

Brochure n° 3260

Convention collective nationale

IDCC : 1605. – **ENTREPRISES DE DÉSINFECTION,
DÉSINSECTISATION ET DÉRATISATION (3D)**

AVENANT DU 13 MAI 2014

RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE
À ADHÉSION OBLIGATOIRE POUR LES NON-CADRES

NOR : ASET1450968M
IDCC : 1605

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la profession ont convenu de mettre en place pour les salariés ne relevant pas des articles 4, 4 *bis* et 36 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 un régime de prévoyance destiné à protéger les salariés et leur famille contre les risques décès, incapacité et invalidité.

Les garanties et les cotisations du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation en vigueur au moment de sa prise d'effet. Les garanties et les cotisations seront revues en cas de changement de ces textes.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à tous les salariés des entreprises ne relevant pas des articles 4, 4 *bis* et 36 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (brochure n° 3260).

Article 2

Application obligatoire du régime de prévoyance pour les employeurs

Dans un délai de 6 mois à compter de la date d'effet du présent avenant, les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective (brochure n° 3260) ont l'obligation de faire bénéficier leurs salariés définis à l'article 1^{er} des dispositions du présent régime.

Pour ce faire, les partenaires sociaux signataires ont défini des garanties minimum, un taux de cotisation minimum à consacrer pour la couverture des garanties et une répartition employeur/salarié.

Les employeurs qui le souhaitent pourront anticiper l'application du présent accord et pourront s'affilier à compter du 1^{er} juillet 2014 au régime conventionnel de prévoyance.

Les employeurs entrant nouvellement dans le champ d'application du présent accord (par exemple, à la suite d'un élargissement du champ d'application de la convention collective ou par suite d'un changement d'activité, notamment lors d'opérations de fusion ou de restructuration)

doivent appliquer le présent accord à compter du premier jour du mois suivant la date à laquelle l'employeur entre dans le champ d'application du présent avenant.

En cas de création d'une nouvelle entité, les employeurs ont l'obligation d'appliquer le régime de prévoyance dans le mois de l'embauche (ou du transfert) du premier salarié.

TITRE I^{ER}

PERSONNEL COUVERT

Article 3

Définition du personnel couvert

Sont garantis à titre obligatoire et sans exception par le régime de prévoyance les salariés des entreprises mentionnées à l'article 1^{er}.

Article 4

Conséquences de la suspension du contrat de travail

4.1. Suspension du contrat de travail donnant lieu à une indemnisation

Le bénéfice du régime de prévoyance conventionnel et la cotisation le finançant sont maintenus pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, ou des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Sont visées toutes les périodes de suspension du contrat de travail, et notamment celles liées à une maladie, une maternité, une paternité ou à un accident dès lors qu'elles sont indemnisées.

Dans ce cas, les cotisations resteront dues pendant cette période dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés dont le contrat n'est pas suspendu : salariés et employeurs devront obligatoirement continuer à acquitter leurs parts de cotisation.

En tout état de cause, en cas de suspension du contrat de travail non rémunérée d'une durée inférieure à 1 mois, l'affiliation au contrat et par conséquent les garanties sont maintenues au participant moyennant le paiement des cotisations.

4.2. Suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à une indemnisation

Pour les suspensions du contrat de travail à l'initiative du salarié tels que congés parentaux, congés formation, congés sans solde, congés sabbatiques, etc., les garanties ne sont pas maintenues.

Article 5

Portabilité des droits à prévoyance

Les salariés d'une entreprise entrant dans le champ d'application du présent avenant et dont le contrat de travail est rompu, sauf pour faute lourde, à la condition que la rupture de leur contrat de travail ouvre droit à leur prise en charge par l'assurance chômage pourront continuer à bénéficier de manière temporaire de la couverture de prévoyance instituée par le présent avenant.

Ce maintien de garanties s'effectue dans le cadre et dans les conditions de l'article 1^{er} de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

En ce qui concerne les garanties incapacité temporaire de travail et invalidité, le cumul des prestations (indemnités journalières, pensions et rentes) servies par le régime général de la sécurité sociale et le régime mis en œuvre dans le cadre du présent avenant sera plafonné au montant net de l'allocation qui aurait été versée par le régime d'assurance chômage au titre de la même période.

5.1. Financement de la portabilité des droits à prévoyance

Le maintien du bénéfice des garanties est mutualisé pour la durée intégrale de leur couverture et assuré à tous les salariés sans contrepartie de cotisation.

5.2. Durée de la portabilité des droits à prévoyance

Le maintien du bénéfice des garanties est accordé pour une durée de 12 mois pour tout salarié éligible dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, au plus tard à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

TITRE II

GARANTIES

Article 6

Définitions

Conjoint et concubin

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé par un jugement définitif ou le partenaire du salarié affilié lié à celui-ci par un Pacs (pacte civil de solidarité).

Le concubinage notoire et permanent ouvre droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires, veufs ou divorcés et :

- qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union ;
- à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune.

Enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge les enfants de l'assuré ou ceux de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ou concubin, qu'ils soient légitimes, adoptifs, reconnus ou recueillis, s'ils vivent sous le toit de l'assuré et sont à la date du décès :

- âgés de moins de 18 ans, sans condition ;
- âgés de 18 à 21 ans, s'ils ont demandé leur rattachement au foyer fiscal de l'assuré quelle que soit leur activité et s'ils ne perçoivent pas une rémunération supérieure à 100 % du Smic ;
- âgés de 21 à 25 ans, s'ils ont demandé leur rattachement au foyer fiscal de l'assuré et à condition qu'ils poursuivent des études et ne perçoivent pas en contrepartie d'une éventuelle activité une rémunération supérieure à 100 % du Smic ;
- atteints d'un handicap, titulaires d'une carte d'invalidité et reconnus invalides avant leur 26^e anniversaire ;
- nés dans les 300 jours postérieurement au décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie.

Article 7

Base de calcul des prestations

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut total tranches A et B ayant servi d'assiette aux cotisations au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit aux prestations.

Ce salaire comprend les rémunérations perçues au cours de l'année civile d'assurance.

Dans le cas où la période d'assurance est inférieure à 12 mois, le salaire de référence est reconstitué à partir des éléments de salaire ayant donné lieu à cotisations et versés au salarié entre la date d'effet de la garantie et la date d'arrêt de travail.

Concernant les garanties indemnitaires visant à compenser la perte de salaire, en aucun cas le cumul des prestations brutes de CSG/CRDS de la sécurité sociale, du régime de prévoyance et d'un éventuel salaire à temps partiel ou revenu de remplacement ne peut conduire le salarié à percevoir

plus que ce qu'il aurait perçu s'il avait été en activité (salaire brut - charges sociales légales et conventionnelles et prélèvements sociaux).

Article 8

Garanties décès

8.1. Capital en cas de décès

En cas de décès d'un salarié d'une entreprise relevant du champ d'application du présent avenant, il est versé un capital aux bénéficiaires nommément désignés par le salarié.

A défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé :

- au conjoint non séparé judiciairement ou, à défaut, au partenaire lié par un Pacs au salarié, à défaut au concubin ;
- à défaut, le capital est versé par parts égales entre :
 - les enfants du salarié nés ou représentés, légitimes, reconnus ou adoptifs ;
 - à défaut de descendance directe, à ses parents ou, à défaut, à ses grands-parents survivants ;
 - à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

Le montant du capital est exprimé en pourcentage du salaire de référence.

Décès toutes causes :

Quelle que soit la situation de famille : 125 % du salaire brut TA et TB.

Le capital décès est versé, par anticipation, au salarié lorsqu'il est reconnu être en état d'invalidité absolue et définitive.

Il faut entendre par invalidité absolue et définitive l'invalidité de 3^e catégorie définie à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale : « Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie. »

L'incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % reconnue par la sécurité sociale est assimilée à l'invalidité absolue et définitive pour l'application des garanties décès.

Le versement du capital en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès sur la tête du salarié.

8.2. Double effet

En cas de décès postérieur (sans limite dans le temps dès lors que l'enfant est toujours à charge) ou simultané du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs, du salarié prédécédé laissant un ou plusieurs enfants à charge, il est versé au profit de ceux-ci un second capital égal à 100 % de celui versé lors du premier décès.

Ce capital est attribué par parts égales entre les enfants qui étaient à la charge du salarié au moment de son décès et qui sont toujours à charge de son conjoint, partenaire lié par un Pacs ou de son concubin au moment du décès de ce dernier.

Les notions de conjoint, de partenaire lié par un Pacs et de concubin sont définies à l'article 6.

8.3. Allocation obsèques

En cas de décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin ou d'un enfant à charge d'un salarié, la personne ayant assumé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture bénéficie du versement d'un capital dont le montant est égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur le jour du sinistre.

Le montant de cette allocation est servi dans la limite des frais réels.

8.4. Rente éducation

8.4.1. Définition

En cas de décès d'un salarié, il est versé une rente éducation pour chacun des enfants à charge. Cette rente sert à couvrir en tout ou partie les frais relatifs à l'éducation et à la scolarité des enfants à charge du salarié décédé.

En cas de décès du conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs du salarié décédé postérieur au décès de ce dernier, le montant de chaque rente éducation versée est doublé. Il en va de même si le salarié décédé était une mère célibataire dont le ou les enfants à charge n'a (n'ont) pas fait l'objet d'une reconnaissance de paternité.

8.4.2. Montant et service de la rente

Jusqu'à leur 12^e anniversaire, son montant annuel est égal, pour chaque enfant, à 5 % du salaire de référence défini à l'article 7. Son versement n'est alors soumis à aucune condition.

Jusqu'à leur 19^e anniversaire, son montant annuel est égal, pour chaque enfant, à 7 % du salaire de référence défini à l'article 7. Son versement n'est alors soumis à aucune condition.

Au-delà et jusqu'au 27^e anniversaire, son montant annuel est égal, pour chaque enfant, à 12 % du salaire de référence défini à l'article 7, pendant la durée de l'apprentissage, des études ou dans le cadre d'un stage préalable à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

Le versement de la rente est maintenu en cas d'invalidité de l'enfant à charge reconnue par la sécurité sociale avant son 27^e anniversaire et mettant l'enfant à charge dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

Article 9

Garanties incapacité temporaire de travail et invalidité

9.1. Garantie incapacité temporaire de travail

Lorsqu'un salarié est dans l'incapacité temporaire de travailler par suite d'une maladie ou d'un accident, il percevra des indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale dans les conditions définies ci-après.

9.1.1. Définitions

L'incapacité temporaire de travail correspond à l'impossibilité physique temporaire de travailler suite à une maladie (y compris une maladie professionnelle) ou à un accident (y compris un accident du travail) constatée par une autorité médicale et ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale.

9.1.2. Franchise

La franchise est la période ininterrompue suivant le point de départ de chaque arrêt de travail d'un salarié ne donnant lieu au versement d'aucune prestation par l'organisme assureur.

Pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au jour de la survenance de l'arrêt de travail, elle correspond à la période pendant laquelle l'employeur maintient tout ou partie de la rémunération dans les conditions prévues à l'article L. 1226-1 du code du travail et à l'article 29 de la présente convention collective.

Pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au jour de la survenance de l'arrêt de travail, elle est de 60 jours continus à compter de la date de survenance de cet arrêt.

9.1.3. Montant

La présente garantie ne doit pas conduire le salarié, compte tenu des sommes versées de toute provenance, à percevoir pour la période indemnisée à l'occasion d'une maladie ou d'un accident une somme supérieure à son salaire net d'activité. Dans le cas contraire, les prestations versées par l'organisme assureur seront réduites à due concurrence.

Le salarié percevra, pendant sa période d'incapacité temporaire de travail, 70 % du salaire brut de référence.

La prestation ci-dessus est réduite du montant des indemnités journalières brutes de CSG et de CRDS versées par la sécurité sociale et de toutes autres rémunérations ou indemnisations versées ou maintenues, notamment par l'employeur.

9.1.4. Durée

Le versement des indemnités journalières cesse dès la survenance des événements suivants :

- à la date de reprise d'activité ou s'il est établi par un médecin contrôleur mandaté par l'employeur ou l'organisme assureur que le salarié peut reprendre une activité ;
- en cas de suspension ou de cessation des prestations de la sécurité sociale, à la date d'attribution d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'incapacité permanente professionnelle par la sécurité sociale ;
- au 1095^e jour d'arrêt de travail ;
- en cas de décès du salarié ;
- au plus tard, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié.

9.2. Garantie invalidité

Lorsqu'un salarié présente une invalidité totale ou partielle, à la suite d'une maladie ou d'un accident, réduisant sa capacité de travail ou de gain, constatée par un médecin, notifiée et prise en charge par la sécurité sociale, il percevra une rente d'invalidité complémentaire à celle versée par la sécurité sociale dans les conditions définies ci-après.

9.2.1. Définitions

Ouvrent droit à la garantie invalidité les invalides classés comme suit :

Par invalidité, il faut entendre la réduction d'au moins deux tiers de la capacité de travail ou de gain reconnue par la sécurité sociale et entraînant le classement dans l'une des catégories d'invalides visées à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale du salarié.

En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

1^{re} catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;

2^e catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;

3^e catégorie : invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle tels qu'ils sont définis par le code de la sécurité sociale, l'invalidité correspond à un taux d'incapacité permanente professionnelle (IPP) au moins égal à 33 %.

L'invalidité doit être également justifiée par une notification :

- soit du classement dans la même catégorie d'invalidité de la sécurité sociale ;
- soit du même taux d'IPP retenu par la sécurité sociale.

9.2.2. Montant

La prestation est versée sous forme de rente et varie en fonction du classement du salarié dans l'une des trois catégories d'invalidité ou du taux d'incapacité permanente fixé en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

La rente d'invalidité est calculée en pourcentage du salaire de référence défini à l'article 7.

En tout état de cause, la présente garantie ne doit pas conduire le salarié, compte tenu des sommes versées de toute provenance, à percevoir pour la période indemnisée à l'occasion d'une maladie ou d'un accident une somme supérieure à son salaire net d'activité.

Dans le cas contraire, les prestations versées par l'organisme assureur seront réduites à due concurrence.

Invalidité 1^{re} catégorie : le salarié percevra 42 % du salaire brut de référence.

Invalidité 2^e et 3^e catégories : le salarié percevra 70 % du salaire brut de référence.

Salarié bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité permanente professionnelle (IPP) supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 % : le salarié percevra le montant brut de la pension versée en cas d'invalidité de 2^e catégorie de la sécurité sociale multiplié par un coefficient égal à $\frac{3}{2}N$, N étant le taux d'incapacité permanente attribué au salarié par la sécurité sociale.

Salarié bénéficiant d'une rente pour accident ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité au moins égal à 66 % : le salarié percevra 70 % du salaire de référence.

De cette garantie complémentaire seront déduites les prestations brutes de CSG et de CRDS versées par la sécurité sociale et toutes autres rémunérations ou indemnités versées ou maintenues, notamment par l'employeur ou par le régime obligatoire d'assurance chômage.

9.2.3. Durée

Le versement de la rente d'invalidité cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- en cas d'incapacité permanente professionnelle, si le taux d'incapacité permanente devient inférieur à 33 % ;
- s'il est établi par un médecin contrôleur mandaté par l'organisme assureur que l'invalidité ou l'incapacité permanente professionnelle n'est plus justifiée ;
- en cas de suspension ou de suppression de la pension d'invalidité ou de la rente d'incapacité permanente professionnelle versée par la sécurité sociale ;
- en cas de décès du salarié ;
- au plus tard, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié.

9.3. Maintien des garanties décès aux salariés en incapacité temporaire de travail ou en invalidité

Les garanties décès, telles que définies à l'article 8 ci-dessus, sont maintenues par l'organisme assureur, y compris en cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat d'assurance, aux salariés en incapacité temporaire ou en invalidité et bénéficiant à ce titre de prestations complémentaires de la part de l'organisme assureur.

Les garanties maintenues en cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat d'assurance sont celles prévues à la date de résiliation du contrat d'assurance. Dans ce cas, le maintien des garanties « décès » s'applique exclusivement aux prestations liées au décès du salarié, à l'exclusion de l'invalidité absolue et définitive.

En cas de sinistre, le montant de la prestation est déterminé en fonction de la base des prestations, telle que définie à l'article 7. Cette base est revalorisée chaque 1^{er} janvier en fonction de l'évolution du point ARRCO. Cette revalorisation cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat d'assurance.

Les garanties décès, telles que précisées ci-dessus, sont maintenues tant que le salarié bénéficie des prestations complémentaires (incapacité ou invalidité) de l'organisme assureur.

Article 10

Revalorisation des prestations en cours de service

Les prestations en cours de service sont revalorisées de la façon suivante :

- les prestations incapacité de travail, rente d'invalidité et rente éducation devront être revalorisées le 1^{er} janvier de chaque année ;
- en cas de changement d'organisme assureur, les revalorisations cessent. Dans ce cas, les prestations sont maintenues au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation du contrat. Par conséquent, l'employeur devra assurer par le biais de son nouvel assureur les revalorisations futures.

Article 11

Exclusions applicables

Afin d'assurer une équité de traitement entre les salariés, quelle que soit l'entreprise dans laquelle ils sont employés, les exclusions appliquées par le ou les organismes assureurs choisis par l'entreprise pour la couverture du présent régime de prévoyance ne doivent pas être plus étendues que celles définies ci-après.

Concernant les risques couverts par le présent accord, ne sont pas couvertes les conséquences des événements résultant des faits de guerre étrangère mettant en cause l'Etat français, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par une législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre.

En complément de ces exclusions générales, concernant la garantie incapacité temporaire, sont exclues les conséquences de la maternité normale hors complications pathologiques pré- ou post-natales.

TITRE III

COTISATIONS

Article 12

Cotisations

12.1. Base de calcul des cotisations

Le salaire servant d'assiette au calcul des cotisations est le salaire brut tranches A et B.

Ce salaire comprend les rémunérations perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

Les garanties et les cotisations du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation notamment sociale et fiscale en vigueur au moment de sa prise d'effet. Les garanties et les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

12.2. Cotisations afférentes à la couverture des salariés non cadres

Pour la couverture des garanties prévues par le présent régime, il doit être consacré une cotisation minimum de 0,85 % des tranches A et B des rémunérations.

En tout état de cause, le financement de l'employeur ne peut être inférieur à 0,51 % de la rémunération du salarié tranches A et B, soit 60 % de la cotisation minimum à consacrer.

TITRE IV
DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR ET EXTENSION

Article 13

Date d'application

Le présent avenant prendra effet à compter du 1^{er} juillet 2014.

Article 14

Extension du présent avenant. – Publicité

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministère du travail.

Article 15

Durée. – Révision. – Dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fait partie intégrante de la convention collective ; il pourra donc faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 6 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

Fait à Paris, le 13 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CS3D.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FEETS FO ;

FNST CGT.

ANNEXE I

Régime de prévoyance Cotisations non-cadres en pourcentage du salaire brut TA TB

| PRESTATION | GARANTIES | RÉGIME CONVENTIONNEL TA TB |
|---|------------|-------------------------------|
| Garanties décès | | |
| Quelle que soit la situation de famille | 125 % | |
| Rente éducation OCIRP par enfant et par an : | | |
| – jusqu'à moins de 12 ans | 5 % | |
| – de 12 ans jusqu'à moins de 19 ans | 7 % | |
| – de 19 ans à 26 ans (si poursuite d'études) | 12 % | |
| Double effet | 100 % | |
| Frais d'obsèques (salarié, conjoint et enfant à charge) | 100 % PMSS | |
| Incapacité (sous déduction des IJ de la sécurité sociale) en relais des obligations de l'employeur ou franchise fixe : 60 jours (*) | 70 % | |
| Invalidité (sous déduction des IJ de la sécurité sociale) | | |
| 1 ^{re} catégorie | 42 % | |
| 2 ^e et 3 ^e catégories | 70 % | |
| 33 % < IPP < 66 % | R x 3N/2 | |
| IPP supérieure à 66 % | 70 % | |
| | | 0,85 % |
| Total | | 0,85 % (*) |
| Part patronale : | | 0,51 % TATB |
| Part salariale : | | 0,34 % TATB |
| (*) Pour ceux qui ne bénéficient pas du maintien de salaire. | | |