

Mutuelle et prévoyance *CCN Services à la personne* (IDCC 3127)

Ce que la convention impose à l'employeur, ce que cela coûte et comment le mettre en place. Textes vérifiés le 16 septembre 2026. Rédigé par Renaud Lebrun, fondateur de BL ASSUR (ORIAS n° 17 003 326).

1. Mutuelle collective

Panier ANI dès l'embauche

Tous les salariés dès le premier jour, employeur au moins 50 %. Aucune grille santé de branche : la partie VI de la convention (avenant du 25 avril 2013) est exclue de l'extension.

2. Prévoyance non-cadres

Obligatoire depuis le 1er mai 2026

Accord du 6 février 2025, étendu par arrêté du 19 décembre 2025 (JO du 3 janvier 2026). Tous les non-cadres, CDI et CDD, sans ancienneté. Régime recommandé : 0,90 % de la tranche 1, réparti 50/50.

3. Prévoyance cadres

1,50 % T1 100 % employeur

ANI du 17 novembre 2017, articles 2.1 et 2.2 : plus de la moitié en décès. Sanction en cas d'oubli : 3 PASS à la charge de l'employeur, soit 144 180 € en 2026.

Qui est concerné, qui ne l'est pas

Convention du 20 septembre 2012, étendue par arrêté du 3 avril 2014, en vigueur depuis le 1er novembre 2014 : entreprises à but lucratif dont l'activité principale est le service à la personne au lieu de vie du bénéficiaire. Crèches et micro-crèches privées incluses depuis le 1er janvier 2025 (avenant n° 10, étendu le 28 novembre 2024).

Situation	Convention	Conséquence
Société prestataire de services à la personne (ménage, aide à domicile, garde d'enfants, jardinage, soutien scolaire)	IDCC 3127	Cette fiche s'applique en totalité
Entreprise de crèche ou micro-crèche	IDCC 3127 depuis le 01/01/2025	Mêmes obligations
Association d'aide et de soins à domicile	IDCC 2941 (BAD)	Régimes propres à la BAD
Particulier employeur (CESU, mode mandataire), assistant maternel	IDCC 3239	Le particulier est l'employeur ; l'organisme mandataire ne doit rien aux intervenants mais tout à son propre personnel (3127)
Entreprise de propreté chez des professionnels	IDCC 3043	Régimes de la propreté
Micro-entrepreneur sans salarié	Aucune	Pas de mutuelle collective ; mutuelle et prévoyance TNS

Mutuelle : les règles qui comptent dans le secteur

Socle à respecter

- Panier de soins ANI (art. D. 911-1) et contrat responsable (art. L. 871-1) : 100 % du ticket modérateur, forfait journalier, dentaire 125 % BR, optique 100 / 150 / 200 € tous les deux ans, 100 % Santé.
- Part employeur d'au moins 50 %, exonérée dans les limites de l'article D. 242-1.
- Affiliation dès le premier jour, période d'essai comprise ; portabilité gratuite jusqu'à 12 mois après le départ.

Dispenses et versement santé

- **De plein droit (D. 911-2)** : déjà couvert par une mutuelle collective obligatoire (autre employeur, conjoint), bénéficiaire de la C2S, contrat individuel jusqu'à échéance.
- **Dans l'acte (R. 242-1-6)** : temps partiel et apprentis dont la cotisation atteint 10 % du salaire (vers 350 € brut par mois à 35 €), CDD de moins de 12 mois.
- **Versement santé (L. 911-7-1)** : CDD de 3 mois ou moins et temps partiel de 15 h par semaine ou moins, sur demande du salarié couvert par ailleurs ou par DUE ; part employeur de référence majorée de 5 % (CDI) ou 25 % (CDD), référence 22,27 € en 2026.

Les offres BL ASSUR, à partir de

35 € /mois par salarié

Mutuelle Socle ANI, 17,50 € employeur / 17,50 € salarié. Formules Confort 49 €, Premium 67 €, Excellence 87 € et mutuelle à la carte (exemples parmi d'autres).

0,56 % du brut

Prévoyance non-cadres au socle exact de l'accord de branche, 0,28 % employeur / 0,28 % salarié en 50/50 ; options incapacité et rente de conjoint sur devis.

1,50 % tranche 1

Prévoyance cadres conforme à l'ANI, 100 % employeur. CE offert à vos salariés, 0 € de frais de courtage, comparatif de plus de 30 assureurs sous 48 h ouvrées.

Tarifs d'entrée, variables selon l'effectif, l'âge moyen, la zone et les garanties ; distincts des cotisations du régime de branche recommandé.

Prévoyance non-cadres : garanties minimales de l'accord (article 6.7)

Risque	Prestation minimale	Précisions
Décès toutes causes	Capital de 100 % du salaire de référence (brut des 12 derniers mois)	Versé par anticipation en invalidité absolue et définitive
Double effet	Capital supplémentaire de 100 %	Décès du conjoint, enfants à charge
Frais d'obsèques	Frais réels dans la limite de 100 % du PMSS (4 005 € en 2026)	Décès du salarié
Rente éducation	10 % du salaire de référence par enfant	Jusqu'à 18 ans, 26 ans si études (OCIRP recommandé)
Invalidité 1re catégorie	Rente de 36 % du salaire de référence	Pension de la Sécurité sociale comprise, d'après les présentations du régime
Invalidité 2e et 3e catégories	Rente de 60 % du salaire de référence	Idem
Incapacité temporaire	Non couverte par le régime de branche	Option à ajouter pour assurer le maintien de salaire

Cotisations du régime recommandé (article 8.1)

Poste	Tranche 1	Tranche 2
Décès et IAD / obsèques / rente éducation	0,23 % / 0,01 % / 0,11 %	0,23 % / 0,01 % / 0,11 %
Invalidité 1re cat. / 2e et 3e cat.	0,10 % / 0,35 %	0,15 % / 0,56 %
Reprise du passif	0,10 %	0,10 %

Total (50 % employeur / 50 % salarié) **0,90 %** **1,16 %**

Klesia Prévoyance (apréteur) et AG2R Prévoyance recommandés, OCIRP pour la rente éducation ; taux garantis trois ans à compter du 1er mai 2026. Libre choix de l'assureur à garanties au moins équivalentes (art. L. 912-1 CSS, L. 2253-1 C. trav.).

À savoir

- Aucune condition d'ancienneté ni de durée de contrat : un CDD de quinze jours est affilié dès le premier jour ; aucune dérogation sous 50 salariés.
- Contrats antérieurs à mai 2026 : mise à niveau obligatoire, risque par risque (article 2, étendu sous réserve de l'art. L. 2253-1).
- Pas de dispense multi-employeurs en prévoyance : chaque employeur cotise sur la part de salaire qu'il verse.
- Suspension indemnisée : garanties maintenues ; non rémunérée : garanties suspendues sauf décès financé par le salarié. Portabilité jusqu'à 12 mois.
- Recours des fédérations patronales : référé rejeté par le Conseil d'État le 9 mars 2026, recours au fond pendant au 16 septembre 2026. L'obligation s'applique tant que l'arrêté n'est pas annulé.

Arrêt de travail : le maintien de salaire légal

La convention étendue ne prévoit pas mieux que la loi de mensualisation (art. L. 1226-1 et D. 1226-1 s. C. trav.) : après 1 an d'ancienneté et 7 jours de carence (aucune en AT/MP), 90 % du brut pendant 30 jours puis 66,66 % pendant 30 jours, IJSS déduites, durées majorées de 10 jours par tranche de 5 ans d'ancienneté (maximum 90 + 90 jours). IJSS : 50 % du salaire journalier plafonné à 1,4 SMIC depuis le 1er avril 2025, après 3 jours de carence. Une option incapacité au contrat non-cadres assure ce maintien et prend le relais au-delà.

Coût employeur sur trois profils (offre BL ASSUR, mutuelle Socle en 50/50)

Profil	Brut mensuel	Mutuelle, part employeur	Prévoyance, part employeur	Régime recommandé (repère)	Total employeur
Aide-ménagère 24 h/semaine au SMIC (1 867,02 € pour 35 h depuis le 1er juin 2026)	1 280,24 €	17,50 €	0,56 % = 7,17 €, soit 3,59 €	0,90 % = 11,52 €, soit 5,76 €	21,09 €
Auxiliaire de vie à temps plein	2 100 €	17,50 €	0,56 % = 11,76 €, soit 5,88 €	0,90 % = 18,90 €, soit 9,45 €	23,38 €
Responsable d'agence, cadre	3 200 €	17,50 €	1,50 % T1 = 48 €, 100 % employeur	Sans objet	65,50 €

Hors options et ayants droit. Parts employeur déductibles et exonérées dans la limite de 6 % du PASS + 1,5 % de la rémunération (maximum 12 % du PASS), soumises à CSG-CRDS et, dès 11 salariés, au forfait social de 8 %.

Mise en place en cinq étapes

- Acte fondateur** : décision unilatérale de l'employeur dans la plupart des cas (accord collectif ou référendum selon la configuration), remise à chaque salarié contre émargement ; elle fixe les catégories, les garanties, la répartition, les dispenses retenues et l'éventuel versement santé.
- Souscription** auprès de l'assureur retenu, aux niveaux de l'accord de branche et de l'ANI cadres ; audit et avenant de mise à niveau si un contrat existe déjà.
- Notice d'information** remise à chaque salarié, preuve de remise conservée ; demandes de dispense écrites avec justificatifs, renouvelées chaque année pour les couvertures par ailleurs.
- DSN et bulletin de paie** : cotisations déclarées avec les codes de l'organisme, part employeur dans l'assiette CSG-CRDS.
- Suivi** : embauches, départs et portabilité, changements de temps de travail, passage cadre. Points contrôlés par l'URSSAF : caractère collectif et obligatoire, acte, contrat responsable, minima de branche, notices, dispenses ; redressement proportionné (art. L. 133-4-8 CSS), en règle générale sur trois années civiles.

BL ASSUR · Courtier en assurances, ORIAS n° 17 003 326 · Buchelay (78200) et 38 rue des Mathurins, 75008 Paris · **01 86 90 08 99** · bl-assur.fr · Devis gratuit : bl-assur.fr/devis-gratuit/ · Sources : Légifrance (CCN 3127 KALICONT000027084096 ; accord du 6 février 2025 KALITEXT000051843463 ; arrêtés du 3 avril 2014, 28 novembre 2024 et 19 décembre 2025), BOSS. Document d'information, sans valeur contractuelle ; les garanties applicables sont celles du contrat souscrit.