacité d'adaptation des négociateurs de branche à répondre aux besoins des salariés et de leurs familles en matière de protection sociale.

LA DIVERSITÉ DES PANELS DE GARANTIES DE PRÉVOYANCE

Les 35 CCN de plus de 100 000 salariés apportent une couverture en prévoyance qui revêt une grande disparité : le nombre de garanties qui peuvent se cumuler varie selon les branches. Si près de 11 millions de salariés sont couverts au titre de la garantie invalidité, à peine 1,2 million bénéficient de toutes les garanties de prévoyance (incapacité de travail, invalidité, décès, rente éducation, rente enfant handicapé, rente de conjoint).

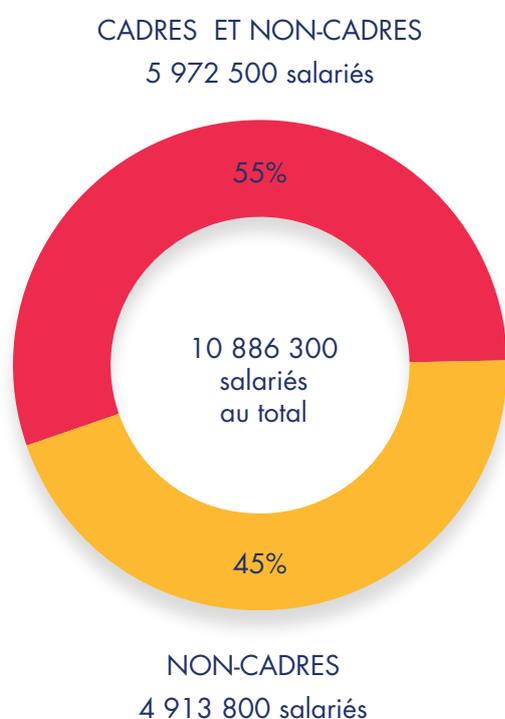


Les 35 branches de plus de 100 000 salariés permettent de couvrir près de 10 millions de salariés en incapacité/invalidité/décès

LES BÉNÉFICIAIRES DE GARANTIES DE PRÉVOYANCE : LES CATÉGORIES DE SALARIÉS CADRES ET NON-CADRES

Parmi les 35 CCN de plus de 100 000 salariés, 55% couvrent à la fois les salariés cadres et les salariés non-cadres en prévoyance (environ 6 millions de salariés) et 45% couvrent uniquement les salariés non-cadres (environ 5 millions de salariés).

Couverture des salariés cadres / non-cadres en prévoyance dans les 35 accords de branche de plus de 100 000 salariés



Historiquement, les régimes de branche en prévoyance étaient destinés à protéger les salariés non-cadres qui ne bénéficiaient pas de la couverture décès prévue spécialement pour les salariés cadres. En effet, l'article 7 de la CCN du 14 mars 1947 imposait aux employeurs de verser au profit des salariés cadres une cotisation « égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale » (tranche A).

Le constat fait aujourd'hui d'une couverture en prévoyance négociée, tant pour les salariés cadres

que pour salariés non-cadres, montre une évolution de la négociation de branche qui s'adapte aux transformations de la société.

LES IMPACTS DE L'ANI DU 17 NOVEMBRE 2017 RELATIF À LA PRÉVOYANCE DES CADRES

Le 17 novembre 2017, un Accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres a été conclu par les partenaires sociaux. L'article 1er de cet ANI rappelle l'obligation pour les employeurs de verser au profit des salariés cadres une cotisation de 1,50 % affectée par priorité à la couverture décès :

« Article 1er - Avantages en matière de prévoyance des cadres et assimilés :

Les employeurs s'engagent à verser, pour tout bénéficiaire visé à l'article 2 du présent accord, une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale.

Cette contribution doit être versée à une institution de prévoyance ou à un organisme d'assurance pour les bénéficiaires visés à l'article articles 2.1 et 2.2 du présent accord.

Elle est affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès. »

En l'absence de clause dite « de verrouillage » dans l'ANI du 17 novembre 2017 concernant le caractère impératif de cette obligation de cotisation de 1,50% à la charge de l'employeur pour les cadres, les accords de branche et d'entreprise peuvent déroger à cette obligation.

En effet, dans son Rapport d'activité 2019, la Commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP) rappelle que depuis le 1er janvier 2019, les accords de branche relatifs à la prévoyance collective peuvent 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 du « 1,50% décès » des cadres.

POSITION DE LA COMAREP SUR L'IMPÉRATIVITÉ DE L'ANI DU 17 NOVEMBRE 2017 RELATIF À LA PRÉVOYANCE DES CADRES

(Ministère du travail - Extraits de « La négociation collective en 2019 » - page 422)

« L'entrée en vigueur des ANI du 17 novembre 2017 emporte des conséquences particulières en matière de prévoyance des cadres. La signature de deux ANI distincts, l'un instaurant le régime unique Agirc-Arrco, l'autre relatif à la prévoyance des cadres, prive l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres du caractère impératif propre aux accords interprofessionnels de retraite complémentaire. Jusqu'à présent, les stipulations relatives à la prévoyance étaient contenues dans la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, instaurant le régime Agirc, et bénéficiaient donc du même régime. L'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ne bénéficie plus désormais de ce régime.

De plus, le principe de suppléativité des ANI implique que les ANI priment sur les conventions collectives et accords de branche à la condition de prévoir une clause expresse interdisant d'y déroger. En l'espèce, ce principe s'applique à l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, car il ne comporte pas de clause interdisant expressément aux accords de branche d'y déroger.

Dès lors, depuis le 1er janvier 2019, 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). La Comarep ne propose donc plus d'observation lorsque des accords prévoient des garanties prévoyance au bénéfice des salariés cadres non conformes à l'ANI.

Toutefois, en absence de convention collective ou accord de branche dérogeant à l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, les entreprises sont tenues d'appliquer l'ANI conformément à la hiérarchie des normes conventionnelles. »

LA GARANTIE INCAPACITÉ DE TRAVAIL DANS LES GRANDS ACCORDS DE BRANCHE

92% des 35 accords de branche en prévoyance de plus de 100 000 salariés prévoient d'indemniser les salariés en cas d'incapacité de travail (ces accords concernent 10,8 millions de salariés).

La garantie incapacité de travail intervient lorsqu'un salarié se trouve dans l'impossibilité de travailler ou d'effectuer certaines tâches liées à son travail : elle prévoit le versement d'indemnités qui viennent compléter les indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS) et le maintien de salaire versé par

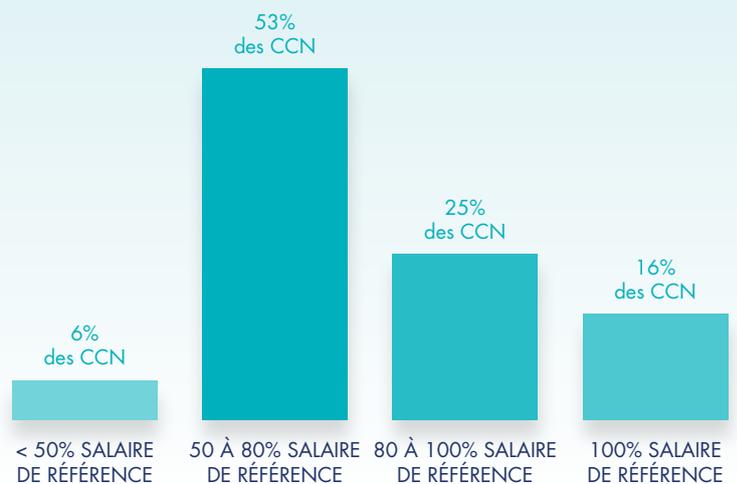
l'employeur dans le cadre de la mensualisation (90 % du salaire pendant 3 mois, puis 66,66 % du salaire pendant les 3 mois suivants).

LES MONTANTS D'INDEMNITÉS POUR ARRÊT DE TRAVAIL

La garantie incapacité de travail est généralement exprimée dans les accords de branche sous la forme d'un pourcentage du salaire de référence qui est égal à la moyenne des 12 derniers mois de salaires précédant l'arrêt de travail.

En moyenne, les accords de branche prévoient d'indemniser l'arrêt de travail à hauteur de 75 % du salaire de référence :

- 53% des CCN garantissent entre 50% et 80% du salaire de référence
- 25% des CCN garantissent entre 80% et 90% du salaire de référence
- 16% des CCN garantissent 100% du salaire de référence



Les garanties incapacité de travail négociées dans les accords de branche sont relativement avantageuses : 5 salariés sur 10 sont pris en charge entre 50% et 80% de leur salaire de référence et 4 salariés sur 10 sont pris en charge entre 80% et 100% de leur salaire de référence.

Cette garantie de maintien de salaire est accordée tant que le salarié demeure en situation d'arrêt de travail et sur une période maximale de 3 ans (en cas de longue maladie). A l'issue de ce délai, le salarié peut prétendre à une pension d'invalidité.

LA GARANTIE INVALIDITÉ DANS LES GRANDS ACCORDS DE BRANCHE

100% des 35 accords de branche en prévoyance de plus de 100 000 salariés prévoient de verser au salarié une pension d'invalidité complémentaire à celle versée par la Sécurité sociale (ces accords concernent 11 millions de salariés).

Le régime général de la Sécurité sociale distingue trois catégories d'invalidité :

- **1^{ère} catégorie** : le salarié est capable d'exercer une activité professionnelle et perçoit une pension de la Sécurité sociale égale à 30% de son salaire annuel.
- **2^e catégorie** : le salarié est incapable d'exercer une activité professionnelle et perçoit une pension de la Sécurité sociale égale à 50% de son salaire annuel.
- **3^e 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. Il perçoit une pension de la Sécurité sociale égale à 50% de son salaire annuel ainsi qu'une majoration pour tierce personne.

La garantie invalidité est généralement exprimée dans les accords de branche sous la forme d'un pourcentage du salaire de référence qui est égal à la moyenne des 12 derniers mois de salaires précédant l'invalidité.

La définition du salaire de référence d'une pension d'invalidité telle qu'exprimée dans certains accords de branche peut parfois manquer de clarté. Ce manque de clarté peut se retrouver dans les clauses contractuelles et générer des incompréhensions ou réclamations sur le montant des pensions d'invalidité.

Le Médiateur de la protection sociale du CTIP invite dans ses recommandations à clarifier la notion du salaire de référence dans les contrats et notices d'informations.

LA DOCTRINE DU MÉDIATEUR : UN BESOIN DE CLARIFICATION DE LA NOTION DE SALAIRE DE RÉFÉRENCE

(Rapport annuel d'activité du médiateur 2020, page 99)

« Le « salaire de référence » constitue en général 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.

Cette notion est souvent mal comprise par les participants qui l'interprètent à la lumière des définitions du salaire admises en droit du travail. Cette approche n'est pas la bonne dans la mesure où les rentes constituent des garanties de ressources dont l'exacte mesure doit être appréciée dans le cadre collectif du régime de prévoyance.

Sous l'angle de leur clarté, les dossiers dont le médiateur a été saisi ont fait apparaître des insuffisances.

Il conviendrait donc de clarifier la notion dans les contrats et les notices en exposant, si telle est l'intention des rédacteurs du contrat :

- de manière générale que le salaire de référence en considération duquel est calculée la rente complémentaire d'invalidité doit correspondre au salaire qu'aurait perçu le participant s'il avait été effectivement en mesure de travailler ;
- de manière plus spécifique, les éléments qui sont intégrés dans le salaire de référence servant de base au calcul de la pension (par ex. un 13^e mois), et ceux qui en sont exclus (par ex. une indemnité compensatrice de congés payés). »

LES MONTANTS DES PENSIONS INVALIDITÉ DE 1^{ÈRE}, 2^E ET 3^E CATÉGORIE

Les pensions invalidité de 1^{ère}, 2^e et 3^e catégorie mises en place par accords de branche constituent une sécurité financière sur le long terme pour les salariés. Elles sont versées tant que le statut d'invalidité

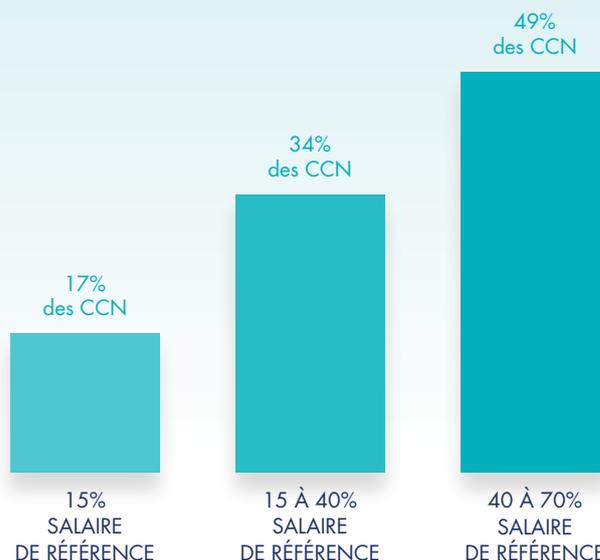
est reconnu par la Sécurité sociale et jusqu'à la liquidation des droits à la retraite.

Les montants des pensions d'invalidité sont variables d'une branche à une autre :

PENSION INVALIDITÉ 1^{ÈRE} CATÉGORIE

En moyenne, les accords de branche prévoient une pension égale à 40% du salaire de référence :

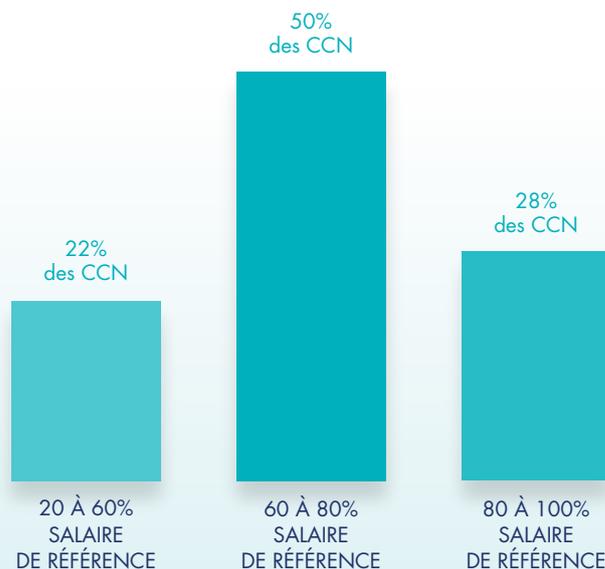
- 17% des CCN prévoient une pension égale à 15% du salaire de référence
- 34% des CCN prévoient une pension entre 15% et 40% du salaire de référence
- 49% des CCN prévoient une pension entre 40% et 70% du salaire de référence



PENSION INVALIDITÉ 2^E ET 3^E CATÉGORIE

En moyenne, les accords de branche prévoient une pension égale à 70 % du salaire de référence :

- 22% des CCN prévoient une pension inférieure à 60% du salaire de référence
- 50% des CCN prévoient une pension entre 60% et 80% du salaire de référence
- 28% des CCN prévoient une pension entre 80% et 100% du salaire de référence



L'INVALIDITÉ ABSOLUE ET DÉFINITIVE (IAD) : LE VERSEMENT ANTICIPÉ DU CAPITAL DÉCÈS

80% des accords de branche en prévoyance prévoient le versement par anticipation du capital décès lorsque le salarié est reconnu en invalidité absolue et définitive (IAD).

Cette garantie bénéficie exclusivement aux invalides de 3^e catégorie incapables d'exercer une activité professionnelle et ayant besoin de l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes de la vie quotidienne. Le versement anticipé du capital décès permet à ces personnes de bénéficier d'une ressource supplémentaire servant au financement des prestations d'assistance, d'aide et de soins à domicile.

La mise en œuvre de la garantie IAD suscite quelques rares réclamations en cas de résiliation du contrat de prévoyance. Ces différends surviennent lorsqu'une personne est classée en invalidité de 3^e catégorie après résiliation de son contrat d'assurance. Dans ce cas, il peut arriver que l'ancien organisme assureur refuse le versement du capital décès par anticipation considérant que l'invalidité de 3^e catégorie s'est déclarée après la résiliation du contrat.

Le Médiateur de la protection sociale du CTIP a été amené à traiter ce type de litige et rappelle la solution acquise en jurisprudence sur la qualification de la garantie IAD.

LA DOCTRINE DU MÉDIATEUR : LA GARANTIE IAD RELÈVE DE LA GARANTIE INVALIDITÉ

(Rapport annuel d'activité du médiateur 2020, page 60)

« Le versement par anticipation d'un capital décès en cas d'invalidité absolue et définitive ou d'invalidité permanente totale et définitive, à laquelle est assimilée une invalidité de troisième catégorie, ne relève pas de la garantie décès, mais de la garantie invalidité (Cass. civ. 2^e 17 avril 2008, pourvoi n° 06-45.137, Bull. civ. II n° 87).

La Cour de cassation décide donc que le classement en invalidité ouvrant le droit à un tel versement et intervenu postérieurement à la résiliation ou au non-renouvellement du contrat collectif justifie le versement de ce capital dès lors que ce classement est consécutif à une maladie dont le participant était atteint antérieurement à la résiliation du contrat (Cass. civ. 2^e 17 avril 2008, pourvoi n° 06-45.137, Bull. civ. II n° 96 ; Cass. civ. 2^e 17 avril 2008, pourvoi n° 06-45.138 ; Cass. civ. 2^e 21 mai 2015, pourvoi n° 14-16.742). »

LES CAPITAUX DÉCÈS DANS LES GRANDS ACCORDS DE BRANCHE

95% des 35 accords de branche en prévoyance de plus de 100 000 salariés prévoient le versement d'un capital en cas de décès du salarié (ces accords concernent 9,6 millions de salariés).

Certains accords de branche complètent ce capital avec d'autres garanties accessoires (capital décès accidentel, frais d'obsèques, garantie double effet).

LES MONTANTS DES CAPITAUX DÉCÈS

En cas de décès, la Sécurité sociale attribue un capital forfaitaire égal à 3 476€ pour l'année 2021 aux ayants-droit du salarié décédé (ce montant est réévalué chaque année en fonction du PASS).

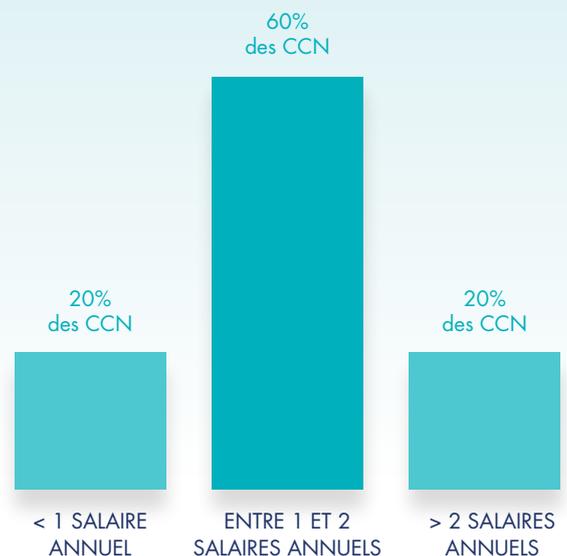
En complément de ce capital de base, les accords de branche prévoient le versement d'un capital décès :

- 2/3 des accords de branche prévoient des montants de capitaux identiques quelle que soit la situation familiale du salarié (marié/pacsé/concubin - célibataire/divorcé/veuf).
- 1/3 des accords de branche prévoit des montants de capitaux différents selon la situation familiale du salarié. Les capitaux décès sont dans ce cas plus élevés pour les salariés marié/pacsé/concubin que pour les salariés célibataire/divorcé/veuf.

Dans tous les cas, les capitaux décès sont majoritairement compris entre 1 et 2 années de salaire.

Montants identiques des capitaux décès quelle que soit la situation familiale (5,8 millions de salariés)

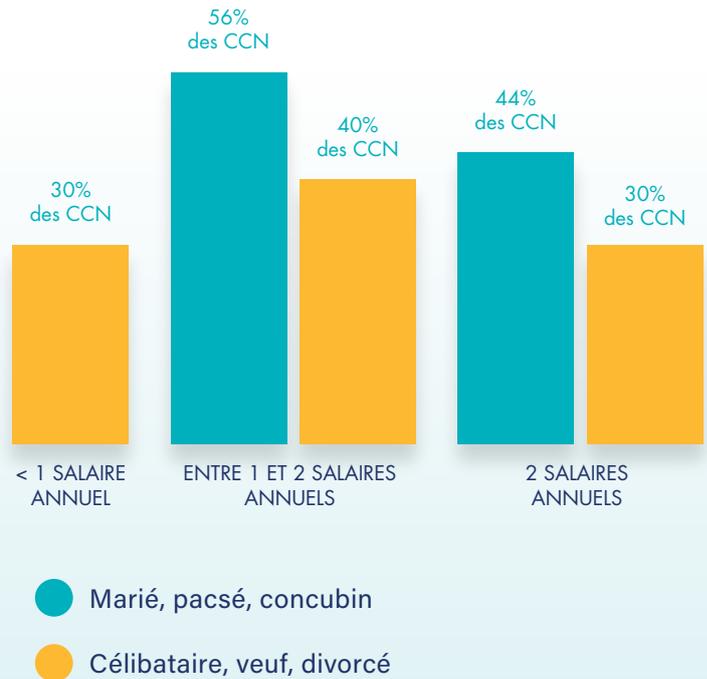
- 20% des capitaux décès sont inférieurs à 1 année de salaire
- 60% des capitaux décès sont compris entre 1 et 2 années de salaire
- 20% des capitaux décès sont supérieurs à 2 années de salaire



Montants distincts des capitaux décès selon la situation familiale (3,8 millions de salariés)

→ Pour les salariés mariés/pacsés/concubins, les capitaux sont majoritairement compris entre 1 et 2 années de salaires (56%) ou supérieurs à 2 années de salaires (44%). Les montants de ces capitaux sont désormais identiques selon la nature de l'union (mariage, pacs, concubinage).

→ Pour les salariés célibataires/veufs/ divorcés, les capitaux décès sont plus diversifiés : inférieur à 1 année de salaire (30%), entre 1 et 2 années de salaires (40%) ou supérieurs à 2 années de salaires (30%).



LE CAPITAL DÉCÈS ACCIDENTEL – LES FRAIS D’OBSÈQUES – LA GARANTIE DITE « DOUBLE EFFET »

→ Capital décès accidentel

40% des 35 accords de branche en prévoyance de plus de 100 000 salariés prévoient le versement d'un capital décès supplémentaire en cas de décès accidentel du salarié (sous forme d'une majoration du capital décès de base).

Dans les accords de branche, la notion d'accident est très rarement définie de manière explicite. Seuls deux exemples de clauses donnent une définition de la notion d'accident :

- Une CCN prévoit qu'un accident se caractérise « par une lésion de l'organisme provoquée par un évènement extérieur, soudain, non intentionnel de la part du participant ou du bénéficiaire des garanties ».
- Une autre CCN entend par accident « toute atteinte corporelle non intentionnelle de la part du salarié provenant exclusivement de l'action soudaine et fortuite d'une cause extérieure, à l'exclusion d'un état

pathologique ou d'une maladie aiguë, chronique ou d'un choc émotionnel ».

Ces clauses contractuelles très précises restent toutefois exceptionnelles dans les accords de branche (moins de 5%). Ces définitions qui restent parfois lacunaires dans les contrats d'assurance peuvent susciter des réclamations en cas de demande de versement d'un capital décès consécutif à un accident.

Le Médiateur de la protection sociale du CTIP s'est prononcé à plusieurs reprises sur la qualification du décès accidentel en se référant notamment aux décisions de justice rendues en ce domaine (décès accidentel consécutif à une fausse route alimentaire, une noyade, une chute à domicile, un suicide). Le Médiateur invite les rédacteurs des contrats à préciser le plus possible la notion d'accident pour prévenir les litiges.

LA DOCTRINE DU MÉDIATEUR : LA NOTION DE DÉCÈS ACCIDENTEL

(Rapport annuel d'activité du médiateur 2020, page 42)

« La notion de décès accidentel, à laquelle est attaché le versement d'un capital supplémentaire, a donné et donne encore lieu à un abondant contentieux. Les décisions de justice sont nombreuses sur le sujet et les médiateurs souvent sollicités à cet égard.

La raison de ces différends tient au fait qu'il existe un écart entre la conception commune de l'accident, centrée sur la soudaineté, caractéristique constitutive du plus petit dénominateur commun aux multiples occurrences de ce terme (accident domestique, de la circulation, de plongée, de ski...), et sa définition contractuelle telle qu'elle est énoncée dans les polices d'assurance.

Ce qui constitue un accident pour le participant n'en est donc pas toujours un au regard des règlements des institutions. La conception restrictive du décès accidentel qui s'y trouve consacrée est une condition de l'équilibre des régimes de prévoyance tel qu'il a été collectivement défini par les partenaires sociaux.

Si la définition de l'accident comporte des variantes d'un règlement à un autre, il est d'usage assez commun que l'accident soit défini dans les assurances de personnes comme « une atteinte corporelle, non intentionnelle, provenant de l'action soudaine d'une cause extérieure » (en ce sens, Les assurances de personnes, in Traité de droit des assurances, sous la direction de J. Bigot, tome IV, LGDJ 2007, n° 614).

Cette définition commune a souvent cours dans les règlements des institutions de prévoyance de sorte que sa mise en œuvre peut être faite à la lumière des enseignements de la jurisprudence relative à la notion d'accident.

S'il demeure des incertitudes en jurisprudence sur la notion même d'accident, il faut bien admettre que la Cour de cassation exerce un certain contrôle, spécialement sur la condition d'extériorité à laquelle les organismes assureurs se réfèrent uniformément. »

→ Frais d'obsèques

40% des 35 accords de branche en prévoyance de plus de 100 000 salariés prévoient le versement d'une allocation servant au financement des frais d'obsèques du salarié.

Cette allocation est calculée soit en fonction du PMSS (entre 0,5 et 2 PMSS, soit entre 1714€ et 6856€ pour l'année 2021) soit sur un montant forfaitaire en euros (entre 750 € et 3 000 € selon les accords).

→ Garantie dite « double effet »

60% des 35 accords de branche en prévoyance de plus de 100 000 salariés prévoient le versement d'un capital décès supplémentaire lorsque le conjoint décède en même temps que le salarié.

Ce capital supplémentaire est égal au montant du capital décès de base.

LES RENTES EN CAS DE DÉCÈS DANS LES GRANDS ACCORDS DE BRANCHE

75% des 35 accords de branche en prévoyance de plus de 100 000 salariés prévoient le versement d'une rente éducation (ces accords concernent 7,1 millions de salariés)

40% des 35 accords de branche en prévoyance de plus de 100 000 salariés prévoient le versement d'une rente de conjoint survivant (ces accords concernent 3,6 millions de salariés)

20% des 35 accords de branche en prévoyance de plus de 100 000 salariés prévoient l'attribution d'une rente pour enfant handicapé (ces accords concernent 2,1 millions de salariés).

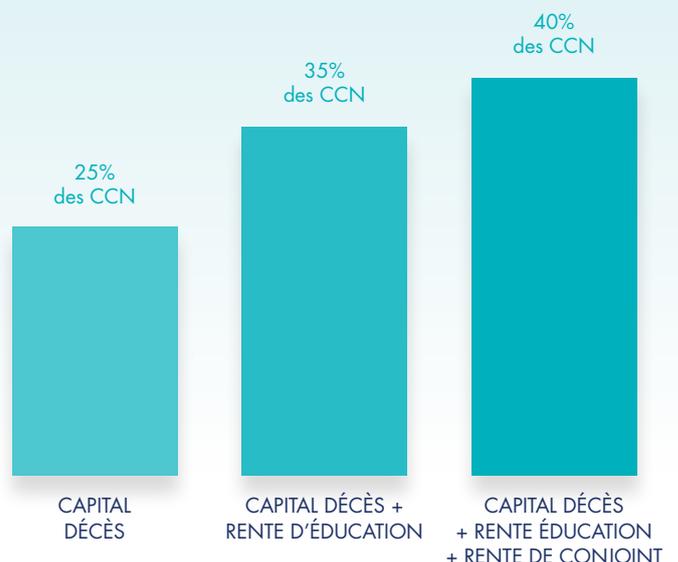
En complément du capital décès, certains accords de branche en prévoyance prévoient d'autres garanties sous forme de rente que le salarié peut choisir selon sa situation familiale.

Ces garanties constituent une protection efficace pour les familles. Elles sont destinées soit au conjoint survivant (rente de conjoint) soit aux enfants à charge au moment du décès du salarié (rente éducation et rente pour enfant handicapé).

LE CUMUL DES GARANTIES DÉCÈS

Les 3/4 des accords de branche choisissent de cumuler 2 ou 3 des garanties décès pour offrir une couverture la plus complète possible :

- 25% des CCN prévoient 1 seule garantie (capital décès)
- 35% des CCN cumulent 2 garanties (capital décès et rente éducation)
- 40% des CCN cumulent 3 garanties (capital décès, rente éducation et rente de conjoint)



LA RENTE DE CONJOINT

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 survivant. Elle est généralement supprimée si le bénéficiaire se remarie. Cependant, certains accords de branche prévoient son maintien en cas d'enfants à charge.

LA RENTE ÉDUCATION

La rente éducation est versée aux enfants mineurs à charge jusqu'à l'âge de 18 ans. Lorsqu'ils atteignent l'âge de la majorité, les enfants sont reconnus « à charge » à condition de poursuivre des études

dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ou d'être en contrat d'apprentissage ou en contrat d'alternance. Cette condition d'attribution de la rente éducation pour les enfants majeurs en poursuite d'études est prévue jusqu'au 25^e ou 26^e anniversaire selon les accords de branche.

Le Médiateur de la protection sociale du CTIP constate que certaines situations peuvent restreindre l'accès aux rentes éducation d'enfants majeurs en poursuite d'études. En cause, certaines clauses contractuelles ne recouvrent pas toutes les modalités de formations, les ayants-droit se trouvent alors privés du bénéfice d'une rente éducation. Le Médiateur recommande une clarification de ces clauses.

LA DOCTRINE DU MÉDIATEUR : RENTE ÉDUCATION DES ENFANTS EN POURSUITE D'ÉTUDES

« Le Médiateur de la protection sociale du CTIP constate que les modalités de formations tendent à se diversifier (formation courte/formation à distance) et que les années de césure sont devenues une pratique courante qui reçoit des traitements différents selon qu'elle est pratiquée dans le cadre d'une école ou de l'Université.

Selon le Médiateur, ces évolutions sociétales peuvent être source d'ambiguïtés et en décalage avec certaines

clauses contractuelles lors d'une demande de rente éducation.

Pour prévenir les litiges, le Médiateur recommande aux rédacteurs de clarifier les documents contractuels en précisant davantage la qualification des « formations » et des « études » et propose notamment de fixer une jauge pour les formations courtes. »

LES ACTIONS DE PRÉVENTION DANS LES GRANDS ACCORDS DE BRANCHE AVEC CLAUSE DE RECOMMANDATION

Depuis le 1^{er} janvier 2014, le dispositif des clauses de recommandation d'un ou plusieurs organismes d'assurance s'est substitué aux clauses de désignation pour la couverture prévoyance des branches professionnelles.¹

Ce nouveau dispositif a été peu utilisé par les partenaires sociaux dans le domaine historique de négociation des couvertures de prévoyance. Ce faible recours aux clauses de recommandation se vérifie dans les accords en prévoyance de plus de 100 000 salariés qui comportaient tous historiquement une clause de désignation : seuls 8 accords sur 35 ont prévu une clause de recommandation en prévoyance (23%), les 26 autres accords n'ont jamais négocié une telle clause (77%).

Les 8 accords en prévoyance de plus de 100 000 salariés qui prévoient une clause de recommandation mettent en place des prestations présentant un degré élevé de solidarité (DES) conformément aux dispositions de l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale.

Ces accords ont l'obligation d'affecter 2 % du montant total des cotisations de prévoyance pour financer une prise en charge totale ou partielle de la cotisation de certaines catégories de personnes, des actions de prévention ou des prestations d'action sociale (individuelles ou collectives).

¹ Voir l'étude CTIP sur les clauses de recommandation d'organismes d'assurance dans les accords de branche en prévoyance et frais de santé - Etat des lieux dans les 65 CCN de + 50 000 salariés : « En prévoyance, 78% des 65 accords de plus de 50 000 salariés laissent aux entreprises de la branche le soin de choisir leur organisme d'assurance, sans aucune recommandation (soit 51 CCN qui couvrent 11,4 millions de salariés). Seulement 22% de ces accords comportent une clause de recommandation en prévoyance (soit 14 CCN qui couvrent 1,7 millions de salariés). »

LE DEGRÉ ÉLEVÉ DE SOLIDARITÉ DANS LES ACCORDS DE BRANCHE AVEC RECOMMANDATION

Convention collective	Exemples de prestations présentant un degré élevé de solidarité (DES)
Établissements personnes inadaptées et handicapées	<ul style="list-style-type: none"> - Prévention des risques professionnels : risque musculosquelettique et risques psychiques liés à l'activité de travail - Amélioration de la qualité de vie au travail
Restauration rapide	<ul style="list-style-type: none"> - Actions de prévention visant à améliorer les conditions de travail - Actions de prévention visant à réduire les accidents du travail
Immobilier	<ul style="list-style-type: none"> - Les enfants handicapés sont couverts sans cotisations quel que soit leur âge - Gratuité de la cotisation enfant à partir du 3^e enfant - En cas de décès du participant, les ayants-droit sont couverts à titre gratuit pendant une durée de 12 mois à compter du décès - Les anciens participants devenus invalides acquittent une cotisation réduite à hauteur de la seule part salariale des actifs
Animation	<ul style="list-style-type: none"> - Soutien psychologique à destination des salariés en cas de décès d'un collègue - Formation aux gestes de premiers secours - Accompagnement sortie d'hospitalisation - Etude sur la pénibilité au travail et les métiers à risque
Prestataires de services du secteur tertiaire	<ul style="list-style-type: none"> - Politique de Prévention : Actions transverses d'information et de sensibilisation des entreprises et des salariés sur l'auto-évaluation des régimes professionnels, notamment en cas d'exercice de missions entraînant des postures difficiles ou encore de travail continu sur écran - Autres Prestations : 2^e avis médical, Versement d'une aide financière maladies redoutées, Versement d'une aide financière handicap, Radio-guidage handicap, Accompagnement sortie d'hospitalisation, Application d'auto-évaluation des risques santé Accompagnement veuvage, Conseil et Soutien psychologique pour les aidants, Assistance psychologique, Assistance sociale, TMS, Trouble de l'audition
Industrie pharmaceutique	<p>Le comité paritaire de gestion décide des autres actions à mettre en œuvre au titre du haut degré de solidarité en fonction des orientations déterminées par la commission paritaire de branche</p>
Pharmacie d'officine	<ul style="list-style-type: none"> - Accompagnement et soutien dans les difficultés de la vie quotidienne - Accompagnement à la suite d'un décès ou d'une maladie grave : «Pack Coups Durs» - Aide aux aidants d'un proche en situation de dépendance : «Pack Aidants»
Travail temporaire	<ul style="list-style-type: none"> - Financement d'actions de prévention des risques professionnels - Financement d'actions d'accompagnement pour le reclassement et le retour vers l'emploi des salariés en situation d'arrêts de travail pour un accident de travail - Politique d'action sociale et de prévention des risques de désinsertion sociale et professionnelle - Prise en charge du dispositif de garanties de certaines maladies graves et redoutées - Prise en charge de situations personnelles non envisagées par les garanties

ANNEXE : LES 35 CCN DE + 100 000 SALARIÉS AYANT SIGNÉ UN ACCORD EN PRÉVOYANCE

Convention collective nationale	Catégories de salariés	Effectifs (DARES 2017)	
Salariés du particulier employeur Assistants maternels¹	Non-cadres	1 360 300	
Ouvriers du bâtiment + de 10 salariés	Non-cadres	452 600	1 325 100
Ouvriers du bâtiment - de 10 salariés	Non-cadres	317 200	
ETAM du bâtiment	Non-cadres	166 300	
Ouvriers des travaux publics	Non cadres	161 200	
Cadres du bâtiment	Cadres	89 700	
Non cadres des travaux publics	Non cadres	84 200	
Cadres des travaux publics	Cadres	53 900	
Bureaux d'études techniques et sociétés de conseils	Cadres / Non-cadres	952 100	
Agriculture	Cadres / Non-cadres	703 000	
Transports routiers	Non-cadres	703 100	
Commerce alimentaire de détail et de gros	Non-cadres	693 300	
Hôtels cafés restaurants	Cadres / Non-cadres	612 300	
Établissements personnes inadaptées et handicapées	Cadres / Non-cadres	443 800	
Services automobile	Cadres / Non-cadres	431 300	
Propreté	Non-cadres	378 900	
Commerces de gros	Non-cadres	340 600	
Hospitalisation privée à but non lucratif	Cadres / Non-cadres	322 200	
Hospitalisation privée	Cadres / Non-cadres	271 400	
Industrie chimique	Cadres / Non-cadres	216 800	
Banque	Cadres / Non-cadres	213 500	
Aide, accompagnement, soins et services à domicile	Cadres / Non-cadres	203 700	
Restauration rapide	Cadres / Non-cadres	191 700	

¹ La nouvelle CCN de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile entrera en vigueur au 1er janvier 2022.

Convention collective nationale	Catégories de salariés	Effectifs (DARES 2017)
Prévention et sécurité	Cadres / Non-cadres	165 900
Immobilier	Cadres / Non-cadres	150 400
Experts comptables et commissaires aux comptes	Cadres / Non-cadres	147 500
Organismes de sécurité sociale	Cadres / Non-cadres	144 000
Animation	Cadres / Non-cadres	143 300
Prestataires de services du secteur tertiaire	Cadres / Non-cadres	139 300
Boulangerie pâtisserie artisanale	Cadres / Non-cadres	139 000
Sociétés d'assurances	Cadres / Non-cadres	136 900
Industrie pharmaceutique	Cadres / Non-cadres	125 900
Pharmacie d'officine	Cadres / Non-cadres	118 500
Plasturgie	Non-cadres	117 600
Commerces de détails non alimentaires	Non-cadres	114 100
Services à la personne	Non-cadres	108 600
Travail temporaire	Cadres / Non-cadres	-

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 38 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.



DANS LA MÊME COLLECTION

ÉDITION 2021

Les clauses de recommandation d'organismes d'assurance dans les accords de branche en prévoyance et frais de santé
État des lieux dans les Conventions Collectives Nationales (CCN) de + 50 000 salariés

Maintien des garanties de protection sociale complémentaire des salariés placés en activité partielle
Point sur la négociation collective de branche et rappel des textes applicables en janvier 2021

Les accords de branche en frais de santé
État des lieux dans les Conventions Collectives Nationales (CCN) de + 100 000 salariés



10 rue Cambacérés
75008 Paris

www.ctip.asso.fr