

**Mars 2021**

---

*« Vous accompagner pour construire ensemble la meilleure protection sociale dans l'entreprise »*

# **La prévoyance**

## **Focus sur l'incapacité**

**CFE-CGC - Formation du 8 mars 2021**

## Sommaire

- 01.** Qu'est-ce que la prévoyance ?
- 02.** L'incapacité temporaire « Vie Privée »
- 03.** L'incapacité temporaire « Vie Professionnelle »
- 04.** Les obligations de l'employeur

# 01. Qu'est ce que la prévoyance ?

## La prévoyance

---

Le régime général de Sécurité sociale assure **une prise en charge partielle** des risques lourds.

Outre les prestations frais de santé, l'assurance maladie peut également, sous certaines conditions, verser des prestations liées aux risques telles que :

**L'incapacité**

**L'invalidité**

**Le décès**

## La prévoyance

---

Les garanties prévoyance obligatoires des salariés sont, donc d'abord, issues des régimes légaux de Sécurité sociale : **le régime de base.**

Mais ces garanties peuvent également être complétées :

- par des **obligations légales** tels que la loi de mensualisation ou le 1,5% Cadre,
- par des **dispositions conventionnelles** issues d'accord collectif, ou par décision unilatérale de l'employeur,
- par des **assurances individuelles.**

La protection sociale des salariés

## 02. L'incapacité temporaire « Vie privée »

**L'incapacité « Vie Privée » : Les IJ pour arrêt de travail**

**L'incapacité « Vie Privée » : Les IJ pour maternité**

## **L'Incapacité « vie privée »**



L'état d'une personne qui, par suite de maladie ou d'accident, se trouve dans l'impossibilité provisoire ou permanente de travailler et/ou d'effectuer certains gestes élémentaires.

- On distingue l'incapacité temporaire de travail de l'incapacité permanente
- L'incapacité temporaire de travail, parfois appelée « interruption temporaire de travail » signifie que la personne ne peut plus ou de manière limitée travailler pendant un certain temps.

## Indemnités journalières pour arrêt de travail vie privée



Pour compenser la perte de revenus, des **prestations en espèces** seront versées.

Il s'agit d'un **revenu de remplacement** appelé **Indemnités journalières** que percevra le travailleur se trouvant dans l'incapacité physique médicalement constatée de poursuivre son activité, en raison d'une maladie ou d'un accident non professionnel.

## Indemnités journalières pour arrêt de travail vie privée



L'octroi des prestations en espèces est soumis à la constatation médicale de l'incapacité physique de continuer ou de reprendre le travail. Sont compétents pour prescrire le repos :

- le médecin traitant
- le médecin hospitalier (en cas de convalescence faisant suite à une hospitalisation)
- le chirurgien-dentiste
- la sage-femme, si l'arrêt est prescrit à une femme enceinte en cas de grossesse non pathologique - au plus 15 jours d'arrêt de travail (non renouvelable)

## Indemnités journalières pour arrêt de travail vie privée

- Moyenne des **3 mois de salaire brut perçus**, précédant l'arrêt.
- Moyenne des **12 derniers mois** pour les intérimaires, commissionnés ou saisonniers.

**Calcul du gain journalier de base** : (limité à 1,8 SMIC = 2 798,24 €)

Somme des 3 derniers mois (limité 2 798,24 €) / 91,25 = **Gain journalier de base**

**L'indemnité journalière brute<sup>(1)</sup> est de 50 % du gain journalier de base**

Le **maximum** est de 1/730ème de 1,8 SMIC soit : **46 €** <sup>(2)</sup>

Le **minimum** est de 1/365ème du minimum de la pension d'invalidité, après 6 mois d'arrêt :  
**9,66 €** <sup>(3)</sup>

(1) Les indemnités journalières de Sécurité sociale sont assujetties à la CSG au taux de 6,20 % ainsi qu'à la CRDS au taux de 0,50 %.

(2)  $1\,554,58 \times 1,8 \times 12 = 32\,858,35 / 730 = 46 \text{ €}$

(3) Montant minimum mensuel de la pension d'invalidité 1<sup>ère</sup> catégorie en 2021 :  $293,96 \text{ €} \times 12 = 3\,527,52 \text{ €}$   
 $3\,527,52 \text{ €} / 365 = 9,66 \text{ €}$

## Indemnités journalières pour arrêt de travail vie privée

- **Point de départ de l'indemnisation :**

**1er jour** pour maladie ou accident d'ordre professionnel

**4ème jour** pour maladie ou accident de la vie courante

- **Durée maximale :**

Sauf pour les affections de longue durée, le salarié ne peut pas percevoir **plus de 360 indemnités journalières sur une période de trois ans.**

Toute reprise du travail pendant une période supérieure ou égale à un an fait redémarrer une nouvelle période maximale de trois ans d'indemnisation.

Au-delà de trois ans, les salariés peuvent éventuellement prétendre à une pension d'invalidité.

## Indemnités journalières pour maternité



- Une salariée enceinte peut bénéficier d'un congé maternité, sous certaines conditions elle pourra également percevoir des indemnités journalières pendant toute la durée de ce congé.
- Il comprend un congé prénatal (avant la date présumée de l'accouchement) et un congé postnatal (après l'accouchement).

## Indemnités journalières pour maternité



### Durée du congé

- Sa durée varie selon le nombre d'enfants attendus et le nombre d'enfants déjà à charge.

Nombre d'enfants à naître	Nombre d'enfants déjà à charge	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal
1	0 ou 1	6 semaines	10 semaines
1	2 ou plus	8 semaines	18 semaines
2	-	12 semaines	22 semaines
3 ou plus	-	24 semaines	22 semaines

- Des conventions collectives ou des accords de branche peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

## Indemnités journalières pour maternité

### Conditions d'attribution des indemnités journalières

- Justifier de 10 mois d'immatriculation (N° SS) à la date présumée d'accouchement,
- Avoir effectué au moins 150 heures de travail salarié ou assimilé au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt de travail, à la date du début de votre grossesse ou de votre congé prénatal, ou 600 heures au cours des 12 derniers mois précédents votre grossesse (intérim, CDD activité saisonnière ou discontinuée) ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois la valeur du Smic horaire au cours des 6 mois civils (ou 2030 fois le SMIC horaire au cours des 12 mois précédant la date du début de votre grossesse ou de votre congé prénatal) ;
- Cesser son activité pendant au moins 8 semaines, dont obligatoirement 6 semaines après l'accouchement.

### Montant de l'indemnité journalière

- **Indemnités journalières = salaire journalier de base, selon les salaires des 3 mois précédents**, ou des 12 mois précédents en cas d'activité saisonnière ou non continue, dans la limite du Plafond mensuel de la sécurité sociale (soit 3428 € en 2021)
- Montant min : 9,53 € et Montant max : 89,03 €\*

\* indemnité brute, déduire **CSG 6,20 % et CRDS 0,50 %** : 81,83 €

La protection sociale des salariés

## 03. L'incapacité temporaire « vie professionnelle »

### **Pour être qualifié d'accident du travail, l'événement doit réunir plusieurs critères :**

- Événement soudain (une chute, par exemple),
- Lésion corporelle ou psychique,
- Survenance de l'accident au cours ou à l'occasion du travail.

### **L'accident de trajet doit avoir lieu pendant l'aller-retour entre le lieu du travail et :**

- la résidence principale,
- une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité,
- tout autre lieu où le travailleur se rend habituellement pour des raisons familiales,
- le lieu où le salarié prend habituellement ses repas (cantine, restaurant, etc.) pendant sa journée de travail.

## L'incapacité temporaire et l'invalidité vie professionnelle

Les maladies professionnelles sont répertoriés dans des textes et ouvrent droit, en conséquence, à réparation dans un cadre particulier.

En France il s'agit d'une série de tableaux dont le contenu est défini par l'article **L461-2 du Code de la sécurité sociale**.

Dans le régime général, il existe **98 tableaux de maladies professionnelles** :

- 56 tableaux concernent les pathologies secondaires à des intoxications aiguës ou chroniques
- 21 tableaux concernent des pathologies infectieuses
- 21 concernent des pathologies liées aux conditions de travail et aux gestes et postures

## Indemnités journalière pour vie professionnelle



### Montant des indemnités journalières :

- Le salaire à retenir pour le calcul de l'indemnité journalière est **la dernière paie brute dans la limite de 3 plafonds (1)**, éventuellement majoré lorsque des accessoires de salaire ont été versés sur les 12 mois précédents, en prenant pour majoration 1/12ème de ces accessoires.
- Pour calculer le salaire journalier de base, **le salaire brut** de l'échéance de paie précédente **est divisé par 30,42 jours**

(1) Plafond Mensuel de la Sécurité sociale 2021 : 3428 €

## Indemnités journalière pour vie professionnelle



**L'indemnité journalière est égale à :**

**60 %** du salaire journalier de base pendant les **28** premiers jours d'arrêt de travail, avec un montant maximum plafonné à 205,84 €

**80 %** du salaire journalier de base à partir du **29<sup>ème</sup>** jour, avec un montant maximum plafonné à 274,86 €

Le montant de l'indemnité journalière ne peut dépasser le gain journalier net perçu par la victime avant l'accident.

La protection sociale des salariés

## 04. Les obligations de l'employeur en cas d'arrêt de travail du salarié

# L'attestation de salaire

Dès réception du volet 3 de l'avis d'arrêt de travail délivré par le médecin du salarié, l'employeur doit établir son attestation de salaire.  
Cette attestation permet de déclencher le versement des indemnités journalières. Plus vite l'attestation de salaire sera transmise, plus vite le salarié pourra percevoir ses indemnités journalières.

**Dès le début de l'arrêt maladie**

 Vous devez établir l'**attestation de salaire** de votre salarié(e).

 Cette démarche est à effectuer **le plus tôt possible** pour ne pas retarder le versement de ses indemnités journalières.

**Comment transmettre l'attestation de salaire ?**

 Via **net-entreprises.fr**

 Via votre **logiciel de paie certifié**

 Par **courrier**  
en envoyant le formulaire  
« Attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières »  
à la caisse primaire d'assurance maladie de votre salarié(e).

La démarche doit être renouvelée si l'arrêt de travail se prolonge au-delà de 6 mois.

## Le maintien de salaire



**La Loi de mensualisation** du 19 janvier 1978 a été abrogée le 12 mars 2007. La loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 ayant modifié les articles concernés du code du travail.

**En pratique**, l'employeur a une obligation de maintenir la rémunération du salarié en arrêt pour cause **de maladie ou accident professionnel ou non**,

Sous réserve et en fonction de son ancienneté, qui doit être de **1 an** minimum.

Point de départ de l'indemnisation :

**1er jour** pour maladie ou accident d'ordre professionnel,

**8ème jour** pour maladie ou accident de la vie courante

## Les obligations de l'employeur : le maintien de salaire

Ancienneté dans l'entreprise	90 % du brut pendant :	66,66 % du brut pendant :
1 à 5 ans	30 jours	30 jours
6 à 10 ans	40 jours	40 jours
11 à 15 ans	50 jours	50 jours
16 à 20 ans	60 jours	60 jours
21 à 25 ans	70 jours	70 jours
26 à 30 ans	80 jours	80 jours
Plus de 31 ans	90 jours	90 jours

### **Les exclusions**

Sont exclus du bénéfice de la mensualisation :

- les travailleurs à domicile ;
- les travailleurs saisonniers ;
- les travailleurs intermittents et les travailleurs temporaires.

### **La participation obligatoire de l'employeur**

L'employeur peut financer ce complément d'indemnisation sur sa propre trésorerie ou confier à un organisme assureur la gestion de ces engagements en souscrivant un contrat de mensualisation (ou garantie maintien de salaire).

Les cotisations sont à la charge exclusive de l'employeur.

### **Maintien de salaire avec subrogation**

L'employeur peut demander la subrogation, c'est-à-dire qu'il perçoit lui-même les indemnités journalières de Sécurité sociale pour le compte du salarié.

Dans ce cas l'employeur verse au salarié le montant des indemnités journalières de Sécurité sociale auxquelles il a droit et le complément au titre du maintien de salaire, via sa fiche de paie.

A noter : l'employeur ne peut pas conserver les IJSS si leur montant dépasse la rémunération qu'il verse au salarié.

### **Maintien de salaire sans subrogation**

La sécurité sociale verse les indemnités journalières directement au salarié.

L'employeur effectue seulement un complément de salaire, calculé sous déduction des indemnités journalières de Sécurité sociale.

## Les obligations de l'employeur : le maintien de salaire



Cas d'un salarié dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre 1 et 5 ans, et dont la convention collective ne prévoit pas de disposition particulière concernant les obligations de l'employeur au titre de la loi de mensualisation.

## La prévoyance complémentaire



- En complément de la couverture prévoyance de base, l'employeur peut mettre en place un contrat collectif de prévoyance pour les salariés.
- La convention collective Nationale de 1947 **impose aux employeurs du secteur privé de souscrire à une garantie prévoyance pour les salariés cadres et assimilés** (articles 4 et 4 bis) => obligation reprise par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, suite à la fusion des caisses Agirc et Arrco.  
L'employeur doit prendre en charge une cotisation minimale de 1,5% de la tranche 1, prioritairement affectée à la couverture du décès.
- Dans les autres situations, la mise en place d'un régime de prévoyance en entreprise complémentaire est **facultative sauf si elle est imposée par un accord de branche ou une convention collective.**

## Les obligations de l'employeur : la prévoyance complémentaire

---

- Versement d'une indemnité journalière **complémentaire à celle de la Sécurité sociale** en cas d'incapacité temporaire totale, par suite de maladie ou d'accident. La maternité n'étant pas une maladie, elle n'est pas couverte par le contrat.
- Le versement des prestations est dû à l'expiration d'une période appelée **franchise**, soit :
  - à l'issue d'une période continue d'arrêt (exemple : franchise fixe de 90 jours)
  - à l'issue d'un certain nombre de jours d'arrêt continus ou non sur une période de référence (exemple : 90 jours cumulés sur 12 mois consécutifs)
  - à l'issue de la fin du maintien de salaire intégral ou partiel du salaire par l'employeur (franchise relais)
- Le montant de l'indemnité est exprimé en **pourcentage du salaire**.  
Le salaire de référence pris en compte dépend des conditions générales du contrat, généralement les 12 derniers mois rémunérés précédant l'arrêt de travail.  
Indemnité journalière complémentaire =  $1/365^e$  du salaire de référence

## Les obligations de l'employeur : la prévoyance complémentaire

<b>GARANTIE INCAPACITE / INVALIDITE</b>	
<b>Incapacité temporaire totale de travail</b>	<b>En % du salaire brut T1+T2+T3 sous déduction des prestations brutes de la Sécurité sociale</b>
- au 91 <sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail continu	80%
<b>Invalidité</b>	<b>En % du salaire brut T1+T2+T3 sous déduction de la pension brute de la Sécurité sociale (limitée à 100% du salaire net)</b>
<b>Invalidité 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégories</b>	80%
<b>Invalidité 1<sup>ère</sup> catégorie</b>	48%
<b>Accident du travail ou Maladie Professionnelle</b>	
- Rente totale – le taux d'Incapacité est supérieur ou égal à 66 %	80%
- Rente partielle – le taux d'Incapacité est compris entre 33 % et 66 %	$(N - 33) / 33 \times 80\%$
N est le taux d'Incapacité permanente partielle retenu par la Sécurité sociale	

Maj 2019

### Abréviations :

**PASS** : plafond annuel de la Sécurité sociale

**T1** : fraction de salaire inférieure ou égale au PASS

**T2** : fraction de salaire comprise entre 1 fois et 4 fois le PASS

**T3** : fraction de salaire comprise entre 4 fois et 8 fois le PASS

## Les obligations de l'employeur : la prévoyance complémentaire

---

- L'employeur est tenu de **déclarer l'arrêt de travail** à son assureur ou gestionnaire, et ce dans un certain délai, qui figure dans les conditions générales ou le règlement du contrat.
- Tant que le salarié est présent à l'effectif de l'entreprise, **les prestations sont versées à l'employeur**, qui les reverse au salarié.
- Si le salarié quitte l'entreprise (licenciement pour inaptitude par exemple), les prestations sont versées directement au salarié, à compter de la rupture du contrat de travail.

## Régime social des indemnités de prévoyance complémentaire

Les prestations complémentaires de prévoyance sont **soumises à l'ensemble des cotisations sociales\* uniquement pour la part dont le financement est assuré par l'employeur**. Elles sont toutefois exonérées de cotisation prévoyance.

\*Cotisations sociales : Il s'agit des charges collectées par l'Urssaf (la maladie, les allocations familiales, la vieillesse, le taux d'accident du travail, le FNAL, la contribution solidarité autonomie, le transport, les taxes et participations assises sur le salaire), par le Pôle Emploi, par les organismes assureurs et par les institutions de retraite complémentaire ainsi que la CSG/CRDS

### Exemple 1 : Prestation calculée à partir d'un salaire de référence brut

L'employeur perçoit 250 € de prestations prévoyance calculées sur un salaire brut pour un salarié en arrêt de travail.

La cotisation est financée à 70 % part patronale et 30 % part salariale, et l'employeur applique 20,80 % de charges salariales (hors cotisation prévoyance)

Montant soumis à cotisations =  $70 \% * 250 = 175 \text{ €}$

Montant exonéré =  $30 \% * 250 = 75 \text{ €}$

De ce fait, le salarié percevra  $75 + (175 - 20,80\%) = 213,60 \text{ €}$

# Merci de votre attention

Marie CHABANNES

Ingénieur commercial Grands Comptes

[marie.chabannes@apicil.com](mailto:marie.chabannes@apicil.com)

Tel : 07 72 27 70 54 / 06 66 50 99 10

---

APICIL

Direction des Relations extérieures & Partenariats

38, rue François Peissel 69300 Caluire et Cuire