

RÉFÉRENCE CLIENT

Madame, Monsieur,

L'Association Paritaire Nationale d'Information et d'Innovation (APNI)<sup>(1)</sup> a pour mission de garantir les droits collectifs des salariés du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, grâce à la mutualisation des obligations des particuliers employeurs.

Pour assurer et gérer les régimes de prévoyance et d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, l'APNI a sélectionné, par une procédure d'appel d'offres, **l'IRCEM Prévoyance**.

Pour vous permettre de connaître les garanties auxquelles vous pouvez prétendre en tant que salarié du secteur, vous trouverez en pièces jointes les notices d'informations relatives :

**1. Au régime de prévoyance** (risques incapacité, invalidité et décès) dont les garanties ont été améliorées et harmonisées pour tous les salariés et assistants maternels du particulier employeur. Ainsi, sous conditions, vous, ou vos ayants droit en cas de décès, pouvez bénéficier d'une indemnisation complémentaire à celle versée par la Sécurité sociale.

**2. Au régime d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite (IDR)** due aux salariés éligibles, pour tout départ volontaire à la retraite qui intervient à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023. Un modèle de formulaire de demande de versement de cette indemnité est joint à cet envoi. Il reprend les pièces justificatives à fournir à l'IRCEM Prévoyance.

<sup>(1)</sup>Au sein de laquelle siègent les organisations syndicales de salariés représentatives au sein du secteur - à savoir la CFDT, la CGT, la CSAFAM, la FGTA-FO, le SPAMAF et l'UNSA - ainsi que la FEPEM représentative des particuliers employeurs.

Nous vous souhaitons bonne réception du présent courrier et vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de nos respectueuses salutations.

Pour la section prévoyance de l'APNI

**Madame Liliane DELTON**

Présidente

**Madame Jocelyne MARQUET**

Vice-présidente

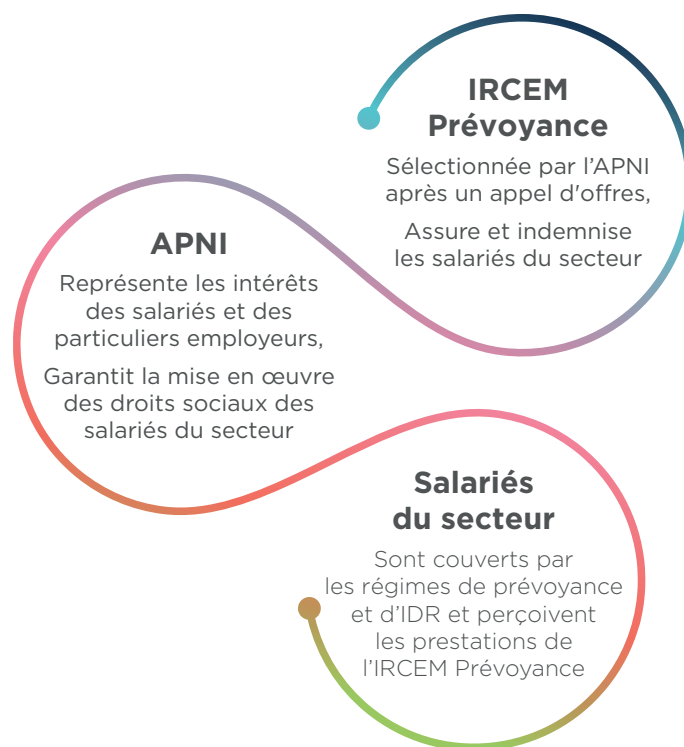
Pour la section IDR de l'APNI

**Monsieur Eloy FERNANDEZ**

Président

**Madame Lydie GOURY**

Vice-présidente



---

**Pour toute question complémentaire, vous pouvez contacter l'IRCEM Prévoyance par téléphone, par courrier ou par courriel :**

 **03 10 19 33 80 du lundi au vendredi de 8h30 à 18h00**

 **IRCEM Prévoyance - 261 avenue des Nations Unies  
BP 593 - 59672 Roubaix Cedex 1**

 **Par courriel à l'adresse [infodroits@ircem.com](mailto:infodroits@ircem.com)**



# NOTICE D'INFORMATION

## Prévoyance

Convention Collective de la branche  
du secteur des Particuliers Employeurs  
et de l'Emploi à Domicile  
IDCC 3239

La présente notice a pour objet d'exposer les garanties, les conditions d'ouverture de droits aux prestations prévues par le régime de prévoyance spécifique à la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. L'IRCEM Prévoyance, institution de prévoyance du Groupe IRCEM créée en 1994, est l'opérateur assureur et gestionnaire.

Les garanties sont présentées sur la base de la législation en vigueur et pourront être révisées ou évoluer en cas de modifications des textes législatifs, réglementaires ou conventionnels.

Le champ d'application géographique du régime de Prévoyance vise le territoire métropolitain ainsi que les départements et régions d'outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique et la Réunion.

Pour les assistants maternels du particulier employeur, le régime de Prévoyance est également applicable à Mayotte. Pour les salariés du particulier employeur, le régime de Prévoyance n'est pas applicable à Mayotte.

**Pour toute question relative à la gestion du régime de Prévoyance, l'IRCEM Prévoyance est à votre disposition :**

 **0 980 980 990 du lundi au vendredi de 8h30 à 18h00 (appel non surtaxé),**

 **[www.ircem.com](http://www.ircem.com) rubrique « nous contacter »,**

 **IRCEM Prévoyance - 261 avenue des Nations Unies - BP 593 -  
59672 Roubaix Cedex 1**



# Définitions générales

## Accident

Toute atteinte corporelle non intentionnelle de la part du salarié provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure.

## Adhérent

Est concerné tout particulier employeur relevant du champ d'application de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ayant confié à l'APNI la mise en œuvre et le suivi du régime de prévoyance de la branche.

## Branche

Désigne la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

## Carence

Délai pendant lequel aucune indemnité journalière n'est versée. Il s'applique au début de chaque arrêt de travail.

## Conjoint

Il est entendu par conjoint :

- L'époux, l'épouse du salarié participant non séparé de corps judiciairement, ni divorcé par un jugement définitif ;
- Le ou la partenaire lié(e) par un pacte civil de solidarité (PACS), c'est-à-dire la personne, quel que soit son sexe, ayant conclu avec l'assuré un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par le Code civil ;
- Le ou la concubin(e) du salarié participant, c'est-à-dire la personne quel que soit son sexe, vivant au même domicile que l'assuré, de façon notoire et permanente depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droits 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 l'assuré, est né de cette union.

## Convention collective

Désigne la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

## Enfant à charge

Est considéré enfant à charge du salarié participant :

- Jusqu'à 18 ans sans condition ;
- Jusqu'à 25 ans inclus sous condition de poursuite d'étude de l'enfant ou apprentissage, ou si l'enfant est demandeur d'emploi non indemnisé par le régime d'assurance chômage.
- L'enfant est reconnu à charge sans limitation de durée en cas d'invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie de la Sécurité sociale ou équivalente avant le 26<sup>ème</sup> anniversaire, ou tant que l'enfant bénéficie de l'allocation adulte handicapé.

## Maladie

Toute altération de la santé constatée par une autorité médicale compétente et qui nécessite un traitement médical ou une intervention chirurgicale.

## Salarié participant

Est concerné tout salarié relevant de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sous réserve de remplir les conditions d'accès requises pour bénéficier effectivement des prestations décrites dans la présente notice.

## Plafond de la Sécurité sociale

Le plafond de la Sécurité sociale est un montant de référence (barème) pris en compte pour le calcul du montant maximal de certaines prestations sociales comme les indemnités journalières pour maladie, accident du travail, maternité, paternité ; les pensions d'invalidité ; les pensions d'assurance vieillesse du régime général. Il permet aussi de calculer certaines cotisations sociales dites « plafonnées ».

Le plafond peut être calculé par : jour ; semaine ; mois (PMSS : Plafond Mensuel de Sécurité Sociale) ; trimestre ; et par année (PASS : Plafond Annuel de Sécurité Sociale).

## Rechute

Nouvel arrêt de travail intervenant dans les 6 mois qui suivent la fin du précédent arrêt ; c'est le régime de Sécurité sociale qui définit s'il y a rechute ou non. Il n'est pas fait application de la carence et les indemnités sont calculées selon les mêmes conditions qu'à la date du 1<sup>er</sup> arrêt de travail.

# Prescription

Toutes actions dérivant du régime de Prévoyance de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile sont prescrites dans les délais prévus à l'article L. 932-13 du Code de la Sécurité sociale, soit par 2 ans à compter de la date de l'événement qui y donne naissance.

Cette prescription est portée à 5 ans en ce qui concerne l'incapacité de travail et la maladie redoutée ; à 10 ans pour le paiement du capital décès aux bénéficiaires du salarié participant décédé, le cas échéant au salarié participant non décédé en cas de P.T.I.A ; à 10 ans pour le paiement de la rente éducation aux enfants à charge du salarié participant.

Toutefois, conformément à l'article du code de la Sécurité sociale susvisé, ce délai ne court :

- En cas de réticence, omission, déclaration fautive ou inexacte sur le risque couru, que du jour où l'IRCEM Prévoyance en a eu connaissance ;
- En cas de réalisation du risque, que du jour où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils prouvent qu'ils l'ont ignoré jusque-là.

**Pour les contrats d'assurance sur la vie, en complément des dispositions ci-dessus, les actions du bénéficiaire sont prescrites au plus tard trente ans à compter du décès du salarié participant.**

La prescription est interrompue par une des causes ordinaires d'interruption de la prescription de droit commun que sont :

- La reconnaissance par le débiteur du droit de celui contre lequel il prescrivait prévue à l'article 2240 du Code civil ;
- La demande en justice, même en référé prévue aux articles 2241 à 2243 de ce même Code ;
- Un acte d'exécution forcée prévu aux articles 2244 à 2246 de ce même Code.

La prescription est également interrompue par la désignation d'experts à la suite de la réalisation d'un risque. L'interruption de la prescription de l'action peut, en outre, résulter de l'envoi d'une lettre recommandée ou d'un envoi recommandé électronique, avec avis de réception soit que l'organisme assureur s'adresse au souscripteur en ce qui concerne l'action en paiement de la cotisation, soit que l'assuré ou le bénéficiaire s'adresse à l'organisme assureur en ce qui concerne le règlement de la prestation.

# Le Régime de Prévoyance

---

## **Qui est concerné ?**

---

Le régime de Prévoyance de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est destiné à tous les salariés participants et bénéficiaires, tels que définis dans la présente notice, relevant du champ d'application professionnel et géographique de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Les garanties bénéficient aux salariés participants tels que définis dans la présente notice et exerçant leur activité sur le territoire français. Elles peuvent cependant bénéficier aux salariés participants dans le monde entier lors de déplacements privés ou professionnels ou à l'occasion d'un détachement au sens de la Sécurité sociale, sous réserve que le salarié participant reste soumis à la législation de Sécurité sociale française. Les prestations prévues par le régime de Prévoyance de la branche, en lien avec les risques couverts par la Sécurité sociale, viennent ainsi en complément des prestations versées par la Sécurité sociale française, et sont payées en France et en euros.

---

## **Dans quelles conditions le maintien de l'accès aux garanties est-il prévu ?**

---

### **En cas de suspension du contrat de travail indemnisé par l'employeur**

#### **Le cas général**

Le salarié conserve, sans versement de cotisation, le bénéfice de l'ensemble des garanties, dès lors qu'il bénéficie, pendant cette période, d'un maintien de rémunération, total ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires ou de rentes d'invalidité financés au moins pour partie par le particulier employeur.

Le salarié conserve également, sans versement de cotisation, le bénéfice de l'ensemble des garanties, en cas de suspension de son contrat de travail non

indemnisée par le régime de Sécurité sociale, s'il ne remplit pas les conditions d'activité requises en termes de cotisations ou d'heures travaillées.

#### **Le cas de l'activité partielle**

Le salarié placé en activité partielle conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties en contrepartie du paiement de la cotisation.

Il continue à s'acquitter de sa cotisation dont l'assiette est constituée de l'indemnité obligatoire d'activité partielle (à l'exclusion de l'éventuelle indemnité complémentaire).

Le particulier employeur continue de s'acquitter de sa cotisation calculée selon le taux applicable aux salariés en activité, pendant toute la période de suspension du contrat de travail liée à l'activité partielle.

L'assiette servant au calcul des prestations est identique à celle définie ci-dessus.

Lorsque, au cours du même mois, le salarié a cumulé indemnité d'activité partielle et revenus d'activité, l'indemnité obligatoire d'activité partielle est l'assiette par défaut pour les heures chômées. Pour les heures travaillées, la rémunération reste cotisée dans les conditions prévues pour les salariés en activité.

#### **Portabilité en cas de rupture du contrat de travail**

Les anciens salariés bénéficient du maintien de garantie pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits aient été ouverts chez le dernier employeur.

La cessation du contrat de travail ne doit pas être consécutive à une faute lourde et doit ouvrir droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

La couverture des garanties cesse :

- À l'issue de la période de portabilité prévue par l'article L.911-8 du code de la Sécurité sociale ;
- À la date de cessation du versement des allocations par le régime d'assurance chômage ;
- En cas de reprise d'une activité professionnelle donnant lieu à interruption du versement des allocations de chômage.

Toute suspension du versement des allocations chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas pour effet de prolonger d'autant la période de portabilité.

L'ancien salarié bénéficiaire du dispositif de portabilité des droits devra informer l'IRCEM Prévoyance de la cessation du versement des allocations chômage par Pôle emploi, quand elle intervient au cours de la période de portabilité.

### ***En cas de suspension du contrat de travail non indemnisé par l'employeur***

L'adhésion des salariés est maintenue, sans versement de cotisation, en cas de suspension de leur contrat de travail non indemnisée, lorsqu'ils bénéficient de congés pour « enfant malade », dans les conditions prévues par l'article 48-2-2 du socle commun de la convention collective. Selon cet article, tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de seize (16) ans dont il assume la charge.

Le salarié prévient, par tout moyen, le particulier employeur dès que possible et lui adresse le certificat médical dans un délai de quarante-huit (48) heures, sauf cas de circonstances exceptionnelles. À défaut, l'absence du salarié peut être assimilée à une absence injustifiée.

La durée de ce congé est de trois (3) jours ouvrables par année civile.

Cette durée est portée à cinq (5) jours ouvrables si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois (3) enfants ou plus de moins de seize (16) ans.

Le congé pour enfant malade ne constitue pas un congé pour événement familial.

Ce congé n'est pas assimilé à du temps

de travail effectif. Il n'ouvre pas droit à rémunération et n'est pas pris en compte dans le calcul du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

### ***Une extension dans certains cas particuliers***

En cas de suspension ou de rupture du contrat de travail et au-delà des cas de maintien des garanties visés ci-dessus et définis à l'Annexe 3 de la convention collective, le salarié ou l'ancien salarié participant conserve, sans versement de cotisation, le bénéfice de l'ensemble des garanties selon les conditions suivantes pendant une durée de 4 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que la suspension ou la rupture du contrat de travail résulte :

- Du déménagement du salarié du particulier employeur ou de l'assistant maternel du particulier employeur, ou du particulier employeur ;
- Du sinistre du logement de l'assistant maternel du particulier employeur ou du particulier employeur ;
- Du décès de l'enfant ou de la fratrie accueillie ;
- De l'arrêt de travail prévisible pour incapacité de travail.

Le maintien cesse à la date de reprise d'une activité professionnelle par le salarié, à la date d'effet de la liquidation de la retraite de base du régime de Sécurité sociale, ou à l'issue de la durée de maintien.

Le salaire de référence est calculé à partir des salaires perçus par le salarié avant la date de suspension ou de rupture.

---

### ***Quel est le financement du dispositif ?***

L'assiette de cotisations est l'assiette retenue pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale, limité au plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS).

Le taux et la décomposition de la cotisation sont définies dans l'Annexe 3 de la convention collective.

# Garantie Incapacité

Une indemnité complémentaire d'incapacité de travail est versée aux salariés participants en arrêt maladie, accident de la vie privée, accident de travail et assimilé, en complément aux indemnités journalières versées par la Sécurité sociale. L'incapacité est évaluée à compter du 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt de travail. Les salariés dont l'arrêt de travail est en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2022 sont pris en charge selon le niveau et les conditions prévus ci-dessous.

---

## Quel est le montant de la garantie ?

---

L'indemnité journalière complémentaire est égale à 81,8% du salaire brut de référence journalier et ne pouvant être supérieure au salaire net de référence journalier, sous déduction de l'indemnité journalière de Sécurité sociale brute recalculée avec le salaire brut de référence.

### Salaire de référence

Si le salarié cotise en base réelle, le salaire brut de référence mensuel est le salaire mensuel brut moyen, limité au PMSS, soumis à cotisations sociales et patronales, perçu par le salarié au cours des 3 derniers mois précédant le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail, à l'exclusion des congés payés lorsqu'ils sont versés mensuellement en même temps que le salaire.

Si le salarié cotise en base forfaitaire, le salaire brut de référence mensuel est le salaire mensuel brut moyen calculé sur la base du SMIC en vigueur et du nombre d'heures de travail moyen effectué dans la profession au cours des 3 derniers mois précédant le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail.

Le salaire brut de référence journalier est égal au salaire brut de référence mensuel divisé par 30,42.

En cas de maladie, accident de travail, maternité ou congés payés :

- Si l'absence est inférieure à 60 jours, le salaire de référence est reconstitué prorata temporis.
- Si l'absence est supérieure à 60 jours, le salaire est reconstitué sur la base des 3 mois antérieurs les plus proches comprenant au moins 1 mois travaillé.

En cas de rechute constatée par la Sécurité sociale, le salaire retenu est celui utilisé pour l'indemnisation de la période d'arrêt précédente et dans ce cas, la carence n'est pas appliquée.

### Indemnité de la Sécurité sociale

L'indemnité journalière de Sécurité sociale est reconstituée selon la méthode de calcul du régime de Sécurité sociale et calculée sur la base de 50% du salaire brut journalier. Celui-ci est calculé sur la moyenne des salaires bruts, dans la limite de 1,8 SMIC, des 3 mois qui précèdent l'arrêt de travail (ou des 12 mois précédant la cessation d'activité pour une activité non continue).

### Revalorisation conventionnelle

La prestation est revalorisée annuellement selon l'article 3.3 de l'Annexe 3 de la convention collective.

---

## Quelles sont les conditions d'accès ?

---

Ont accès à la garantie, les salariés participants remplissant les conditions suivantes :

- Être titulaire d'un contrat de travail avec un particulier employeur au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt de travail ;
- Justifier, sauf impossibilité absolue, de l'incapacité au travail : toute absence doit être justifiée et le cas échéant autorisée par l'employeur. En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié prévient, par tout moyen, le particulier employeur dès que possible et lui communique le justificatif de l'arrêt de travail dans un délai de 48 heures, sauf cas de circonstances exceptionnelles.
- Justifier, au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt de travail, de salaires réguliers dans la branche, c'est-à-dire :
  - Soit justifier de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs employeurs pendant les 6 derniers mois,
  - Soit avoir cotisé sur une période globale des 4 trimestres civils précédant l'interruption de travail



sur un salaire cumulé dans la branche au moins égal à 40% du montant minimum de vieillesse et d'invalidité ;

- Se soumettre à une contre-visite s'il y a lieu à l'initiative de l'IRCEM Prévoyance.

---

### ***Suis-je couvert au 1<sup>er</sup> jour d'arrêt ?***

---

Cela dépend de la nature de l'arrêt de travail :

- Une carence de 7 jours est appliquée en cas d'arrêt maladie ou accident de la vie privée. La carence étant appliquée pour chaque arrêt sauf en cas de rechute pour laquelle le régime de Sécurité sociale n'applique pas de carence.
- Indemnisation à partir du 1<sup>er</sup> jour en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle reconnu par le régime de Sécurité sociale.

---

### ***Quelle est la durée d'indemnisation ?***

---

Le crédit d'indemnisation est égal à 1095 jours et peut être reconstitué entre deux arrêts à la condition d'une reprise d'activité de 6 mois.

En cas d'atteinte de l'âge légal de départ en retraite, le salarié bénéficie de 180 jours d'indemnisation.

***Pour rappel, la prescription pour la garantie incapacité est de 5 ans à compter de l'évènement qui y donne naissance.***

---

## **Service Prest'IJ**

Afin de faciliter les démarches des assurés et répondre au mieux à leurs besoins de couverture lors des arrêts de travail, l'IRCEM Prévoyance a choisi de faire bénéficier du service « Prest'IJ » proposé par la Sécurité sociale aux salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Le dispositif consiste en la transmission automatisée des décomptes d'indemnités journalières dématérialisées par la Sécurité sociale : l'IRCEM Prévoyance reçoit et traite les données nécessaires à la gestion des arrêts de travail.

Les démarches pour bénéficier des indemnités complémentaires en cas d'arrêt de travail sont ainsi simplifiées, cependant le recours à ce service n'exempte pas le salarié participant de toute action pour bénéficier des prestations et celui-ci pourra être contacté par l'IRCEM Prévoyance pour une collecte d'information et de justificatifs complémentaires permettant le traitement de la demande. En cas de réclamation d'une information ou pièce complémentaire, l'IRCEM Prévoyance devra justifier du motif de sa demande et que celle-ci est indispensable au traitement de la prestation.

**L'indemnisation au titre de l'incapacité prend fin :**

- En cas de cessation du versement des indemnités journalières de la Sécurité sociale ;
- À la date d'effet d'une rente d'invalidité 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie ;
- Au premier jour d'effet de la retraite ou à l'âge légal de départ en retraite ;
- Au jour du décès du salarié.

**L'indemnisation peut être suspendue sur décision du médecin conseil après contrôle médical effectué par la CPAM ou le service médical de l'IRCEM Prévoyance.**

---

### ***Règle de cumul***

---

Les indemnités versées au salarié participant ne peuvent pas, en s'ajoutant aux prestations en espèces de même nature qui sont servies par le régime de Sécurité sociale et par tout autre organisme de prévoyance collective obligatoire, ou à toute autre rémunération résultant d'une activité salariée ou prestation de l'assurance chômage, avoir pour effet de porter les ressources à un niveau supérieur à 100% du salaire net moyen, calculé sur les 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

En cas de dépassement, la prestation complémentaire servie est réduite à due concurrence.

Le cas échéant, les prestations ou fractions de prestations indûment versées peuvent être réclamées.

# Garantie Invalidité

Une rente d'invalidité peut être versée au salarié participant reconnu par la Sécurité sociale en 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie, en complément de la rente versée par la Sécurité sociale. L'invalidité est évaluée à compter du 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt de travail. Les salariés dont l'arrêt de travail est en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2022 sont pris en charge selon le niveau et les conditions prévus ci-dessous.

---

## Quel est le montant de la garantie ?

La rente annuelle d'invalidité est égale à 95% du salaire de référence annuel net de cotisations sociales salariales diminué de la pension de la Sécurité sociale recalculée à partir du salaire brut annuel de référence et avant déduction des prélèvements sociaux appliqués à ce revenu de remplacement.

### **Salaire de référence**

Si le salarié cotise en base réelle, le salaire brut de référence annuel est le salaire brut, limité au PASS, soumis à cotisations sociales et patronales, perçu par le salarié au cours des 4 trimestres civils précédant l'arrêt de travail initial.

Si le salarié cotise en base forfaitaire, le salaire brut de référence annuel est le salaire brut annuel calculé sur la base du SMIC en vigueur et du nombre d'heures de travail effectué chez les employeurs relevant de la convention collective, au cours des 4 trimestres civils précédant l'arrêt de travail initial.

En cas de passage d'une invalidité de 1<sup>ère</sup> catégorie vers une invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie, le salaire de référence est celui de l'arrêt initial ou de l'événement qui donne naissance à l'invalidité (soit l'invalidité 1<sup>ère</sup> catégorie).

### **Indemnité de la Sécurité sociale**

La pension annuelle d'invalidité de la Sécurité sociale est reconstituée sur la base de 50% du salaire brut de référence annuel.

### **Revalorisation conventionnelle**

La prestation est revalorisée annuellement selon l'article 3.3 de l'Annexe 3 de la convention collective.

---

## Quelles sont les conditions d'accès ?

Ont accès à la garantie, les salariés participants remplissant les conditions suivantes :

- Être titulaire d'un contrat de travail avec un particulier employeur au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt de travail initial ou de l'événement donnant naissance à l'invalidité ;
- Être immatriculé au régime de Sécurité sociale et percevoir une pension d'invalidité de 2<sup>ème</sup> ou de 3<sup>ème</sup> catégorie, ou une rente accident de travail pour une invalidité au moins égale à 66% ; ou être reconnu par le service médical de l'IRCEM Prévoyance à l'un des niveaux d'invalidité ci-dessus en cas d'insuffisance pour prétendre à une rente ou pension d'invalidité du régime de Sécurité sociale ;
- Justifier, au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt de travail, de salaires réguliers dans la branche, c'est-à-dire :
  - Soit justifier de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs employeurs pendant les 6 derniers mois,
  - Soit avoir cotisé sur une période globale des 4 trimestres civils précédant l'interruption de travail sur un salaire cumulé dans la branche au moins égal à 40% du montant minimum de vieillesse et d'invalidité ;
- Se soumettre à une contre-visite s'il y a lieu à l'initiative de l'IRCEM Prévoyance.

---

### **Quelle est la durée d'indemnisation ?**

---

**L'indemnisation commence à la date d'effet de l'invalidité et prend fin :**

- **À la date d'effet de la retraite ;**
- **À la date d'arrêt de l'éventuel versement de la pension ou rente d'invalidité de la Sécurité sociale ;**
- **À la date du passage par la Sécurité sociale en retraite pour inaptitude ;**
- **À la date où le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 66% ou du passage d'une invalidité 2<sup>ème</sup> catégorie à 1<sup>ère</sup> catégorie ;**
- **Au jour du décès du salarié.**

**L'indemnisation est susceptible d'être suspendue sur décision du médecin conseil après contrôle médical effectué par la CPAM ou le service médical de l'IRCEM Prévoyance.**

***Pour rappel, la prescription pour la garantie invalidité est de 2 ans à compter de l'évènement qui y donne naissance.***

---

### **Règle de cumul**

---

Les rentes versées au salarié participant ne peuvent pas, en s'ajoutant aux prestations en espèces de même nature qui sont servies par le régime de Sécurité sociale et par tout autre organisme de prévoyance collective obligatoire, ou à toute autre rémunération résultant d'une activité salariée ou prestation de l'assurance chômage, avoir pour effet de porter les ressources à un niveau supérieur à 100 % du salaire net moyen, calculé sur les 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

En cas de dépassement, la prestation complémentaire servie est réduite à due concurrence.

Le cas échéant, les prestations ou fractions de prestations indûment versées peuvent être réclamées.

# Garantie Maladies redoutées

En cas de survenance d'une des maladies redoutées, un capital est versé au salarié à partir de la constatation médicale validée par le médecin-conseil de l'IRCEM Prévoyance de la maladie redoutée couverte. Le sinistre est évalué à la date du diagnostic définitif.

---

## Quel est le montant du capital ?

---

Le capital, en cas de survenance d'une maladie redoutée, est égal à 50% du salaire brut de référence annuel avec un minimum fixé à 50% du PMSS.

## Salaire de référence

Si le salarié cotise en base réelle, le salaire brut de référence annuel est le salaire brut, limité au PASS, soumis à cotisations sociales et patronales, perçu par le salarié au cours des 4 trimestres civils précédant la constatation d'une des maladies redoutées.

Si le salarié cotise en base forfaitaire, le salaire brut de référence annuel est le salaire brut annuel calculé sur la base du SMIC en vigueur et du nombre d'heures de travail effectué chez les employeurs relevant de la convention collective, au cours des 4 trimestres civils précédant la constatation d'une des maladies redoutées.

En cas de constatation au cours d'un arrêt de travail, le salaire brut retenu est celui des 4 derniers trimestres civils précédant la date de l'arrêt de travail.

---

## Quelles sont les conditions d'accès ?

---

Ont accès à la garantie, les salariés participants remplissant les conditions suivantes :

- Être titulaire d'un contrat de travail avec un particulier employeur au jour du diagnostic de la maladie ;
- Justifier, au jour du diagnostic de la maladie, de salaires réguliers dans la branche, c'est-à-dire :
  - Soit justifier de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs employeurs pendant les 3 derniers mois,

- Soit avoir cotisé sur une période globale des 4 trimestres civils précédant le jour du diagnostic de la maladie sur un salaire cumulé dans la branche au moins égal à 40% du montant minimum de vieillesse et d'invalidité.
- 

## Qui est le bénéficiaire de la prestation ?

---

Le salarié participant est le bénéficiaire de la prestation, la demande de versement d'un capital devant provenir du salarié participant de son vivant. En cas de décès de l'assuré, le capital sera versé à la succession.

---

## Quelles sont les maladies redoutées prises en charge ?

---

**1. Cancer.** Tumeur maligne (y compris cancers in situ) dont le diagnostic est confirmé par un oncologue sur la base d'un examen histopathologique. La terminologie « tumeur maligne » inclut la leucémie, le lymphome et le sarcome. Les tumeurs bénignes et les affections pré-malignes sont exclues.

**2. Infarctus.** Nécrose d'une partie du muscle cardiaque, due à un apport sanguin insuffisant, qui entraîne tous les signes médicaux de l'infarctus aigu du myocarde. Le diagnostic d'un infarctus du myocarde récent doit être confirmé par un cardiologue.

**3. Pontage coronarien avec sternotomie.** Chirurgie à thorax ouvert par pontages veineux ou artériels pour rétrécissement ou obstruction d'une ou de plusieurs artères coronaires.

**4. Accident vasculaire cérébral avec symptômes de lésions cérébrales permanentes.** Accident vasculaire cérébral avec séquelles cliniques persistantes dont le diagnostic est confirmé par un neurologue. Les accidents ischémiques transitoires (AIT) sont spécifiquement exclus

**5. Transplantation d'un organe vital.** Être receveur d'une transplantation de moelle osseuse ou du cœur, rein, foie, poumon, ou pancréas ou être sur la liste d'attente pour une telle intervention. La transplantation d'autres organes, parties d'organes ou de cellules n'est pas couverte.

**6. Sclérose en plaques avec syndromes persistants.** Sclérose en plaques avec altérations cliniques persistant de manière continue depuis au moins six (6) mois et dont le diagnostic définitif est confirmé par un neurologue.

**7. Insuffisance rénale nécessitant un traitement par dialyse.** Le diagnostic doit être confirmé par un néphrologue.

**8. Maladie de Parkinson déclarée avec troubles permanents de la fonction motrice associés à des tremblements.** Le diagnostic doit être confirmé par un neurologue. Le syndrome Parkinsonien de conséquence médicamenteuse n'est pas couvert.

**9. Maladie d'Alzheimer et autres démences organiques** (par détérioration et perte de la capacité intellectuelle ou d'autres désordres irréversibles et dégénératifs du cerveau, requérant une surveillance continue de l'assuré). Un neurologue qualifié doit confirmer le diagnostic à partir d'un examen clinique et des tests ou questionnaires de référence.

**Les démences d'origine psychiatrique sont spécifiquement exclues.**

**Un spécialiste qualifié doit confirmer le diagnostic à partir d'un examen clinique et des tests ou questionnaires de référence.**

***Pour rappel, la prescription pour la garantie maladies redoutées est fixée à 5 ans à compter de la date de constatation médicale validée par le service médical de l'IRCEM Prévoyance.***

# Garantie Décès

En cas de décès de l'assuré, il est versé aux bénéficiaires de la garantie un capital. Ce capital peut être versé par anticipation, à l'assuré, en cas de P.T.I.A. La garantie est évaluée au jour du décès ou au jour de la constatation de la P.T.I.A. (ou au 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail en cas de décès à la suite d'un arrêt de travail).

---

## Quel est le montant du capital ?

---

Le capital, en cas de décès ou de P.T.I.A., est égal à 50% du salaire brut de référence annuel avec un minimum fixé à 50% du PMSS.

### Salaire de référence

Si le salarié cotise en base réelle, le salaire brut de référence annuel est le salaire brut, limité au PASS, soumis à cotisations sociales et patronales, perçu par le salarié au cours des 4 trimestres civils précédant le décès ou la P.T.I.A.

Si le salarié cotise en base forfaitaire, le salaire brut de référence annuel est le salaire brut annuel calculé sur la base du SMIC en vigueur et du nombre d'heures de travail effectué chez les employeurs relevant de la convention collective, au cours des 4 trimestres civils précédant le décès ou la P.T.I.A.

En cas de décès au cours d'un arrêt de travail, le salaire retenu est celui des 4 derniers trimestres civils précédant la date de l'arrêt de travail.

### Revalorisation post-mortem

Conformément aux dispositions des articles L. 132-5 et R. 132-3-1 du Code des assurances (applicables aux institutions de prévoyance par renvoi de l'article L. 932-23 du Code de la Sécurité sociale), à compter de la date de connaissance du décès du salarié participant par l'IRCEM Prévoyance, il est accordé, pour chaque année civile, une revalorisation des prestations décès, égale au moins élevé des deux taux suivants :

- La moyenne sur les 12 derniers mois du taux moyen des emprunts de l'Etat français (TME), calculée au 1<sup>er</sup> novembre de l'année précédente ou,

- Le dernier taux moyen des emprunts de l'Etat français (TME) disponible au 1<sup>er</sup> novembre de l'année précédente.

La revalorisation « post-mortem » visée ci-dessus est due jusqu'à la réception des pièces justificatives nécessaires au paiement des prestations décès et au plus tard jusqu'au transfert du montant desdites prestations à la Caisse des dépôts et consignations.

---

## Quelles sont les conditions d'accès ?

---

Ont accès à la garantie, les salariés participants remplissant les conditions suivantes :

- Être titulaire d'un contrat de travail avec un particulier employeur au jour du décès ou de la constatation de la P.T.I.A. (ou au 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail en cas de décès à la suite d'un arrêt de travail) ;
- Justifier, au jour du décès ou de la constatation de la P.T.I.A. (ou au 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail en cas de décès à la suite d'un arrêt de travail), de salaires réguliers dans la branche, c'est-à-dire :
  - Soit justifier de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs employeurs pendant les 3 derniers mois,
  - Soit avoir cotisé sur une période globale des 4 trimestres civils précédant le décès ou la constatation de la P.T.I.A. (ou au 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail en cas de décès à la suite d'un arrêt de travail) sur un salaire cumulé dans la branche au moins égal à 40% du montant minimum de vieillesse et d'invalidité.

### **Perte totale et irréversible d'Autonomie (P.T.I.A.)**

Est considéré en perte totale et irréversible d'autonomie le salarié qui bénéficie d'une rente d'invalidité du régime de Sécurité sociale de 3<sup>ème</sup> catégorie et est reconnu inapte par l'assureur à tout travail à la suite d'une maladie ou d'un accident et définitivement incapable de se livrer à une activité professionnelle, même de surveillance ou de direction, susceptible de lui procurer salaire, gain ou profit, et devant avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie courante.

---

### **Qui perçoit le capital décès ?**

---

Sauf désignation particulière et expresse effectuée par le salarié participant auprès de l'IRCEM Prévoyance, les personnes sont reconnues comme bénéficiaires du capital décès dans l'ordre de priorité suivante :

- Le conjoint survivant du salarié, non séparé de corps judiciairement, ni divorcé par un jugement définitif ;
- Le partenaire du PACS, c'est-à-dire la personne, quel que soit son sexe, ayant conclu avec l'assuré un pacte civil de solidarité dans les conditions

fixées par le Code civil sous réserve qu'il ne soit rompu de fait à la date de décès ou de la P.T.I.A. ;

- Le concubin, c'est-à-dire la personne quel que soit son sexe, vivant au même domicile que l'assuré, de façon notoire et permanente depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droits 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 l'assuré, est né de cette union ;
- A défaut, les enfants du salarié participant, nés ou à naître ou représentés par parts égales entre eux, la part du prédécédé revenant à ses propres descendants ou à ses frères et sœurs s'il n'a pas de descendant ;
- A défaut les autres ascendants du salarié participant par parts égales entre eux, ou le survivant en cas de prédécédés ;
- A défaut les autres personnes à charge au sens fiscal, par parts égales ;
- A défaut les héritiers du salarié participant à proportion de leur part héréditaire.

# Désignation expresse de bénéficiaire(s) de la Garantie Décès

Le salarié participant a la faculté de faire une désignation différente de l'ordre de priorité mentionné au titre de la garantie Décès selon les modalités suivantes sur le site [www.ircem.com](http://www.ircem.com) de l'IRCEM Prévoyance, par voie postale à destination de l'IRCEM Prévoyance et au moyen d'un acte sous seing privé ou d'un acte authentique.

La nouvelle désignation annulera et remplacera la précédente, sauf en cas d'acceptation de la désignation par le bénéficiaire et le salarié participant qui la rend irrévocable. Cette désignation de bénéficiaire doit être rédigée avec soin, et comporter tous les éléments nécessaires pour identifier le(s) bénéficiaire(s), pour garantir le respect de la volonté du salarié participant afin que le capital soit bien versé à la (les) personne(s) choisie(s).

## Comment désigner un bénéficiaire ?

Deux possibilités s'offrent au salarié participant pour désigner un bénéficiaire de la garantie Décès :

- Il peut le désigner en transmettant à l'IRCEM Prévoyance ses nom, prénom, date et lieu de naissance, adresse, ainsi que toute information utile à son identification.
- Il peut le désigner par sa qualité, par exemple « Mon fils », néanmoins cette façon de désigner est moins précise que la première.

**Il est déconseillé de désigner le bénéficiaire à la fois par son nom et par sa qualité.**

## Comment désigner plusieurs bénéficiaires ?

Lorsqu'il y a plusieurs bénéficiaires, le capital

**est par principe réparti à parts égales.** Chaque bénéficiaire recevra alors le même montant.

Il y a deux autres possibilités pour répartir le capital entre plusieurs bénéficiaires :

- La répartition en pourcentage : le capital est réparti selon le pourcentage choisi.
- La répartition par ordre : le salarié participant peut désigner ses bénéficiaires par ordre, c'est-à-dire que le premier bénéficiaire choisi recevra l'intégralité du capital ; s'il est décédé ou inexistant au moment du décès du salarié participant, alors le capital sera versé à la personne suivante. Plusieurs bénéficiaires peuvent être désignés sur un même ordre, le capital sera alors réparti à parts égales au sein de cet ordre.

## Qu'est-ce qu'un bénéficiaire acceptant ?

Lorsque le bénéficiaire de la garantie Décès a connaissance de sa désignation par le salarié participant, il lui est possible de déclarer par écrit son acceptation. Cet écrit interdit au salarié participant d'apporter une modification à la désignation sans l'accord du bénéficiaire.

**Pour rappel, la prescription pour la garantie décès est de 10 ans à compter de l'évènement qui y donne naissance.**

## Garantie Rente éducation

En cas de décès ou P.T.I.A. du salarié, il est également versé une rente d'éducation au profit de chaque enfant à charge au moment du décès ou de la P.T.I.A.

### Quel est le montant de la rente ?

La rente est fixée par tranche :

- 12% du salaire brut de référence annuel jusqu'à 17 ans inclus avec une rente annuelle minimum à 1% du PASS ;
- 16% du salaire brut de référence annuel, avec une rente annuelle minimum à 1,30% du PASS, jusqu'à 18 ans sans condition ou jusqu'à 25 ans inclus sous

condition (poursuite d'étude de l'enfant ou apprentissage, ou enfant demandeur d'emploi non indemnisé par le régime d'assurance chômage).

La rente d'éducation est servie sans limitation de durée en cas d'invalidité 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie de la Sécurité sociale ou équivalente avant le 26<sup>ème</sup> anniversaire, ou tant que l'enfant bénéficie de l'allocation adulte handicapé.



### **Salaire de référence**

Si le salarié cotise en base réelle, le salaire brut de référence annuel est le salaire brut, limité au PASS, soumis à cotisations sociales et patronales, perçu par le salarié au cours des 4 trimestres civils précédant le décès ou la P.T.I.A.

Si le salarié cotise en base forfaitaire, le salaire brut de référence annuel est le salaire brut annuel calculé sur la base du SMIC en vigueur et du nombre d'heures de travail effectué chez les employeurs relevant de la convention collective, au cours des 4 trimestres civils précédant le décès ou la P.T.I.A.

En cas de décès au cours d'un arrêt de travail, le salaire retenu est celui des 4 derniers trimestres civils précédant la date de l'arrêt de travail.

### **Revalorisation post-mortem**

Conformément aux dispositions des articles L. 132-5 et R. 132-3-1 du Code des assurances (applicables aux institutions de prévoyance par renvoi de l'article L. 932-23 du Code de la Sécurité sociale), à compter de la date de connaissance du décès du salarié participant par l'IRCEM Prévoyance, il est accordé, pour chaque année civile, une revalorisation des prestations décès, égale au moins élevé des deux taux suivants :

- La moyenne sur les 12 derniers mois du taux moyen des emprunts de l'Etat français (TME), calculée au 1<sup>er</sup> novembre de l'année précédente ou,
- Le dernier taux moyen des emprunts de l'Etat français (TME) disponible au 1<sup>er</sup> novembre de l'année précédente.

La revalorisation « post-mortem » visée ci-dessus est due jusqu'à la réception des pièces justificatives nécessaires au paiement des prestations décès et au plus tard jusqu'au transfert du montant desdites prestations à la Caisse des dépôts et consignations.

### **Revalorisation conventionnelle**

La prestation est revalorisée annuellement

**Pour rappel, la prescription pour la garantie Rente éducation est de 10 ans à compter de l'évènement qui y donne naissance.**

selon l'article 3.3 de l'Annexe 3 de la convention collective.

### **Quelles sont les conditions d'accès ?**

Ont accès à la garantie, les salariés participants remplissant les conditions suivantes :

- Être titulaire d'un contrat de travail avec un particulier employeur au jour du décès ou de la constatation de la P.T.I.A. (ou au 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail en cas de décès à la suite d'un arrêt de travail) ;
- Justifier, au jour du décès ou de la constatation de la P.T.I.A. (ou au 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail en cas de décès à la suite d'un arrêt de travail), de salaires réguliers dans la branche, c'est-à-dire :
  - Soit justifier de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs employeurs pendant les 3 derniers mois,
  - Soit avoir cotisé sur une période globale des 4 trimestres civils précédant le décès ou la constatation de la P.T.I.A. (ou au 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail en cas de décès à la suite d'un arrêt de travail) sur un salaire cumulé dans la branche au moins égal à 40 % du montant minimum de vieillesse et d'invalidité.

### **Perte totale et irréversible d'Autonomie (P.T.I.A.)**

Est considéré en perte totale et irréversible d'autonomie le salarié qui bénéficie d'une rente d'invalidité du régime de Sécurité sociale de 3<sup>ème</sup> catégorie et est reconnu inapte par l'assureur à tout travail à la suite d'une maladie ou d'un accident et définitivement incapable de se livrer à une activité professionnelle, même de surveillance ou de direction, susceptible de lui procurer salaire, gain ou profit, et devant avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie courante.

# Exclusions du régime de Prévoyance

Sont exclus des garanties du régime de Prévoyance les sinistres résultants :

- Du fait intentionnel de l'assuré ;
- De tout suicide du salarié participant intervenant dans la 1<sup>ère</sup> année suivant la prise d'effet des garanties ;
- De l'homicide volontaire ou de la tentative d'homicide volontaire de l'assuré par le bénéficiaire ayant fait l'objet d'une condamnation pénale ;
- Du fait d'une guerre étrangère à laquelle la France serait partie prenante, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir ;
- Du fait de guerres civiles ou étrangères, d'attentat, d'émeute, d'insurrection, d'acte de terrorisme, quel que soit le lieu où se déroulent ces événements et quels que soient les protagonistes, dès lors que l'assuré y prend une part active ;
- De la participation volontaire et violente de l'assuré à des rassemblements, des manifestations sur la voie publique, à des mouvements populaires, si l'assuré a fait l'objet d'une condamnation définitive pour ces faits ;
- Du fait des rixes, jeux et paris ;
- D'un acte volontaire effectué sous l'emprise de l'ivresse si le taux d'alcoolémie est supérieur au taux légal, de l'utilisation de drogues, stupéfiants non prescrits médicalement ;
- De la navigation aérienne, lorsque les pilotes ne sont pas munis d'un brevet ou d'une licence valable, ou l'appareil non muni d'un certificat valable de navigation ;
- De l'usage de véhicules à moteur et encourus à l'occasion de démonstrations, acrobaties, compétitions ou rallyes de vitesse ;
- De la pratique d'ULM, deltaplane, parapente, de parachutisme, de sauts à l'élastique, et toutes autres formes de vol libres ;
- De la pratique des sports extrêmes suivants : acrobaties et voltiges aériennes, Free fight, Full contact, MMA, saut à l'élastique, taumachie, zorbing (sur herbe, neige ou hydrozorbing), VTT de descente, safari, aile volante, base jump, skysurf, speed flying, speed riding, wingsuit et tout sport pratiqué en freeride. Cette exclusion s'étend à leur pratique dans le cadre du loisir, d'exhibitions, de paris, de participation à des défis et de tentatives de records, ainsi que pour les essais préparatoires qui les précèdent ;
- Du fait de sinistres survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutations de noyaux atomiques.

# Pièces justificatives

Les pièces justificatives peuvent être déposées sur l'**Espace Client** de l'assuré via le site [www.ircem.com](http://www.ircem.com) ou l'application mobile dédiée pour les garanties incapacité et invalidité. Elles peuvent également être communiquées au travers du formulaire de contact ou par courrier postal pour l'ensemble des garanties :



**Votre Espace Client sur le site [www.ircem.com](http://www.ircem.com)**



**[www.ircem.com/contact/formulaire-de-contact](http://www.ircem.com/contact/formulaire-de-contact)**



**IRCEM Prévoyance - 261 avenue des Nations Unies - BP 593 - 59672 Roubaix Cedex 1**

Les documents protégés par le secret médical sont à transmettre au service médical de l'IRCEM Prévoyance à l'adresse suivante :



**[servicemedical@ircem.org](mailto:servicemedical@ircem.org)**



**IRCEM Prévoyance – Service Médical - 261 avenue des Nations Unies - BP 593 - 59672 Roubaix Cedex 1**

Les pièces présentées ci-dessous peuvent être réclamées pour le traitement de la prestation au titre des garanties du régime de Prévoyance, ainsi que toute information complémentaire permettant à l'IRCEM Prévoyance de procéder au traitement de la prestation.

En cas de réclamation d'une information ou pièce complémentaire (non listée ci-dessous), l'IRCEM Prévoyance devra justifier du motif de sa demande et que celle-ci est indispensable au traitement de la prestation.

---

## **Garanties Incapacité et Invalidité**

---

- Les décomptes de la Sécurité sociale française pour le salarié en arrêt de travail ;
- La notification de refus de la Sécurité sociale et la copie des arrêts délivrés par le médecin traitant du salarié participant non indemnisé par le régime de Sécurité sociale français, ne remplissant pas les conditions d'activité requises en termes de cotisations ou d'heures travaillées ;
- Une copie des bulletins de salaire nécessaires au calcul des droits et du salaire de référence ;
- La notification de la Sécurité sociale précisant le classement en 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie du salarié ou l'attribution de rente d'incapacité permanente totale pour accident de travail ou maladie professionnelle au moins égale à 66%, et les attestations de paiement ;

- Une copie de l'avis d'imposition ou de non-imposition du salarié participant en invalidité ;
- Un R.I.B. présentant le code IBAN/BIC du destinataire.

---

## **Garantie Maladies redoutées**

---

- Le bordereau de demande d'indemnisation complété ;
- Le rapport médical à faire remplir et signer par le médecin traitant et les comptes rendus cliniques et paracliniques de l'affection (en application de la loi du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé, l'évaluation médicale a un caractère confidentiel) ;
- Une copie des bulletins de salaire nécessaires au calcul des droits et du salaire de référence ;
- Un R.I.B. présentant le code IBAN/BIC du destinataire.

# Pièces justificatives (suite)

## **Garanties Décès et Rente éducation**

- Une copie de l'acte de décès de l'assuré ;
- Un certificat médical apportant les précisions nécessaires sur la maladie ou l'accident auquel le salarié a succombé (ou ayant entraîné la P.T.I.A.), précisant toutes justifications des causes exactes du décès (ou de la P.T.I.A.) ;
- Les pièces justificatives de la qualité de chacun des bénéficiaires (livret de famille complet à jour, acte de mariage, convention de PACS, extrait d'acte de naissance avec filiation, certificat d'hérédité, etc.) ;
- Pour le concubin du salarié et les enfants à charge, une copie de l'avis d'imposition ou de non-imposition du foyer fiscal sur lequel le bénéficiaire est rattaché, des deux années précédant le décès ;
- En cas de mise sous tutelle d'un bénéficiaire, la copie de jugement nommant le représentant légal ;
- Une copie des bulletins de salaire, nécessaires au calcul des droits et du salaire de référence ;
- Pour les enfants de plus de 18 ans, les pièces justificatives suivant leur situation (certificat de scolarité, certificat d'apprentissage, attestation et/ou avis d'admission au service des allocations d'insertion de Pôle Emploi, notification d'invalidité, etc.) ;
- Un R.I.B. présentant le code IBAN/BIC pour chacun des bénéficiaires.

### **En complément, en cas de traitement anticipé de la garantie (pour la P.T.I.A.) :**

- Une copie de l'acte de naissance intégral de l'assuré ;
- La notification de la Sécurité sociale précisant le classement en 3<sup>ème</sup> catégorie du salarié ou l'attribution d'une rente d'incapacité permanente totale pour accident de travail ou maladie professionnelle à 100%.

## **Cas spécifiques de maintien**

En cas de maintien des garanties à la suite d'une suspension ou d'une rupture du contrat de travail, des pièces complémentaires peuvent être réclamées :

- Un justificatif attestant du changement de domicile en cas de déménagement du salarié du particulier employeur ou de l'assistant maternel du particulier employeur, ou du particulier employeur ;
- La déclaration sur l'honneur faite par le sinistré et attestant du sinistre du logement de l'assistant maternel du particulier employeur ou du particulier employeur ;
- Le faire-part ou l'acte de décès de l'enfant ou de la fratrie accueillie par l'assistant maternel ;
- L'attestation du médecin traitant visant l'arrêt de travail prévisible pour incapacité de travail.

## **Portabilité des droits**

En complément des pièces mentionnées pour chacune des garanties ci-avant, des pièces complémentaires peuvent être réclamées au titre de la portabilité des droits au régime de Prévoyance :

- L'attestation de Pôle Emploi justifiant l'ouverture des droits au titre de l'indemnisation par l'assurance chômage ;
- L'intégralité des attestations de paiement de Pôle Emploi, de la date de fin de contrat de travail jusqu'à la veille de l'arrêt de travail, stipulant le montant brut et net journalier perçu ;
- Pour les employeurs ne bénéficiant pas des dispositifs de déclaration CESU et Pajemploi, les bulletins de salaires des 3 mois précédant le licenciement du salarié (ou des 4 derniers trimestres civils pour les garanties Invalidité, Maladies redoutées, Décès et Rente Education).

# Réclamations, médiation et contrôle

Une réclamation est comme l'expression d'un mécontentement envers un professionnel quel que soit l'interlocuteur ou le service auprès duquel elle est formulée. Elle peut émaner de toute personne, y compris en l'absence de relation contractualisée avec le professionnel : clients (particuliers ou professionnels), anciens clients, bénéficiaires, personnes ayant sollicité du professionnel la fourniture d'un produit ou service ou qui ont été sollicitées par un professionnel, y compris leurs mandataires et leurs ayants droit.

Une demande de service ou de prestation, d'information ou d'avis n'est pas une réclamation.

En cas de mécontentement, nous vous conseillons d'adresser votre réclamation prioritairement :

 **Sur le site [www.ircem.com](http://www.ircem.com), rubrique « réclamations » ;**

 **Ou par courriel adressé à « [serviceclientqualite@ircem.org](mailto:serviceclientqualite@ircem.org) » ;**

 **Ou par courrier à l'adresse suivante : IRCEM Prévoyance - Service Client Qualité  
261 avenue des Nations Unies - 59672 Roubaix Cedex 1.**

Nous accusons réception de votre réclamation, dans les 3 jours ouvrés à compter de sa réception (sauf si la réponse vous a été apportée dans ce délai), et nous nous engageons à y apporter une réponse dans un délai de 15 jours.

Dans l'hypothèse où la réponse ne peut être apportée dans ce délai (en cas de réclamation présentant un caractère complexe notamment), nous vous adresserons un courrier ou un courriel précisant le délai sous lequel une réponse circonstanciée sera produite.

Dans tous les cas, nous nous engageons à vous apporter une réponse définitive dans un délai maximum de 2 mois entre l'envoi de votre réclamation et notre réponse définitive.

A réception de la réponse du Service Client Qualité, si le désaccord persiste, vous avez la possibilité de saisir le médiateur externe, sans préjudice d'une action ultérieure devant le tribunal compétent.

Par ailleurs, vous pouvez également le saisir dans le cas où l'IRCEM Prévoyance ne respecterait pas le délai de 2 mois maximum pour traiter votre réclamation.

La Médiation de la protection sociale est une instance indépendante dont le Médiateur a été agréé par la Commission d'évaluation et de contrôle de la médiation de la consommation placée auprès du ministre chargé de l'économie et prévue par les articles L.615-1 et suivants et R.615-1 et suivants du Code de la consommation.

Le Médiateur appréciera votre demande gratuitement et en toute confidentialité, en droit, éventuellement en équité, dans les conditions strictement spécifiées dans le dernier Rapport annuel du Médiateur. La saisine du Médiateur s'opère par voie postale ou par voie électronique.

Votre demande doit comprendre un exposé des motifs de désaccord ainsi que les références de dossier citées dans les courriers/courriels de réponse précédemment envoyés par l'IRCEM Prévoyance ou à défaut les copies desdits courriers/courriels.

Pour formuler votre demande, plusieurs possibilités s'offrent à vous :

 **Sur le site [ctip.asso.fr](http://ctip.asso.fr), rubrique Médiateur de la protection sociale (CTIP) ;**

 **Par courrier à : Médiateur de la protection sociale (CTIP) -10, rue Cambacérès - 75008 Paris.**

Pour de plus amples informations sur les modalités de saisines du médiateur, nous vous invitons à consulter l'article 9 de la CHARTE DE MÉDIATION DE LA PROTECTION SOCIALE (CTIP) sur les litiges ne pouvant être examinés par le Médiateur de la protection sociale, en vous rendant sur le site du CTIP : <https://ctip.asso.fr/>

L'autorité chargée du contrôle des institutions de prévoyance est l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (4 Place de Budapest CS 92459 - 75436 Paris).

# Protection des données à caractère personnel

L'IRCEM Prévoyance, en tant que responsable de traitement, est amenée à recueillir des données à caractère personnel vous concernant. Ces données sont traitées dans le respect des lois et réglementations en vigueur, notamment du règlement général sur la protection des données (RGPD), de la loi informatique et libertés du 6 janvier 1978 modifiée, et des référentiels édictés par la CNIL (Commission nationale de l'informatique et des libertés).

Afin d'éviter tout accès par un tiers non autorisé et prévenir toute perte, altération ou divulgation de données, l'IRCEM Prévoyance détermine et met en œuvre les moyens nécessaires à la protection des données à caractère personnel qui lui sont confiées.

Ces données à caractère personnel sont nécessaires à la gestion du régime conventionnel de prévoyance de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Elles peuvent également être utilisées aux fins des intérêts légitimes.

Ces données à caractère personnel sont conservées pour la durée de l'exécution de vos garanties et au-delà de cette durée, conformément aux délais légaux de prescription.

Conformément à la législation en vigueur, vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, de limitation, à la portabilité et d'effacement sur les données personnelles vous concernant, ainsi qu'un droit d'opposition à leurs traitements. Vous pouvez exercer vos droits ou, pour plus de précisions, demander à ce que vous soit communiquée la politique de données personnelles, en écrivant au Délégué à la protection des données du Groupe IRCEM - Direction Juridique, Conformité et contrôle interne, 261 avenue des Nations Unies, 59672 Roubaix Cedex 1 ou à l'adresse mail : [dpo@ircem.org](mailto:dpo@ircem.org), en indiquant vos coordonnées. Un document justifiant de votre identité pourra vous être demandé.

Notre politique de données à caractère personnel est également en libre accès sur notre site internet : [www.ircem.com](http://www.ircem.com)

En cas d'insatisfaction sur le traitement qui est fait de vos données à caractère personnel, vous pouvez choisir de saisir la CNIL : [www.cnil.fr](http://www.cnil.fr)

L'IRCEM Prévoyance communique à l'Association Paritaire Nationale d'Information et d'Innovation (APNI) en vue de garantir l'effectivité des droits sociaux des salariés des informations relatives à vos cotisations et prestations, ainsi qu'aux informations servant de base de calcul aux prestations. Cette communication vise à permettre le suivi et le contrôle par l'APNI de la bonne mise en œuvre du régime de prévoyance et de l'effectivité des droits dont vous bénéficiez. L'IRCEM Prévoyance transmet également à l'APNI vos données de contact (nom, prénom, coordonnées postales et électroniques) afin de permettre à l'APNI de vous adresser des informations sur vos droits et garanties, ainsi que sur les missions et actions de l'APNI. Plus d'informations sur les modalités selon lesquelles l'APNI traite vos données à caractère personnel sont disponibles sur le site internet : [www.apni.fr/politique-de-confidentialite](http://www.apni.fr/politique-de-confidentialite). Les droits d'accès, de rectification, d'opposition et autres droits sur vos données à caractère personnel dont vous disposez en application de la législation en matière de protection des données personnelles peuvent être exercés en adressant votre demande à : APNI, service du délégué à la protection des données, 79 rue Monceau, 75008 Paris.

# NOTICE D'INFORMATION

## Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite

Convention Collective de la branche  
du secteur des Particuliers Employeurs  
et de l'Emploi à Domicile  
IDCC 3239

La présente notice a pour objet d'exposer la garantie, les conditions d'ouverture de droits à la prestation prévue par le régime d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite spécifique à la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. L'IRCEM Prévoyance, institution de prévoyance du Groupe IRCEM créée en 1994, est l'opérateur assureur et gestionnaire.

La garantie est présentée sur la base de la législation en vigueur et pourra être révisée ou évoluer en cas de modifications des textes législatifs, réglementaires ou conventionnels.

Le champ d'application géographique du régime d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite vise le territoire métropolitain ainsi que les départements et régions d'outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique et la Réunion. Pour les assistants maternels du particulier employeur, le régime d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite est également applicable à Mayotte. Pour les salariés du particulier employeur, le régime d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite n'est pas applicable à Mayotte.

**Pour toute question relative à la gestion du régime d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, l'IRCEM Prévoyance est à votre disposition :**

 **0 980 980 990 du lundi au vendredi de 8h30 à 18h00 (appel non surtaxé),**

 **[www.ircem.com](http://www.ircem.com) rubrique « nous contacter »,**

 **IRCEM Prévoyance - 261 avenue des Nations Unies - BP 593 -  
59672 Roubaix Cedex 1**





# Définitions générales

## **Adhérent**

Est concerné tout particulier employeur relevant du champ d'application de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ayant confié à l'APNI la mise en œuvre et le suivi du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite de la branche.

## **Branche**

Désigne la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

## **Convention collective**

Désigne la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

## **Salarié participant**

Est concerné tout salarié relevant de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sous réserve de remplir les conditions d'accès requises pour bénéficier effectivement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite.

---

# Prescription

**Toutes actions dérivant du régime d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile sont prescrites dans les délais prévus à l'article L. 932-13 du Code de la Sécurité sociale, soit par 2 ans à compter de la date de l'événement qui y donne naissance.**

**Toutefois, conformément à l'article du code de la Sécurité sociale susvisé, ce délai ne court :**

- **En cas de réticence, omission, déclaration fautive ou inexacte sur le risque couru, que du jour où l'IRCEM Prévoyance en a eu connaissance ;**
- **En cas de réalisation du risque, que du jour où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils prouvent qu'ils l'ont ignoré jusque-là.**

La prescription est interrompue par une des causes ordinaires d'interruption de la prescription de droit commun que sont :

- La reconnaissance par le débiteur du droit de celui contre lequel il prescrivait prévue à l'article 2240 du Code civil ;
- La demande en justice, même en référé prévue aux articles 2241 à 2243 de ce même Code ;
- Un acte d'exécution forcée prévu aux articles 2244 à 2246 de ce même Code.

La prescription est également interrompue par la désignation d'experts à la suite de la réalisation d'un risque. L'interruption de la prescription de l'action peut, en outre, résulter de l'envoi d'une lettre recommandée ou d'un envoi recommandé électronique, avec avis de réception soit que l'organisme assureur s'adresse au souscripteur en ce qui concerne l'action en paiement de la cotisation, soit que l'assuré ou le bénéficiaire s'adresse à l'organisme assureur en ce qui concerne le règlement de la prestation.



# Régime d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite

Les partenaires sociaux de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ont décidé de permettre aux salariés participants de bénéficier d'une indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, dont les conditions d'octroi et le montant sont plus favorables que les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

**Les cotisations permettant le financement du régime sont dues à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022. Le versement des indemnités conventionnelles de départ volontaire à la retraite intervient à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.**

---

## Qui est concerné ?

---

Le régime d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est destiné à tous les salariés participants, tels que définis dans la présente notice, relevant du champ d'application professionnel et géographique de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sous réserve de remplir les conditions d'accès pour bénéficier effectivement du versement de cette indemnité.

---

## Quelles sont les conditions d'accès ?

---

**Cette indemnité est versée une seule fois par salarié participant.** Un salarié ayant déjà bénéficié de cette indemnité ne peut donc pas en demander à nouveau le versement auprès de l'IRCEM, ni solliciter le versement de cette indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, ou de tout complément ou substitut de celle-ci, directement auprès de son ou de ses particulier(s) employeur(s).

### **Condition liée au départ volontaire à la retraite**

Seuls peuvent solliciter le versement de l'indemnité, les salariés participants qui décident de partir volontairement à la retraite pour bénéficier d'une pension de vieillesse selon les modalités et conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

En cas de situation de multi-emplois, le salarié doit avoir rompu l'intégralité des contrats de travail qui le lient à des particuliers employeurs relevant de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Enfin, il est rappelé que, si après avoir bénéficié du versement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, le salarié reprend une activité au sein de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et/ou au sein d'une autre branche d'activité, il ne peut solliciter à nouveau le bénéfice de ladite indemnité au moment de la rupture de son ou de ses contrats de travail.

### **Conditions liées à la durée des périodes d'emploi**

Pour prétendre au versement de l'indemnité, le salarié participant doit justifier, lors de la date effective de son départ volontaire à la retraite, des conditions cumulatives suivantes :

- Une période d'emploi d'au moins 120 mois entiers calendaires (10 années continues ou discontinues) ;
- Une période d'emploi de 60 mois entiers calendaires, au cours des 7 années (84 mois entiers calendaires) qui précèdent la date de liquidation des droits.

La notion de périodes d'emploi correspond aux périodes au cours desquelles le salarié a été lié, au cours de sa carrière professionnelle, à un ou plusieurs particuliers employeurs, par un ou plusieurs contrats de travail soumis à l'application de la convention collective, que ces périodes d'emploi aient été continues

ou non, interrompues ou non par des périodes d'emploi au sein d'autres secteurs d'activité. Elles sont décomptées en mois entiers calendaires. En cas de mois calendaire incomplet, un calcul prorata temporis est effectué.

Il est précisé que les périodes d'emploi à temps partiel sont comptabilisées au même titre que les périodes d'emploi à temps plein, soit à 100%.

Ces conditions sont appréciées à la date du départ effectif du salarié à la retraite, soit à la date d'effet de la rupture de son contrat de travail. En situation de multi-emplois, si les dates de fin de contrat ne coïncident pas, c'est la date de rupture du dernier contrat de travail pour cause de départ volontaire à la retraite qui est prise en compte pour déterminer la date de départ effectif du salarié à la retraite.

---

### **Règle du cumul emploi-retraite**

---

#### **Condition liée au départ volontaire à la retraite**

Si le salarié choisit de bénéficier du dispositif de cumul emploi-retraite, il peut, dans certains cas prévus par les dispositions légales et réglementaires applicables, liquider ses droits à retraite sans justifier de la rupture du ou des contrats de travail qui le lient à un ou plusieurs particuliers employeurs. Dans une telle situation, la condition relative à la rupture du ou des contrats de travail qui lient le salarié à un ou plusieurs particuliers employeurs n'est pas requise et le salarié participant doit alors solliciter le versement de l'indemnité au moment de la liquidation de ses droits à la retraite, au titre des périodes d'emploi qui précèdent la date à laquelle il a commencé à bénéficier du dispositif de cumul emploi-retraite.

Après avoir bénéficié du versement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite alors qu'il a poursuivi son activité en cumul emploi-retraite, le salarié participant ne peut solliciter à nouveau le bénéfice de ladite indemnité au moment de la rupture de son ou de ses contrats de travail.

### **Conditions liées à la durée des périodes d'emploi**

Lorsque le salarié poursuit son activité en cumul emploi-retraite sans interrompre son ou ses contrats de travail en cours, les conditions sont appréciées à la date à laquelle le salarié procède à la liquidation de ses droits à la retraite, au titre des périodes d'emploi antérieures à la date à laquelle le salarié commence à bénéficier du dispositif de cumul emploi-retraite.

Pour rappel, le salarié participant doit donc justifier, à la date de la liquidation de ses droits à la retraite, des conditions cumulatives suivantes :

- Une période d'emploi d'au moins 120 mois entiers calendaires (10 années continues ou discontinues) ;
- Une période d'emploi de 60 mois entiers calendaires, au cours des 7 années (84 mois entiers calendaires) qui précèdent la date de liquidation des droits.

---

### **Cessation d'accès à l'indemnité**

---

**Le salarié ne peut plus prétendre au bénéfice de l'indemnité :**

- **À la date où il ne relève plus du champ d'application professionnel et géographique de la convention collective ;**
- **S'il n'a pas formulé sa demande dans les délais prévus ci-après.**

**En cas de décès du salarié remplissant les conditions d'accès, le bénéfice de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite est transféré, dans le cadre de la succession, au profit des ayants droits uniquement si la demande a été formulée par le salarié avant son décès dans les délais prévus ci-dessous.**

---

### **Quel délai pour prétendre à l'indemnité ?**

---

**La demande doit être formulée, par le salarié, son représentant légal ou ses ayants droits, dans un délai de 180 jours calendaires à compter du lendemain de la date effective de départ volontaire à la retraite.**

**En cas de situation de multi-emplois, si les dates de fin de contrat ne coïncident pas, la date la plus récente de rupture du contrat**

**de travail pour cause de départ volontaire à la retraite est retenue comme constituant le point de départ du délai de 180 jours calendaires susmentionné.**

**Lorsque le salarié poursuit son activité en cumul emploi-retraite sans interrompre son ou ses contrats de travail en cours, le délai de 180 jours calendaires susmentionné commence à courir à compter du lendemain de la date à laquelle le salarié liquide ses droits à pension de retraite.**

**Toute demande formulée hors délai est irrecevable.**

**En cas de dossier incomplet, le salarié peut le compléter dans un délai de 60 jours calendaires à compter de la date à laquelle il est informé, par courrier, des pièces manquantes. La date d'envoi du courrier fixe le point de départ du délai de 60 jours calendaires susmentionné. Une seule demande d'envoi de complément de pièces est formulée auprès du salarié. À l'issue du délai de 60 jours calendaires susmentionné, si le salarié n'a pas complété son dossier de demande, cette dernière est irrecevable.**

---

### ***Quel est le montant de l'indemnité ?***

---

Le montant de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite s'élève à :

- 1 mois de salaire brut de référence à compter de 10 années de périodes d'emploi au sein du secteur ;
- 1,5 mois de salaire brut de référence à compter de 15 années de périodes d'emploi au sein du secteur ;
- 2 mois de salaire brut de référence à compter de 20 années de périodes d'emploi au sein du secteur ;
- 2,5 mois de salaire brut de référence à compter de 30 années de périodes d'emploi au sein du secteur.

---

### ***Quel est le salaire de référence ?***

---

Le salaire de référence correspond au plus favorable pour le salarié entre la moyenne mensuelle des salaires bruts perçus par le bénéficiaire au cours des 60, des 12 ou des

des 3 derniers mois calendaires d'emploi du salarié qui précèdent la date effective de son départ volontaire à la retraite, ou la date de la liquidation de ses droits à la retraite en cas de poursuite de l'activité en cumul emploi-retraite sans interruption du ou des contrats de travail en cours.

En cas de suspension du contrat de travail, le salaire est reconstitué selon la rémunération qui aurait été perçue pour les périodes suivantes :

- Arrêt de travail que celui-ci ait une cause professionnelle ou non ;
- Congé de formation sur le temps de travail ;
- Visite médicale auprès de la médecine du travail sur le temps de travail ;
- Chômage partiel mis en place pour le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

---

### ***Quel est le financement du dispositif ?***

---

Le financement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite est assuré par une contribution à la charge du particulier employeur dont le taux est défini dans l'Annexe 4 de la convention collective.

Pendant la période au cours de laquelle le contrat de travail du salarié est suspendu, dès lors qu'il bénéficie pendant cette période, d'un maintien de rémunération, total ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires ou de rentes invalidité financés au moins pour partie par l'employeur, la cotisation reste due par le particulier employeur.

En cas de reprise du travail à temps partiel, la contribution est exigible et son montant est calculé sur la base du salaire versé par le particulier employeur.

Le placement en activité partielle du salarié est soumis au paiement de la cotisation. Le particulier employeur verse une cotisation calculée selon les taux applicables aux salariés en activité, pendant toute la période de suspension du contrat de travail liée à l'activité partielle.

***Pour rappel, la prescription est de 2 ans à compter de l'évènement qui y donne naissance.***

# Pièces justificatives

La demande de versement de l'indemnité doit être formulée par le salarié participant au moment de son départ en retraite. A cet effet, un formulaire est mis à disposition par l'IRCEM Prévoyance (dont un exemple est disponible en annexe), et doit être accompagné des pièces justificatives.

Ces pièces peuvent être déposées sur **l'Espace Client** du salarié participant via le site [www.ircem.com](http://www.ircem.com) Elles peuvent également être communiquées au travers du formulaire de contact ou par courrier postal :



**Votre Espace Client sur le site [www.ircem.com](http://www.ircem.com)**



**[www.ircem.com/contact/formulaire-de-contact](http://www.ircem.com/contact/formulaire-de-contact)**



**IRCEM Prévoyance - 261 avenue des Nations Unies - BP 593 - 59672 Roubaix Cedex 1**

Les pièces présentées ci-dessous peuvent être réclamées pour le traitement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite :

- L'écrit ou les écrits par lesquels le salarié a notifié le départ volontaire à la retraite à son ou ses particuliers employeurs **ainsi que la dernière attestation Pôle emploi remise à ce titre**, à l'exception des personnes passant en cumul emploi-retraite et poursuivant leur activité d'assistant maternel, de garde d'enfant à domicile ou d'assistant de vie dans ce cadre ;
- La notification de la liquidation d'une pension de retraite CARSAT ou autre régime si le salarié a cotisé auprès d'une caisse spéciale ;
- Les certificats de travail ou les attestations de Pôle emploi de nature à justifier des périodes d'emploi au sein du secteur, au cours de la carrière du salarié ;
- Une copie des bulletins de salaires nécessaires au calcul des droits et du salaire de référence pour les périodes d'emploi déclarées ;
- Un relevé d'identité bancaire présentant le code IBAN/BIC du destinataire de paiement ;
- Afin de permettre de reconstituer les salaires en cas de suspension du contrat de travail visée par l'Annexe 4 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile :
  - En cas d'arrêt de travail :
    - Les décomptes de la Sécurité sociale si l'arrêt de travail est indemnisé par la Sécurité sociale ;
    - En cas d'arrêt de travail non indemnisé par la Sécurité sociale car ne remplissant pas les conditions d'activité requises en termes de cotisations ou d'heures travaillées : les notifications de refus de la Sécurité sociale et la copie des arrêts de travail délivrés par le médecin ;
    - En cas d'invalidité : la notification de la Sécurité sociale précisant le classement en 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie ou l'attribution d'une rente d'incapacité permanente totale au titre de l'accident de travail ou maladie professionnelle au moins égale à 66% ainsi que les attestations de paiement afférentes ;
  - En cas de placement en activité partielle : l'attestation d'activité partielle mentionnant les périodes de suspension du contrat de travail ;
  - En cas de congé de formation sur le temps de travail : la notification d'acceptation du congé et/ou l'attestation de présence ;
  - En cas de visite auprès de la médecine du travail : la convocation et/ou l'attestation émise par le médecin à l'issue de la visite.

Ainsi que toute information complémentaire permettant à l'IRCEM Prévoyance de procéder au traitement de la prestation. En cas de réclamation d'une information ou pièce complémentaire (non listée dans ce document), l'IRCEM Prévoyance devra justifier du motif de sa demande et que celle-ci est indispensable au traitement de la prestation.

# Réclamations, médiation et contrôle

Une réclamation est l'expression d'un mécontentement envers un professionnel quel que soit l'interlocuteur ou le service auprès duquel elle est formulée. Elle peut émaner de toute personne, y compris en l'absence de relation contractualisée avec le professionnel : clients (particuliers ou professionnels), anciens clients, bénéficiaires, personnes ayant sollicité du professionnel la fourniture d'un produit ou service ou qui ont été sollicitées par un professionnel, y compris leurs mandataires et leurs ayants droit.

Une demande de service ou de prestation, d'information ou d'avis n'est pas une réclamation.

En cas de mécontentement, nous vous conseillons d'adresser votre réclamation prioritairement :

 **Sur le site [www.ircem.com](http://www.ircem.com), rubrique « réclamations » ;**

 **Ou par courriel adressé à « [serviceclientqualite@ircem.org](mailto:serviceclientqualite@ircem.org) » ;**

 **Ou par courrier à l'adresse suivante : IRCEM Prévoyance - Service Client Qualité  
261 avenue des Nations Unies - 59672 Roubaix Cedex 1.**

Nous accusons réception de votre réclamation, dans les 3 jours ouvrés à compter de sa réception (sauf si la réponse vous a été apportée dans ce délai), et nous nous engageons à y apporter une réponse dans un délai de 15 jours.

Dans l'hypothèse où la réponse ne peut être apportée dans ce délai (en cas de réclamation présentant un caractère complexe notamment), nous vous adresserons un courrier ou un courriel précisant le délai sous lequel une réponse circonstanciée sera produite.

Dans tous les cas, nous nous engageons à vous apporter une réponse définitive dans un délai maximum de 2 mois entre l'envoi de votre réclamation et notre réponse définitive.

A réception de la réponse du Service Client Qualité, si le désaccord persiste, vous avez la possibilité de saisir le médiateur externe, sans préjudice d'une action ultérieure devant le tribunal compétent.

Par ailleurs, vous pouvez également le saisir dans le cas où l'IRCEM Prévoyance ne respecterait pas le délai de 2 mois maximum pour traiter votre réclamation.

La Médiation de la protection sociale est une instance indépendante dont le Médiateur a été agréé par la Commission d'évaluation et de contrôle de la médiation de la consommation placée auprès du ministre chargé de l'économie et prévue par les articles L.615-1 et suivants et R.615-1 et suivants du Code de la consommation.

Le Médiateur appréciera votre demande gratuitement et en toute confidentialité, en droit, éventuellement en équité, dans les conditions strictement spécifiées dans le dernier Rapport annuel du Médiateur. La saisine du Médiateur s'opère par voie postale ou par voie électronique.

Votre demande doit comprendre un exposé des motifs de désaccord ainsi que les références de dossier citées dans les courriers/courriels de réponse précédemment envoyés par l'IRCEM Prévoyance ou à défaut les copies desdits courriers/courriels.

Pour formuler votre demande, plusieurs possibilités s'offrent à vous :

 **Sur le site [ctip.asso.fr](http://ctip.asso.fr), rubrique Médiateur de la protection sociale (CTIP) ;**

 **Par courrier à : Médiateur de la protection sociale (CTIP) -10, rue Cambacérés - 75008 Paris.**

Pour de plus amples informations sur les modalités de saisines du médiateur, nous vous invitons à consulter l'article 9 de la CHARTE DE MÉDIATION DE LA PROTECTION SOCIALE (CTIP) sur les litiges ne pouvant être examinés par le Médiateur de la protection sociale, en vous rendant sur le site du CTIP : <https://ctip.asso.fr/>

L'autorité chargée du contrôle des institutions de prévoyance est l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (4 Place de Budapest CS 92459 - 75436 Paris).

# Protection des données à caractère personnel

L'IRCEM Prévoyance, en tant que responsable de traitement, est amenée à recueillir des données à caractère personnel vous concernant. Ces données sont traitées dans le respect des lois et réglementations en vigueur, notamment du règlement général sur la protection des données (RGPD), de la loi informatique et libertés du 6 janvier 1978 modifiée, et des référentiels édictés par la CNIL (Commission nationale de l'informatique et des libertés).

Afin d'éviter tout accès par un tiers non autorisé et prévenir toute perte, altération ou divulgation de données, l'IRCEM Prévoyance détermine et met en œuvre les moyens nécessaires à la protection des données à caractère personnel qui lui sont confiées.

Ces données à caractère personnel sont nécessaires à la gestion du régime d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Elles peuvent également être utilisées aux fins des intérêts légitimes.

Ces données à caractère personnel sont conservées pour la durée de l'exécution de vos garanties et au-delà de cette durée, conformément aux délais légaux de prescription.

Conformément à la législation en vigueur, vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, de limitation, à la portabilité et d'effacement sur les données personnelles vous concernant, ainsi qu'un droit d'opposition à leurs traitements. Vous pouvez exercer vos droits ou, pour plus de précisions, demander à ce que vous soit communiquée la politique de données personnelles, en écrivant au Délégué à la protection des données du Groupe IRCEM – Direction Juridique, Conformité et contrôle interne, 261 avenue des Nations Unies, 59672 Roubaix Cedex 1 ou à l'adresse mail : [dpo@ircem.org](mailto:dpo@ircem.org), en indiquant vos coordonnées. Un document justifiant de votre identité pourra vous être demandé.

Notre politique de données à caractère personnel est également en libre accès sur notre site internet : [www.ircem.com](http://www.ircem.com)

En cas d'insatisfaction sur le traitement qui est fait de vos données à caractère personnel, vous pouvez choisir de saisir la CNIL : [www.cnil.fr](http://www.cnil.fr)

L'IRCEM Prévoyance communique à l'Association Paritaire Nationale d'Information et d'Innovation (APNI) en vue de garantir l'effectivité des droits sociaux des salariés des informations relatives à vos cotisations et prestations, ainsi qu'aux informations servant de base de calcul aux prestations. Cette communication vise à permettre le suivi et le contrôle par l'APNI de la bonne mise en œuvre du régime d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite et de l'effectivité des droits dont vous bénéficiez. L'IRCEM Prévoyance transmet également à l'APNI vos données de contact (nom, prénom, coordonnées postales et électroniques) afin de permettre à l'APNI de vous adresser des informations sur vos droits et garanties, ainsi que sur les missions et actions de l'APNI. Plus d'informations sur les modalités selon lesquelles l'APNI traite vos données à caractère personnel sont disponibles sur le site internet : [www.apni.fr/politique-de-confidentialite](http://www.apni.fr/politique-de-confidentialite). Les droits d'accès, de rectification, d'opposition et autres droits sur vos données à caractère personnel dont vous disposez en application de la législation en matière de protection des données personnelles peuvent être exercés en adressant votre demande à : APNI, service du délégué à la protection des données, 79 rue Monceau, 75008 Paris.





# FORMULAIRE DE DEMANDE D'INDEMNITÉ CONVENTIONNELLE DE DÉPART VOLONTAIRE À LA RETRAITE : **MODE D'EMPLOI**

## Qui est concerné ?

L'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite concerne les personnes dont la date de rupture du contrat de travail pour départ volontaire à la retraite est intervenue depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Cas spécifiques :

- ▶ Si vous êtes dans une situation de multi-emplois, c'est la date de la dernière rupture du contrat de travail pour départ volontaire à la retraite qui est prise en compte.
- ▶ Si vous êtes dans une situation de cumul emploi-retraite sans obligation de cessation d'activité, c'est la date de liquidation des droits à la retraite qui est prise en compte.

## Comment obtenir ce formulaire ?

Ce formulaire est à récupérer auprès de l'IRCEM Prévoyance. Il est également disponible depuis votre espace client sur [www.ircem.com](http://www.ircem.com).

Si l'IRCEM Prévoyance vous identifie comme potentiel bénéficiaire de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, vous recevrez ce formulaire par courrier le mois suivant la date d'effet de votre retraite.

**Attention** : vous pouvez demander à bénéficier de l'indemnité, si vous remplissez les conditions requises, même si vous ne recevez pas de courrier de l'IRCEM en ce sens.

Pour rappel, la demande d'indemnisation doit être faite dans les 180 jours qui suivent la date de rupture du contrat de travail pour départ volontaire à la retraite. Pour les cas spécifiques de multi-emploi et de cumul emploi-retraite, le point de départ du délai est celui précisé à la rubrique « Qui est concerné ? ».

## Quelles sont les pièces justificatives à fournir ?

La liste des pièces à fournir se trouve dans le formulaire. Précisons sur ce point qu'il ne vous est pas demandé de communiquer l'intégralité de vos bulletins de salaire, mais seulement les bulletins de salaire afférents aux 60, 12 ou 3 derniers mois.

En cas de difficulté dans la transmission de certaines pièces, vous pouvez donner votre consentement à l'IRCEM Prévoyance afin que l'étude de votre dossier soit effectuée sur la base des données en sa possession.

## Vous souhaitez en savoir plus ?


Lisez la notice d'information « L'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite » jointe à ce courrier.




Consultez la foire aux questions sur [www.ircem.com](http://www.ircem.com) :  
<https://www.ircem.com/faq-rubrique/indemnite-de-depart-volontaire-a-la-retraite-2/>

◀ Ou scannez ce QR Code.

Vous pouvez également contacter l'IRCEM Prévoyance via votre Espace Client, au travers du formulaire de contact ou par téléphone :

 Votre Espace Client sur le site [www.ircem.com](http://www.ircem.com)

 <https://www.ircem.com/contact/formulaire-de-contact/>

 Par téléphone au 0 980 980 990 du lundi au vendredi de 8h30 à 18h00 (appel non surtaxé).





## FORMULAIRE DE DEMANDE - INDEMNITÉ CONVENTIONNELLE DE DÉPART VOLONTAIRE À LA RETRAITE

### VOS REFERENCES

N° Client (facultatif) : **S12345BC6D**

### NOUS CONTACTER

<https://www.ircem.com/contact/formulaire-de-contact/>

**0 980 980 990** (appel non surtaxé) du lundi au vendredi de 8h30 à 18h00

Votre Espace client sur [www.ircem.com](http://www.ircem.com)

Les informations demandées dans le présent formulaire sont indispensables à l'étude du dossier de demande d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite prévue par l'annexe 4 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

### L'ASSURÉ(E)

N° de Sécurité sociale (à 15 chiffres)<sup>(1)</sup> : **1234567891011 12**

Nom de naissance<sup>(1)</sup> : **Dupont**

Prénom(s)<sup>(1)</sup> : **Sylvie**

Nom marital : **Dupré**

Date de naissance<sup>(1)</sup> : **01 05 1957**

Adresse<sup>(1)</sup> : **3, rue des sources**

Complément d'adresse :

Code postal<sup>(1)</sup> : **12345**

Ville<sup>(1)</sup> : **LE VAL**

E-mail : **premier.nom@service.fr**

Téléphone<sup>(1)</sup> : **1234567890**

■ **Date de fin de contrat rompu pour cause de départ volontaire à la retraite**, y compris si vous avez repris votre activité dans le cadre d'un cumul emploi-retraite<sup>(2)</sup> : **01 01 2023**

■ **Ou date de la liquidation des droits à la retraite** si vous poursuivez votre activité dans le cadre d'un cumul emploi-retraite sans obligation de cessation d'activité :

(1) : Vos informations d'identification sont indispensables pour l'étude de votre demande d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite. Leur non-fourniture ne nous permettrait pas de vous identifier. (2) : En cas de multi-emplois, si les dates de fin de contrat ne coïncident pas, la date la plus récente de rupture du contrat de travail pour cause de départ volontaire à la retraite est retenue.

Ci-après, la liste des pièces (copie) à joindre à la présente demande :

- l'écrit ou les écrits par lesquels vous avez notifié votre départ volontaire à la retraite à votre ou vos particuliers employeurs ainsi que la dernière attestation pôle emploi remise à ce titre, à l'exception des personnes poursuivant leur activité dans le cadre d'un cumul emploi-retraite sans obligation de cessation d'activité ;
- la notification de la liquidation d'une pension de retraite CARSAT ou autre régime si vous avez cotisé auprès d'une caisse spéciale ;
- les certificats de travail ou les attestations de pôle emploi de nature à justifier de vos périodes d'emploi au sein du secteur, au cours de votre carrière ;
- une copie des bulletins de salaire des 60, 12 ou 3 derniers mois, nécessaires à la détermination du salaire de référence pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite ;
- un relevé d'identité bancaire présentant le code IBAN/BIC du destinataire de paiement ;
- afin de permettre de reconstituer les salaires en cas de suspension du contrat de travail visée par l'annexe 4 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile :
  - en cas d'arrêt de travail :
    - les décomptes de la sécurité sociale si l'arrêt de travail est indemnisé par la Sécurité Sociale ;
    - en cas d'arrêt de travail non indemnisé par la Sécurité Sociale car ne remplissant pas les conditions d'activité requises en termes de cotisations ou d'heures travaillées : les notifications de refus de la Sécurité Sociale et la copie des arrêts de travail délivrés par le médecin ;
    - en cas d'invalidité : la notification de la Sécurité Sociale précisant le classement en 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie ou l'attribution d'une rente d'incapacité permanente totale au titre de l'accident de travail ou maladie professionnelle au moins égale à 66% ainsi que les attestations de paiement afférentes ;
  - en cas de placement en activité partielle : l'attestation d'activité partielle mentionnant les périodes de suspension du contrat de travail ;
  - en cas de congé de formation sur le temps de travail : la notification d'acceptation du congé et/ou l'attestation de présence ;
  - en cas de visite auprès de la médecine du travail : la convocation et/ou l'attestation émise par le médecin à l'issue de la visite.

En cas de difficulté dans la transmission de certaines pièces, je coche la case pour donner mon consentement à l'IRCEM Prévoyance pour utiliser les données en sa possession pour le traitement de ma demande.

Après étude des éléments reçus, une demande complémentaire pourrait vous être formulée. Elle vous serait alors justifiée et détaillée.

Nous vous invitons à nous faire parvenir toute correspondance concernant votre demande, accompagnée du présent formulaire depuis  **votre Espace client**  ou par courrier postal à **IRCEM PREVOYANCE - 261 avenue des Nations Unies - Boîte Postale 593 - 59060 ROUBAIX CEDEX 1**

J'autorise l'IRCEM Prévoyance à utiliser les données en sa possession pour le traitement de ma demande.

Date : **01 02 2023**

Signature<sup>(3)</sup> (obligatoire) :

**S Dupont**

(3) : J'atteste sur l'honneur que les renseignements contenus dans ce dossier sont exacts.

Les informations recueillies sur ce formulaire, ainsi que les pièces transmises, font l'objet d'un traitement de données par l'IRCEM Prévoyance, en qualité de responsable de traitement. Ce traitement de données est fondé sur l'exécution de la Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Vos données à caractère personnel sont destinées au Service IDR de l'IRCEM Prévoyance. Les données sont conservées pendant une durée n'excédant pas la durée nécessaire à la réalisation de la finalité pour laquelle elles sont collectées et traitées. Conformément à la législation en vigueur, vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, d'effacement et de limitation de traitement de vos données. Vous pouvez également exercer votre droit à la portabilité de vos données. Pour exercer ces droits ou pour toute question sur le traitement de vos données, vous pouvez contacter le Délégué à la Protection des Données à l'adresse postale : Direction Juridique, Conformité et Contrôle Interne - 261 avenue des Nations Unies 59672 Roubaix Cedex 1 ou à l'adresse électronique : [dpo@ircem.org](mailto:dpo@ircem.org). Si vous estimez que vos droits ne sont pas respectés, vous pouvez adresser une réclamation à la CNIL.