



Régime Prévoyance
CCN des Entreprises de Services
à la Personne (IDCC 3127)





Acte fondateur

Régime Prévoyance







L'accord du 6 février 2025

(accord étendu, JORF n°0002 du 3 janvier 2026)

Entrée en vigueur le 1^{er} mai 2026

- ▶ Cet accord institue un **régime obligatoire de prévoyance** afin d'apporter une protection financière aux salariés non-cadres et à leur famille en cas de décès ou d'invalidité du salarié
- ▶ **Champ d'application** : ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012.
- ▶ **Bénéficiaires** : les salariés non-cadres ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, travaillant dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne, quelle que soit la nature de leur contrat de travail. L'adhésion de ces salariés non-cadres au régime conventionnel de prévoyance mis en place dans l'entreprise est obligatoire.
- ▶ **Recommandation** : KLESIA Prévoyance , AG2R Prévoyance et Ocirp

Les garanties conventionnelles **en cas de Décès** du salarié non-cadre

Capital décès / Invalidité Absolue et Définitive (versement du capital décès par anticipation)	Double Effet (décès simultané ou postérieur du conjoint)	Frais d'obsèques (en cas de décès du salarié)	Rente éducation Jusqu'au 18 ^{ème} anniversaire (ou 26 ^{ème} si poursuite d'études) Viagère pour les enfants reconnus en invalidité (2 ou 3) ou bénéficiaire de l'AAH
100% du Salaire de Référence Quelle que soit la situation de famille	Doublement du capital décès	100% du PMSS (4005 € au 1 ^{er} janvier 2026)	10% du Salaire de Référence Doublée si orphelin de père et de mère
 <ul style="list-style-type: none">• Capital décès : aux bénéficiaires définis contractuellement ou désignation particulière• IAD : à l'assuré	 <p>Aux enfants restant à charge au moment du décès du conjoint (répartition à parts égales)</p>	 <p>A la personne ayant réglé les frais d'obsèques</p>	 <ul style="list-style-type: none">• à la personne qui assume la charge de l'enfant ;• à l'enfant lui-même s'il est majeur ;• le cas échéant au représentant légal.



Régime de base Sécurité sociale : capital décès forfaitaire (4009 € au 1^{er} avril 2026)

Les garanties conventionnelles **en cas d'Invalidité** du salarié non-cadre

Versement d'une rente d'invalidité en complément de la pension d'invalidité versée par la Sécurité sociale. Elle permet ainsi de compenser totalement ou en partie la perte de revenu du salarié.

Trois catégories d'invalidité:

1^{ère} catégorie : la personne est capable d'exercer une activité rémunérée mais sa capacité de gain est réduite de plus de deux-tiers.

2^{ème} catégorie : la personne est absolument incapable d'exercer une profession quelconque (le retour à l'emploi reste possible à condition que le médecin du travail déclare la personne apte)

3^{ème} catégorie : la personne est absolument incapable d'exercer une profession quelconque et a besoin de l'assistance d'une tierce personne* pour effectuer les actes ordinaires de la vie. (le retour à l'emploi reste possible à condition que le médecin du travail déclare la personne apte).

**1^{ère} catégorie
(ou taux IPP entre 33% et 66%)**

33% du Salaire de Référence
(y compris rente SS)

**2^{ème} ou 3^{ème} catégorie
(ou taux IPP > 66%)**

60% du Salaire de Référence
(y compris rente SS)

Le total des revenus de remplacement (pension d'invalidité de la Sécurité sociale + rente d'invalidité) ne peut être supérieur au salaire perçu au moment de l'arrêt de travail



Pensions d'invalidité versées par la Sécurité sociale

Salarié : montants des pensions d'invalidité au 1er janvier 2026

Catégorie de pension	Calcul de la pension en % sur la base du salaire annuel moyen perçu pendant les 10 meilleures années d'activité	Montant mensuel minimum	Montant mensuel maximum
Pension d'invalidité de 1re catégorie	30 %	338,31 €	1 201,50 €
Pension d'invalidité de 2e catégorie	50 %	338,31 €	2 002,50 €
Pension d'invalidité de 3e catégorie	50 % + majoration pour tierce personne	338,31 € + 1 288,13 €	2 002,50 € + 1 288,13 €

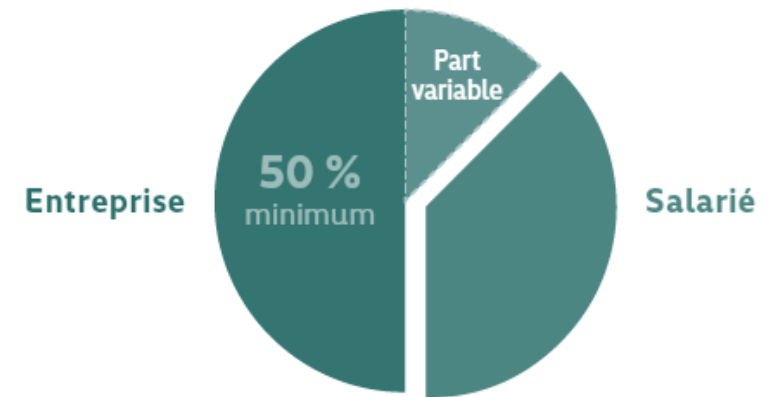
Les **taux de cotisations** du régime conventionnel

Garanties	Tranche 1	Tranche 2
Capitaux décès / IAD	0,23%	0,23%
Frais d'obsèques	0,01%	0,01%
Rente éducation	0,11%	0,11%
Invalidité permanente Cat.1	0,10%	0,15%
Invalidité permanente Cat.2&3	0,35%	0,56%
Reprise de passifs	0,10%	0,10%
TOTAL	0,90%	1,16%

Exemples de coût mensuel :

- **Salaire de 1600 €** : $1600 * 0,90\% = 14,40$ € par mois dont 7,20 € à la charge de l'employeur et 7,20 € à la charge du salarié
- **Salaire de 2000 €** : $2000 * 0,90\% = 18$ € dont 9 € à la charge de l'employeur et 9 € à la charge du salarié

- ▶ les cotisations sont réparties entre l'employeur (50%) et le salarié (50%)



Les 50 % à la charge de l'employeur constituent un minimum pouvant être amélioré par une des modalités prévues par l'article 911-1 du code de la Sécurité sociale (*accord d'entreprise, référendum, décision unilatérale de l'employeur*).

Les organismes assureurs co-recommandés se sont engagés sur un **maintien des taux pendant 3 ans à compter de la date d'effet de l'accord** (à législation sociale et fiscale constante).

Autres dispositions

- ▶ Le **salaire de référence** , servant au calcul de vos prestations est égal à l'ensemble des rémunérations brutes, y compris primes, gratifications et rappels de salaire perçus par le salarié au cours des 12 derniers mois civils précédant celui au cours duquel est intervenu l'événement entraînant la mise en œuvre des garanties, limité aux tranches 1 (fraction du salaire n'excédant pas le Plafond Annuel de la Sécurité sociale) et 2 (part de la rémunération entre 1 et 8 Plafonds Annuels de la Sécurité sociale), soumises à cotisations sociales.

- ▶ **Reprise des encours** : les organismes assureurs garantissent les prestations suivantes :
 - ▶ pour les entreprises précédemment couvertes par un contrat d'assurance :
 - la revalorisation des prestations en cours de services et de l'assiette des garanties décès ;
 - l'éventuel différentiel de garanties des salariés en arrêt de travail à la date de mise en place du nouveau contrat ;

 - ▶ pour les entreprises non précédemment couvertes par un contrat d'assurance :
 - la prise en charge de la garantie décès pour les salariés avec un arrêt de travail en cours à la date de mise en place du nouveau contrat ;
 - la prise en charge de la garantie invalidité pour les salariés avec un arrêt de travail en cours à la date de mise en place du nouveau contrat.

Autres dispositions

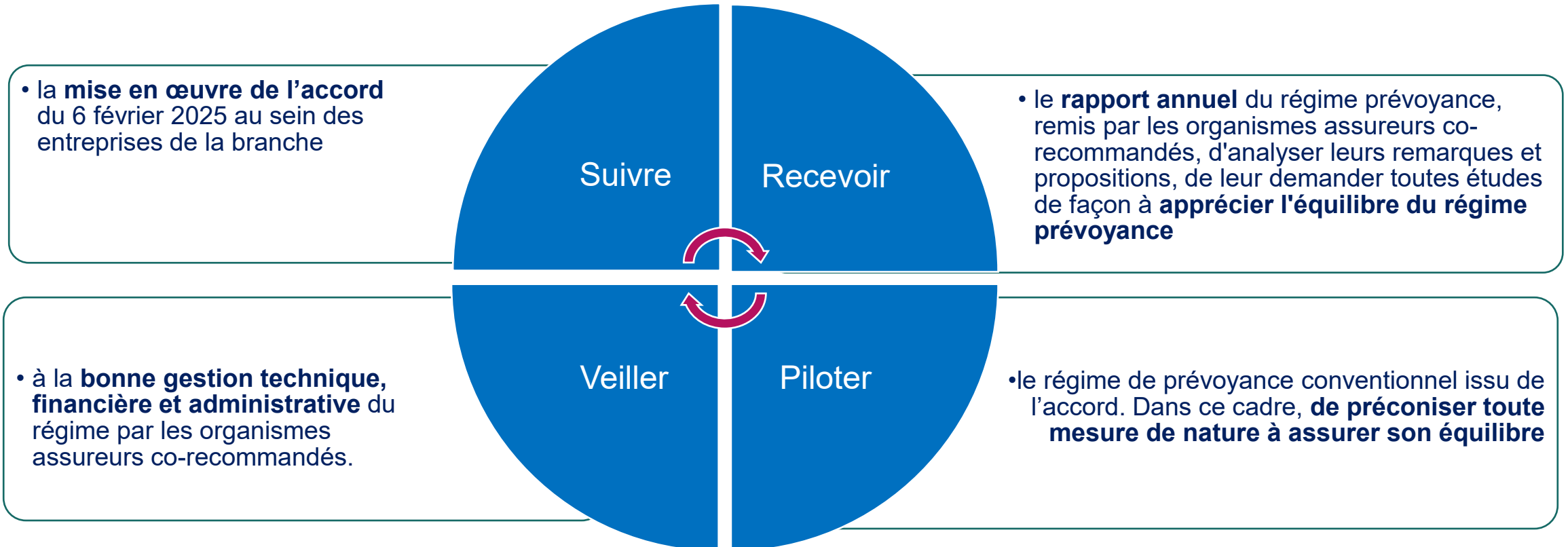
- ▶ **Portabilité des garanties conventionnelles de prévoyance** : les salariés bénéficient, du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage (maximum 12 mois).
- ▶ **Période de suspension du contrat de travail** : Sauf lorsque ces périodes donnent lieu à maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur, ou à versement d'un revenu de remplacement (par exemple : allocation d'activité partielle), ou à versement d'indemnité journalière complémentaire financé pour partie par l'employeur, les garanties du salarié sont suspendues lorsque son contrat de travail est suspendu, notamment à l'occasion :
 - d'un congé sabbatique visé au code du travail ;
 - d'un congé pour création d'entreprise visé au code du travail ;
 - d'un congé parental d'éducation visé au code du travail ;
 - ou en cas de tout congé sans solde légal du salarié visé par le code du travail.

La suspension intervient à la date de cessation de l'activité professionnelle, et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord. Pendant la période de suspension de la garantie, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé

Si la suspension du contrat de travail est due à une période d'activité partielle, les cotisations seront payées sur la base du salaire qui aurait été perçu en l'absence de mise en œuvre de l'activité partielle. Les prestations seront alors payées sur la base de cette même assiette reconstituée.

Un pilotage paritaire du régime mutualisé

Une commission paritaire de suivi en charge de contrôler la mise en œuvre des dispositions conventionnelles, surveiller son équilibre financier, négocier l'adaptation des garanties, du niveau de cotisations et des frais de gestion du régime.



Un pilotage permettant à la Branche :

Garantir la pérennité du régime

Anticiper les éventuels ajustements, dans le cadre d'une politique d'équilibre technique des dispositifs de protection sociale et de maîtrise budgétaire.



Haut Degré de Solidarité

**Prévention, Action Sociale et Droits
non contributifs**

29/04/2026

Degré Elevé de Solidarité

Une partie de la cotisation au régime de prévoyance est affectée au financement de prestations à caractère non directement contributif.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) détermine les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale. Il peut s'agir :


- de faire bénéficier des prestations les salariés exclus du régime du fait de leur statut (apprentis, contrats courts...), en prenant en charge tout ou partie de la cotisation ;
- d'actions de prévention des risques et de promotion de la santé, telles que des coachings sur le stress, le sommeil ou l'alimentation, des ateliers d'échauffement pour prévenir les TMS, des dispositifs de soutien psychologique, etc. ;
- des prestations d'action sociale (aide aux aidants, aide financière d'urgence, hébergement d'un adulte handicapé...).

A cet effet, les partenaires sociaux ont décidé de constituer un **Fonds de gestion du degré élevé de solidarité** (« Fonds DES »).

- Ce Fonds de gestion du degré élevé de solidarité est dédié spécifiquement aux entreprises et aux salariés de la CCN des entreprises des services à la personne ayant rejoint le régime de prévoyance des assureurs co-recommandés.
- Il est alimenté par 2% des cotisations prévoyance versées au titre de l'année par les entreprises adhérentes aux organismes co-recommandés.



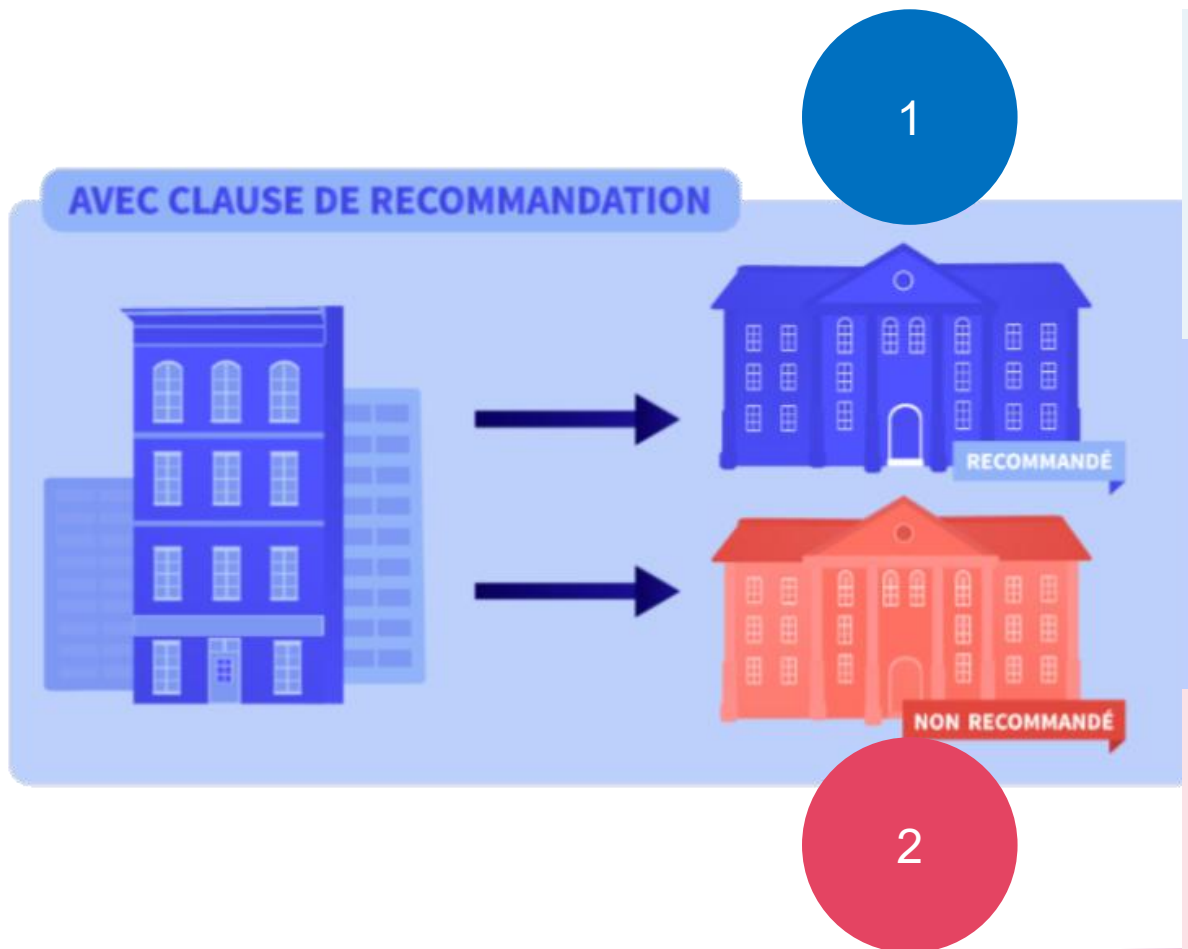
Les entreprises qui ne rejoignent pas les organismes co-recommandés doivent affecter 2 % des cotisations de leur régime de prévoyance à des actions similaires.



Quelles solutions pour l'ESAP ?

Régime Prévoyance

Au **1^{er} mai 2026 au plus tard**, les Entreprises de Services à la Personne devront conclure un contrat de prévoyance conforme avec un assureur



L'entreprise **peut adhérer au contrat proposé par l'organisme recommandé.**

Cette **solution « clé-en-main »** lui permet de bénéficier des tarifs négociés au préalable par la branche, du pilotage du régime par les partenaires sociaux, et de s'assurer de la conformité du contrat aux obligations conventionnelles.



L'employeur a pour obligation de remettre à chaque salarié la notice d'information des garanties de prévoyance souscrites par l'entreprise.

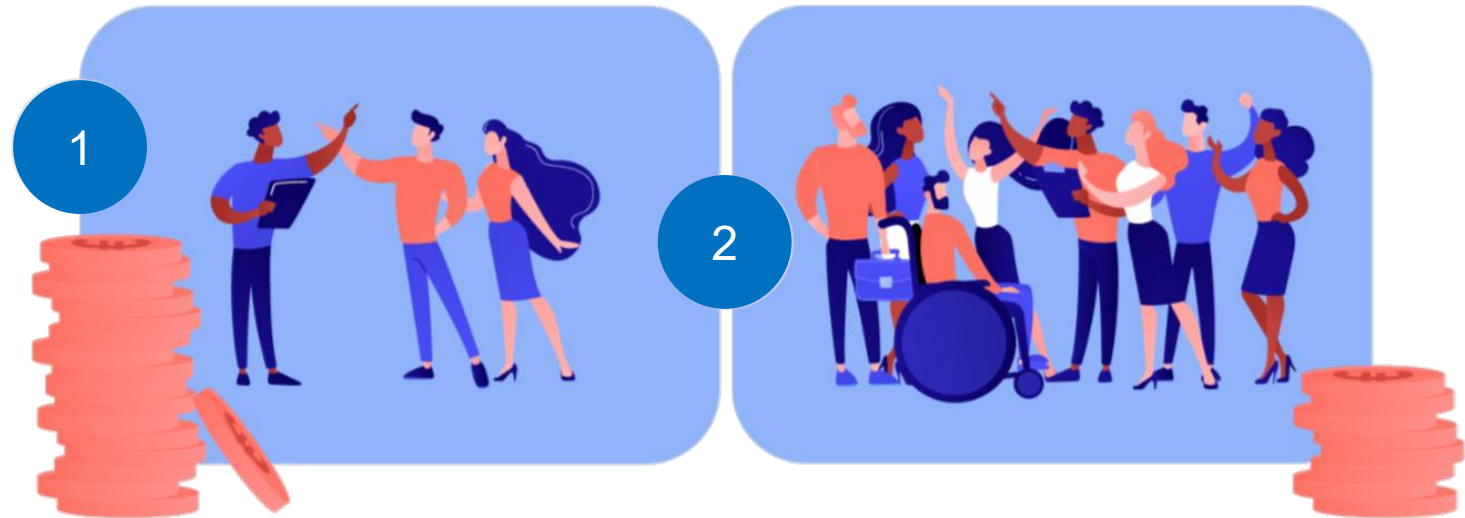
Si la branche a recommandé des organismes mais que l'entreprise préfère passer un contrat avec un autre assureur, **elle devra veiller à ce que le contrat respecte bien les dispositions de l'accord**, y compris les prestations relevant du « degré élevé de solidarité » et les modalités de financement associées.

Adhérer au contrat de branche réduit les risques financiers, grâce au mécanisme de mutualisation

L'équilibre financier d'un régime de prévoyance repose en partie sur le nombre des individus couverts.

Plus le collectif est important, plus le volume des contributeurs est élevé, et plus sa capacité à absorber le coût des dépenses est forte.

À l'inverse, un régime couvrant un collectif réduit sera déséquilibré dès qu'un événement coûteux surviendra (par exemple le versement, pendant plusieurs années, d'une rente invalidité ou d'un capital décès).



Les entreprises qui décident de rejoindre le contrat de l'organisme recommandé par la branche **partagent les risques entre elles.**

Ce large périmètre de mutualisation permet, notamment aux PME, de limiter les risques de déséquilibre financier.



Nos solutions

Avec KLESIA, vous avez :

- ▶ Une **offre 100% conforme à vos obligations conventionnelles pour vos salariés non-cadres** pilotée par la branche.
Les dispositions conventionnelles évoluent ! Aucun souci, votre contrat est automatiquement mis en conformité.
- ▶ Une **offre dédiée pour vos salariés cadres** respectant les 1,50% T1 de cotisations à la charge de l'employeur
- ▶ Une **adhésion en toute simplicité** : nos équipes commerciales à votre disposition pour une adhésion clé en main
- ▶ Pas de questionnaire médical à l'adhésion
- ▶ Une **gestion 100% interne** : nos équipes à vos côtés, déclaration des bénéficiaires en cas de décès en ligne, espaces sécurisés dématérialisés pour les entreprises et cabinets comptables ...
- ▶ Des **services accessibles dès l'adhésion** pour l'employeur et pour les salariés

Vos interlocuteurs commerciaux

France métropole

Damien Bery
damien.bery@klesia.fr

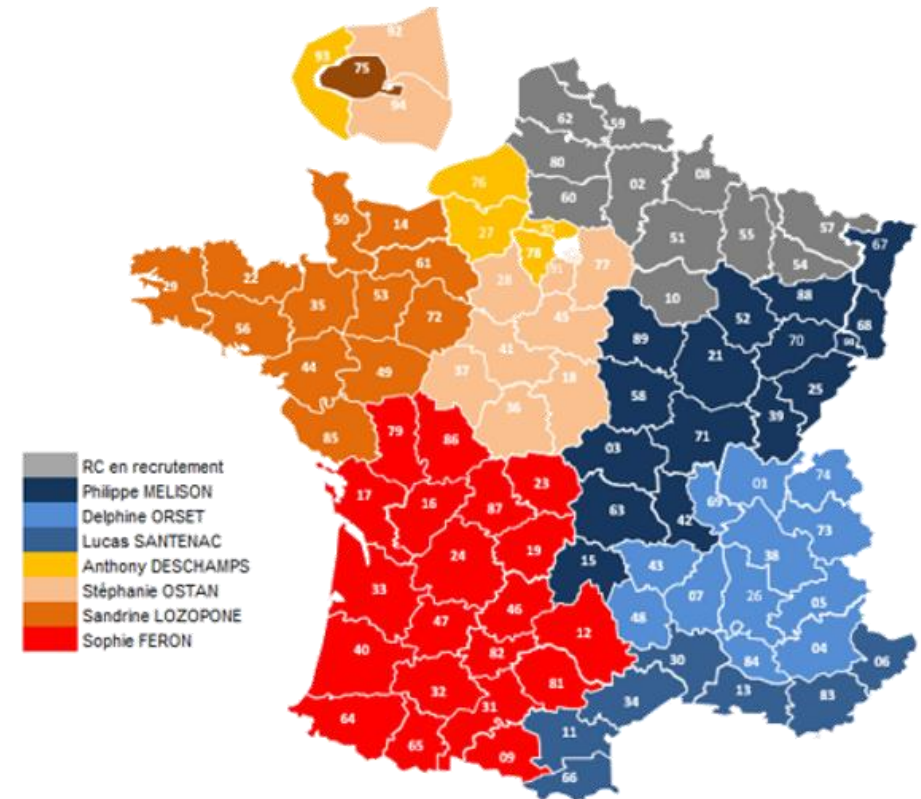
Jean-Philippe Ancelet
jeanphilippe.ancelet@klesia.fr

En cours de recrutement			
Philippe Melison	philippe.melison@klesia.fr	06.08.36.54.42	
Delphine ORSET	delphine.orset@klesia.fr	04.72.11.30.83	
Lucas Santenac	lucas.santenac@klesia.fr	06.50.03.82.24	
Anthony Deschamps	anthony.deschamps@klesia.fr	01.58.57.61.14	
Stéphanie Ostan	stephanie.ostan@klesia.fr	06.98.31.94.95	
Sandrine Lozopone	sandrine.lozopone@klesia.fr	02.99.22.92.59	
Sophie Feron	sophie.feron@klesia.fr	05.45.36.74.20	

DROM



Anne-Elisabeth ASSIER DE POMPIGNAN
aassierdepompignan@mutufr.com
+ 596696279356



Entreprises de
+ 500 salariés

Juliette DA CRUZ-SEKHI
Directrice Grands Comptes
Juliette.sekhi@klesia.fr
Port. 07 64 44 31 74

Si l'entreprise
passe par un
courtier

Agnès HERMIER
Responsable commerciale Courtage Middle
Direction Courtage
agnes.hermier@akg-protection-sociale.com
Portable: 06 59 79 23 10

Nos équipes gestion à vos côtés

Une gestion interne, 100% réalisée sur le territoire français

Une plateforme téléphonique

- 50 téléconseillers
- 2 sites (Rennes et Paris)
- Appel non surtaxé
- Ouverte 5j/5 – 8h30/18h

Des équipes de gestion

- 150 personnes dédiées à l'adhésion des entreprises, à la gestion et au recouvrement des cotisations
- 50 personnes dédiées au règlement des prestations prévoyance (décès, invalidité)
- 3 sites (Nancy, Rennes et Paris)

Un portail internet sécurisé

- Des espaces personnels sécurisés entreprises et salariés permettant :
- Les démarches en ligne (**déclaration des bénéficiaires en cas de décès**, demandes de prestations...)
- Les demandes et courriers en ligne avec suivi en temps réel
- Les documents d'information et contractuels
- Les fiches DSN
- Les services inclus dans les contrats

... **KLESIA**
Assureur d'intérêt général

Vos besoins
Parlez-nous de vous...

Vous êtes
Dites nous qui vous êtes

Votre besoin
Quel est votre besoin ?

Rechercher

Vous êtes chef d'entreprise ou DRH et vous souhaitez déclarer ou prolonger l'arrêt de travail d'un de vos salariés. Désormais, KLESIA vous permet d'effectuer ces démarches en ligne grâce à nos nouveaux formulaires.

KLESIA SIMPLIFIE VOS DÉMARCHES !

Pour déclarer un arrêt de travail, plus besoin de nous envoyer votre déclaration par voie postale ou par email.
Découvrez notre formulaire de "Demande de Règlement de Prestations" accessible directement depuis votre [espace client](#), rubrique "Mes Démarches en ligne".

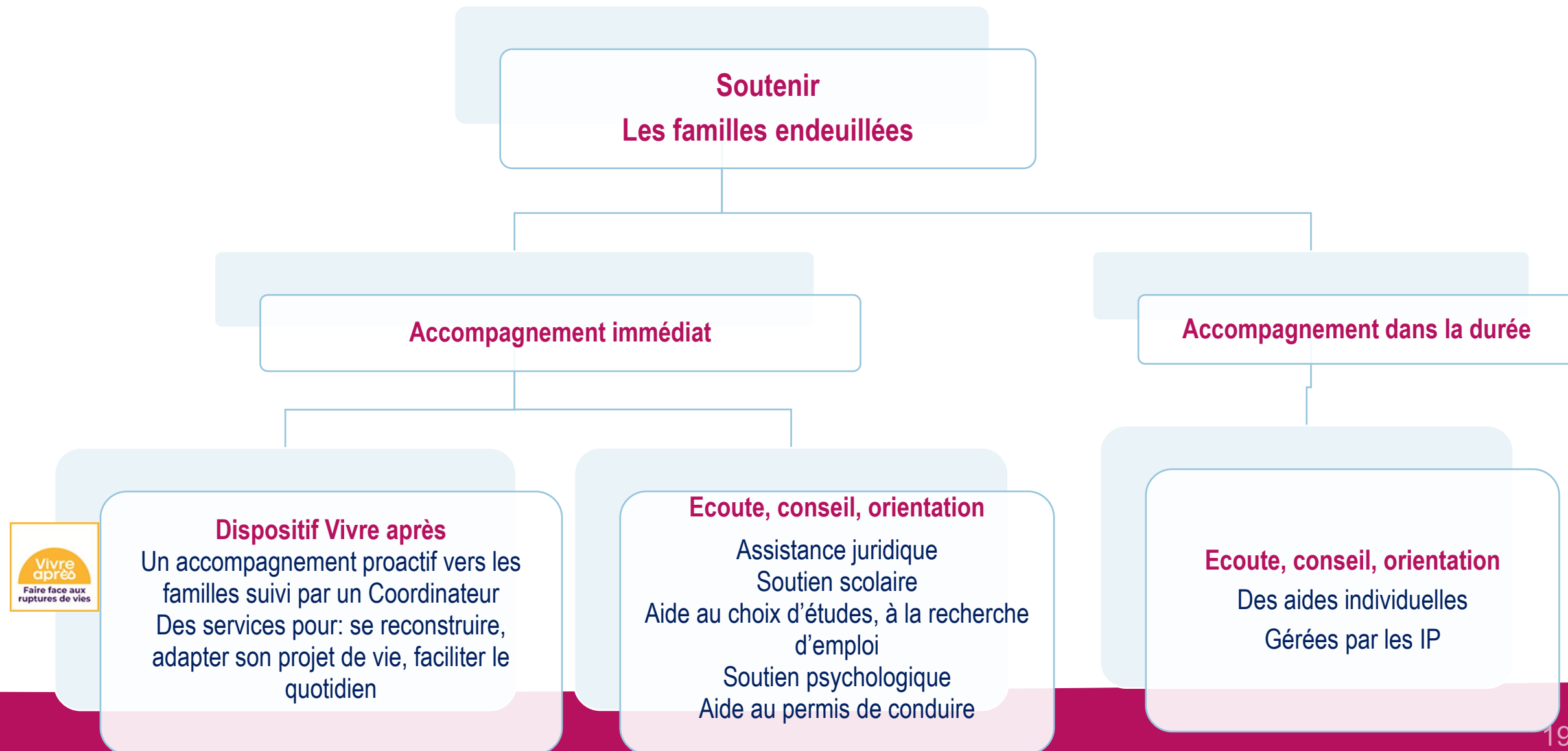
Et pour toute **prolongation d'un arrêt de travail** déjà déclaré, remplissez le formulaire accessible depuis votre [espace client](#), rubrique "Mes Démarches en ligne".

DÉCLARER UN ARRÊT DE TRAVAIL

ENREGISTRER UNE PROLONGATION D'ARRÊT DE TRAVAIL

DÉCLARER UNE INVALIDITÉ OU UN DÉCÈS

Avec la rente éducation, l'accompagnement social de l'OCIRP



Les services KLESIA



Pour LES SALARIES

Mes bons plans

Accès à 3000 offres d'achat de la vie courante ou divertissement (courses alimentaires, cinéma, parc de loisirs, voyages ...) jusqu'à 36% de remise

Méditation

Accès offert à l'application de méditation MIND

Webinaires QVT

Gestes et postures, prendre son bien-être en main, les bonnes habitudes au quotidien ...



Pour L'ENTREPRISE

KLESIA avantages

Plateforme d'achats à **tarifs négociés** sur les fournitures, véhicules, téléphonie, défibrillateurs, extincteurs.... jusqu'à 58% de remise

KLESIA DUERP

Offre négociée pour faciliter l'élaboration ou l'actualisation du DUERP via la plateforme en ligne ou un accompagnement sur mesure

Newsletter KLESIA

Actualités de la protection sociale pour être informés et rester en conformité avec les évolutions réglementaires

Webinaires QVT

Thématiques diverses

Offre salariés cadres

Capital décès / Invalidité Absolue et Définitive (versement du capital décès par anticipation)	Double Effet (décès simultané ou postérieur du conjoint)	Frais d'obsèques (en cas de décès du salarié)	Rente éducation Jusqu'au 18 ^{ème} anniversaire (ou 26 ^{ème} si poursuite d'études) Viagère pour les enfants reconnus en invalidité (2 ou 3) ou bénéficiaire de l'AAH
250% du Salaire de Référence Quelle que soit la situation de famille	Doublement du capital décès	100% du PMSS (4005 € au 1 ^{er} janvier 2026)	10% du Salaire de Référence Doublée si orphelin de père et de mère
Incapacité de travail	Invalidité 1^{ère} catégorie (ou taux IPP entre 33% et 66%)	Invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie (ou taux IPP > 66%)	
En relais des obligations de maintien de salaire de l'employeur* : 75% du Salaire de Référence (y compris IJ SS)	45% du Salaire de Référence (y compris rente SS)	75% du Salaire de Référence (y compris rente SS)	

* Franchise de 60 jours continus pour les salariés ne bénéficiant pas du maintien de salaire de l'employeur

Taux de cotisations : 1,50% T1 + 2,20% T2 (hors reprise de passifs)

_Servir le client
Innover grâce à la contrainte
Fair confiance_
Oser la différence_
Développer la performance collective

“

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général

