

## **Accord du 28 mars 2019 mettant en place un régime de prévoyance complémentaire dans la branche des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517)**

*(Étendu par arrêté ministériel du 17 février 2020, publié au JORF du 25 février 2020. Entré en vigueur le 26 février 2020 pour une durée indéterminée. Version en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2024, avec l'entrée en application de l'avenant n° 2 du 4 juin 2024.)*

### **Préambule**

Les signataires du présent accord partagent la conviction que les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires – IDCC 1517 – doivent être accompagnées pour assurer la mise en place d'un régime de couverture prévoyance complémentaire (incapacité, invalidité, décès) au bénéfice de tous les salariés, quel que soit leur statut.

En effet, il est apparu essentiel aux partenaires sociaux de :

- instituer des garanties collectives mettant notamment en œuvre des actions de prévention et de solidarité ;
- rendre la branche attractive, en matière de protection sociale complémentaire, à l'égard des actuels et futurs collaborateurs ;
- faciliter l'accès à des dispositifs d'assurance, à l'ensemble des entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Les dispositions suivantes présentent les éléments caractéristiques du régime de prévoyance complémentaire qui répondent aux besoins de l'ensemble des salariés de la branche.

Le régime ainsi défini par les signataires oblige en outre l'ensemble des entreprises de la branche à consacrer une part de son financement à l'action sociale et à la prévention des risques adaptée aux métiers de la branche.

## **Article 1. Champ d'application**

Le régime de prévoyance complémentaire mis en place dans la branche s'applique à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, IDCC 1517.

Les entreprises relevant du secteur doivent se conformer au régime de branche défini dans le présent accord.

La mise en place de la couverture prévoyance complémentaire est obligatoire pour l'ensemble de leurs personnels dans les conditions prévues à l'article 2.

Les entreprises peuvent améliorer le niveau de garanties et de prise en charge de la cotisation par l'employeur en le formalisant dans un acte de droit du travail dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

## **Article 2. Bénéficiaires**

Le bénéfice du régime de prévoyance complémentaire est ouvert à l'ensemble du personnel des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, de manière identique sans distinction de catégories, de niveau hiérarchique, ou de sexe.

## **Article 3. Organisme assureur**

Il est entendu que toute entreprise, quelle que soit son implantation géographique ou sa taille, aura le libre choix (que ce soit à la date d'effet du présent accord ou ultérieurement) de l'organisme assureur assurant les garanties définies dans le présent accord.

## **Article 4. Financement du régime de prévoyance complémentaire**

Le taux de cotisation est exprimé en pourcentage de la rémunération brute de chaque salarié dans la limite de 4 plafonds annuels de la sécurité sociale (PASS). Par salaire brut, on entend tout élément de rémunération soumis à cotisations de sécurité sociale.

Le taux de cotisation relatif à la couverture prévoyance prévue par le présent accord est réparti à raison de 50 % minimum à la charge de l'employeur.

Cependant, le personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 est soumis à l'article 1<sup>er</sup> de l'ANI du 17 novembre 2017 qui prévoit le versement d'une cotisation en matière de prévoyance de 1,50 % sur la tranche 1, à la charge de l'employeur. Chaque entreprise est tenue de se mettre en conformité avec ces dispositions.

## **Article 5. Garanties**

Les garanties sont définies en annexe au présent accord.

Les conditions de mise en œuvre de ces garanties seront explicitées dans le contrat d'assurance signé par les entreprises et la notice d'information remise aux salariés.

## ● **5.1. Définition des garanties décès**

*(Modifié par l'avenant n° 1 du 3 octobre 2023.)*

### ***I. Définition de la notion d'enfant à charge***

Sont considérés comme enfants réputés à charge du salarié pour l'ensemble des garanties prévues dans le présent accord, indépendamment de la position fiscale :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis – c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs – du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du salarié (à l'exception des bénéficiaires de la rente éducation, dont la définition est donnée au paragraphe VI du présent article 5.1), les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- Jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition.
- Jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire et sous condition, 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 et 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 plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
  - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi, ou 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.

### ***II. Capital décès***

#### a) Définition

En cas de décès du salarié, et sauf exclusions, l'organisme assureur verse au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) un capital dont le montant est défini dans le tableau des prestations visé en annexe 1 au présent accord.

## b) Définition des bénéficiaires

À toute époque, le salarié a la faculté de faire ou de modifier une désignation par le formulaire ou tout autre écrit adressé à l'organisme assureur. En cas de décès d'un des bénéficiaires désignés par le salarié, le capital est versé aux autres bénéficiaires au prorata de leurs parts respectives. En cas de décès du bénéficiaire ou de tous les bénéficiaires désignés par le salarié, les dispositions de l'alinéa suivant s'appliquent.

Dans le cas où le salarié n'a pas fait de désignation, le capital décès est versé :

- au conjoint du salarié, tel que reconnu par le droit français, non séparé judiciairement, ou au partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) valablement conclu et en vigueur à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- à défaut, par parts égales, aux enfants du salarié, vivants ou représentés, légitimes, naturels reconnus, adoptifs, recueillis ou nés viables moins de 300 jours après le décès du salarié ;
- à défaut, par parts égales, aux parents du salarié et, en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité ;
- à défaut, par parts égales aux grands-parents du salarié ;
- et enfin, à défaut aux héritiers du salarié à proportion de leurs parts héréditaires.

### **III. Garantie Invalidité absolue et définitive (IAD)**

En cas d'invalidité absolue et définitive d'un salarié avant la liquidation de la pension vieillesse par la sécurité sociale, l'organisme assureur garantit le versement du capital décès au salarié.

Le salarié est considéré en état d'invalidité absolue et définitive s'il se trouve dans l'impossibilité totale et définitive de se livrer à une activité quelconque pouvant lui procurer gain ou profit et qu'il doit avoir recours à l'assistance d'une personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie. Le versement du capital en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie « capital décès » du salarié.

### **IV. Capital double effet**

Lorsque le conjoint survit au salarié et décède au plus tard à l'issue de deux années suivant le décès du salarié, l'organisme assureur verse, par parts égales aux enfants encore à charge du dit conjoint au jour de ce second décès, un capital identique au capital prévu au paragraphe II « Capital décès » du présent article 5.1.

### **V. Frais d'obsèques**

En cas de décès du salarié, l'organisme assureur verse une allocation dont le montant est défini dans le tableau des prestations visé en annexe 1. Cette allocation est versée, à la personne ayant réglé les frais d'obsèques, sur justificatifs.

## **VI. Rente éducation**

Le régime de prévoyance complémentaire prévoit le service d'une rente aux enfants à charge du salarié en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (IAD) du salarié durant la période de garantie.

Cette rente est une rente temporaire versée pour chacun des enfants à charge du salarié, tels que définis ci-après au présent paragraphe, au moment du sinistre, dont le montant est calculé en appliquant le pourcentage défini dans les tableaux figurant en annexe 1 du présent accord.

Le montant de la rente éducation est doublé pour l'enfant qui est ou devient orphelin des deux parents.

Sont considérés comme enfants réputés à charge du salarié pour le versement de la rente éducation, indépendamment de la position fiscale :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis – c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs – du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du salarié pour le versement de la rente éducation, les enfants dont la filiation avec le salarié, y compris adoptive, est légalement établie :

- Jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition.
- Jusqu'à leur 30<sup>e</sup> anniversaire et sous condition, 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 et 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 plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
  - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme stagiaires de la formation professionnelle.

## **VII. Rente handicap**

Le régime de prévoyance complémentaire prévoit le service d'une rente handicap au bénéfice de chaque enfant handicapé, dont le montant est fixé à l'annexe 1 du présent accord.

Est reconnu comme handicapé l'enfant atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêcherait de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, sans adaptation du poste de travail, soit s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle dans les conditions équivalentes à celles d'une personne dite « valide », ou tel que défini au 1° du I de l'article 199 septies du code général des impôts.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité absolue et définitive du salarié.

## ● **5.2. Incapacité de travail**

Le régime de prévoyance complémentaire prévoit le paiement d'indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale, en cas d'arrêt total temporaire de travail du salarié par suite de maladie ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dès lors qu'il bénéficie des prestations en espèces prévues à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale (maladie et accident de droit commun) ou à l'article L. 433-1 du code de la sécurité sociale.

Le régime de prévoyance garantit le versement d'indemnités journalières dont le montant est défini à l'annexe 1 du présent accord, sur la base du salaire de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes versées par le régime général de la sécurité sociale.

Ces indemnités journalières complémentaires seront versées à l'issue d'une période de franchise en nombre de jours d'arrêt de travail continu, définie à l'annexe 1 du présent accord.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale et du régime de prévoyance complémentaire ou de toute autre rémunération, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle salariée.

Lorsque le régime de base suspend ses prestations, les prestations complémentaires sont elles aussi suspendues.

Dans tous les cas, le versement des indemnités journalières complémentaires cesse au plus tard :

- dès la fin du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale, et au plus tard au 1095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail ;
- à la date d'attribution d'une pension d'invalidité par la sécurité sociale ;
- à la date de reprise du travail ;
- au décès du salarié (hormis les indemnités dues avant la survenance du décès) ;
- à la liquidation de la pension vieillesse ;
- au versement d'une rente accident du travail.

## ● **5.3. Invalidité permanente**

Lorsque le salarié perçoit une pension de la sécurité sociale au titre d'un classement en invalidité de 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie, ainsi qu'en cas d'incapacité permanente partielle supérieure à 66 %, l'organisme assureur verse une prestation tel que prévue au tableau de garanties visé à l'annexe 1 du présent accord.

La prestation de l'organisme assureur cesse :

- à la date du décès du salarié, sans prorata d'arrérages au décès ;
- à la date où le salarié cesse de percevoir une rente d'invalidité de la sécurité sociale ;
- à la date où le taux d'incapacité devient inférieur à 66 % en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle ;
- en tout état de cause, à la date de la liquidation de la pension vieillesse par la sécurité sociale.

En cas de modification de la catégorie reconnue par la sécurité sociale, l'allocation versée par l'organisme assureur est modifiée à partir de la même date.

#### • **5.4. Salaire de référence**

Le salaire de référence qui sert de base de calcul des prestations est égal à l'ensemble des rémunérations brutes perçues au cours des douze derniers mois civils précédant le décès, l'invalidité ou l'arrêt de travail, limité aux tranches 1 (T1) et 2 (T2), telles que définies ci-dessous, soumises à cotisations sociales :

- T1 : fraction de salaire inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale (PSS) ;
- T2 : fraction de salaire, supérieure à la T1, limitée à 4 PSS.

Lorsque le décès ou invalidité absolue et définitive fait suite à une période d'arrêt de travail, le salaire de base à retenir est celui des 12 mois précédant la date de l'arrêt de travail.

Si au cours de ces 12 mois, une suspension du contrat de travail indemnisée ou rémunérée donne lieu au versement d'un revenu de remplacement, l'assiette à retenir pour le calcul des prestations au titre de la période de suspension est constituée de l'indemnisation ou du revenu de remplacement perçu par le salarié (indemnisation légale, complétée le cas échéant d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

En tout état de cause, le salaire pris en compte pour le calcul des prestations ne peut excéder celui choisi par l'entreprise comme base des cotisations.

#### • **5.5. Revalorisation des prestations**

La revalorisation des prestations intervient chaque année sur l'ensemble des prestations concernées sur décision du conseil d'administration de l'organisme assureur. En cas de résiliation, à compter de sa date d'effet, les prestations seront servies à leur niveau atteint à cette date.

En cas de changement d'organisme, la revalorisation des prestations sera prise en charge par le nouvel organisme choisi par l'entreprise, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

### **Article 6. Maintien des garanties**

#### **6.1. Maintien des garanties en cas de défaillance de l'entreprise**

À la souscription de son contrat d'assurance, l'entreprise s'assure qu'en cas de cessation d'activité ou de liquidation judiciaire de l'entreprise, l'organisme assureur maintient les droits à portabilité des anciens salariés.

## **6.2. Maintien des garanties en cas de suspension indemnisée et/ou rémunérée du contrat de travail**

Le bénéfice des garanties du présent régime est maintenu au profit des salariés, inscrits à l'effectif, et dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient soit :

- d'un maintien, total ou partiel, de rémunération ;
- 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 ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Les garanties sont maintenues moyennant le versement par l'employeur et le salarié des cotisations correspondantes.

L'assiette des cotisations est constituée de l'indemnisation versée au salarié (indemnisation légale, complétée le cas échéant d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

Le présent régime n'est pas maintenu au profit des salariés dont la suspension du contrat n'est pas indemnisée et/ou rémunérée (notamment congé sans solde, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise...).

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par le salarié.

Pendant la période de suspension des garanties non indemnisée, aucune cotisation n'est due par le salarié concerné.

## **6.3. Portabilité de la prévoyance complémentaire**

En application de l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale, les salariés relevant du présent accord bénéficient d'un régime de portabilité des droits dans certains cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage.

La durée du maintien des garanties est celle prévue par l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale.

Ces dispositions s'entendent sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 4 de la loi Évin (loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989). »

## **Article 7. Actions de prévention et de solidarité**

Chaque entreprise devra s'assurer que son organisme assureur prévoit la mise en œuvre d'actions de prévention et de solidarité et comprend à ce titre des prestations à caractère non directement



contributif conformes à celles définies par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation au titre du présent accord et ses avenants à venir.

### **Article 8. Information des entreprises et du personnel**

L'employeur informe chaque salarié bénéficiaire de la prévoyance complémentaire ainsi que tout nouvel embauché des caractéristiques du régime. À cette fin, il leur remettra la notice d'information adressée par l'organisme assureur à l'entreprise résumant l'ensemble des garanties et leurs modalités d'application.

De la même manière, les salariés sont tenus informés de toute évolution future des garanties.

### **Article 9. Évolution des garanties du régime obligatoire**

À tout moment, si des évolutions législatives et réglementaires venaient à s'imposer aux garanties mises en place, devant entraîner leur modification, celles-ci seraient mises à jour sans remettre en cause les termes du présent accord. Une information générale sera effectuée auprès des employeurs et des salariés de la profession<sup>1</sup>.

### **Article 10. Suivi de l'accord**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation assure le suivi du présent accord.

Elle se réunit au moins deux fois la première année de mise en place et au moins une fois les années suivantes pour examiner et suivre le régime, ainsi que le faire évoluer le cas échéant.

### **Article 11. Modalités de révision et dénonciation**

Le présent accord peut être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

### **Article 12. Dispositions particulières pour les TPE**

Considérant le périmètre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires – IDCC 1517 – composé essentiellement de très petites entreprises, puisque 95 % des entreprises de la branche ont en effet un effectif inférieur à 10 salariés, et considérant par ailleurs le faible taux de couverture de ces entreprises en matière de prévoyance, les signataires du présent accord ont souhaité les accompagner en facilitant la mise en place d'un régime de couverture prévoyance complémentaire (incapacité, invalidité, décès) par le biais d'un accord de branche. En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

---

<sup>1</sup> **Réserve de l'arrêté d'extension** : « L'avenant est étendu sous réserve du respect de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale relatif aux modalités de mise en place des garanties complémentaires dans l'entreprise. » (Arrêté du 25 septembre 2024 – Art. 1<sup>er</sup>).

### **Article 13. Durée et entrée en vigueur de l'accord**

L'accord entrera en vigueur le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension, pour une durée indéterminée.

### **Article 14. Mesures de publicité et de dépôt**

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le texte du présent accord sera ensuite déposé en autant d'exemplaires que nécessaire auprès des services du ministre chargé du travail et auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail. »

### **Article 15. Extension**

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 28 mars 2019

SIGNATAIRES :

**Pour les organisations patronales :** Le syndicat professionnel CDNA.

**Pour les organisations salariales :** Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente – Fédération des Services CFDT – Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services / CFE-CGC – Fédération CGT du Commerce et des Services – Fédération des Employés et Cadres FORCE OUVRIÈRE.

## Annexe 1. Tableau des garanties – Prévoyance complémentaire – CDNA – applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2024

(Modifié par l'avenant n° 1 du 3 octobre 2023.)

	Ensemble du personnel (en % du traitement de base) T1 + T2
<b>Capital Décès toutes causes</b>	
Tout assuré quelle que soit sa situation familiale	140 %
Majoration par enfant à charge	60 %
<b>Invalidité Absolue et Définitive toutes causes</b>	
Versement par anticipation du capital Décès toutes causes	100 % du capital Décès toutes causes
<b>Double effet</b>	
En cas de décès du conjoint, simultané ou postérieur à celui de l'assuré, à condition qu'il reste au moins un enfant à charge du conjoint lors de son décès et initialement à la charge de l'assuré	100 % du capital Décès toutes causes
<b>Frais d'obsèques</b>	
En cas de décès de l'assuré	FR limités à 100 % PMSS
<b>Rente éducation</b>	En tout état de cause, le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 1 000 €.
Enfant jusqu'au 12 <sup>e</sup> anniversaire	5 %
Enfant du 12 <sup>e</sup> jusqu'au 18 <sup>e</sup> anniversaire	7,5 %
Enfant du 18 <sup>e</sup> jusqu'au 30 <sup>e</sup> anniversaire si poursuite d'études	10 %
Doublement pour orphelin des deux parents	Garanti
<b>Rente handicap</b>	
Viagère	500 € / mois
<b>Incapacité de travail</b>	
Franchise	
Ancienneté supérieure à 1 an	Relais du maintien de salaire (derniers droits)
Ancienneté inférieure à 1 an	90 jours continus
Indemnités journalières (sous déduction des indemnités journalières brutes de la Sécurité sociale)	
Ancienneté supérieure à 1 an	70 %
Ancienneté inférieure à 1 an	70 %
<b>Invalidité (sous déduction de la pension d'invalidité brute de la Sécurité sociale)</b>	
Rente d'invalidité 1 <sup>re</sup> catégorie	42 %
Rente d'invalidité 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> catégorie ou taux d'IPP supérieur ou égal à 66 %	70 %

FR : Frais réels | PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale, en vigueur au moment du décès | Taux d'IPP : Taux d'Incapacité Permanente Partielle

**T1** : Tranche 1 (part de la rémunération entre le premier euro et une fois le Plafond Annuel de la Sécurité sociale). **T2** : Tranche 2 (part de la rémunération entre un et quatre Plafonds Annuels de la Sécurité sociale).