

Accord du 17 septembre 2025

relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés cadres

NOR : ASET2550871M

IDCC : 573

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

CGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

CFE-CGC Agro ;

FEC CGT-FO ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Après un travail de refonte et d'amélioration effectué en 2023 sur le régime de prévoyance collectif et obligatoire des salariés non cadres, qui a abouti à la signature de l'accord du 23 octobre 2023, les partenaires sociaux souhaitent, par le présent accord, que les entreprises de la branche des commerces de gros (IDCC 0573) couvrent, dans le cadre de la cotisation prévoyance obligatoire prévue par l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, leurs salariés cadres pour les risques décès, invalidité et incapacité de travail.

Il est, en effet, rappelé que 23,5 % des salariés de la branche sont des cadres^[1]. Leur part est plus importante (27 %) dans les TPE/PME de moins de 50 salariés. Les salariés cadres sont tout autant que les non-cadres confrontés aux différents risques de la vie, alors que souvent, dans ces TPE/PME qui représentent plus de 96 % des entreprises de la branche^[2], seul le risque décès est couvert.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche relatif à la prévoyance des salariés cadres, les partenaires sociaux conviennent que le caractère collectif et obligatoire du régime qu'il institue ne nécessite pas de distinguer les entreprises selon le nombre de salariés qu'elles

[1] Panorama statistique 2023 branche 3044.

[2] Panorama statistique 2023 branche 3044.

emploient et qu'il n'y a dès lors pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises et aux salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044 (IDCC 0573), comprenant, sous réserve de l'application des dispositions conventionnelles qui leur demeurent applicables, les sous-champs du négoce de confiserie (ex-IDCC 1624), du négoce de tissus, tapis et linge de maison (ex-IDCC 1761), ainsi que du négoce de fournitures dentaires (ex-IDCC 0635).

Article 2 | Salariés bénéficiaires

Les bénéficiaires du présent régime de prévoyance sont les salariés cadres des entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1^{er} ci-dessus, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et sans condition d'ancienneté.

Sont visés les salariés « cadres » relevant de l'article 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres soit les salariés cadres des niveaux VII à X.

En outre, il est rappelé, conformément à l'agrément APEC du 20 décembre 2023, que les entreprises visées à l'article 1^{er} ont la faculté de faire bénéficier les salariés, dont l'emploi est classé « au moins au niveau V » de l'accord du 5 mai 1992 sur la classification, du présent régime de prévoyance des « cadres ».

Cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation d'un acte de mise en place précisant ce choix et conforme à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Les salariés bénéficiaires du présent accord ne relèvent pas du régime de prévoyance applicable aux salariés non cadres.

Article 3 | Garanties minimales obligatoires

Le présent accord rend obligatoire pour les entreprises entrant dans son champ d'application, la souscription d'un contrat collectif obligatoire de prévoyance auprès de l'organisme assureur de leur choix.

Ce contrat doit *a minima* couvrir les garanties liées :

- au décès ;
- à l'incapacité temporaire de travail (ITT) ;
- à l'invalidité ou l'incapacité permanente professionnelle suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Afin de faciliter la mise en œuvre du présent accord au sein des entreprises de la branche et en particulier d'accompagner les TPE PME dans l'appropriation de ses dispositions, les partenaires sociaux ont élaboré un guide pratique annexé au présent accord.

Les partenaires sociaux décident de ne pas fixer de taux ou de niveaux minima de garanties ou de prestations et de laisser les entreprises libres de négocier ces éléments auprès de l'organisme assureur choisi dans le respect des dispositions attachées à la cotisation prévoyance cadre obligatoire.

Article 4 | Définition de l'assiette des cotisations et des prestations. Salaire de référence

Le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul des cotisations est constitué par la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale, hors avantages en nature, conformément à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Pour les salariés visés à l'article 5.2.A, les cotisations sont assises sur les revenus effectivement perçus pendant la période de suspension de contrat de travail indemnisée.

Quelle que soit la situation des salariés, l'assiette de calcul des prestations est définie selon les modalités prévues par le contrat collectif d'assurance souscrit par l'entreprise.

Article 5 | Le maintien des droits à garantie

5.1. La portabilité des garanties

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le régime de prévoyance « incapacité, invalidité et décès » mis en place au niveau de la branche est maintenu, dans les conditions prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Ainsi, les salariés couverts par le présent régime bénéficient, sans contrepartie de cotisation, du maintien temporaire de la couverture collective du régime complémentaire de prévoyance en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le maintien des garanties de prévoyance au bénéfice de l'ancien salarié correspond à celles en vigueur dans l'entreprise ; le mécanisme de portabilité étant financé par mutualisation.

Les garanties sont maintenues pour une durée égale à celle du dernier contrat de travail. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

L'employeur signalera le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et devra informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail du salarié.

5.2. Les salariés dont le contrat de travail est suspendu

A. Salariés dont la suspension du contrat de travail est indemnisée

Le bénéfice des garanties est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de leur rémunération ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (organisme assureur) ;
- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunérée par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Les cotisations de l'employeur et des salariés susvisées sont maintenues dans les proportions prévues à l'article 8, pendant la totalité des périodes de suspension du contrat de travail indemnisées (sauf si le contrat d'assurance prévoit un maintien des garanties à titre gratuit).

L'assiette des cotisations et des prestations des salariés visée au titre de ce paragraphe, est égale au salaire de référence tel que défini à l'article 4.

Toutefois et dans le cas où le salarié perçoit un revenu de remplacement, le salaire de référence est constitué dudit revenu de remplacement (indemnité légale), le cas échéant complété d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur.

B. Salariés dont la suspension du contrat de travail est non indemnisée

Le bénéfice des garanties mises en place par le présent accord est suspendu pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu et ne donne lieu à aucune indemnisation.

Sont notamment concernés par cette suspension de garanties les salariés se trouvant dans l'un des cas suivants : congé sabbatique ; congé parental d'éducation ; congé pour création d'entreprise ; congé sans solde tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié.

Pendant la période de suspension du contrat de travail non indemnisée, le salarié qui le souhaite peut opter pour le maintien de la seule garantie décès. Il devra alors s'acquitter intégralement de la cotisation afférente selon les modalités prévues par le contrat collectif d'assurance.

Article 6 | *Organisme assureur*

Les entreprises ont le libre choix de l'organisme assureur (institution de prévoyance, société d'assurance, mutuelle ...) pour la mise en œuvre du présent régime de prévoyance.

Article 7 | *Revalorisation des prestations et changement d'organisme assureur*

Les prestations sont revalorisées dans les conditions prévues par le contrat conclu entre l'organisme assureur et l'entreprise.

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente), continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, conformément à l'article 7-1 de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989 (loi « Évin »), étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Ces engagements seront couverts par l'ancien ou le nouvel organisme assureur.

Article 8 | *Cotisation minimale conventionnelle*

Le présent régime de prévoyance n'institue pas de cotisation conventionnelle supplémentaire à la cotisation patronale obligatoire de 1,5 % de la tranche (T1) de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale.

Pour rappel, la tranche 1 est constituée de la partie du salaire limité au plafond annuel de sécurité sociale et la tranche 2, dans la limite de 8 PASS, de la partie du salaire compris entre 1 et 8 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Dans le cadre de cette cotisation obligatoire, il est rappelé que l'entreprise doit consacrer au moins 0,76 % de cette cotisation au financement de la couverture du risque décès.

Le présent régime de prévoyance oblige les entreprises au sein de la cotisation patronale précitée, à couvrir les salariés « cadres » – outre le risque décès – au titre des deux autres risques que sont l'invalidité et l'incapacité de travail. L'entreprise devra disposer de la part de son organisme assureur de la ventilation des cotisations par risque assuré.

Les partenaires sociaux rappellent que cette cotisation obligatoire doit donc servir à couvrir exclusivement les trois garanties de prévoyance complémentaire définies ci-avant et n'a pas pour objet de couvrir des risques santé.

Il est par ailleurs rappelé que l'entreprise est libre de mettre en place des garanties supplémentaires au bénéfice de ses salariés cadres définis à l'article 2 du présent accord, en matière de couverture des risques décès, incapacité de travail et invalidité afin de consacrer un financement en prévoyance supérieur à la cotisation de 1,5 % susvisée.

Article 9 | Réunions de suivi. Révision. Dénonciation

La CPPNI se réunira une fois par an et plus si nécessaire pour le suivi des mesures prévues par le présent accord.

Pour ce faire, les partenaires sociaux conviennent d'intégrer, dans le cadre du rapport annuel de branche, des indicateurs spécifiques permettant d'évaluer l'application et les effets du présent accord.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 10 | Entrée en vigueur. Formalités de notification et de dépôt. Extension

Il est conclu pour une durée indéterminée, et entrera en vigueur à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, et au plus tôt le 1^{er} juillet 2026.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Si l'équilibre général de l'accord est remis en cause par des exclusions à l'extension ou par des textes législatifs ou réglementaires ultérieurs, les parties conviennent de réexaminer le présent accord dans un délai de trois mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension ou du changement législatif ou réglementaire au regard de l'impossibilité d'assurer la continuité de l'avenant ainsi altéré. La partie la plus diligente saisira alors les autres signataires dans le cadre ainsi défini.

Fait à Paris, le 17 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe Guide pratique

La prévoyance désigne l'ensemble des dispositifs destinés à protéger les salariés contre les conséquences financières des aléas de la vie : maladie, invalidité, accident de travail et décès. Individuelle ou collective, elle permet de compléter les prestations des régimes obligatoires de sécurité sociale.

Après la refonte du régime de prévoyance collectif et obligatoire des salariés non cadres, concrétisée par l'accord du 23 octobre 2023, les partenaires sociaux ont souhaité poursuivre cette dynamique en instaurant un cadre conventionnel dédié à la prévoyance des salariés cadres.

Ces derniers sont, au même titre que les non-cadres, exposés aux risques de la vie. Pourtant, dans de nombreuses entreprises de la branche – notamment les TPE et PME, qui représentent plus de 96 % des structures – seule la couverture du risque décès est généralement mise en place.

Cette annexe a pour vocation d'accompagner de manière pédagogique les entreprises et leurs salariés dans la mise en œuvre de ce cadre conventionnel.

Elle vise à clarifier les principes posés par l'accord, à expliciter les garanties possibles, et à proposer des exemples concrets de répartition des cotisations et de garanties et prestations, afin de faciliter l'appropriation et l'application de ces dispositions au sein des entreprises.

I. Principes généraux posés par l'accord

Salariés bénéficiaires (art. 2)

Sont bénéficiaires du présent régime de prévoyance, en application de l'article 2 de l'accord, les salariés cadres, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et sans condition d'ancienneté, relevant de l'article 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Cela correspond aux salariés classés aux niveaux VII à X de la classification conventionnelle.

À noter :

Les entreprises ont la faculté d'étendre ce régime aux salariés dont l'emploi est classé « au moins au niveau V de la classification » (« anciens articles 36 »). Il conviendra alors de formaliser explicitement cette extension dans l'acte de mise en place du régime au niveau de l'entreprise (accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur). En tout état de cause, la population couverte (catégorie objective) doit être identique dans l'acte de mise en place et le contrat de prévoyance souscrit.

Garanties minimales obligatoires prévues (art. 3)

Le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise doit obligatoirement couvrir, *a minima*, les trois risques classiques de la prévoyance lourde que sont :

- le décès ;
- l'incapacité temporaire de travail ;
- l'invalidité ou l'incapacité permanente professionnelle.

Les définitions de ces garanties et le type de prestations associées sont présentés dans les parties II et III du présent guide.

■ Important : l'accord ne fixe pas de niveau d'indemnisation pour chaque risque. Les entreprises sont libres de négocier ces éléments avec leur organisme assureur, dans le respect des dispositions attachées à la cotisation prévoyance cadre obligatoire (voir ci-après).

Cotisation obligatoire (art. 8)

L'accord ne prévoit aucune cotisation conventionnelle supplémentaire au-delà de la cotisation patronale obligatoire de 1,5 % sur la tranche 1 de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale.

Dans le cadre de cette cotisation patronale obligatoire :

- au moins 0,76 % de la même assiette doit être affecté au financement de la garantie liée au décès ;
- le solde peut être utilisé pour financer les garanties liées à l'incapacité de travail et à l'invalidité.

Attention :

Certains contrats proposés par les organismes assureurs peuvent prévoir, selon les caractéristiques du groupe de salariés assuré (taille, niveau des salaires, niveau des garanties), une cotisation supérieure sur la tranche 1 au taux de 1,50 % ou une cotisation complémentaire sur la tranche 2 qui peut servir aussi à couvrir les risques liés à l'incapacité de travail et de l'invalidité. Par conséquent, l'entreprise est libre de mettre en place des garanties supplémentaires au bénéfice de ses salariés en matière de couverture des risques décès, incapacité de travail et invalidité afin de consacrer un financement en prévoyance supérieur à la cotisation de 1,5 % tranche 1.

■ Important : lorsque les cotisations sont supérieures au taux de 1,5 % de la tranche 1, l'entreprise doit veiller à bien prendre à sa charge exclusive la cotisation minimale obligatoire, le reste pouvant être à la charge partagée avec les salariés.

■ Important : la cotisation obligatoire de 1,5 % doit servir à couvrir exclusivement les trois garanties de prévoyance lourde (décès/invalidité/incapacité) et n'a pas pour objet de couvrir des risques santé.

Mise en conformité du régime d'entreprise et du contrat d'assurance

Si le contrat d'assurance en vigueur ne couvre pas les 3 risques (décès, incapacité et invalidité), l'entreprise doit engager une démarche de mise en conformité à deux niveaux :

- avec votre assureur : faire évoluer le contrat et signer l'avenant, afin d'y intégrer les éventuels risques et garanties manquantes ;
- vis-à-vis de vos salariés et de vos institutions représentatives du personnel :
 - afin d'éviter tout risque de redressement Urssaf, il est nécessaire de modifier l'acte de mise en place et en particulier la DUE (Décision unilatérale de l'employeur) en respectant les formalités dans l'ordre chronologique suivant :
 - a) informer le CSE s'il existe ;
 - b) informer par écrit et de manière individuelle les salariés concernés ;
 - c) respecter un délai de prévenance raisonnable avant l'entrée en vigueur des modifications ;
 - d) remettre à chaque salarié contre signature la nouvelle DUE et la notice d'information établie par les organismes assureurs afin de lui faire connaître les nouvelles caractéristiques de ses droits et garanties de prévoyance.

À noter :

Pour les entreprises ayant conclu un accord collectif, il conviendra de procéder à sa révision, dans le respect des règles de négociation et de modification prévues par le code du travail et l'accord lui-même.

III. Définitions des garanties et prestations possibles

Vous trouverez ci-dessous des informations relatives aux garanties et prestations pouvant être mises en place dans le cadre d'un contrat prévoyance :

Concernant le risque décès

Cette garantie peut prendre plusieurs formes pour protéger financièrement les proches du salarié en cas de décès.

Les principales formes possibles sont les suivantes :

Intitulé de la garantie	Contenu de la garantie
Capital décès	Somme versée en une seule fois aux bénéficiaires désignés selon le formulaire prévu à cet effet (conjoint, enfants, etc.) pour les aider à faire face aux conséquences financières du décès du salarié assuré (rembourser des dettes, maintenir leur niveau de vie, ou toute autre dépense).
Garantie double effet	En cas de décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin survenant postérieurement (dans un certain délai parfois) ou simultanément au décès du salarié, un capital est versé aux enfants à charge.
Rente de conjoint	Vise à protéger le conjoint, le partenaire lié par un Pacs, le concubin survivant en lui versant une rente à échéances régulières après le décès du salarié. Elle est constituée soit d'une rente viagère versée jusqu'au décès du bénéficiaire, soit d'une rente temporaire.
Rente éducation	Permet de pourvoir aux besoins financiers du ou des enfants à charge du salarié décédé, dans le cadre de leurs études notamment, par le versement d'une rente temporaire. Elle peut être fixe, ou bien varier en fonction de l'âge des enfants. Elle est généralement doublée pour les orphelins de père et de mère.
Rente handicap	À pour objet, en cas de décès d'un salarié ayant un enfant handicapé, le versement à ce dernier d'une rente viagère.
Allocation obsèques	Somme versée, en cas de décès du salarié, à la personne ayant réglé les frais d'obsèques sur justificatif de facture acquittée. Le montant est exprimé en pourcentage du PMSS et est limité aux frais réels. Cette prestation peut être versée en cas de décès du salarié mais aussi à l'occasion du décès de son conjoint (concubin, partenaire lié par un Pacs) et/ou de ses enfants à charge.

À savoir :

Dans le respect du cadre défini par l'accord, l'entreprise peut choisir de prévoir et combiner plusieurs de ces garanties et prestations au sein de son contrat d'assurance, afin de répondre au mieux aux attentes de ses salariés tout en tenant compte de ses propres capacités budgétaires.

Par exemple, il est possible d'associer un capital décès et une rente éducation, ou encore de prévoir un capital décès et une allocation obsèques et ce, à cotisations égales. D'autres combinaisons sont possibles, selon les objectifs de protection sociale souhaités par l'entreprise et ses salariés.

Une vigilance particulière doit être portée à la désignation des bénéficiaires en cas de décès. Pour la prestation en capital, un formulaire explicatif établi par l'assureur est à remplir afin que

l'organisme verse la prestation décès à la personne répondant à la volonté claire et non équivoque du salarié.

Par ailleurs, pour les autres garanties décès (rente de conjoint, rente éducation...), ci-après et à titre indicatif, des exemples de définitions des bénéficiaires pouvant figurer dans les contrats de prévoyance :

■ Enfants à charge : les enfants du salarié, dont la filiation, y compris adoptive, est légalement établie, remplissant les conditions suivantes :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire et sous conditions soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (centre national d'enseignement à distance) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi inscrits auprès de France Travail soit comme demandeurs d'emploi ou soit stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

■ Conjoint : conjoint de l'assuré marié, non séparé de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil), ni divorcé par un jugement définitif.

■ Partenaire lié par un Pacs : personne, quel que soit son sexe, ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, sous réserve qu'il ne soit pas rompu de fait à la date du sinistre.

■ Concubin : personne, quel que soit son sexe, vivant au même domicile que le salarié, de façon notoire et permanente depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit à prestations, sous réserve que les concubins ne soient, ni l'un ni l'autre, mariés ou liés par un Pacs ; aucune durée n'est exigée si un enfant, reconnu par le salarié, est né ou adopté de cette union.

(Voir page suivante.)

Concernant le risque incapacité temporaire de travail

L'incapacité temporaire de travail (ou ITT) désigne la situation du salarié qui se retrouve en arrêt de travail, dans l'incapacité d'exercer son activité du fait d'une maladie ou d'un accident, d'origine privée ou professionnelle.

Incapacité de travail	<p>Pendant cette période d'arrêt de travail, prescrit par un médecin, la garantie de prévoyance ITT prévoit le versement d'indemnités journalières à l'assuré en cas d'incapacité temporaire de travail due à une maladie ou un accident, d'origine privée ou professionnelle.</p> <p>La garantie de prévoyance ITT va organiser le maintien de tout ou partie du salaire en complément des indemnités journalières versées par la sécurité sociale^[1] (50 % du salaire brut plafonné dans la limite de 1,4 Smic). Sur ce point, il est rappelé que le décret n° 2025-160 du 20 février 2025 vient abaisser le plafond de revenus pris en compte dans le cadre du calcul des IJSS d'1,8 à 1,4 Smic, pour les IJSS versées au titre d'arrêts de travail ayant débuté depuis le 1^{er} avril 2025.</p> <p>La garantie prévoyance ITT intervient en relais aux obligations des employeurs en matière de maintien de salaire pour les salariés avec 1 an d'ancienneté et plus.</p> <p>À noter : l'article 6 de l'avenant I relatif aux cadres fixe les modalités conventionnelles relatives au complément employeur en matière de durées d'indemnisation notamment.</p> <p>Le contrat de prévoyance peut prévoir une franchise, c'est-à-dire un délai avant le début de l'indemnisation par l'assureur.</p> <p>Exemple 1 : une franchise de 60 jours signifie que l'indemnisation ne débute qu'à partir du 61^e jour d'arrêt. Cet exemple est donné à titre indicatif : la durée de la franchise peut varier d'un contrat à l'autre, selon les assureurs.</p> <p>Exemple 2 : articulation des différentes indemnités entre elles (IJSS, complément employeur et garantie de prévoyance ITT). Prenons l'exemple d'un salarié cadre ayant 6 ans d'ancienneté, arrêté 6 mois pour maladie de droit commun (180 jours). L'entreprise a souscrit une garantie incapacité de travail qui prend le relais du complément employeur.</p>		
	Période de l'arrêt	Dispositif mobilisé	Précisions
	Jours 1 à 3	Complément employeur	Maintien à 100 % dès le 1 ^{er} jour
	Jours 4 à 120	IJSS + complément employeur	Début des IJSS Maintien à 100 % du salaire pendant 4 mois (sous déduction des IJSS)
	Jours 121 à 180	IJSS + garantie prévoyance ITT	La prévoyance ITT prend le relais selon les conditions fixées au contrat d'assurance quant au niveau de la garantie (sous déduction des IJSS et de l'éventuel complément employeur résiduel).
[1] Indemnités journalières versées par la sécurité sociale (IJSS).			

Concernant le risque invalidité ou incapacité permanente professionnelle

Il est rappelé que :

Invalidité	<p>L'invalidité est reconnue lorsque la capacité de travail ou de gain d'une personne est réduite d'au moins 66 % (deux tiers) de manière permanente, souvent à la suite d'un accident ou d'une maladie non professionnelle.</p> <p>L'invalidité est classée en 3 catégories par la sécurité sociale selon le degré de réduction de la capacité de travail :</p> <ul style="list-style-type: none">– invalidité de 1^{re} catégorie : la personne est capable de travailler mais avec une réduction significative de ses capacités ;– invalidité de 2^e catégorie : la personne est dans l'incapacité de travailler ;– invalidité de 3^e catégorie : la personne est non seulement incapable de travailler, mais elle a également besoin d'une assistance pour les actes ordinaires de la vie. <p>L'incapacité permanente professionnelle survient lorsqu'une personne ne peut plus exercer son activité professionnelle de manière définitive à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. L'incapacité peut être partielle (IPP) ou totale (IPT), et elle est évaluée par le médecin-conseil de la sécurité sociale.</p> <p>En fonction du taux d'incapacité ou d'invalidité, le salarié perçoit une indemnité ou une rente.</p> <p>En moyenne, la sécurité sociale verse 50 % du salaire correspondant aux 10 meilleures années de l'invalidé avant son arrêt de travail.</p> <p>Les origines professionnelles sont mieux prises en charge avec un taux d'incapacité permanente (taux d'IPP) déterminé par la sécurité sociale.</p> <p>À noter : le salarié en arrêt de travail n'ayant pas repris son activité professionnelle au plus tard au bout de 3 ans (soit 1095 jours), basculera en invalidité après notification par la sécurité sociale et sera indemnisé à ce titre par la sécurité sociale.</p> <p>La garantie prévoyance Invalidité/Incapacité permanente professionnelle prévoit donc le versement d'une rente en complément de la pension versée par la sécurité sociale.</p> <p>Comme pour l'incapacité de travail, l'objectif est de procurer un revenu de remplacement au salarié invalide.</p>
------------	--

À savoir :

En cas d'invalidité absolue et définitive (invalidité plus grave), le capital prévu pour le risque décès est versé par anticipation au salarié.

III. Exemples de garanties, de prestations et de répartition de la cotisation prévoyance cadres pouvant être mises en place au sein des entreprises

Exemple de tableau de garanties et cotisations

Ici l'entreprise a souscrit un contrat de prévoyance auprès d'un assureur pour couvrir ses salariés en cas d'arrêt de travail (incapacité temporaire de travail), d'invalidité ou de décès avec plusieurs options au choix du salarié. Chaque option détermine le niveau de garantie appliqué à chaque tranche de salaire.

Le tableau présenté en exemple reprend les risques couverts et les garanties souscrites (sans préciser le niveau) avec le coût associé par garantie choisie (taux de cotisation assise sur des tranches de salaires).

Garantie	Régime à 2 options au choix du salarié					
	OPTION 1			OPTION 2		
	T1 (0 à 1 PASS)	T2 (1 à 4 PASS)	T2 (4 à 8 PASS)	T1 (0 à 1 PASS)	T2 (1 à 4 PASS)	T2 (4 à 8 PASS)
Décès (ou IAD) toutes causes	0,83 %	0,83 %	0,83 %	0,52 %	0,52 %	0,52 %
Double effet						
Décès (ou IAD) accidentel	0,21 %	0,21 %	0,21 %	0,13 %	0,13 %	0,13 %
Rente éducation	-	-	-	0,39 %	0,39 %	0,39 %
Frais d'obsèques	0,03 %	-	-	0,03 %	-	-
Incapacité temporaire	0,23 %	0,61 %	0,61 %	0,23 %	0,61 %	0,61 %
Invalidité	0,20 %	0,53 %	0,53 %	0,20 %	0,53 %	0,53 %
TOTAL	1,50 %	2,18 %	2,18 %	1,50 %	2,18 %	2,18 %

PASS = plafond annuel de la sécurité sociale. **IAD** = Invalidité Absolue et définitive.

T1 = Tranche 1 = Tranche de salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale française.

T2 = Tranche 2 = Tranche de salaire comprise entre une et huit fois ce plafond.

Il convient de se référer aux conditions générales pour connaître les modalités relatives à l'assiette de cotisations.

Dans l'exemple présenté, le salarié a la possibilité de choisir, pour la couverture du risque décès et à cotisation égale, entre deux options de garanties en fonction de sa situation personnelle (présence d'enfants à charge, besoin de protection renforcée, etc.)

La principale différence entre les deux options porte sur la structure de la garantie décès :

- option 1 privilégie un capital décès renforcé ;
- option 2 propose un capital décès plus modéré, mais y ajoute une rente éducation, ce qui peut être plus adapté à une situation familiale.

Ainsi, ici, le salarié ayant des enfants à charge pourra être davantage incité à choisir l'option 2, qui inclut une rente éducation en cas de décès, même si le capital décès y est légèrement inférieur à celui de l'option 1.

Ce choix est individuel et volontaire, et peut être exprimé lors de l'adhésion au contrat ou à chaque échéance annuelle.

■ **Rappel** : le tableau présenté est un exemple indicatif : les garanties et les taux varient selon le contrat négocié avec l'assureur.

L'entreprise est tenue de financer *a minima* et à sa charge exclusive, une cotisation de 1,5 % sur la tranche 1 (T1) du salaire, couvrant les risques décès, incapacité et invalidité.

Elle peut toutefois choisir d'aller au-delà de ce minimum, afin de proposer des garanties renforcées à ses salariés, comme illustré dans l'exemple présenté ici.

Toute mise en place doit respecter les dispositions prévues par l'accord de branche.

■ **Attention** : certains assureurs peuvent présenter les garanties en faisant référence aux tranches A, B et C, qui sont des équivalents aux tranches T1 et T2 :

- tranche A : jusqu'à 1 PASS – équivalent à T1 ;
- tranche B : de 1 à 4 PASS – incluse dans T2 ;
- tranche C : de 4 à 8 PASS – incluse dans T2.

PASS = Plafond annuel de la sécurité sociale (47 100 € en 2025, à titre indicatif).

Exemples de prestations versées

Les exemples ci-dessous sont purement illustratifs.

Les garanties, les cotisations appelées et les montants versés dépendent du contrat de prévoyance souscrit par l'entreprise auprès de son assureur.

Cas 1 : versement d'un capital décès par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive

Le salarié est célibataire avec un enfant à charge de 15 ans.

Il est placé en invalidité 3^e catégorie.

Le salarié perçoit un salaire annuel brut de 35 000 €.

L'entreprise a souscrit, en matière de garantie décès/IAD le versement d'un capital de 440 % du salaire annuel brut, soit 440 % de 35 000 €.



Salarié(e) célibataire
avec 1 enfant à charge de 15 ans
ayant un salaire annuel brut de 35 000 €

Régime
uniforme

Capital versé par anticipation	154 000 €
TOTAL	154 000 €

Nota : lorsqu'un assuré est mis en invalidité de 3^e catégorie de la sécurité sociale, il se trouve médicalement dans l'impossibilité absolue et irréversible d'assurer son activité professionnelle, ouvrant ainsi droit à la perception de son propre capital décès par anticipation dans la plupart des contrats d'assurance.

Cas 2 : versement d'un capital décès et capital supplémentaire

Le salarié est marié avec un enfant à charge de 13 ans.

Il décède dans un accident de voiture avec son conjoint.

Le salarié perçoit un salaire annuel brut de 45 000 €.

L'entreprise a souscrit un contrat de prévoyance incluant en matière de garantie décès plusieurs garanties renforcées :

- capital décès équivalent à 350 % du salaire annuel brut de 45 000 € ;
- capital supplémentaire « accident » ;

Nota : la garantie « capital supplémentaire accident » prévoit que si le décès du salarié résulte d'un accident (et non d'une maladie ou d'une cause naturelle), un capital additionnel est versé aux bénéficiaires désignés.

Ce capital est généralement calculé en pourcentage du salaire annuel brut et peut doubler ou majorer significativement le capital décès de base.

- un capital double effet ;
- une allocation « frais d'obsèques » de 200 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- une rente éducation, exprimée en % du salaire annuel brut selon ce qui suit :
 - par enfant à charge âgé de moins de 11 ans = 10 % ;
 - par enfant à charge âgé de 11 à 17 ans = 15 %, dans l'exemple : 45 000 € × 15 % = 6 750 €/an pour l'enfant à charge âgé de 13 ans ;
 - par enfant à charge âgé de 18 à 25 ans sous conditions d'études = 20 %.

La rente éducation est versée jusqu'à un âge limite prévu au contrat d'assurance.



Salarié(e) marié(e)
avec 1 enfant à charge de 13 ans
ayant un salaire annuel brut de 45 000 €

Régime
uniforme

Capital décès	157 500 €
Capital supplémentaire « accident »	157 500 €
Capital supplémentaire « double effet »	157 500 €
TOTAL	472 500 €
Allocation pour les frais d'obsèques	+ 200 % PMSS
Rente d'éducation (versée chaque année)	+ 6 750 €/an

Exemples de coût pour l'entreprise et le salarié

Cas 1 :

Le salarié cadre perçoit une rémunération mensuelle brute de 4 500 €.

Les taux de cotisation sont les suivants :

Garantie	Régime uniforme		
	T1 (0 à 1 PASS)	T2 (1 à 4 PASS)	T2 (4 à 8 PASS)
Décès (ou IAD) toutes causes	0,82 %	0,82 %	-
Double effet			
Décès (ou IAD) accidentel	0,22 %	0,22 %	-
Frais d'obsèques	0,03 %	-	-
Incapacité temporaire	0,23 %	0,61 %	-
Invalidité	0,20 %	0,53 %	-
TOTAL	1,50 %	2,18 %	-

Il est rappelé que la cotisation de 1,5 % tranche 1 est à la charge de l'employeur.

La cotisation complémentaire sur la tranche 2 est dans la décision unilatérale de l'employeur (DUE) répartie de manière égalitaire entre le salarié cadre et l'employeur soit 50/50.

Pour rappel, le plafond mensuel de la sécurité sociale est en 2025 de 3 925 €.

Montant brut mensuel à la charge de l'employeur et du salarié :

Assiette	Taux	Employeur	Salarié
T1 = 3 925 €	1,5 %	58,87 €	—
T2 = 575 €	2,18 %	6,27 €	6,27 €
Total		65,14 €	6,27 €

Cas 2 :

Dans ce second exemple le contrat d'assurance prévoit sur la tranche 1 un taux de 2,5 % et un taux sur la tranche 2 de 2,18 %.

Il est rappelé que la cotisation de 1,5 % tranche 1 est à la charge de l'employeur. Les 1 % supplémentaires sur la tranche 1 sont à la charge du salarié et la cotisation sur la tranche 2 est répartie de manière égalitaire entre le salarié cadre et l'employeur soit 50/50.

Montant brut mensuel à la charge de l'employeur et du salarié :

Assiette	Taux	Employeur	Salarié
T1 = 3 925 €	2,50 %	58,87 €	39,25 €
T2 = 575 €	2,18 %	6,27 €	6,27 €
Total		65,14 €	45,52 €