

Convention collective nationale

**IDCC : 405 | ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX DE L'UNION
INTERSYNDICALE DES SECTEURS SANITAIRES ET SOCIAUX
(26 août 1965)**

Avenant n° 4 du 4 décembre 2019

relatif à la mise en place d'un régime collectif de prévoyance obligatoire

NOR : ASET2050336M

IDCC : 405

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UNISSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFE-CGC ;

FNAS FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Après 4 années d'existence, il est constaté un déficit important du régime collectif de prévoyance obligatoire. En conséquence, l'organisme assureur SOLIMUT – Mutuelle de France, qui était le seul organisme recommandé, décide d'augmenter de façon importante les taux de cotisations. Compte tenu du refus des organisations syndicales et patronales d'augmenter aussi fortement les cotisations prévoyance, Solimut – Mutuelle de France a résilié le contrat-cadre qui régissait le régime collectif.

En attendant de recourir à une nouvelle procédure de mise en concurrence des organismes assureurs, il a été décidé d'aménager par le présent avenant, l'accord existant, pour une durée de 1 an.

Cet avenant modifie substantiellement les garanties mais maintient à l'identique les taux globaux de cotisation (excepté pour l'option décès).

■ **L'avenant n° 3-2015 est donc modifié de la façon suivante :**

« Article 5.1 | *Recommandation*

L'organisme recommandé pour assurer la couverture des risques incapacité, invalidité et décès est Solimut – Mutuelle de France, sis au 447, avenue de Jouques, 13785 Aubagne.

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires décident de procéder à un réexamen du régime de prévoyance décrit dans cet accord tous les 5 ans maximum à compter de la date de signature du présent accord. Le réexamen interviendra sur les bases de l'analyse opérée dans le cadre de l'application du suivi décrit à l'article 5.2 du présent accord.

Le contrat pourra toutefois être résilié :

- par les partenaires sociaux à la suite de la remise en cause de l'avenant n° 03-2015 ;
- par l'organisme assureur recommandé.

Un préavis de 6 mois devra être respecté dans les deux cas et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent contrat.

En cas de dénonciation de l'avenant n° 03-2015, de résiliation du contrat, quel qu'en soit l'auteur, ou en cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation.

La poursuite des revalorisations futures ainsi que le maintien des conditions de la couverture collective au profit des personnes en cours d'indemnisation à la date de résiliation du contrat devront faire l'objet d'une négociation avec les organismes assureurs conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale. »

■ Est remplacé par :

« Article 5.1 | *Libre choix de l'organisme assureur*

Pour assurer la couverture des risques incapacité, invalidité et décès, les entreprises s'orientent vers l'organisme assureur de leur choix. AG2R Prévoyance (Institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, membre d'AG2R La Mondiale et du GIE AG2R, 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris, Siren 333 232 270) propose aux entreprises qui le souhaitent, un contrat leur permettant de remplir leurs obligations en matière de couverture prévoyance selon les dispositions prévues par le présent avenant et ce, au profit de l'ensemble des salariés (le financement de l'association de gestion AGESP65 mentionné au dernier alinéa de l'article 6 de l'avenant n° 3-2015 ne relevant pas d'opérations de prévoyance, la collecte et le reversement de la cotisation prévue à cet effet ne seront pas assurés par AG2R Prévoyance).

Le régime collectif de prévoyance obligatoire nouvellement défini est précisé en annexe 1 et 2 (taux de cotisations et prestations) du présent avenant et régi pour sa mise en œuvre, par les "Conditions Générales" de l'organisme assureur choisi par l'entreprise.

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires décident de procéder à un réexamen du régime de prévoyance au 1^{er} janvier 2021.

En cas de résiliation du contrat, quel qu'en soit l'auteur, ou en cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours de service sont maintenues jusqu'à leur terme, à leur niveau atteint au jour de la résiliation.

La poursuite des revalorisations futures ainsi que le maintien des conditions de la couverture collective au profit des personnes en cours d'indemnisation à la date de résiliation du contrat devront faire l'objet d'une négociation avec les nouveaux organismes assureurs conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale. »

Cet avenant est applicable à partir du 1^{er} janvier 2020.

Fait à Charenton-le-Pont, le 4 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Taux de cotisation (avenant n° 3-2015)

Les taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

- tranche A : la tranche A de rémunération annuelle est celle limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche B : la tranche B est la tranche de rémunération annuelle comprise entre une et quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Montants des cotisations au 1^{er} janvier 2016 sont :

Non-cadre						
Garantie obligatoire	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,07 %	0,07 %	0,06 %	0,06 %	0,13 %	0,13 %
Rente éducation	0,13 %	0,13 %			0,13 %	0,13 %
Incapacité			0,67 %	0,67 %	0,67 %	0,67 %
Invalidité	0,63 %	0,63 %	0,07 %	0,07 %	0,70 %	0,70 %
Total	0,83 %	0,83 %	0,80 %	0,80 %	1,63 %	1,63 %

Cadre						
Garantie obligatoire	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,69 %	0,69 %			0,69 %	0,69 %
Rente éducation	0,13 %	0,13 %			0,13 %	0,13 %
Incapacité			0,53 %	0,90 %	0,53 %	0,90 %
Invalidité		0,40 %	0,21 %	0,28 %	0,21 %	0,68 %
Total	0,82 %	1,22 %	0,74 %	1,18 %	1,56 %	2,40 %

À compter du 1^{er} janvier 2019, les montants des cotisations évolueront de la manière suivante :

Non-cadre						
Garantie obligatoire	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,21 %	0,21 %			0,21 %	0,21
Rente éducation	0,13 %	0,13 %			0,13 %	0,13
Incapacité			0,67 %	0,67 %	0,67 %	0,67
Invalidité	0,57 %	0,57 %	0,13 %	0,13 %	0,70 %	0,70
Total	0,91 %	0,91 %	0,80 %	0,80 %	1,71 %	1,71 %

Cadre						
Garantie obligatoire	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,77 %	0,69 %			0,77 %	0,69 %
Rente éducation	0,13 %	0,13 %			0,13 %	0,13 %
Incapacité			0,53 %	0,90 %	0,53 %	0,90 %
Invalidité		0,40 %	0,21 %	0,28 %	0,68 %	0,68 %
Total	0,90 %	1,22 %	0,74 %	1,18 %	1,64 %	2,40 %

Au 1^{er} janvier 2016, les entreprises auront la possibilité de souscrire de manière optionnelle :
À l'amélioration de la couverture décès de leurs salariés cadres et non cadres.

Tarifs au 1^{er} janvier 2016 :

	Tranche A	Tranche B
Non-cadre	0,20 %	0,20 %
Cadre	0,30 %	0,30 %

Tarifs à compter du 1^{er} janvier 2019 :

	Tranche A	Tranche B
Non-cadre	0,13 %	0,13 %
Cadre	0,22 %	0,22 %

À la couverture des obligations de maintien de salaire qui leur incombe. La couverture sera à la charge exclusive de l'employeur :

Option possible pour les structures	
Dès la fin des droits de maintien de salaire, soit à compter du 91 ^e jour et jusqu'au 1 095 ^e jour d'arrêt de travail continu, versement d'une indemnité journalière égale à :	100 % du salaire net avec franchise
	3 jours, 30 jours, 60 jours
3 jours : 1,50 % TA 2,50 % TB de cotisation additionnelle	
30 jours : 0,80 % TA 1,28 % TB de cotisation additionnelle	
60 jours : 0,25 % TA 0,33 % TB de cotisation additionnelle	

■ Est remplacée par :

« Annexe 1 Taux de cotisations

Montant des cotisations à compter du 1^{er} janvier 2020 :

Non-cadre						
Garantie obligatoire	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,21 %	0,21 %	–	–	0,21 %	0,21 %
Rente éducation	0,13 %	0,13 %	–	–	0,13 %	0,13 %
Incapacité	–	–	0,67 %	0,67 %	0,67 %	0,67 %
Invalidité	0,57 %	0,57 %	0,13 %	0,13 %	0,70 %	0,70 %
Total	0,91 %	0,91 %	0,80 %	0,80 %	1,71 %	1,71 %

Cadre						
Garantie obligatoire	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,77 %	0,69 %	–	–	0,77 %	0,69 %
Rente éducation	0,13 %	0,13 %	–	–	0,13 %	0,13 %
Incapacité	–	–	0,14 %	0,90 %	0,14 %	0,90 %
Invalidité	0,60 %	0,40 %	–	0,28 %	0,60 %	0,68 %
Total	1,50 %	1,22 %	0,14 %	1,18 %	1,64 %	2,40 %

Souscription optionnelle (décès additionnel) à compter du 1^{er} janvier 2020 :

Cotisation additionnelle	
Option décès	
Cadre	Non-cadre
0,41 % TA/TB	0,62 % TA/TB

Souscription optionnelle (rachat de franchise) à compter du 1^{er} janvier 2020 :

	Cotisation additionnelle (à la charge de l'employeur)			
	Cadre		Non-cadre	
	TA	TB	TA	TB
Rachat 3 jours	1,50 %	2,50 %	1,50 %	2,50 %
Rachat 30 jours	0,80 %	1,28 %	0,80 %	1,28 %
Rachat 60 jours	0,25 %	0,33 %	0,25 %	0,33 %

Assiette des cotisations :

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du salaire brut déclaré par l'employeur à l'administration sociale sur la base des assiettes suivantes :

- tranche A (TA) : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : partie de salaire brut comprise entre une et quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations, le 13^e mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas prises en compte dans l'assiette des cotisations, les avantages en nature et les revenus du capital, ainsi que les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence).

Pendant les périodes de suspension du contrat de travail du salarié donnant lieu à maintien des garanties moyennant paiement des cotisations, la cotisation est assise sur la moyenne des salaires des 12 derniers mois au cours desquels une activité a été exercée. »

Annexe 2 Prestations (avenant n° 3-2015)

Tableau de garanties des prestations régime minimal conventionnel au 1^{er} janvier 2016 :

Garantie en % salaire TA, TB	Base conventionnelle
Garanties décès et garanties annexes	
Célibataire, veuf, séparé judiciairement, divorcé sans enfant à charge	75 % du salaire brut
Marié (non séparé judiciairement), pacsé, concubin notoire sans enfant à charge	100 % du salaire brut
Majoration par enfant à charge	25 % du salaire brut
Décès accidentel	100 % du capital décès
Rente éducation : temporaire, enfant à charge jusqu'à 18 ans ou moins de 26 ans sous condition de poursuite d'études.	10 % du salaire brut jusqu'à 12 ans 15 % du salaire brut de 12 à 18 ans 20 % du salaire brut au-delà de 18 ans Rente minimum fixée à 200 € par mois
Garanties arrêt de travail	
Incapacité temporaire (IJSS)	
Dès la fin des droits à maintien de salaire, soit à compter du 91 ^e jour et jusqu'au 1 095 ^e jour d'arrêt de travail continu, versement d'une indemnité journalière égale à :	100 % du salaire net
Invalidité (vie privée) et incapacité permanente (vie professionnelle)	
Invalidité de 1 ^{re} catégorie	50 % du salaire brut
Invalidité de 2 ^e et 3 ^e catégorie	80 % du salaire brut
Taux d'incapacité permanente > ou égal à 33 % et < à 66 %	80 % du salaire brut × 3 N/2
Taux d'incapacité permanente > ou égal à 66 %	80 % du salaire brut

Module décès optionnel additionnel à la garantie de base au 1^{er} janvier 2016 :

Garanties décès et garanties annexes	
Célibataire, veuf, séparé judiciairement, divorcé sans enfant à charge	300 % du salaire brut
Marié (non séparé judiciairement), pacsé, concubin notoire sans enfant à charge	
Majoration par enfant à charge	
Invalidité absolue et définitive	400 % du salaire brut
Double effet	300 % du salaire brut
Allocation obsèques : en cas de décès du participant, de son conjoint ou d'un enfant à charge (l'allocation est limitée aux frais réellement engagés en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans), versement d'une allocation à la personne ayant pris en charge les frais d'obsèques.	100 % du PMSS

Tableau de garanties des prestations régime minimal conventionnel à compter du 1^{er} janvier 2019 :

Garantie en % salaire TA, TB	Base conventionnelle
Garanties décès et garanties annexes	
Célibataire, veuf, séparé judiciairement, divorcé sans enfant à charge	125 % du salaire brut
Marié (non séparé judiciairement), pacsé, concubin notoire sans enfant à charge	150 % du salaire brut
Majoration par enfant à charge	25 % du salaire brut
Décès accidentel	100 % du capital décès
Rente éducation : temporaire, enfant à charge jusqu'à 18 ans ou moins de 26 ans sous condition de poursuite d'études.	10 % du salaire brut jusqu'à 12 ans
	15 % du salaire brut de 12 à 18 ans
	20 % du salaire brut au-delà de 18 ans
	Rente minimum fixée à 200 €/mois
Garanties arrêt de travail	
Incapacité temporaire (IJSS)	
Dès la fin des droits à maintien de salaire, soit à compter du 91 ^e jour et jusqu'au 1 095 ^e jour d'arrêt de travail continu, versement d'une indemnité journalière égale à :	100 % du salaire net
Invalidité (vie privée) et incapacité permanente (vie professionnelle)	
Invalidité de 1 ^{re} catégorie	50 % du salaire brut
Invalidité de 2 ^e et 3 ^e catégorie	80 % du salaire brut
Taux d'incapacité permanente > ou égal à 33 % et < à 66 %	80 % du salaire brut × 3 N/2
Taux d'incapacité permanente > ou égal à 66 %	80 % du salaire brut

Module décès optionnel additionnel à la garantie de base à compter du 1^{er} janvier 2019 :

Garanties décès et garanties annexes	
Célibataire, veuf, séparé judiciairement, divorcé sans enfant à charge	250 % du salaire brut
Marié (non séparé judiciairement), pacsé, concubin notoire sans enfant à charge	
Majoration par enfant à charge	
Invalidité absolue et définitive	400 % du salaire brut
Double effet	300 % du salaire brut
Allocation obsèques : en cas de décès du participant, de son conjoint ou d'un enfant à charge (l'allocation est limitée aux frais réellement engagés en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans), versement d'une allocation à la personne ayant pris en charge les frais d'obsèques.	100 % du PMSS

Module optionnel rachat de franchise :

En complément, l'employeur pourra souscrire, à sa charge exclusive, une garantie rachat de franchise en remplacement de la franchise de 90 jours continus, soit :

- une franchise de 3 jours d'arrêt de travail continus ;

- une franchise de 30 jours d’arrêt de travail continu ;
- une franchise de 60 jours d’arrêt de travail continu.

■ **Est remplacée par :**

« Annexe 2 Prestations

Tableau des garanties du régime minimal conventionnel dit “base conventionnelle”

À compter du 1^{er} janvier 2020.

Base conventionnelle	Niveau d’indemnisation
Garanties décès et garanties annexes	
Décès toutes causes du salarié Versement en cas de décès du salarié d’un capital au(x) bénéficiaire(s) Capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, dont le montant varie comme suit, selon la situation familiale du salarié à son décès : <ul style="list-style-type: none"> – célibataire, veuf, divorcé, sans enfant à charge : – marié, concubin ou titulaire d’un Pacs, sans enfant à charge : – majoration par enfant à charge : 	50 % TA/TB 67 % TA/TB 17 % TA/TB
Décès accidentel du salarié Versement en cas de décès accidentel du salarié d’un capital supplémentaire au(x) bénéficiaire(s) Un accident est caractérisé par une lésion de l’organisme provoquée par un événement extérieur, soudain, non intentionnel de la part du salarié. Seul est pris en considération, le décès survenant dans les 12 mois suivant la date de l’accident et en sont la conséquence.	100 % du capital décès prévu ci-dessus en fonction de la situation de famille
Rente d’éducation Versement en cas de décès du salarié, d’une rente temporaire au profit des enfants à charge Rente, exprimée en pourcentage du salaire de référence, dont le montant annuel varie comme suit : La rente est versée par quotité mensuelle, tant que l’enfant répond à la définition d’enfant à charge. Elle cesse à la fin du mois au cours duquel il ne remplit plus les conditions et en tout état de cause au décès de l’enfant. La rente est versée directement à l’enfant dès sa majorité ou à son représentant légal ès qualités durant sa minorité.	7 % TA/TB jusqu’au 12 ^e anniversaire, 10 % TA/TB du 12 ^e au 18 ^e anniversaire, 13 % TA/TB du 18 ^e au 26 ^e anniversaire (et au-delà s’il remplit les conditions au sens de la définition d’enfant à charge retenue) Rente minimum fixée à 135 €/mois

Base conventionnelle	Niveau d'indemnisation
Garantie arrêt de travail	
<p>Incapacité temporaire de travail</p> <p>Versement en cas d'arrêt de travail du salarié pour maladie ou accident, pris en charge par la sécurité sociale, d'indemnités journalières complémentaires</p> <p>Indemnités journalières dont le montant est exprimé en pourcentage de la 365^e partie du salaire de référence, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale (SS) et ce,</p> <ul style="list-style-type: none"> – dès la fin des droits à maintien de salaire prévus dans la convention collective nationale pour le personnel en bénéficiant ; – à compter du 91^e jour d'arrêt de travail total et continu, pour le personnel n'ayant pas la condition minimale d'ancienneté requise pour bénéficier des droits à maintien de salaire, prévue par ladite convention collective nationale. <p>Le service des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : au 1095^e jour d'arrêt de travail ; cessation du service des indemnités journalières de la sécurité sociale ; date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale (*) ; décès du salarié ; notification de classement en invalidité ou IPP du salarié par la sécurité sociale. Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.</p>	78 % TA/TB (– SS)
<p>Invalidité</p> <p>Versement en cas d'invalidité du salarié avec classement en 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie telles que définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, d'une rente complémentaire</p> <p>Rente dont le montant annuel est exprimé en pourcentage du salaire de référence sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale (SS) et éventuel salaire à temps partiel :</p> <ul style="list-style-type: none"> – en cas de classement en 1^{re} catégorie d'invalidité : – en cas de classement en 2^e ou 3^e catégorie d'invalidité : <p>Le service de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de la pension de la sécurité sociale ; date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la sécurité sociale.</p>	<p>47 % TA/TB (– SS)</p> <p>75 % TA/TB (– SS)</p>

Base conventionnelle	Niveau d'indemnisation
<p>Incapacité permanente professionnelle (IPP)</p> <p>Versement en cas d'incapacité permanente professionnelle du salarié reconnue par la sécurité sociale, d'une rente complémentaire</p> <p>Rente en cas d'incapacité permanente professionnelle (IPP) suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle dont le montant annuel varie selon le taux d'IPP attribué :</p> <p>– taux d'IPP reconnu par la sécurité sociale > ou = à 33 % et < à 66 % :</p> <p>(« R » étant la rente d'invalidité versée en cas de 2^e catégorie et « N » le taux d'incapacité déterminé par la SS)</p> <p>– taux d'IPP reconnu par la sécurité sociale > ou = 66 % :</p> <p>(montant exprimé en pourcentage du salaire de référence sous déduction de la prestation brute de la SS)</p> <p>Le service de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de la rente de la sécurité sociale ; date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la rente versée par la sécurité sociale.</p>	<p>R x 3/2 N</p> <p>75 % TA/TB (– SS)</p>
<p>(*) La cessation à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ne s'applique pas aux salariés en situation de cumul emploi retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale.</p>	

Module décès optionnel additionnel à la garantie de base conventionnelle à compter du 1^{er} janvier 2020

Garanties décès et garanties annexes	Niveau d'indemnisation
<p>Décès toutes causes du salarié</p> <p>Versement en cas de décès du salarié d'un capital supplémentaire au(x) bénéficiaire(s)</p> <p>Capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, quelle que soit la situation familiale du salarié :</p>	250 % TA/TB
<p>Double effet</p> <p>Versement en cas de décès du conjoint, concubin ou titulaire d'un Pacs d'un second capital aux enfants à charge.</p> <p>Le décès du conjoint, concubin ou titulaire d'un Pacs du salarié, survenant simultanément ou postérieurement au décès du salarié, et au plus tard dans les 12 mois suivant cet événement, entraîne le versement au profit des enfants à charge du conjoint, concubin ou titulaire d'un Pacs, et qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès, d'un capital exprimé en pourcentage du salaire de référence dont le montant est mentionné ci-contre.</p> <p>Ce capital est réparti, par parts égales entre eux, directement aux enfants à charge dès leur majorité, à leurs représentants légaux es qualités durant leur minorité.</p>	300 % TA/TB

Garanties décès et garanties annexes	Niveau d'indemnisation
<p>Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint, concubin ou du partenaire lié par un Pacs survenant au cours du même événement :</p> <ul style="list-style-type: none"> – sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès, – ou lorsque le décès du conjoint, concubin ou du partenaire lié par un Pacs survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié. 	
<p>Invalidité absolue et définitive du salarié</p> <p>Versement par anticipation au salarié d'un capital dont le montant est mentionné ci-contre, sur sa demande.</p> <p>Capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, quelle que soit la situation familiale du salarié :</p> <p>Ce versement anticipé met fin à la garantie décès optionnelle additionnelle ci-dessus.</p>	400 % TA/TB
<p>Frais d'obsèques</p> <p>Versement d'une allocation obsèques en cas de décès du salarié ou dayants droit du salarié</p> <p>En cas de décès du salarié ou d'un ayant droit du salarié (conjoint, concubin ou partenaire de Pacs, ou d'un enfant à charge de plus de 12 ans), il est versé une allocation dont le montant est égal à un pourcentage du PMSS (Plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur) mentionné ci-contre. L'allocation est servie à la personne ayant assumé les frais d'obsèques, sur présentation de la facture (dans la limite des frais réels engagés en cas de décès d'un enfant à charge de plus de 12 ans).</p>	100 % PMSS

Module optionnel – rachat de franchise – à compter du 1^{er} janvier 2020

En complément, l'employeur pourra souscrire, à sa charge exclusive, une garantie rachat de franchise pour que le bénéfice des prestations en cas d'incapacité de travail du salarié, quelle que soit son ancienneté, soit couvert en remplacement de la franchise prévue ci-dessus, après l'une des franchises ci-dessous :

- 3 jours d'arrêt de travail continus ;
- 30 jours d'arrêt de travail continus ;
- 60 jours d'arrêt de travail continus.

Dispositions diverses

■ Définitions :

Conjoint :

On entend par conjoint, l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé(e), non séparé(e) de corps judiciairement.

Concubin :

On entend par concubin la personne vivant en couple avec le salarié au moment de l'événement ouvrant droit à garantie. La définition du concubinage est celle retenue par l'article 515-8 du code civil. De plus, le concubinage doit avoir été notoire et continu pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'à l'événement générateur des garanties. Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune.

Partenaire lié par un Pacs :

Personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515-1 du code civil.

Enfant à charge :

L'enfant à charge est :

- l'enfant du salarié ou de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs, dont la filiation, y compris adoptive, est légalement établie :
 - jusqu'à son 18^e anniversaire, sans condition ;
 - jusqu'à son 26^e anniversaire sous réserve soit :
 - de poursuivre des études ;
 - d'être en apprentissage ou titulaire d'un contrat de professionnalisation ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, stagiaire de la formation professionnelle ;
- l'enfant handicapé du salarié ou de son conjoint, concubin ou de son partenaire lié par un Pacs si, avant son 21^e anniversaire, il est titulaire de la carte d'invalidité civile et bénéficie de l'allocation des adultes handicapés ;
- quel que soit son âge, sauf déclaration personnelle des revenus, l'enfant infirme à charge du salarié ou de son conjoint, concubin ou de son partenaire lié par un Pacs n'étant pas en mesure de subvenir à ses besoins en raison de son infirmité, pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- l'enfant du salarié né "viable" moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

Invalidité absolue et définitive :

Est considéré en état d'invalidité absolue et définitive, le salarié reconnu invalide par la sécurité sociale avec classement en 3^e catégorie d'invalidité ou reconnaissance d'un taux d'incapacité permanente professionnelle égal à 100 %, qui reste définitivement incapable de se livrer à la moindre occupation ou au moindre travail lui procurant gain ou profit.

■ Dévolution du capital en cas de décès du salarié :

Le salarié peut désigner le(s) bénéficiaire(s) du capital, sachant que toute demande de modification de désignation doit être formulée par écrit à l'organisme assureur.

La désignation particulière peut également être établie par acte authentique ou par acte sous seing privé notifié à l'organisme assureur préalablement au décès du salarié.

À défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié notifiée à l'organisme assureur 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, le capital est versé par parts égales entre eux :
 - aux enfants du salarié nés ou à naître, vivants ou représentés comme en matière de succession, dont la filiation, y compris adoptive, est légalement établie ;
 - à défaut de descendance directe, à ses parents ou à défaut, à ses grands-parents survivants ;
 - à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

En cas de décès d'un salarié mineur, le capital est versé aux héritiers. Si le salarié mineur a effectué une désignation particulière de bénéficiaire, celle-ci ne peut pas être prise en compte par l'organisme assureur.

Toutefois, quelle que soit la désignation de bénéficiaire applicable :

- la part de capital correspondant à la majoration pour enfants à charge est versée par parts égales entre ceux-ci, directement aux enfants dès leur majorité ; à leurs représentants légaux à qualités durant leur minorité ;
- lorsque deux personnes, dont l’une avait vocation à succéder à l’autre, périssent dans un même événement, l’ordre des décès est établi par tous moyens. Si cet ordre ne peut être déterminé, la succession de chacune d’elles est dévolue sans que l’autre y soit appelée. Toutefois, si l’un des codécédés laisse des descendants, ceux-ci peuvent représenter leur auteur dans la succession de l’autre.

Un bénéficiaire a la possibilité d’accepter la désignation faite à son profit dans les conditions prévues par la loi. Dans ce cas, cette désignation devient irrévocable et ne pourra être modifiée qu’avec l’accord du bénéficiaire acceptant.

■ Assiette des prestations :

Sauf mention différente dans le tableau des garanties, le salaire de référence est la base de calcul des prestations.

Il est égal au salaire brut soumis aux cotisations sociales, soit le salaire fixe et les rémunérations variables, des 12 derniers mois précédant l’arrêt de travail ou la date du décès.

La base de calcul des prestations est prise en compte dans la limite des tranches de salaires suivantes :

- tranche A (TA) : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : partie de salaire brut comprise entre 1 et quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsque la période de référence n’est pas complète notamment en raison de la date d’effet de la garantie, le salaire de référence annuel est reconstitué à partir des éléments de salaire que le salarié aurait perçus s’il avait travaillé.

Pour le salarié travaillant à temps partiel, le montant des prestations est calculé sur le salaire perçu au titre de l’entreprise. »