

GUIDE de la PROTECTION sociale

Pour mieux comprendre
et faire les bons choix

ÉDITION 2021



Entreprise & Carrières
L'HEBDOMADAIRE DES RESSOURCES HUMAINES ET DU MANAGEMENT

info social **RH**

**Liaisons
sociales**
magazine

La solution RH pour booster votre développement export !

Business France a pour mission d'ouvrir de nouveaux horizons aux entreprises.
Nous sourçons les meilleurs talents pour soutenir vos activités à l'international.

Notre savoir-faire : connecter, accélérer, réussir.

infovie@businessfrance.fr

 [@BF_VIE](https://twitter.com/BF_VIE)



LES FONDAMENTAUX DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

1. La Sécurité sociale, c'est quoi ?	6
2. Qu'est-ce qu'un salarié ?	7
3. Statut social des VRP : quelles spécificités ?	9
4. Prélèvements sociaux et prélèvement à la source : quel est le rôle de l'employeur ?	10
5. Contrôle Urssaf : les principaux points litigieux	12

COUVERTURE SANTÉ

6. Le point sur la maîtrise des dépenses	14
7. Qui a droit à une couverture santé ?	16
8. Quels sont les soins couverts par l'assurance maladie ?	17
9. Généralisation de la « complémentaire santé » ?	18
10. Qu'est-ce qu'un contrat responsable ?	19
11. Qui bénéficie de la complémentaire santé solidaire ?	21

MALADIE

12. Comment le salarié malade est-il indemnisé ?	22
13. Comment s'effectue le contrôle médical ?	23
14. Quelles sont les règles pour le temps partiel thérapeutique ?	24

MATERNITÉ, PATERNITÉ

15. Quelle protection pendant le congé de maternité ?	25
16. Comment la salariée est-elle indemnisée ?	27

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

17. Un régime toujours en évolution	28
18. Qu'est-ce qu'un accident de travail ?	29
19. Sécurité et santé du salarié : quelle obligation pour l'employeur ?	31
20. Formalités lors d'un accident du travail	32
21. Le coût réel d'un accident de travail pour l'entreprise	33

22. Réparation en cas de faute inexcusable de l'employeur : quels préjudices ?	34
23. Qu'est-ce qu'une maladie professionnelle ?	35

INVALIDITÉ - HANDICAP

24. Notion d'invalidité	36
25. Emploi et personnes handicapées	37
26. Soutien aux salariés aidants	39

PRESTATIONS FAMILIALES

27. Prestations sans conditions de ressources	40
28. Prestations sous conditions de ressources	41
29. Prestations pour concilier vie familiale et vie professionnelle	42

RETRAITE

30. Une protection à trois étages	43
31. Principe d'égalité de traitement	45
32. Calcul et montant de la retraite	46
33. Financement des retraites et recul de l'âge légal	48
34. Formalités et versement de la pension	49
35. Départ avant l'âge légal	50
36. Emploi des seniors	52
37. Régimes complémentaires obligatoires : quelles évolutions ?	54
38. Épargne salariale et épargne retraite : quels sont les nouveaux outils ?	56
39. Régimes supplémentaires : quelle place pour la retraite par capitalisation ?	58

DÉCÈS - VEUVAGE

40. Droits à réversion	60
41. Capital décès, frais funéraires et rentes	61

PROCÉDURES PARTICULIÈRES

42. Salarié en télétravail	62
43. Mobilité internationale : le Volontariat International en Entreprise	63
44. Chômage : protection sociale et portabilité	64

Un guide pour comprendre et faire les bons choix

Une année particulière s'achève mais l'impact des décisions liées à l'épidémie de Covid19 ne s'arrête pas. Par ailleurs si des réformes ont été suspendues (telles que la réforme des retraites ou celle de l'assurance chômage), elles n'en sont pas pour autant abandonnées. Et si l'heure est au plan de relance, d'autres chantiers restent ouverts. Avec l'arrêt de l'activité économique, l'équation déjà complexe à résoudre entre choix économiques et droits sociaux (famille, santé, retraite...) l'est encore plus sur la durée.

La création d'une cinquième branche est actée et plusieurs pistes sont explorées pour définir les modalités de son financement (*Loi organique et loi du 7 août 2020 relatives à la dette sociale et à l'autonomie ; Rapport « La Branche autonomie : périmètres, gouvernance et financement », L. Vachey, septembre 2020*) : cela va de la hausse de prélèvements au mécanisme de transfert de certaines ressources de la branche famille (qui se concrétiserait via la future loi de financement de sécurité sociale pour 2021) en passant par des économies sur des prestations. Donc à suivre, avec le très attendu projet de loi sur le grand âge et la perte d'autonomie qui devrait apporter des éclairages supplémentaires.

Concernant la retraite, alors qu'une consultation sur les contours de la future réforme des retraites devrait reprendre, les régimes complémentaires ont annoncé un gel de la valeur du point (*communiqué du 8 octobre 2020*).

Pour la future réforme des retraites, il est envisagé globalement de créer un système par points. Qu'en sera-t-il ?

Les leviers tels que recul de l'âge, le niveau de pension, les taux de cotisations ayant tous été utilisés, la piste qui consisterait à agir indirectement sur le choix de la date de départ, à l'instar de ce qui se fait dans le régime complémentaire des salariés du privé, retient bien évidemment l'attention : l'introduction d'une décote temporaire, découlant d'une deuxième borne d'âge et dénommée âge d'équilibre est envisagée, sans exclure le choix d'un allongement de la durée de cotisations.

Se pose aussi la question du complément de retraite. La loi Pacte et ses textes d'application permettent la commercialisation de nouveaux produits. De nouvelles mesures sont en cours d'adoption (*Projet de loi d'accélération et de simplification de l'action publique, AN 28 octobre 2020*). L'entreprise est ainsi confrontée à toutes ces modifications qui impactent l'environnement juridique, professionnel.

Aucun domaine ne se trouve épargné par les nouveautés.

Dans le domaine du télétravail et de la santé au travail, des négociations sont engagées.

En matière de complémentaire santé, le « panier de soins » est réajusté ce qui s'accompagne d'une évolution du contenu des « contrats responsables ».

Et la future loi de financement de sécurité sociale n'est pas en reste avec, comme évoqué ci dessus, des mesures financières et aussi son lot de changements annoncés comme l'allongement du congé de paternité.

Président, directeur de la publication : François Grandidier | **Directrice générale :** Raphaëlle Franklin
Éditeur délégué : Robert de Marassé | **Rédaction :** Lisiane Fricotté | **Publicité :** Robert de Marassé |
ADV : Virginie Fleury 03 87 69 89 09 | **Conception graphique :** Pixel6TM | **Illustration de couverture :**
 Annett Seidler | **Éditeur :** SAS Social RH Publications, une filiale d'INFO6TM au capital de 1 000 € Cedex
 189 Tour Maine Montparnasse 33, avenue du Maine 75015 PARIS RCS Paris 815 380 498 | **Imprimeur :**
 SOCOSPRINT 88000 Épinal | Dépôt légal : décembre 2020



Pour chacun, pour tous, pour la vie



Groupe VYV Union Mutuelle de Groupe soumise aux dispositions du
 Code de la mutualité, n° Siret 532.661.832, n° LEI 969500E01661141F62.
 Dir.Com Groupe VYV - © Gettyimages - 12/19.

 MUTUALITÉ
FRANÇAISE

Le Groupe VYV est le 1^{er} acteur global de santé et de protection sociale.

Le Groupe VYV oeuvre au quotidien pour être utile à tous et à chacun tout au long de leur vie. Il protège plus de 11 millions de personnes dans l'ensemble de son écosystème et propose des solutions adaptées aux employeurs publics et privés. Acteur engagé, il innove et anticipe pour construire une société plus équitable et socialement responsable. Le Groupe VYV s'affirme comme un véritable entrepreneur du mieux-vivre.

www.groupe-vyv.fr

GR O U P E
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre



1. La Sécurité sociale, c'est quoi ?

Universalité, uniformité, unicité : tels étaient les principes définis à l'origine (1945). Ainsi, il devait être créé un régime unique pour tous, chaque assuré percevant une prestation identique. En réalité, il n'a jamais été mis en place. La question resurgit via les réformes comme celle du régime social des indépendants, la future réforme des retraites ou bien encore la création d'un 5^e branche.

Un régime pas si universel

De nombreux obstacles ont empêché la mise en place d'un véritable régime universel, identique pour tous.

Il existait déjà des régimes pour certaines catégories professionnelles qui craignaient de perdre leurs avantages en s'intégrant dans un régime unique ; par ailleurs les non-salariés ne souhaitaient pas, compte tenu de leurs spécificités, relever du même régime que les salariés. Ces résistances ont conduit à une juxtaposition de régimes obligatoires qui couvrent l'ensemble de la population : régime général, régime agricole, régime des non-salariés, régimes spéciaux, fonction publique.

Au fil des ans, nombre de ces régimes se sont « alignés » sur le régime général, tant pour ce qui concerne leurs cotisations que pour leurs prestations. Ainsi, la protection sociale des travailleurs indépendants - auparavant gérée par le Régime Social des Indépendants (RSI) – a été confiée au régime général de la Sécurité sociale.

→ Consulter le site : www.secu-independants.fr

Les risques couverts

Le système de Sécurité sociale a pour objectif de faire prendre en charge par la collectivité des aléas touchant l'individu.

Ces risques conduisent à une diminution de ses revenus, voire même à une absence de revenu (maladie par exemple) ou à un accroissement des charges (famille). Le chômage, en revanche, n'a pas été intégré dans le système de Sécurité sociale à proprement parler, puisque ce risque pesait peu lors de la création du système (voir fiche 44).

C'est ainsi que la Sécurité sociale, au sens strict, comprend : l'assurance maladie maternité, paternité, la couverture en cas d'accidents du travail et de maladie professionnelle,

l'assurance vieillesse, le décès-veuvage, les prestations familiales.

Le risque dépendance a été pris en charge de manière distincte, jusqu'à ce jour. La création d'un « 5^e risque » rattaché à la sécurité sociale est désormais actée (*loi organique et loi du 7 août 2020 ; voir avant-propos*).

Des organismes

Ces risques étant gérés par des caisses créées spécifiquement, le terme a fini par désigner aussi les organismes eux-mêmes. N'entend-on pas dire « la Sécurité sociale m'a envoyé ce document » ? Mais derrière le terme « sécurité sociale » se cache une disparité de situations et d'institutions : les caisses nationales, qui ont une mission de contrôle de l'ensemble des caisses de base, et les caisses locales, qui sont les principaux interlocuteurs des assurés (caisses primaires d'assurance maladie, caisses d'assurance retraite et de santé, caisses d'allocations familiales).

Lexique

Contributive (non) : une prestation est dite contributive lorsqu'elle est versée en contrepartie de cotisations ; à l'inverse, les prestations non contributives correspondent à des prestations relevant d'un mécanisme de solidarité et non pas d'assurance.

Assujettissement : c'est le fait de relever d'un régime de protection sociale. En principe, une personne qui est régulièrement inscrite à des organismes de protection sociale ne peut voir son statut remis en cause rétroactivement, sauf fraude.

2. Qu'est-ce qu'un salarié ?

Relève du régime général toute personne exerçant une activité salariée. Cette notion est très extensive.

Le critère du lien de subordination

Pour déterminer la qualité de salarié, les juges s'attachent aux conditions précises d'exercice de l'activité. Ils recherchent si l'intéressé est placé dans un lien de subordination, c'est-à-dire exécute le travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner le manquement de son subordonné (*Cass. soc.*, 13 novembre 1996, n° 94-13187 ; *Cass. soc.* 25 juin 2013 n° 12-17.660 et 12-13.968 ; *Cass.* 2^e civ., 8 octobre 2020, n° 19-16.606).

Les salariés par assimilation

Les journalistes professionnels, les travailleurs à domicile, les VRP sont considérés sous certaines conditions comme des salariés sans qu'il soit nécessaire de démontrer l'existence d'un lien de subordination. D'autres catégories professionnelles sont également expressément visées par les textes (*CSS, art. L. 311-3*). Il s'agit notamment des employés d'hôtel, cafés-restaurants, de certains artistes du spectacle (tels que les musiciens, les acteurs répondant à la définition du Code du travail), les mannequins, les vendeurs à domicile...

Mandat social et salariat

Les dirigeants de société sont des mandataires sociaux et ne peuvent relever du régime général de la Sécurité sociale, sauf :

→ s'ils cumulent leur mandat social avec une activité salariée complètement distincte ; dans ce cas, ils relèvent du régime général uniquement pour leur activité salariée ;

→ s'ils sont expressément visés par les textes : par exemple, PDG de SA ou gérants minoritaires ou égalitaires rémunérés. Dans ce cas, bien que salariés par assimilation du point de vue de la Sécurité sociale, ils ne relèvent pas du régime d'assurance chômage des salariés.

L'employeur peut demander à Pôle emploi

de se prononcer sur l'assujettissement à l'assurance chômage d'un mandataire social (*C. trav. art. L. 5312-12-2, R. 5312-5-1*).

Quelles frontières entre non-salariat et salariat ?

Une présomption de non-salariat est établie en cas d'immatriculation (*C. trav. art. L. 8221-6*) :

- au registre du commerce et des sociétés ;
- ou au répertoire des métiers ;
- ou auprès de l'Urssaf comme travailleur indépendant.

De manière générale, la requalification d'une relation de travail reste possible dès lors que ces personnes fournissent directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ouvrage dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci.

C'est le cas pour des personnes exerçant une activité sous le statut de « micro-entrepreneurs » (ex auto-entrepreneurs) : ils sont indépendants en l'absence de lien de subordination (*Cass. soc.*, 3 juillet 2019 n° 17-21.868). Mais ils peuvent répondre, dans certains cas, aux critères de relation salariale (*Cass.* 2^e civ. 28 nov. 2019 n° 18-15.333 et 18-15348). Selon le contexte de l'affaire, l'Urssaf peut y détecter une forme de travail dissimulé (*Cass. Crim.*, 15 décembre 2015, n° 14-85.638). Des condamnations pénales peuvent alors être prononcées (*Cass. crim.*, 25 octobre 2016 n° 15-83.680).

Le statut des personnes ayant une activité via les plateformes de mise en relation entre usagers et travailleurs est aussi dans le viseur des Urssaf et des juridictions prud'homales (*pour des chauffeurs VTC : Cass. soc.*, 4 mars 2020 n° 19-13.316 ; *pour des livreurs à vélo : Cass. soc.*, 28 nov. 2018, n° 17-20.079).

Les plateformes de mise en relation par voie électronique peuvent mettre en œuvre une charte de responsabilité sociale dont les modalités d'application sont définies par décret. Lorsqu'elle est homologuée,

l'établissement de la charte ne peut caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique entre la plateforme et les travailleurs. Mais les juridictions sociales conservent la possibilité de requalifier la relation (*C. trav. art. L. 7342-9 et s. ; Décret 2020-1284 du 22 octobre 2020 ; décision du Conseil constitutionnel n° 2019-794 DC du 20 décembre 2019*).

Quelles frontières entre bénévolat, entraide et salariat ?

La situation sanitaire a vu émerger des incitations au travail « bénévole » de certains salariés ce qui entre en contradiction avec les textes et la jurisprudence. Ce travail non rémunéré pourrait être, selon appréciation faite par les organismes sociaux ou juridictions, une forme de travail dissimulé.

3. Statut social des VRP : quelles spécificités ?

Les voyageurs, représentants ou placiers du commerce (VRP) remplissant certains critères sont salariés et à ce titre, bénéficient d'une protection sociale couvrant les risques santé, accident du travail, prévoyance, retraite...

Nature de l'activité

L'activité des VRP consiste à prospecter une clientèle à l'extérieur de l'entreprise dans le but de prendre des ordres (commandes), pour un seul employeur (VRP exclusif) ou pour plusieurs (VRP multicarte).

Application du Code du travail

Le VRP relève du Code du travail dès lors que les conditions suivantes sont réunies (*C. trav. art. L. 7311-3*) :

- Travailler pour le compte d'un ou plusieurs employeurs ;
- Exercer en fait d'une façon exclusive et constante une profession de représentant ;
- Ne faire aucune opération commerciale pour son compte personnel ;
- Être lié à l'employeur par des engagements déterminant :

- a) La nature des prestations de services ou des marchandises offertes à la vente ou à l'achat ;
- b) La région dans laquelle il exerce son activité ou les catégories de clients qu'il est chargé de visiter ;
- c) Le taux des rémunérations.

Le statut de VRP est d'ordre public (*C. trav. art. L. 7311-4*). Par conséquent, un employeur ne peut pas y soustraire un de ses salariés.

Couverture sociale

Dès lors que le salarié remplit les conditions prévues au Code du travail, il relève du régime général des salariés (*CSS, art. L. 311-3*). Et ce, même en l'absence de lien de subordination, qui, en principe, caractérise la relation salariale (voir fiche 2).

Régimes complémentaires

Pour les VRP entrant dans le champ d'application, le groupe Malakoff Humanis assure la gestion :

- de la retraite complémentaire ;
 - et de la prévoyance correspondant à l'obligation de cotiser au taux de 1,5 %.
- www.malakoffhumanis.com

À noter : les règles de compétences professionnelles sont énoncées dans une circulaire (*Circulaire 2019-18 Agirc-arrco du 23 décembre 2019*).

Santé

Comme tous les salariés, les VRP bénéficient de la généralisation de la couverture santé (voir fiche 9).

Focus sur le risque routier

Il s'agit d'un risque particulièrement important pour les VRP pour lequel l'employeur doit remplir un rôle de prévention. Ce risque doit être évalué et faire l'objet d'un examen en vue de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques.

Un accident a des effets sur les taux de cotisations d'accident du travail dues par l'employeur, l'accident du salarié en mission étant assimilé à un accident du travail (voir fiche 18).

Les organismes de prévoyance comme ceux de Malakoff Humanis peuvent accompagner la prévention des risques : par exemple en proposant une formation sur les risques routiers et les gestes durables au volant.

À savoir

Bien que relevant du Code du travail, la réglementation du travail est partiellement applicable aux VRP, en matière de durée du travail. Elle ne s'applique que lorsque le salarié est soumis à un horaire de travail déterminé (*Cass. soc., 3 juillet 2019 n° 17-22.480*), qu'il n'a aucune liberté d'organisation dans son temps de travail, qu'il est soumis à des horaires déterminés et constamment sous le contrôle de l'employeur (*Cass. soc., 3 juillet 2019 n° 17-23.659*). Si ces conditions sont remplies, l'employeur doit respecter les règles sur la durée du travail et le salarié est en droit de demander le paiement d'heures supplémentaires et les congés payés s'y rapportant.

4. Prélèvements sociaux et prélèvement à la source : quel est le rôle de l'employeur ?

L'employeur est responsable du versement des cotisations de sécurité sociale mais également de taxes, contributions, versées à l'Urssaf, destinées à financer la Sécurité sociale ou bien encore le logement, le transport. Il doit également procéder au prélèvement à la source de l'impôt.

Des prélèvements étendus à tous les revenus

Lors de la création du système (en 1945), la protection sociale était principalement financée par les cotisations de sécurité sociale (maladie, vieillesse, accident du travail, famille).

Ce financement étant insuffisant, d'autres prélèvements ont vu le jour. Ainsi, l'employeur doit prélever la CSG et la CRDS (depuis 1991). L'assiette de la CSG est plus large que celle des cotisations et donc son « rendement » plus intéressant : la CSG et la CRDS s'appliquent aux contributions patronales de prévoyance et retraite supplémentaire, aux revenus d'épargne salariale etc.

Outre les revenus d'activité, elle concerne les revenus de remplacement, les revenus non salariaux, les produits de placement et les revenus du patrimoine.

Transfert de cotisation sur la CSG

La CSG a été relevée à 9,2 % (au lieu de 7,5 %) sur une base égale à 98,25 % des revenus (sur la totalité pour certains avantages). Ce relèvement s'est accompagné d'une suppression de la cotisation salariale d'assurance maladie et d'assurance chômage.

La CRDS, versée à l'Urssaf est destinée à rembourser la dette sociale. Sont soumis à la CRDS les revenus déjà soumis à la CSG. Le taux est de 0,5 %. La dette issue de la crise sanitaire sera transférée à la Cades (caisse d'amortissement de la dette, la date de fin de remboursement de la dette portée par cette caisse étant repoussée de 2024 à 2033).

Contribution exceptionnelle Covid-19

Il est prévu d'instituer une contribution exceptionnelle due par les organismes complémentaires, assise sur les primes qu'ils perçoivent. Le taux serait de 2,6 % au titre de 2020 et 1,

3 % au titre de 2021. Selon l'exposé des motifs figurant dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2021, ce prélèvement est justifié du fait de leurs moindres dépenses, en raison d'une prise en charge plus étendue par le régime de base obligatoire décidée dans le cadre des mesures sanitaires liées au Covid-19 (notamment téléconsultations).

Forfait social

Ce forfait, à la charge de l'employeur, est prélevé (sauf exceptions) sur les sommes exclues de l'assiette des cotisations mais soumises à CSG et CRDS.

Concernant le forfait applicable aux contributions aux régimes de prévoyance, notons qu'il s'applique dans les entreprises de 11 salariés et plus.

Le taux est de 20 %.

Un taux réduit de 8 % s'applique pour les contributions patronales au régime de prévoyance. Voir aussi fiche 38 pour l'épargne salariale.

Taxe sur certains régimes de retraite

Les contributions des employeurs servant à financer des régimes de retraite dits « à

À savoir

À quoi servent le Fnal et le versement transport ?

À la charge de l'employeur, ces 2 contributions servent à financer :

→ le Fonds national d'aide au logement : tous les employeurs en sont redevables, à un taux variant selon l'effectif ;

→ le versement mobilité (anciennement nommé versement transport) : il est dû par les entreprises de 11 salariés et plus ; le taux est fixé par l'autorité organisatrice de la mobilité et donc variable selon la zone géographique.

prestations définies » sont assujetties à une taxe spécifique (voir fiche 39).

Contribution de 0,3 %

Une contribution égale à 0,3 % des salaires versés a été instituée par la loi relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées. Suite à la création de la 5^e branche, elle va en constituer une des modalités de financement (projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2021).

Contribution sur les indemnités de mise à la retraite

Une contribution à la charge de l'employeur est versée sur les indemnités versées et ce, quel que soit l'âge du salarié mis à la retraite. Le taux est de 50 %.

Pénalités

Une pénalité est également à la charge des entreprises qui ne respectent pas leurs obligations de négociation (sur la prévention à l'exposition des risques, sur les salaires, sur l'égalité professionnelle femmes-hommes) peuvent être soumises à une pénalité (*C. trav. art. L. 4162-4, L. 2242-7, L. 2242-8*).

Prélèvement à la source (PAS) : quelle responsabilité pour l'employeur ?

L'employeur est « collecteur » de l'impôt sur le revenu pour ses salariés. Les opérations s'effectuent via la DSN (déclaration sociale nominative). À cet effet les bulletins de paie ont été adaptés pour faire apparaître le « net » avant prélèvement de l'impôt.

En aucun cas, l'employeur ne doit se substituer à l'administration fiscale. Il doit, par ailleurs, respecter les règles de confidentialité vis-à-vis du salarié. Il n'est pas en droit de demander des précisions au regard du taux de prélèvement qui est appliqué (taux transmis par l'administration fiscale).

Configuration du bulletin de paie

Les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie sont fixés par arrêté (*Arrêté du 9 mai 2018, JO 12 mai*).

Doivent apparaître (en caractère plus grand, précise l'arrêté) le net à payer avant impôt ainsi que l'évolution de la rémunération liée à la suppression de la cotisation salariale d'assurance maladie et d'assurance chômage.

D'autres allègements tels que les exonérations de cotisations salariales sur les heures supplémentaires ou complémentaires s'appliquent (*CSS, art. D. 241-20 et s.*).

Lexique

Taux neutre : il s'agit du taux appliqué par défaut si l'administration fiscale n'est pas en mesure de déterminer le taux d'imposition ou si le salarié a opté pour l'application de ce taux.

À savoir

Mesures exceptionnelles : en raison de la crise sanitaire, des mesures ont été prises de reports d'échéances. Se rapprocher de l'Urssaf.

5. Contrôle Urssaf : les principaux points litigieux

Le contrôle sur l'application de la réglementation en matière de cotisations tient une place importante mais des dispositifs permettent de sécuriser la situation en amont. Dans certains cas précis, il est possible de faire valoir un droit à l'erreur.

Principe

Toutes les sommes, avantages et accessoires en nature ou en argent, qui y sont associés, dus en contrepartie ou à l'occasion du travail sont considérés comme des revenus d'activité et soumis à cotisations (CSS, art. L. 242-1, L. 136-1-1). Des sommes sont exclues de l'assiette des cotisations si certaines conditions sont bien remplies. Dans ce cas, le contrôle permet de vérifier si les circonstances dans lesquelles l'avantage est attribué ou la prise en charge effectuée est conforme aux textes.

Le contrôle sur les frais professionnels et avantages en nature

Parmi les anomalies constatées dans le cadre de contrôle figure celle relative aux frais professionnels. L'employeur doit être très rigoureux et exiger des salariés des notes, attestations, chaque fois que nécessaire et contrôler régulièrement les situations. C'est le cas, par exemple, pour les frais de déplacement, les frais de transport.

Autre objet d'attention des Urssaf : les secours. Ils peuvent être exclus de l'assiette des cotisations, même lorsqu'ils sont octroyés par l'employeur, à condition qu'ils soient attribués en raison de situations individuelles particulièrement dignes d'intérêt (Cass. 2^e civ., 12 mars 2020 n° 19-13.341).

Régime de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire : les contributions patronales à la loupe

Pour bénéficier des exonérations sociales, les contributions patronales doivent financer des garanties ayant un caractère obligatoire et bénéficiant à titre collectif à l'ensemble des salariés ou à une partie d'entre eux sous réserve qu'ils appartiennent à une catégorie établie à partir de critères objectifs (CSS, art. L. 242-1 ; R. 242-1 et s.).

L'adhésion du salarié au régime de prévoyance complémentaire (ou de retraite supplémentaire) est donc, en principe, obligatoire. Toutefois, si le régime est mis en place par décision unilatérale de l'employeur, les salariés qui étaient déjà dans l'entreprise au moment de cette mise en place peuvent refuser d'y participer financièrement.

Plusieurs points nécessitent une forte vigilance : par exemple, la remise de l'écrit au salarié, en cas de décision unilatérale et, le cas échéant, son refus (écrit). Ce formalisme s'impose aussi en cas de modification d'un régime tel qu'un changement de la répartition du financement entre l'employeur et le salarié du régime complémentaire des frais de santé. À défaut de le respecter, la contribution patronale est réintégrée dans l'assiette des cotisations (Cass. 2^e civ., 14 mars 2019 n° 18-12.380). Des dispenses d'affiliation peuvent être admises, pour certains salariés, à leur demande, et ce, notamment, pour limiter les doubles adhésions. Des cas de dispense découlent directement de

À savoir

Une expérimentation est menée dans les entreprises de moins de 20 salariés : la durée de contrôle Urssaf est limitée à 3 mois, avec une possibilité de prorogation de 3 mois (*Loi pour un État au service d'une société de confiance du 10 août 2018* ; CSS, art. L. 243-13).

Et plus spécifiquement, une autre expérimentation est menée dans les Hauts de France et Auvergne Rhône Alpes, pour limiter la durée totale des contrôles administratifs dans les entreprises de moins de 250 salariés dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 millions d'euros : 9 mois sur une période de 3 ans (*Loi du 10 août 2018* ; Décret 2018-1019 du 21 novembre 2018).

textes législatifs ou réglementaires (CSS, art. L. 911-7, D. 911-2) d'autres doivent, en plus, être prévues par l'acte mettant en place les garanties à savoir la convention ou l'accord collectif, le référendum ou la décision unilatérale (CSS, art. D. 911-4 ; CSS, art. R. 242-1-6).

Afin d'éviter des redressements Urssaf, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés, laquelle comporte la mention selon laquelle il a préalablement informé le salarié des conséquences de son choix (CSS, art. R. 242-1-6 ; CSS, art. D. 911-2).

En cas de redressement lié à une mauvaise application de la réglementation, le montant est modulé selon la gravité de l'erreur de l'employeur (CSS, art. L. 133-4-8). Cette disposition permet, sous conditions, d'éviter un redressement sur la totalité des contributions.

D'autres points litigieux

Les indemnités de rupture du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités de rupture conventionnelle individuelle ou collective, « parachute doré ») sont ciblées lors des contrôles : l'employeur doit être en mesure de justifier la situation des salariés en cas de contrôle. Par exemple, en cas de rupture conventionnelle individuelle l'employeur doit pouvoir présenter à l'agent chargé du contrôle un document relatif à la situation du salarié au regard de ses droits à la retraite de base : en effet, si le salarié est en droit de bénéficier d'une retraite de base (au taux plein ou non) à la date de la rupture effective de son contrat de travail, les indemnités de rupture conventionnelle sont soumises dès le premier euro à cotisations de sécurité sociale, ainsi qu'à CSG et CRDS (Circ. DSS du 10 juillet 2009 ; Cass. 2^e civ, QPC 13 juin 2019 n 19-40.011). Sont également visées les irrégularités liées au versement transport, au Fnal, à la CSG et CRDS, au forfait social, ainsi que les régimes supplémentaires de retraite à cotisations ou à prestations définies et prélèvements autres que les cotisations de Sécurité sociale au sens strict.

URSSAF : comment sécuriser les situations ?

Pour renforcer la sécurité juridique, des dispositifs ont été mis en place : opposabilité des circulaires, rescrit social.

Le rescrit social est une procédure d'interrogation des Urssaf sur l'application de la réglementation à une situation précise. La demande est faite par un cotisant ou futur cotisant, ou, pour son compte, par un expert-comptable ou un avocat (dans certains cas, par une organisation professionnelle et syndicale représentative). Elle doit être accompagnée d'un questionnaire contenant des informations précises et détaillées sur l'entreprise et la situation de fait. Aucune demande de rescrit ne peut être prise en compte si un contrôle est déjà engagé (CSS, art. L. 243-6-3 ; Cass. 2^e civ., 28 mai 2014, n° 13-16.915). Il existe des possibilités de rescrit sur les aides à l'emploi, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, l'égalité professionnelle, l'assurance chômage des mandataires sociaux. Certaines circulaires ministérielles publiées peuvent être opposables aux organismes de recouvrement. Il ne peut y avoir de redressement sur le fondement d'une position différente, pour la période pendant laquelle le cotisant a appliqué l'interprétation alors en vigueur (CSS, art. L. 243-6-2). Doivent faire l'objet de publications les instructions, circulaires ainsi que les notes et réponses ministérielles qui comportent une interprétation du droit positif ou une description des procédures administratives. Et toute personne peut se prévaloir de ces documents (Code des relations entre le public et l'administration, art. L. 312-2 et L. 312-3). En outre, les employeurs peuvent sous certaines conditions :

- invoquer le droit à erreur dans le calcul ou dans le paiement des majorations (CSS, art. R. 243-10 et R. 243-11) ;
- solliciter une médiation (CSS, art. L. 217-7-1) ;
- demander l'arbitrage de l'Acoss (CSS, art. L. 243-6-1) ; tout cotisant, confronté à des interprétations contradictoires des Urssaf concernant plusieurs de ses établissements dans la même situation, a la possibilité de solliciter l'intervention de l'Acoss. À la suite de l'analyse du litige, l'Acoss peut demander à l'organisme d'adopter une position et s'il ne s'y conforme pas, elle peut se substituer à lui ;
- adresser une demande de transaction au directeur de l'Urssaf afin de terminer une contestation en cours ou prévenir une contestation à naître (CSS, art. L. 243-6-5, R. 243-5-1 ; Arrêté du 8 octobre 2020, JO du 20).

6. Le point sur la maîtrise des dépenses

Les difficultés rencontrées depuis plusieurs décennies pour maîtriser les dépenses de soins sont telles que, de manière récurrente, des réformes se succèdent, accompagnées d'ajustements réguliers. Un « forfait urgence » devrait voir le jour en 2021.

Coordination des soins

Un des moyens est le choix d'un médecin traitant, préconisé pour tout assuré d'au moins 16 ans. L'assuré qui ne le fait pas est moins bien remboursé. Le médecin traitant choisi peut être un généraliste, un spécialiste, un médecin hospitalier ou un médecin salarié d'un centre de santé.

Dans certains cas, le recours à un médecin autre que le médecin traitant est admis :

→ en cas d'urgence amenant l'assuré à consulter un médecin autre que le médecin traitant ;
→ ou en cas de consultation en dehors du lieu où réside de façon stable et durable l'assuré ou l'ayant droit.

D'autres dérogations sont également admises pour les médecins généralistes installés pour la première fois ou les médecins s'installant dans des zones spécifiques.

Les médecins exerçant dans le cadre de la même spécialité au sein d'un cabinet médical situé dans les mêmes locaux ou dans un centre de santé peuvent être conjointement désignés médecins traitants.

En outre, la consultation de certains spécialistes est possible en accès direct dans certains cas (gynécologues, ophtalmologues, neuropsychiatre ou psychiatre pour les moins de 26 ans). La coordination des soins peut s'effectuer avec le dossier médical partagé, sous réserve du consentement du patient ou de son représentant. Ce dossier numérique est destiné à favoriser la prévention, la qualité, la continuité et la prise en charge coordonnée des soins des patients.

Autres mesures financières

→ Une participation forfaitaire pour chaque acte ou consultation prise en charge par l'assurance maladie et réalisé par un médecin en ville, dans un établissement de santé ou un centre de santé, et pour tout acte de biologie médicale est à la charge de l'assuré.

Elle est fixée à un euro. Elle est déduite du montant du remboursement effectué par les caisses.

Le nombre maximum de participations propre à chaque bénéficiaire est plafonné à :

- 50 participations par an ;
- 4 participations journalières lorsque plusieurs actes ou consultations sont faites au cours de la même journée pour un même bénéficiaire par un même professionnel.

→ Les franchises médicales sur les médicaments et les actes effectués par un auxiliaire médical (franchise de 0,50 €) ainsi que les frais de transport sanitaire (franchise de 2 €). Des plafonds journaliers de 2 € en cas d'acte paramédical et 4 € en cas de transports s'appliquent. Le montant annuel est plafonné à 50 €

Précisions

Ne sont pas concernés par la participation forfaitaire et les franchises médicales les ayants droit mineurs, les bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire, les femmes bénéficiant de l'assurance maternité, les actes ou consultations réalisés ou les médicaments délivrés au cours d'une hospitalisation.

→ Le forfait hospitalier : 20 € (15,00 € en cas d'hospitalisation dans un établissement psychiatrique). Le forfait hospitalier représente la participation financière de l'assuré aux frais d'hébergement entraînés par son hospitalisation. Il est pris en charge par la complémentaire santé.

→ Une participation de 24 € est, en principe, appliquée sur les actes dont le tarif est supérieur ou égal à 120 € ou ayant un coefficient supérieur ou égal à 60. Dans certains cas, cette participation n'est pas exigée : notamment pour les victimes d'accident du travail, les assurés exonérés du ticket modérateur pour l'acte en lien avec leur maladie.

→ Le mouvement de déremboursement s'est accentué : des médicaments dont le Service médical rendu (SMR) a été jugé insuffisant par une autorité (Haute autorité de santé) font l'objet de déremboursement.

→ Le remboursement sur la base de la tarification du produit générique et non plus sur la base de leur tarification réelle est généralisé, sauf raison médicale objective en cas de non recours au générique.

Forfait urgence

Pour les patients allant aux urgences sans être ensuite hospitalisés, un forfait (qui devrait s'élever à 18 €) serait applicable à compter du 1^{er} septembre 2021 (*projet de loi de financement de sécurité sociale*). Un « forfait réduit » de 8 euros serait prévu pour les patients jusque-là exonérés de ticket modérateur, comme les femmes enceintes et les personnes en affection longue durée (ALD). Les bénéficiaires de la Complémentaire santé solidaire ou de l'Aide médicale d'État en seraient dispensés ainsi que les femmes enceintes à compter du 6^e mois de grossesse et les nouveau-nés durant 30 jours.

Contrôle et sanctions

Les organismes de Sécurité sociale demandent toutes pièces justificatives utiles pour apprécier les conditions du droit à la prestation. À défaut, le droit à prestations (ou l'instruction du dossier) peut être suspendu. Lorsqu'une pièce n'est pas indispensable à l'instruction, celle-ci doit se poursuivre

(*L. 114-5-1 du Code des relations entre l'administration et le public*).

Des sanctions pénales sont applicables à quiconque se rend coupable de fraude ou de fausse déclaration voire d'escroquerie (*Code pénal, art. 441-6*). Les peines encourues sont de deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende. Elles peuvent aller jusqu'à 7 ans d'emprisonnement et 750 000 euros d'amende en cas d'escroquerie (*Code pénal, art. 313-2*).

Le non-respect de règles conduisant à des demandes de remboursement indues ou des prises en charges indues peut être sanctionné par une pénalité administrative prononcée par le directeur de l'organisme local d'assurance maladie, après que la personne concernée ait été mise en mesure de formuler ses observations.

Le montant de la pénalité est fixé en fonction de la gravité des faits. Le montant est doublé en cas de récidive (*CSS, art. L. 114-17-1*).

L'assuré peut cependant, sous certaines conditions, faire valoir sa bonne foi.

À savoir

Télémédecine : selon le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2021, le déploiement des téléconsultations, qui ont été largement utilisées pendant la période de confinement et ultérieurement, devrait s'accélérer avec une prise en charge intégrale par l'assurance maladie.

7. Qui a droit à une couverture santé ?

La création de la protection universelle maladie (PUMA) a changé la donne sur les conditions de prise en charge des frais de santé. La protection se fait soit sous critère d'activité professionnelle ou, si la personne ne travaille pas, sous critère de résidence.

Nouveaux critères

Toute personne qui travaille ou, lorsqu'elle n'exerce pas d'activité professionnelle, réside en France de manière stable et régulière bénéficie, en cas de maladie, de la prise en charge de ses frais de santé (CSS, art. L. 160-1 et s ; CSS, art. D. 160-14 et s.).

Critère de l'activité professionnelle

Sous réserve des traités et accords internationaux régulièrement ratifiés ou approuvés et des règlements européens, sont affiliées sur critère de l'activité, quel que soit leur lieu de résidence, toutes les personnes :

→ Qui exercent sur le territoire français une activité pour le compte d'un ou de plusieurs employeurs, ayant ou non un établissement en France ou une activité professionnelle non salariée ;

→ Qui exercent une activité professionnelle à l'étranger et sont soumises à la législation française de sécurité sociale en application des règlements européens ou des conventions internationales.

Critère alternatif : résidence stable et régulière

La condition de stabilité de la résidence est satisfaite lorsque la personne concernée présente un justificatif démontrant qu'elle réside en France de manière ininterrompue depuis plus de trois mois ou qu'elle relève d'une catégorie précisée par les textes (CSS, art. L. 160-1 et s, D. 160-2 ; L. 111-2-3).

Les personnes affiliées sous condition de résidence sont redevables d'une cotisation annuelle si leur revenu est inférieur à un seuil (CSS, art. L.380-2) ou si elles n'ont reçu ni retraite, ni rente, ni chômage au cours de l'année.

L'organisme de sécurité sociale procède à des contrôles de la condition de résidence et de régularité de séjour (CSS, art. L. 114-10-1, L. 114-10-2, R 111-2).

Conséquences de la mise en place de la PUMA

Avec la mise en place de la protection universelle maladie, la notion d'ayant droit majeur est progressivement supprimée. En effet, cette notion devient non pertinente compte tenu de l'application du nouveau critère d'affiliation lié à la résidence stable et régulière.

Par contre, les mineurs demeurent des ayants droit.

Avec la mise en place de cette protection, la Couverture Maladie Universelle (CMU) de base n'a plus de raison d'être.

Subsistent la complémentaire santé solidaire, ex- CMU-c et ACS (voir fiche 11).

Tiers payant et notion de reste à charge

Ce sont deux notions différentes. Le dispositif de tiers payant permet aux assurés de ne pas faire l'avance des frais. Il est déjà applicable aux patients bénéficiant de l'exonération du ticket modérateur.

La notion de reste à charge vise les frais qui ne sont pas pris en charge en totalité et qui nécessitent une participation plus ou moins importante de l'assuré : sont notamment visés les frais d'optique, les prothèses dentaires, pour lesquels un encadrement est déjà prévu dans le cadre des contrats responsables. Ces mesures n'ont pas encore montré leur efficacité et le montant de RAC peut conduire à un renoncement aux soins. De nouveaux plafonds tarifaires et une amélioration de la base de remboursement en optique, en soins dentaires prothétiques et en audiologie sont prévus (Arrêté du 24 mai 2019, JO 30 mai ; Instruction DSS, 2019/116 du 29 mai 2019).

8. Quels sont les soins couverts par l'assurance maladie ?

Les soins sont pris en charge dans les limites fixées, en principe, par convention. Outre les soins médicaux, peuvent être pris en charge certains frais de transport.

Nature des dépenses

Sont remboursés principalement au titre de l'assurance maladie : les frais de médecine ; les actes chirurgicaux ; les soins et prothèses dentaires ; la pharmacie ; les appareils ; les actes de biologie médicale, les analyses ; les frais d'hospitalisation ; les frais de réadaptation et de rééducation professionnelle ; les produits contraceptifs.

L'accès aux soins se fait soit par le biais de la médecine de ville soit par le secteur hospitalier (médecine ambulatoire).

Les consultations de télésoin et télémedecine peuvent, sous certaines conditions, être remboursées (CSS, art. L. 6316-1 et L.6316-2 ; voir fiche 6).

Les limites de remboursement

Les caisses appliquent une double limite de remboursement :

→ remboursement sur la base du tarif conventionné ;

→ pas de remboursement total : application du ticket modérateur Des exceptions existent : affections de longue durée, grossesse. Même lorsque la prise en charge est « intégrale » ce sont les tarifs conventionnés qui servent de base.

En outre, une participation forfaitaire et des franchises médicales restent à la charge de l'assuré et des majorations de ticket modérateur peuvent s'appliquer (voir fiche 6).

Qu'est-ce qu'un assuré en « ALD » ?

C'est un assuré qui souffre d'une affection figurant sur une liste ou d'une affection particulièrement grave entraînant des soins d'une durée prévisible supérieure à 6 mois et particulièrement coûteux. Il peut aussi s'agir de plusieurs affections entraînant un état pathologique invalidant (exemple : le sida) (CSS, art. L. 160-14 et R. 160-12).

Les soins liés à cette affection sont pris en charge à 100 %, dans la limite du tarif

conventionné. Pour bénéficier de l'exonération du ticket modérateur, l'assuré doit signer un protocole de soins établi par son médecin traitant et le médecin-conseil de la caisse et révisable

Frais de transport

Les caisses remboursent sur prescription médicale et sous réserve d'un accord préalable éventuel :

→ les transports liés aux soins et examens d'une ALD ; les frais de transport sont soumis à un référentiel ;

→ les transports en série ainsi que les transports en un lieu distant de plus de 150 km ;

→ les transports en ambulance, lorsque l'état du malade le justifie.

Pour les frais de transport liés à l'hospitalisation, le remboursement porte sur l'entrée et la sortie du séjour hospitalier. La prise en charge des frais liés aux soins post-opératoires n'est pas couverte.

Pour les transports liés à une convocation médicale, la prescription n'est pas nécessaire. La prise en charge des prescriptions de transport « significativement supérieures à une moyenne » peut être soumise à accord préalable du contrôle médical de la caisse pour une durée ne pouvant excéder 6 mois (sauf cas d'urgence).

Enfin des conditions particulières s'appliquent notamment pour les permissions de sortie pour les enfants hospitalisés (CSS, art. D. 162-17 à D. 162-17-3).

À savoir

En cas de risque sanitaire grave et exceptionnel, notamment d'épidémie, des dérogations peuvent être apportées aux règles de prise en charge : frais de santé, ouverture du droit à indemnités journalières (CSS, art. L. 160-1).

9. Généralisation de la « complémentaire santé » ?

Le remboursement des dépenses de santé par la Sécurité sociale est soumis à des limites. D'où l'utilité de souscrire une complémentaire. La complémentaire santé est généralisée à tous les salariés.

Le cadre juridique

Cette assurance peut être souscrite :

→ soit à titre individuel, par toute personne ayant la capacité de souscrire un contrat d'assurance.

→ soit dans le cadre d'un contrat de groupe proposé au niveau de l'entreprise.

La résiliation est possible au terme d'un délai minimal d'un an, à tout moment sous conditions fixées par décret (2020-1438 du 24 novembre 2020).

En cas de contrats collectif obligatoire, une partie de la cotisation est prise en charge par l'employeur. Une participation minimum de la moitié de la couverture collective et obligatoire santé des salariés est prévue, dans le cadre de la généralisation de la complémentaire santé (CSS, art. L. 911-7). L'employeur doit assurer seul ce financement : la participation du comité social et économique peut venir en déduction de la part salariale, mais pas de la part employeur. Par ailleurs, lorsqu'il s'agit d'une couverture famille obligatoire, l'employeur doit, selon l'administration, s'engager à hauteur de 50 % (Questions - Réponses, Direction de la sécurité sociale, 29 décembre 2015).

L'adhésion est obligatoire si elle résulte d'un accord collectif, d'un référendum ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

À savoir

L'employeur a un devoir d'information et de conseil vis-à-vis du salarié, lors de la souscription des contrats de prévoyance collective. Il est responsable des conséquences qui s'attachent à une information incomplète ayant conduit le salarié à rester dans l'ignorance de l'étendue des garanties souscrites (Cass. soc., 26 septembre 2018 n° 16-28.110).

Certaines dispenses d'adhésion (à l'initiative du salarié) peuvent s'appliquer sans remettre en cause le caractère collectif et obligatoire qui conditionne les avantages fiscaux et sociaux (voir fiche 5).

Les organismes

Plusieurs types d'organismes se partagent le marché : les mutuelles, les assurances et les institutions de prévoyance. Seules, ces catégories d'organismes sont habilitées à gérer des contrats de prévoyance. Ils ont une compétence beaucoup plus large que la couverture maladie et les soins médicaux.

Risques susceptibles d'être couverts

Il s'agit :

- du décès ;
- de l'atteinte à l'intégrité physique ;
- de la maternité ;
- de l'incapacité de travail ;
- de l'invalidité ;
- de l'inaptitude ; la couverture du risque d'inaptitude doit alors se rapporter exclusivement à la santé ou à l'inaptitude physique des salariés (Cass. 2^e civ., 10 octobre 2019 n° 18-18.175) ;
- et même du chômage.

Le niveau de remboursement

Concernant les soins médicaux, le contrat doit prévoir une prise en charge minimale pour être considéré comme « responsable » (voir fiche 10).

Une prise en charge au-delà du tarif conventionné est possible. Dans ce cas, les modalités de prise en charge des dépassements peuvent être différenciées selon que le praticien adhère ou non à l'option **pratique tarifaire maîtrisée** (CSS, art. L. 871-1).

L'assuré qui ne respecte pas certaines obligations est moins bien remboursé.

10. Qu'est-ce qu'un contrat responsable ?

Pour responsabiliser les assurés, la loi impose aux organismes complémentaires de ne pas prendre en charge certaines dépenses. À l'inverse, elle impose des prises en charge minimales obligatoires respectant un « panier de soins ». À défaut de respecter ces règles, les avantages sociaux et fiscaux qui se rattachent aux contrats collectifs de complémentaire santé sont supprimés.

Dépenses non prises en charge dans des contrats responsables

Les contrats d'assurance complémentaire santé doivent respecter un cahier des charges.

Les avantages sociaux et fiscaux attachés aux contrats collectifs sont réservés aux contrats de prévoyance qui ne prennent pas en charge :

→ la participation forfaitaire applicable à tout acte et consultation, ainsi que les franchises médicales ;

→ les majorations de participation en cas de non désignation d'un médecin traitant ou en cas de consultation d'un autre médecin sans prescription.

→ les dépassements d'honoraires sur les tarifs des actes et consultations auxquels les spécialistes recourent lorsqu'ils sont directement consultés par un patient.

Dépenses prises en charge

Les contrats responsables doivent prévoir la prise en charge (CSS, art. R. 871-2) :

→ de la totalité du ticket modérateur sur les consultations, actes et prestations remboursées par l'assurance maladie obligatoire, à l'exception des soins thermaux, des médicaments principalement destinés au traitement des troubles ou affections sans caractère habituel de gravité ou dont le service médical rendu est faible ou modéré et de l'homéopathie (Décret 2019-905 du 30 août 2019) ;

→ du forfait hospitalier sans limitation de durée ;

Une prise en charge minimale visant un « reste à charge zéro » concerne également : les frais d'optique et des soins prothétiques dentaires ainsi que les aides auditives. Dans tous ces cas, il existe un encadrement des prises en charge portant sur la fixation d'un plafond tarifaire et l'application d'une périodicité maximale de renouvellement (Décret 2019-21

du 11 janvier 2019 ; Arrêté du 24 mai 2019, JO 30 mai). Des renouvellements anticipés sont toutefois possibles, pour l'optique médicale ou les aides auditives, selon l'âge de l'assuré. Cette redéfinition du panier de soins nécessite une mise en conformité des actes ayant instauré les garanties collectives, pour que les contrats soient considérés comme « responsables ». L'administration a apporté des précisions importantes sur la tolérance temporaire applicable lorsqu'un processus de négociation collective est nécessaire : les entreprises concernées disposent d'un plus large délai sous réserve que le contrat d'assurance soit déjà conforme au nouveau panier de soins (Instruction DSS 2019-116 du 29 mai 2019).

Pour ces contrats dits responsables, les modalités de prise en charge sont différenciées selon que le praticien a adhéré à l'option pratique tarifaire maîtrisée ou non.

En outre, les organismes assureurs doivent communiquer à l'adhérent ou au souscripteur (l'entreprise dans le cas de contrats collectifs) des informations sur les frais de gestion et leur composition ainsi que sur le montant des

À savoir

La légalité du décret relatif au financement et à la gestion de façon mutualisée des garanties collectives de protection sociale complémentaire présentant un degré élevé de solidarité et comprenant, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif a été reconnue par le Conseil d'État (CE 9 juill. 2018 n° 409715). Étant aussi précisé qu'une clause de réexamen de l'organisation de la recommandation d'un (ou plusieurs) organisme doit être prévue (Cass. soc., 9 octobre 2019 n° 18-13 314).

prestations versées à ce titre. Cette information doit se faire de façon annuelle et aussi en amont, avant la souscription du contrat. Ces obligations sont « réputées satisfaites » si certains ratios apparaissent de manière lisible lors du contrat négocié et ensuite dans le rapport annuel envoyé à l'employeur (*CSS, art. L. 871-1 ; arrêté du 6 mai 2020, JO du 5 juin 2020*).

Important

Des points importants sur le cadre juridique de ces contrats ont été redéfinis : outre les

contours des contrats responsables, la réglementation porte sur la mise en concurrence des organismes et les conditions de sélection de l'organisme (si une recommandation est faite dans le cadre d'un accord de branche) ainsi que sur les mécanismes de solidarité plus élevée que doivent prévoir les accords professionnels ou interprofessionnels (dans le cas où ils recommandent un ou plusieurs organismes). Également précisées les conditions de dispense de certains salariés. Autant d'éléments qui conditionnent le bénéfice d'avantages fiscaux ou sociaux.

11. Qui bénéficie de la complémentaire santé solidaire ?

Une protection complémentaire est assurée aux plus démunis et/ou salariés précaires. Le chèque santé est venu compléter les dispositifs existants.

Complémentaire santé solidaire (ex CMUC-c et ACS)

Depuis le 1^{er} novembre 2019, la complémentaire santé solidaire remplace la Couverture maladie universelle complémentaire. En pratique, le mécanisme est identique. La complémentaire s'ajoute à la prise en charge des soins par l'assurance maladie. Elle vise les personnes répondant à des conditions de ressources et de résidence.

Un seuil de ressources est fixé : 9 032 € par an pour une personne seule. Ce seuil est majoré pour chaque personne supplémentaire.

Par ailleurs, suite à la fusion de l'ancienne Aide Complémentaire à la Santé (ACS) et de la CMU-c, la complémentaire santé solidaire est étendue depuis le 1^{er} novembre 2019 aux anciens bénéficiaires de l'ACS. Rappelons que cette aide concernait les personnes ayant des revenus ne dépassant pas 35 % du seuil applicable pour la CMU-c. Pour les foyers sous le plafond d'attribution de l'ACS (12 193 € par an pour une personne seule), la Complémentaire santé solidaire donne lieu à une participation financière variable en fonction de l'âge (*Décret 2019-621 du 21 juin 2019 ; Arrêté du 21 juin 2019, JO du 23 juin*).

La couverture complémentaire couvre le ticket modérateur (dans la limite du tarif conventionné), le forfait hospitalier, en totalité. Pour les frais d'optique, les soins dentaires, les prothèses auditives, certaines limites s'appliquent.

Les personnes qui en bénéficient sont dispensées de faire l'avance des frais, sous réserve de respecter le parcours de soins.

Le « chèque santé »

Il s'agit d'une aide individuelle à la généralisation de la couverture complémentaire santé qui vise les salariés sous contrat à durée déterminée ou de mission de moins de trois mois ainsi que les salariés à temps très partiel (durée inférieure à 15 heures par semaine).

Ce versement de l'employeur se substitue au financement de la couverture collective et obligatoire, sous réserve que les salariés concernés justifient être couverts par un contrat responsable. Les salariés doivent produire une attestation de l'organisme auprès duquel ils ont souscrit un contrat de complémentaire santé. Un accord de branche, ou en l'absence d'accord de branche, un accord d'entreprise ou une décision unilatérale permettent de mettre en place le versement santé pour ces salariés. Pour l'appréciation de la durée de trois mois, il est tenu compte d'un éventuel renouvellement du contrat.

Le montant du versement est égal à la contribution mensuelle de l'employeur à la complémentaire santé (contribution que l'employeur aurait versée si le salarié avait adhéré). Si le montant de la contribution ne peut pas être déterminé, un montant de référence est fixé (*CSS, art. D. 911-8*).

Les sommes versées au titre du versement santé sont exonérées de cotisations sociales sous certaines conditions (notamment que le contrat souscrit par les salariés soit responsable) et limites.

Elles sont assujetties en totalité à CSG et CRDS ainsi qu'au forfait social dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

12. Comment le salarié malade est-il indemnisé ?

En cas d'arrêt de travail, le salarié bénéficie d'indemnités journalières, versées par la caisse primaire d'assurance maladie et d'un éventuel complément.

Un préalable nécessaire : l'arrêt de travail

Pour bénéficier des indemnités journalières, l'assuré est tenu d'envoyer un arrêt de travail dans les 48 heures. Le point de départ de ce délai est la date de l'arrêt.

En cas d'envoi tardif, la caisse envoie une mise en garde à l'assuré et si, dans les 24 mois, un nouvel envoi tardif est constaté les indemnités journalières sont réduites de 50 %. Cette règle ne s'applique pas à l'assuré hospitalisé ou dans l'impossibilité d'envoyer l'avis d'arrêt de travail (*CSS, art. R. 321-2, D 323-2*). Et elle ne s'applique pas si la caisse ne justifie pas de l'envoi d'un avertissement (*Cass. 2^e civ., 10 octobre 2019 n° 18-18.879*).

La caisse primaire est également en droit de refuser le versement des indemnités si elle n'a pas reçu l'arrêt en temps utile (*Cass. 2^e civ., 11 février 2016, n° 14-27.021, n° 14-14.414 ; Cass. 2^e civ., 7 juillet 2016, n° 15-50.074*).

Montant des indemnités journalières et versement

Fixées à la moitié du salaire (pris en compte dans la limite de 1,8 fois le SMIC calculé sur la base de la durée légale du travail), elles sont versées par la CPAM (caisse primaire d'assurance maladie) à partir du 4^e jour d'arrêt de travail c'est-à-dire après le « délai de carence » (*CSS, art. R. 323-1*). Ce délai ne s'applique pas en cas de passage à temps partiel thérapeutique.

Un montant minimal et maximal est fixé chaque année.

L'assuré ne peut recevoir au titre d'une ou plusieurs maladies plus de 360 indemnités journalières au cours d'une période de trois ans consécutifs ; en revanche, s'il est atteint d'une ALD, la période couverte par le versement des indemnités journalières est calculée de date à date : elle est de 3 ans au maximum. Une nouvelle période de 3 ans s'ouvre lorsque le salarié a retravaillé un an (*CSS, art. R. 323-1*).

Le complément

À partir du 8^e jour d'absence, les salariés, pris en charge par la Sécurité sociale et ayant au moins un an d'ancienneté bénéficient d'un maintien de leur salaire (*C. trav. Art. L. 1226-1*). La durée d'indemnisation varie de 30 à 90 jours selon l'ancienneté du salarié.

Cette garantie prévue par la loi est un seuil minimal. Des conventions collectives peuvent prévoir une indemnisation plus favorable.

En contrepartie, l'employeur peut faire diligenter un contrôle : c'est la contre visite patronale (voir fiche 13).

Attention

Les conditions de versement des indemnités journalières et des indemnités complémentaires légales dues par l'employeur ont été adaptées suite à l'épidémie de Covid-19 (<https://declare.ameli.fr/> ; projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2021).

Conditions d'ouverture des droits

(Appréciables à la date d'interruption du travail)

1 Arrêt de travail inférieur à 6 mois

→ cotisations sur rémunérations perçues pendant 6 mois civils précédents au moins égales à celles dues sur 1 015 x SMIC horaire ;

Ou

→ emploi salarié ou assimilé pendant au moins 150 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédents.

2 Arrêt de travail prolongé sans interruption au-delà du 6^e mois

→ affiliation depuis 12 mois au moins à la date de l'interruption de travail.

Et :

→ soit cotisations sur rémunérations perçues pendant 12 mois civils précédents au moins égales à celles dues sur 2 030 x SMIC horaire ;

→ soit 600 heures de travail salarié ou assimilé au cours des 12 mois civils ou des 365 jours précédents.

13. Comment s'effectue le contrôle médical ?

La caisse primaire d'assurance maladie qui verse des indemnités journalières de maladie est en droit d'exercer un contrôle pour vérifier si l'arrêt est justifié.

Obligations de l'assuré

L'assuré doit :

- respecter les horaires de sortie et ne pas quitter la circonscription administrative sans autorisation de la caisse.
- Le praticien indique sur l'arrêt de travail s'il autorise ou non les sorties. Si elles le sont, l'assuré doit rester présent à son domicile de 9 h à 11 h et de 14 h à 16 h sauf en cas de soins ou d'examen médicaux. Toutefois, le praticien peut, par dérogation à cette disposition, autoriser les sorties libres. Il précise sur l'arrêt de travail les éléments d'ordre médical le justifiant.
- S'abstenir de toute activité non autorisée, sauf accord de la caisse pour une activité ayant un caractère thérapeutique favorisant le rétablissement de l'assuré malade ou pour une action de formation (voir fiche 14) ;
- observer les prescriptions du praticien ;
- se soumettre à l'obligation de contrôle organisé par le service du contrôle médical ; si ce service estime l'arrêt de travail non justifié, l'avis s'impose à la caisse (Cass. 2^e civ., 7 juillet 2016, n° 14-13.805)

Sanctions

En cas d'inobservation des obligations, le versement des indemnités journalières peut être totalement ou partiellement suspendu. Une restitution peut être demandée (Cass. 2^e civ., 11 février 2016, n° 15-10.309, 14-23.244). Les juges contrôlent l'adéquation de la sanction. Une pénalité pour fraude s'ajoute si l'assuré-e a exercé une activité rémunérée non autorisée (CSS, art. L. 114-17-1, R 147-11).

À noter que l'arrêt de travail prescrit dans les 10 jours suivant une décision de suspension des indemnités journalières est soumis à l'avis du médecin-conseil de l'assurance maladie (CSS, art. L. 323-7).

Liaisons entre employeur et caisse

Des procédures d'information sont mises en place entre les différents acteurs. Tout d'abord, si la caisse suspend les indemnités journalières, elle en informe l'employeur. Ce dernier pourra, à son tour, suspendre le versement des indemnités journalières complémentaires, si celui-ci est subordonné au versement des indemnités par la Sécurité sociale.

En outre, le dispositif légal de maintien de salaire prévoit qu'un contrôle peut être organisé par l'employeur : c'est la « contre visite patronale ». Si le médecin conclut à un arrêt injustifié, il transmet cet avis au service du contrôle médical de la caisse, lequel peut demander à la caisse de suspendre les indemnités journalières. Le salarié dispose alors d'un délai de 10 jours francs à compter de la notification de la décision de suspension des indemnités journalières pour demander à la caisse de Sécurité sociale dont il relève un examen de sa situation par le médecin-conseil. Ce dernier doit se prononcer dans un délai de 4 jours francs à compter de la saisine du salarié.

À savoir

Qu'est-ce que la subrogation ?

La subrogation consiste, pour l'employeur, à maintenir le salaire en arrêt de travail en faisant l'avance des indemnités journalières aux personnes en arrêt de travail. Dans ce cas, la CPAM lui reverse directement les IJ. En pratique, Les services de gestion paie et ressources humaines, doivent être vigilants sur le suivi afin de s'assurer que les IJ sont bien récupérées.

14. Quelles sont les règles pour le temps partiel thérapeutique ?

En principe, le versement des indemnités journalières cesse avec le maintien ou la reprise d'une activité, rémunérée ou non. Toutefois, dans certains cas, il est possible de cumuler indemnités journalières et activité rémunérée.

Conditions du travail dans un but thérapeutique

L'indemnité journalière est maintenue, en tout ou partie, si le maintien ou la reprise du travail et le travail effectué sont reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'assuré ou bien encore si l'assuré doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour recouvrer un emploi compatible avec son état de santé (CSS, art. L. 323-3).

Le travail à temps partiel est, en principe, prescrit par le médecin traitant. Mais le médecin du travail doit donner son avis sur l'aptitude du salarié au retour dans l'entreprise.

La prescription d'un temps partiel thérapeutique n'est pas nécessairement précédée d'une interruption totale de travail.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnité journalière est servie en tout ou partie en cas de reprise d'un travail aménagé ou à temps partiel autorisé par le médecin traitant, si cette reprise est reconnue par le médecin-conseil de la caisse primaire comme de nature à favoriser la guérison ou la consolidation de la blessure (CSS, art. L. 433-1). Par ailleurs, il n'y a plus de condition d'arrêt de travail préalable à temps complet pour ouvrir droit au bénéfice de ce dispositif.

Montant de l'indemnité et paiement

Le montant de l'indemnité journalière ne peut être supérieur à la perte de gain journalière liée à la réduction de l'activité résultant du travail à temps partiel pour motif thérapeutique (CSS, art. R. 323-3).

La durée maximale pendant laquelle l'indemnité peut être maintenue ne peut excéder d'un an le délai de 3 ans prévu pour les indemnités journalières (voir fiche 12).

Préparer le retour à l'emploi

Ces actions se situent dans la période où le salarié peut encore bénéficier d'indemnités journalières.

Des leviers existent afin de permettre au salarié de préparer son retour à l'activité, lorsque le maintien dans l'emploi risque de nécessiter des adaptations. Un salarié peut aussi, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, solliciter une visite médicale afin d'engager une démarche de maintien dans l'emploi (C. trav. art. L. 4624-1).

Suivre une action d'évaluation, de formation pendant l'arrêt de travail

Le salarié en arrêt de travail peut accéder à des actions de formation professionnelle continue ou à des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil auxquelles la caisse primaire participe (CSS, art. L. 323-3-1 ; art. L. 433-1).

Faire une visite de pré-reprise

Afin de faciliter la reprise du travail, en cas d'interruption de travail dépassant 3 mois, le médecin-conseil de la caisse en liaison avec le médecin traitant peut solliciter le médecin du travail pour préparer et étudier les conditions et modalités de cette reprise ou envisager les démarches de formation. Le salarié est assisté par une personne de son choix (CSS, art. L. 323-4-1).

Ce dispositif s'articule avec la visite de pré-reprise, prévue dans le Code du travail. Elle est effectuée à la demande du médecin-conseil, du médecin traitant ou du salarié et également réservée aux salariés en arrêt de plus de 3 mois (C. trav., art. R. 4624-29).

15. Quelle protection pendant le congé de maternité ?

Toute salariée a un droit au repos avant et après l'accouchement. Ce droit est aussi, à certains égards, une obligation pour la salariée et pour l'employeur auxquels la loi impose une période de repos obligatoire. Des droits sont également ouverts en cas d'adoption.

Congé minimum et maximum

La salariée doit cesser son activité durant au moins 8 semaines dont 6 après l'accouchement. À défaut, les indemnités journalières sont supprimées (CSS, art. L. 331-3).

Il est interdit d'employer une femme durant les 6 semaines qui suivent son accouchement. Cette interdiction est sanctionnée pénalement. Il s'agit là de la durée minimale de congé. Mais la salariée est en droit de cesser son activité plus longtemps : 6 semaines avant l'accouchement, 10 semaines après.

Il est possible de demander le report du congé prénatal, dans la limite de 3 semaines, sous réserve que la poursuite d'activité soit compatible avec la santé de la salariée (C. trav. art. L. 1225-17 ; Cass. 2^e civ., 25 avril 2013 n° 12-17.769F-D). La demande de report doit être adressée avant le début normal du congé (CA Paris, 14 juin 2019 n° 16/08681). Si la salariée est arrêtée pendant la période dont elle a demandé le report, celui-ci est annulé.

Des prolongations sont possibles

→ en cas de naissances multiples : le congé est porté à 34 semaines pour des jumeaux (12 avant l'accouchement et 22 après) et à 46 semaines pour des triplés (24 et 22) ;

→ si la naissance porte à 3 ou plus le nombre d'enfants au foyer : le congé est porté à 26 semaines (8 et 18) ; s'il s'agit de jumeaux ou de triplés voir durée ci-dessus ;

→ en cas d'état pathologique de la mère, le congé prénatal peut être prolongé de 2 semaines, le congé postnatal de 4 semaines. Le congé pathologique prénatal est indemnisé au titre de la maternité si le médecin qui prescrit l'arrêt mentionne que c'est en lien avec la grossesse. En revanche, le congé postnatal, lié à l'état pathologique, est indemnisé au titre de l'assurance maladie ;

→ si l'enfant est hospitalisé, la mère peut reprendre son travail après la période d'arrêt obligatoire de 6 semaines et reporter le reliquat de son congé postnatal lorsque l'enfant retourne au foyer.

Un congé supplémentaire est accordé en cas de naissance d'un enfant prématuré, plus de 6 semaines avant la date prévue.

Interdiction de licenciement

La salariée est protégée contre le licenciement. C'est une interdiction absolue pendant le congé de maternité.

Pendant la grossesse, le licenciement ne peut être prononcé que si l'employeur invoque une faute grave non liée à l'état de grossesse ou l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse. Par exemple, le comportement agressif et inadapté d'une salariée, qui profère des injures et des menaces à l'égard de ses collègues et de son supérieur hiérarchique, peut caractériser une faute grave (Cass. soc. 31 mars 2016, n° 15-13.069)

La même protection s'applique à la reprise du travail, pendant 10 semaines (C. trav., art. L. 1225-4).

Si la salariée a pris des congés payés immédiatement après son congé de maternité, elle est protégée au moment de sa reprise effective (Cass. soc. 30 avril 2014 n° 13-12.321 ; C. trav. art. L. 1225-4) Par contre, lorsqu'elle a été en

À savoir

La durée du congé de maternité des femmes exerçant sous un statut d'indépendantes a été portée à 16 semaines, dont 8 semaines au minimum pour bénéficiaire de l'indemnisation (CSS, art. D. 613-4-2).

arrêt maladie, après le congé de maternité, elle ne bénéficie pas d'un report de la protection (*Cass. soc. 8 juillet 2015, n° 14-15.979*)

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Ce congé s'ajoute au congé de naissance, qui est de 3 jours minimum avec maintien de salaire (*C. trav. art. L. 3141-1 et s.*).

Le père bénéficie de 11 jours consécutifs (18 en cas de naissances multiples). Ce congé peut se prendre dans les 4 mois suivant la naissance, le salarié devant prévenir l'employeur un mois à l'avance. L'employeur ne peut pas s'opposer à la prise de ce congé. Un congé dénommé congé d'accueil est également ouvert pour le conjoint de la mère ou le partenaire avec lequel elle est liée par pacs ou la personne avec laquelle elle vit maritalement. Le projet de loi de financement de sécurité sociale pour 2021 prévoit un allongement de la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, avec une obligation de prendre une partie de celui-ci (l'employeur ayant interdiction d'employer le salarié pendant une période). La durée du congé de paternité ou d'accueil de l'enfant serait portée de 11 à 25 jours (32 en cas de naissances multiples).

Le père est protégé contre le licenciement dans les 10 semaines qui suivent la naissance, sauf faute grave ou impossibilité maintenir le contrat pour un motif étranger à la naissance (*C. trav. art. L. 1225-4-1*). Des mesures préparatoires au licenciement peuvent être prises pendant cette période de protection (*Cass. soc. 30 septembre 2020 n° 19-12.036*). Ainsi, un salarié peut être convoqué à un entretien préalable.

En cas d'hospitalisation du nouveau-né, dès la naissance, un congé spécifique est ouvert au

père et/ou au conjoint de la mère, à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou à la personne vivant maritalement avec elle. Ce congé, d'une durée maximale de 30 jours, est non fractionnable. Il est cumulable avec le congé de paternité et d'accueil : il est positionné avant ou après et il doit aussi être pris dans les 4 mois suivant la naissance (*C. trav. art. D.1225-8-1 ; Circulaire Cnamts 2019-25 du 31 juillet 2019 ; note d'information interministérielle DSS 2019-125 du 27 juin 2019*).

Congé d'adoption

Tout salarié qui adopte un enfant a droit à un congé pris en charge par la Sécurité sociale (de 10 semaines à 22 semaines selon le nombre d'adoptions).

Lorsque le père et la mère ont droit au congé, une répartition entre les deux est possible. S'y ajoute, pour le salarié qui a reçu un agrément, un congé non rémunéré de 6 semaines pour se rendre à l'étranger en vue de l'adoption.

Des dispositions presque similaires à celles qui s'appliquent au congé de maternité protègent le parent en congé d'adoption contre le licenciement.

Sur le montant des indemnités, voir fiche 16.

À savoir

Le conjoint salarié, la personne liée par un Pacs ou vivant maritalement avec la femme enceinte a le droit de s'absenter pour se rendre à 3 des 7 examens prénataux obligatoires (*C. trav., art. L. 1225-16*). Il peut s'agir du père biologique ou d'une autre personne, lorsque le conjoint de la mère n'est plus le père biologique.

16. Comment la salariée est-elle indemnisée ?

La salariée a droit à une prise en charge médicale totale pour les examens liés à la grossesse et pendant une certaine période ainsi qu'à des indemnités journalières pendant le congé de maternité.

Prise en charge médicale

Durant la grossesse, des examens médicaux sont obligatoires. Ils conditionnent, pour les personnes qui remplissent les conditions de ressources, l'attribution de la prime à la naissance et de l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant.

Durant les 4 derniers mois de grossesse, les frais médicaux sont également remboursés à 100 % dans la limite des tarifs conventionnés, qu'ils soient liés ou non à la grossesse.

De même, les dépenses liées à l'accouchement et au suivi médical de l'enfant sont prises en charge sans appliquer le ticket modérateur mais toujours dans la limite des tarifs conventionnés.

Le calcul des indemnités journalières

Ces indemnités sont versées pendant la durée du congé de maternité. Elles sont égales au plus au salaire journalier de base moins le montant des cotisations salariales d'origine légale ou conventionnelle.

La période de référence retenue pour déterminer le salaire journalier de base est 3 ou 12 mois précédant le congé, selon l'activité professionnelle de l'assurée.

Des droits étendus à l'adoption et au père

Pendant le congé d'adoption, les indemnités journalières sont versées au père ou à la mère. En cas de décès de la mère, l'indemnité journalière est versée au père s'il prend le repos postnatal.

Précisions : travail de nuit ou poste à risques

La femme enceinte ou ayant accouché, qui travaille de nuit ou qui est exposée à certains risques, peut bénéficier, sous certaines conditions :

→ d'une allocation journalière de maternité versée dans les mêmes conditions et au même montant que l'indemnité journalière maladie (sans toutefois appliquer de délai de carence) ;
→ et d'un complément de rémunération par l'employeur.

Le contrat est suspendu jusqu'à la date du début du congé légal et éventuellement pendant un mois au-delà du congé postnatal légal.

	Date d'appréciation	Conditions d'ouverture des droits
Indemnités journalières	<p>→ Conditions appréciées au début du 9^e mois avant la date présumée de l'accouchement ou à la date du début du repos prénatal ;</p> <p>→ En cas d'adoption, conditions appréciées à la date d'arrivée de l'enfant au foyer.</p>	<p>→ Mêmes conditions qu'en cas d'arrêt de travail inférieur à 6 mois en assurance maladie ;</p> <p>→ et affiliation depuis 10 mois à la date présumée de l'accouchement ou de l'arrivée de l'enfant au foyer.</p>

17. Un régime toujours en évolution

La branche AT-MP a été percutée par des évolutions jurisprudentielles majeures qui atténuent les fondements d'une législation vieille de plus d'un siècle.

D'une réparation forfaitaire...

En matière d'accident du travail le salarié a droit à une réparation forfaitaire sans avoir à prouver une faute de l'employeur. Cet apport essentiel de la loi de 1898 sur les accidents du travail avait pour contrepartie la quasi-immunité de l'employeur : c'est seulement en cas de faute intentionnelle que l'employeur pouvait voir sa responsabilité totalement mise en cause par le salarié.

En 1963, une différence notable est apparue entre accident du travail et accident du trajet : la loi qui instaure la protection de l'accident de trajet permet un recours contre l'employeur lorsque l'employeur est responsable de l'accident de trajet (cas où il conduit le véhicule au moment de l'accident).

Ensuite, à partir de 1993, le cadre juridique a évolué nettement par la volonté du législateur et des juges. Tout d'abord, les salariés victimes d'accident de la circulation qualifiés d'accident du travail se sont vus reconnaître le droit d'agir contre l'employeur (lorsqu'il est responsable).

La question s'est ensuite déplacée de l'indemnisation des accidentés de la circulation vers l'indemnisation de l'ensemble des salariés. C'est en redéfinissant la faute inexcusable que les juges ont réellement bouleversé le principe d'immunité.

... à une réparation plus complète

Le 28 février 2002, la Cour de cassation a redéfini la « *faute inexcusable* » des employeurs à l'occasion de litiges concernant des salariés exposés à l'amiante en se référant à l'obligation de résultat qui pèse sur tout employeur. Ce faisant, elle a élargi les possibilités d'obtenir

une réparation complémentaire dans le cas de maladies professionnelles.

Cette évolution qui permet une meilleure indemnisation du salarié (ou des ayants droit) a été étendue aux accidents du travail (*Cass. soc.*, 11 avril 2002, n° 00-16.535).

En 2010, un nouveau pas a été franchi, avec le Conseil constitutionnel qui a ouvert la voie de la réparation à tous les préjudices qui ne sont pas déjà pris en charge (*Cons. constitutionnel. 2010-8 QPC 18 juin 2010, voir fiche 22*). Depuis, un travail de construction jurisprudentielle s'effectue autour de cette notion de préjudice.

Impacts Covid-19 et maladies reconnues

Avec la crise sanitaire, et la reconnaissance au titre de maladies professionnelles, pour certains salariés contaminés, se posera la question d'une éventuelle faute inexcusable. La prise en compte des protocoles sanitaires (qui n'ont cependant pas de valeur juridique reconnue) et le suivi du document unique d'évaluation des risques serviront notamment à apprécier l'existence ou non d'une telle faute. Pour permettre la reconnaissance comme maladie professionnelle, un tableau n° 100 a été créé : ce tableau est intitulé « Affections respiratoires aiguës liées à une affection au SARS-COV2 » (*Décret 2020-1131 du 14 septembre 2020 ; Arrêté du 16 septembre 2020, JO 7 octobre*). Une information a été mise en ligne afin que les personnes concernées puissent lancer des démarches et déclarer en ligne la maladie (<https://www.ameli.fr/assure/actualites/covid-19-et-prise-en-charge-en-maladie-professionnelle-ouverture-de-la-declaration-en-ligne>)

18. Qu'est-ce qu'un accident de travail ?

La distinction entre accident du travail, accident de trajet et accident de droit commun détermine les droits à indemnisation du salarié.

Quand s'agit-il d'un accident du travail ?

C'est l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail (CSS, art. L. 411-1).

La Cour de cassation définit l'accident comme « un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail dont il est résulté une lésion corporelle, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci » (Cass. soc., 2 avril 2003, n° 00-21.768).

Autre caractéristique de l'accident : en principe, il survient au temps et au lieu de travail. Si ces conditions sont remplies, l'accident est présumé être un accident du travail. Pour contester la qualification, il faut prouver que l'accident a une cause totalement étrangère au travail (Cass. 2^e civ., 30 novembre 2017 n° 16-25.674 ; Cass. 2^e civ., 11 juillet 2019 n° 18-19.160).

Selon les circonstances, le suicide peut être reconnu comme accident du travail ou pas (Cass. 2^e civ., 3 avril 2003, n° 01-14.160). Le caractère d'accident du travail peut être reconnu, même lorsque le salarié est à son domicile, si un lien de causalité est établi entre le suicide ou la tentative de suicide et le travail (Cass. 2^e civ., 22 février 2007, n° 05-13.771 ; Cass. 2^e civ., 24 janvier 2019 n° 17-31.282).

Bien qu'il soit en dehors de son lieu de travail, le salarié en mission est également protégé pendant tout le temps de la mission qu'il accomplit pour son employeur. Peu importe que l'accident survienne à l'occasion d'un acte de la vie professionnelle ou d'un acte de la vie courante, sauf si l'employeur ou la caisse primaire rapporte la preuve que le salarié a interrompu sa mission pour un motif personnel. Le fait que le salarié ait été victime d'une chute en discothèque ou bien d'un accident de ski au cours d'une journée de détente ne suffit pas pour écarter la protection (Cass. 2^e civ., 12 octobre 2017, n° 16-22481 ; Cas. 2^e civ., 21 juin 2018, n° 17-15.984). Si le salarié est

accidenté sur le retour de mission c'est un accident du travail, et non pas un accident de trajet (Cass. 2^e civ., 9 mai 2018 n° 17-17.912).

Quand s'agit-il d'un accident de trajet ?

Il ne s'agit pas d'un accident du travail proprement dit. Mais, pour la prise en charge par la Sécurité sociale, il est assimilé à un accident du travail.

C'est l'accident survenu pendant le trajet aller-retour entre :

→ Le lieu de travail et la résidence principale ou secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où se rend le salarié de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial ; ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier ;

→ Le lieu de travail et le lieu où le salarié prend habituellement ses repas.

Le parcours ne doit pas être interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de l'emploi. Les seules exceptions admises sont les détours ou interruptions liées aux nécessités essentielles de la vie courante. L'accident survenu pendant l'interruption n'est en principe pas pris en charge comme un accident de trajet.

Quand s'agit-il d'un accident de droit commun ?

Lorsque les conditions énumérées ci-dessus ne sont pas remplies, c'est un accident de droit commun, qui ne donne pas lieu à l'application d'une législation particulière en matière de prestations sociales.

À retenir

Les tribunaux assimilent au lieu de travail les vestiaires, la cantine et toutes les dépendances de l'entreprise et notamment le parking ou bien encore les locaux des services de la médecine du travail (Cass. 2^e civ., 29 mai 2019 n° 18-16.183 ; Cass. 2^e civ., 6 juillet 2017 n° 16-20.119).

Concernant la qualification d'accident de trajet, les tribunaux l'admettent lorsque le salarié se rend dans un magasin pour y acheter de la nourriture à consommer dans un local

de l'entreprise mis à la disposition par l'employeur. Quant aux détours admis, il s'agit, par exemple, du détour effectué pour emmener un enfant à l'école ou chez sa nourrice.

	Accident du travail	Accident de trajet	Accident de « droit commun »
Soins médicaux	Prise en charge par la Sécurité sociale des soins médicaux, chirurgicaux, hospitaliers..., sans avance de frais de la part de l'assuré dans la limite des tarifs de responsabilité, et sans appliquer le ticket modérateur. Reste à la charge de l'assuré une participation forfaitaire et des franchises médicales (voir fiche 8).		→ Avance de frais. → Ticket modérateur. → Participation forfaitaire et franchises médicales.
Indemnités journalières	Versement des indemnités journalières de Sécurité sociale sans délai de carence. Jour de l'accident payé par l'employeur. Montant maximal de l'indemnité fixé à 60 % du salaire journalier dans la limite de 0,834 % du plafond annuel (pour les 28 premiers jours d'arrêt), puis 80 % du même salaire journalier dans la même limite (à partir du 29 ^e jour).		Application d'un délai de carence de 3 jours → Montant maximal égal à 1/730 ^e d'un plafond égal à 1,8 fois le Smic calculé sur la base de la durée légale du travail appréciée sur l'année.
Rente	Versement d'une rente au salarié ou à ses ayants droit (en cas de décès).		Non.
Recours. Action en responsabilité	En cas de faute inexcusable ou de faute intentionnelle de l'employeur, le salarié peut se retourner contre lui ; de même en cas d'accident de la circulation.	Recours de droit commun du salarié ou des ayants droit contre l'employeur, dès lors qu'il y a préjudice non réparé pour le salarié et que l'employeur est responsable.	Oui.
Maintien du salaire par l'employeur	Pas de délai de carence.	Application d'un délai de carence de 7 jours.	Application d'un délai de carence de 7 jours.

19. Sécurité et santé du salarié : quelle obligation pour l'employeur ?

En modifiant la définition de la faute inexcusable, le juge a élargi les possibilités d'engager la responsabilité de l'employeur et d'améliorer l'indemnisation pour le salarié.

Qu'est-ce qu'une faute inexcusable ?

Il y a faute inexcusable si l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver (application pour l'agression d'un conducteur d'autobus : *Cass. 2^e civ., 8 octobre 2020 n° 18-25.021*). La faute inexcusable ne se présume pas et si le salarié veut s'en prévaloir pour améliorer son indemnisation, il doit apporter la preuve de la faute de l'employeur (*Cass. 2^e civ., 8 juillet 2004*).

L'existence d'une alerte météorologique ne suffit pas pour rapporter cette preuve. Une salariée avait glissé sur une plaque de verglas sur le parking et, pour soutenir que l'employeur aurait dû avoir conscience du danger, elle faisait état d'une alerte neige verglas diffusée dans la nuit. Il s'agit bien d'un accident du travail (le parking étant assimilé à l'enceinte de travail) mais la faute inexcusable n'a pas été retenue. Il ne s'agissait pas d'une alerte de vigilance absolue (*Cass. 2^e civ., 25 janvier 2018 n° 16-26.384*).

La faute inexcusable est toutefois présumée dans plusieurs cas :

→ Lorsqu'un salarié en contrat à durée déterminée ou intérimaire affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, ou un stagiaire en entreprise, n'a pas reçu la formation à la sécurité renforcée prévue par le Code du travail (*Cass. 2^e civ., 11 octobre 2018 n° 17-23.694* ; *Cass. crim., 19 février 2019 n° 18-80.942* ; *Cass. crim., 19 février 2019 n° 18-81.589*). Cette présomption ne peut être renversée que si l'employeur prouve qu'il a dispensé au salarié la formation renforcée à la sécurité. Par exemple, la présomption ne s'applique pas si le salarié est expérimenté, a reçu une formation adaptée et était accompagné par l'employeur pour des essais ;

→ Lorsque le salarié est victime d'un accident ou d'une maladie alors que lui-même, ou un membre du CSE (comité social et économique se substituant au comité d'entreprise ou au délégué du personnel) avait signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé dans le cadre du droit d'alerte. Dans ce cas, la présomption ne peut pas être renversée.

Santé et Droit du travail : risques psychosociaux

Pour s'exonérer de sa responsabilité, l'employeur doit apporter la preuve qu'il a pris les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (*Cass. soc. 25 novembre 2015, n° 14-24.444*). En l'espèce, une salariée invoquait un stress post-traumatique, à la suite des attentats du 11 septembre 2001. Les juges ont écarté la responsabilité de l'employeur, après avoir relevé les dispositifs mis en place pour le suivi des salariés (accueil au retour de New York, consultations psychiatriques, régularité des visites auprès du médecin du travail, laps de temps important écoulé entre l'attentat et le syndrome anxio-dépressif).

Concernant le harcèlement, le fait que l'employeur ait pris toutes les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement moral -ou sexuel- et qu'il ait fait cesser effectivement les agissements est nécessaire mais ne suffit pas pour considérer qu'il n'y a pas manquement. Il faut que l'employeur ait pris toutes les mesures de prévention (visées aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail) et notamment qu'il ait mis en œuvre des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement moral. Introduire dans le règlement intérieur une procédure d'alerte n'a pas été considéré comme suffisant (*Cass. soc., 1^{er} juin 2016 n° 14-19.702*).

20. Formalités lors d'un accident du travail

Des formalités doivent être remplies par le salarié et l'employeur. Cette obligation est sanctionnée pour l'employeur. Les caisses ont, quant à elles, des obligations en termes de délais pour rendre leur décision et veillent également à l'information de chaque partie au cours de l'instruction du dossier.

Les délais à respecter

Le salarié victime d'un accident du travail ou de trajet doit prévenir son employeur dans les 24 heures sauf cas de force majeure, motif légitime ou impossibilité absolue.

L'employeur doit déclarer l'accident à la caisse primaire d'assurance maladie dans les 48 heures (non compris les dimanches et jours fériés). Cette formalité peut être accomplie via le site www.net-entreprises.fr

Même s'il estime que ce n'est pas un accident du travail, il doit faire cette déclaration. Il peut émettre des réserves dans un délai de 10 « jours francs » à compter de la déclaration (CSS, art. R. 441-6). Elles doivent être motivées (Cass. 2^e civ., 18 septembre 2014 n° 13-23.205). Par exemple, l'employeur peut mentionner l'absence de témoins (Cass. 2^e civ., 23 janvier 2014 n° 12-35.003).

La caisse a ensuite 30 « jours francs » à compter de la déclaration et de la réception du certificat médical initial pour contester la qualification. Lorsque des investigations sont nécessaires ou en cas de réserves motivées, la caisse doit informer la victime ou ses ayants droit et l'employeur avant l'expiration de ce

délai de 30 jours. La Caisse dispose alors d'un délai total de 90 jours pour rendre sa décision (CSS, art. R. 441-8). Un processus contradictoire est mené (questionnaire, mise à disposition du dossier, formulation d'observations). En l'absence de décision de la caisse dans les délais (30 ou 90 jours), le caractère professionnel de l'accident est reconnu.

L'employeur peut exercer un recours administratif préalable puis un recours devant le tribunal judiciaire contre cette décision qui est portée à sa connaissance (CSS, art. CSS, art. L. 142-8 ; Code de l'organisation judiciaire art. L. 211-16).

Pour éviter des sanctions

L'employeur qui ne fait pas la déclaration ou ne remet pas la feuille d'accident s'expose à des sanctions. Il est passible d'une amende et d'une pénalité (CSS, art. L. 114-17-1, R 147-7 ; CSS, art. R 471-3). De plus, il peut être condamné à rembourser à la caisse les dépenses qu'elle a engagées (CSS, art. L. 471-1).

Comment bénéficier de la dispense d'avance des frais ?

Le salarié victime de l'accident reçoit de l'employeur un formulaire destiné au médecin, pharmacien, auxiliaire médical ou établissement de soins. Il n'a pas à payer la part prise en charge par la Sécurité sociale, soit, dans le cas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, 100 % du tarif conventionné. Toutefois restent à sa charge les éventuels dépassements d'honoraires, les participations forfaitaires et franchises médicales.

Faciliter la preuve

L'accident survenu au temps et au lieu de travail est présumé imputable au travail. Cette présomption ne dispense pas le salarié d'apporter la preuve des faits à l'aide de témoins de l'accident, de certificats médicaux (Cass. 2^e civ., 15 mars 2012, n° 10-27.320).

À savoir

Notion de jours francs

Le délai exprimé en jours francs comprend des jours entiers. Ainsi, il se compte à compter du lendemain de l'acte ou de l'événement conditionnant le départ du délai.

Lorsqu'une formalité est à accomplir dans un délai franc, celle-ci doit être accomplie au plus tard le jour suivant l'expiration du délai ainsi compté. Selon la Cour de cassation, l'article 642 du Code de procédure civile n'est pas applicable : par conséquent, le délai expirant un samedi, un dimanche ou un jour férié n'est pas reporté au jour ouvrable suivant (Cass. 2^e civ. 13 février 2020 n° 19-11.253).

21. Le coût réel d'un accident de travail pour l'entreprise

Reconnaître qu'il y a accident du travail a des conséquences financières pour l'employeur.

La prise en charge par la Sécurité sociale

En cas d'accident du travail, la Sécurité sociale prend en charge les frais médicaux, les frais de transport, les dépenses d'appareillage, la rééducation professionnelle (voir liste CSS, art. L. 431-1).

Elle verse également des indemnités journalières en cas d'incapacité et une rente en cas de séquelles ou de décès.

Les répercussions financières pour l'employeur

Les incidences financières varient selon la taille de l'entreprise :

→ si l'entreprise a au moins 150 salariés, tout accident a une incidence sur le taux brut de cotisation d'accident du travail calculé selon le risque réel ;

→ si l'entreprise a moins de 20 salariés, le taux brut de cotisation d'accident du travail est mutualisé (taux forfaitaire) ; toutefois une majoration s'applique aux entreprises de 10 salariés et plus qui ont une certaine fréquence d'accidents (Décret n° 2017-337 du 14 mars 2017).

→ si l'entreprise occupe de 20 à 149 salariés, on applique un taux de cotisation mixte, c'est-à-dire pour partie forfaitaire, pour partie sur le risque réel.

La hausse de cotisation est limitée à un pourcentage maximal (CSS, art. D. 242-6-15)

À ce taux de base s'ajoutent 4 majorations forfaitaires à savoir une majoration pour :

→ les dépenses d'accident de trajet ;

→ les charges générales de la branche ;

→ le financement des compensations inter-régimes (au profit des régimes des mines et des salariés agricoles, notamment), la prise en charge de certaines maladies professionnelles non comprises dans le taux brut, les fonds visant les victimes de l'amiante, les dépenses liées à des actes de terrorisme ;

→ le financement des départs en retraite anticipée pour les salariés ayant un taux minimal d'incapacité permanente et ceux exposés à

certain facteurs de risques (voir fiche 35).

La dématérialisation de la notification des taux de cotisation AT/MP pour les entreprises d'au moins 10 salariés est rendu obligatoire (Décret 2020-1232 du 8 octobre 2020 ; Arrêté du 8 octobre 2020, JO 9 octobre). Ces entreprises reçoivent leur notification de taux directement via le téléservice « compte AT/MP » accessible sur le portail www.net-entreprises.fr. Pour les entreprises de moins de 10 salariés, cette dématérialisation sera obligatoire à partir du 1^{er} janvier 2022.

Un coût plus important en cas de faute

En cas de « faute inexcusable » de l'employeur, les sommes liées à la réparation de certains préjudices sont versées directement aux bénéficiaires par la caisse qui en récupère le montant auprès de l'employeur (voir fiche 22).

Pour l'employeur garantie par une assurance contre la faute inexcusable, la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) peut imposer la cotisation supplémentaire prévue en cas de risques exceptionnels (CSS, art. L. 452-4).

En outre, en cas d'accident de la circulation ou de faute intentionnelle de l'employeur, la victime ou les personnes ayant subi un préjudice peuvent se retourner contre l'employeur (voir tableau, fiche 18).

Lexique

Rente : destinée à réparer une réduction définitive de la capacité de travail pour l'assuré ou le dommage résultant du décès pour les ayants droit.

Ayants droit : ce terme désigne les personnes pouvant percevoir des prestations au titre d'une autre personne, nommé l'assuré. Dans le domaine des accidents du travail et maladies professionnelles, la notion d'ayant droit s'applique en cas de décès du salarié (Cass. 2^e civ. 23 mai 2019, n° 18-17.033).

22. Réparation en cas de faute inexcusable de l'employeur : quels préjudices ?

La voie à une réparation plus complète des préjudices a été ouverte depuis 10 ans, en cas de faute inexcusable.

Les préjudices couverts

En cas de faute inexcusable, le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle peut demander une meilleure réparation (CSS, art L. 452-3).

Ainsi, en cas de séquelles, la rente versée par la caisse primaire d'assurance maladie est majorée. Et le salarié peut obtenir une indemnisation spécifique :

→ de préjudices causés par les souffrances physiques et morales, des préjudices esthétiques et d'agrément. À ce titre, peut, par exemple, être indemnisé le salarié qui a des séquelles portant une atteinte constante à la qualité de la vie du fait qu'il soit notamment empêché d'avoir des activités ludiques, sportives et de faire les actes les plus courants (Cass 2^e civ. 8 avril 2010 n° 09-11.634) ;

→ du préjudice résultant de la perte ou la diminution des possibilités de promotion professionnelle. Il faut que le préjudice soit certain, c'est-à-dire que les pertes de chance ne soient pas purement hypothétiques.

Une limitation remise en cause

Le Conseil constitutionnel a été saisi sur la conformité à la Constitution des dispositions du Code de la Sécurité sociale prévoyant une réparation limitée. Il admet le principe de la réparation forfaitaire mais considère qu'en cas de faute inexcusable, les juges doivent veiller à ce que les préjudices qui ne sont pas déjà couverts soient réparés (Cons. constitutionnel 2010-8, QPC 18 juin 2010, voir fiche 17). Solution confortée par la Cour européenne des droits de l'homme qui considère que le dispositif n'est pas contraire à la Convention européenne des Droits de l'Homme (CEDH, 5^e sect., 12 janvier 2017, req. n° 74734/14).

Selon les termes même de la décision rendue par le Conseil constitutionnel, en présence d'une faute inexcusable, les dispositions du Code de la Sécurité sociale ne sauraient, sans porter une atteinte disproportionnée au droit

des victimes d'actes fautifs, faire obstacle à ce que la réparation de l'ensemble des préjudices non couverts soit demandée devant les juridictions compétentes.

Il s'agit notamment du préjudice sexuel, du déficit fonctionnel temporaire, de l'aménagement d'un appartement, des frais d'un véhicule adapté en raison d'un handicap ou d'un refus de prêt immobilier (Cass. soc., 30 juin 2011, n° 10-19.475P ; Cass. 2^e civ, 4 avril 2012, n° 11-14.311 et 11-14.594 ; Cass 2^e civ, 28 juin 2012 n° 11-16.120 ; Cass. 2^e civ. 11 octobre 2018 n° 17-23.312).

En revanche, les soins étant déjà couverts ainsi que la perte de gains résultant de l'incapacité permanente partielle, il n'y a pas lieu, selon la Cour de cassation, de compléter l'indemnisation pour ces préjudices (Cass. 2^e civ., 4 avril 2012, n° 11-18-014., n0 11-10308 et 11-15.393).

La perte de droits à la retraite étant déjà couverte par la rente majorée d'incapacité permanente versée en cas de faute inexcusable, elle ne peut donner lieu à indemnisation complémentaire (Cass. Ch. mixte, 9 janvier 2015 n° 13-12.310 ; Cass. 2^e civ., 3 mai 2018 n° 14-20.214).

Le salarié ne peut donc pas saisir le juge prud'homal pour demander une indemnisation des préjudices résultant de l'accident du travail. La juridiction prud'homale reste seulement compétente pour statuer sur :

→ le bien-fondé de la rupture et allouer le cas échéant des indemnités au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou d'une résiliation aux torts de l'employeur (Cass. soc., 3 mai 2018, n° 17-10.306, 16-26.850, 16-18.116) ;

→ le préjudice d'anxiété résultant du risque de développer une maladie grave liée à une exposition à l'amiante. Il peut s'agir aussi de l'exposition à d'autres substances nocives ou toxiques, lorsque l'employeur a manqué à son obligation de sécurité (Cass. ass. Plén. 5 avril 2019 n° 18-17.442 ; Cass. soc., 11 septembre 2019, n° 17-24.879).

23. Qu'est-ce qu'une maladie professionnelle ?

C'est une maladie contractée du fait du travail. Elle est reconnue selon des modalités particulières. La procédure d'instruction des dossiers précise les obligations et droits des parties (caisses, employeur, salarié).

Maladies inscrites dans le tableau des maladies professionnelles

Une liste officielle énumère un ensemble de maladies. Pour être reconnues comme maladies professionnelles, de strictes conditions doivent être remplies, notamment une durée d'exposition aux risques et un délai pour déclarer les troubles.

Un nouveau tableau (n° 100) est créé : il concerne la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 (*Décret 2020-1131 du 14 septembre 2020*). Pour les affections non désignées dans ce tableau et non contractées dans les conditions du tableau, l'instruction est confiée à un comité de reconnaissance des maladies professionnelles unique.

Autres maladies

Les possibilités de reconnaissance visent (*CSS, art L. 461-1*) :

- les maladies figurant sur les tableaux, même si la victime ne remplit pas les conditions relatives au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste des travaux ;
- les maladies y compris les pathologies psychiques essentiellement et directement causées par le travail et ayant entraîné le décès de la victime ou une incapacité d'au moins 25 %.

Un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles statue sur le lien entre la maladie et le travail. Des modalités spécifiques de traitement s'appliquent aux dossiers relatifs aux pathologies psychiques (possibilité de faire appel à des praticiens hospitaliers ou médecin spécialisés en psychiatrie).

Exemples de maladies

Parmi les maladies susceptibles d'être reconnues comme maladie professionnelle figure la surdité (voir tableau des maladies professionnelles diffusé sur le site www.inrs.fr). Selon le tableau 42 la prise en charge des pathologies auditives est subordonnée à l'exposition aux bruits provoqués par les travaux qu'il énumère

limitativement, sans exiger que la victime ait personnellement effectué ceux-ci (*Cass. 2^e civ., 19 septembre 2019 n° 18-19.993*).

La surdité peut aussi être un accident du travail, si la déficience résulte d'un choc dont l'origine est certaine (et non d'une évolution progressive).

De même, une infirmière qui contracte le sida en se blessant avec une seringue est victime d'un accident du travail. Pour préserver des moyens de preuve, tout accident doit immédiatement faire l'objet de déclaration. Des examens médicaux peuvent être nécessaires.

Formalités

La déclaration de la maladie doit être faite par le salarié lui-même à la caisse primaire d'assurance maladie. La caisse a 120 « jours francs » pour statuer sur le caractère professionnel ou saisir un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles. En cas de saisine de ce comité, un nouveau délai de 120 « jours francs » s'ajoute (soit 240 jours en tout). La Caisse doit respecter ses obligations d'information des parties tout au long de l'instruction du dossier et conduire l'examen du dossier de manière contradictoire : envoi de questionnaires, mise à disposition du dossier, formulation d'observations (*CSS, art. R. 461-9, R. 461-10 ; Circulaire Cnam 28-2019 du 9 août 2019*).

Sur la notion de jours francs, voir [fiche 20](#).

Délai de prescription

Il prend effet à compter de la date à laquelle la victime est informée par certificat médical du lien possible entre sa maladie et son activité professionnelle.

Intérêts de la reconnaissance

L'assuré a les mêmes droits qu'un accidenté du travail : pas de ticket modérateur, possibilité de percevoir une rente (voir [tableau fiche 18](#)).

Sous certaines conditions, l'exposition à des risques professionnels peut ouvrir droit à un abaissement de l'âge de la retraite (voir [fiche 35](#)).

24. Notion d'invalidité

L'état d'invalidité peut être reconnu s'il y a une réduction de la capacité de travail ou de gain suffisamment importante. C'est une appréciation distincte de l'inaptitude ou du handicap

Définitions

L'assuré a droit à une pension d'invalidité lorsqu'il présente une invalidité réduisant sa capacité de travail ou de gain, c'est-à-dire le mettant hors d'état de se procurer un salaire supérieur à une fraction de la rémunération soumise à cotisations et contributions sociales qu'il percevait dans la profession qu'il exerçait avant la date de l'interruption de travail suivie d'invalidité ou la date de la constatation médicale de l'invalidité. Il faut que l'assuré ait une réduction de sa capacité de travail ou de gain d'au moins deux tiers (CSS, art. L. 341-1, R. 341-2)

Il est alors susceptible de percevoir une pension d'invalidité, sous réserve que son état ne résulte pas d'un accident du travail. Dans ce cas, il perçoit une rente et non une pension d'invalidité.

Trois catégories d'invalides

Les invalides sont classés en 3 catégories qui déterminent le taux de la pension d'invalidité, soit de la 1^{re} à la 3^e classe :

- invalides ayant conservé une capacité de travail avec possibilité d'être rémunéré ;
- invalides incapables de travailler ;
- invalides devant recourir à l'aide d'une tierce personne (CSS, art. L. 341-4 et R 341-4).

Conditions d'attribution

Il faut :

- Avoir été affilié 12 mois à la date d'arrêt de travail ou à la date d'invalidité ;
- justifier du versement d'un montant minimal de cotisations ou d'une durée de travail ;
- ne pas avoir atteint l'âge légal de la retraite. À cet âge, la pension d'invalidité est remplacée par une pension de retraite. Toutefois, si l'assuré exerce une activité, la pension continue d'être versée au plus tard jusqu'à l'âge légal majoré de 5 ans (voir fiche 33). La pension d'invalidité peut également être maintenue pendant 6 mois après l'âge légal de retraite, pour l'assuré qui était encore en activité 6 mois avant,

et qui est en recherche d'un emploi lorsqu'il atteint l'âge légal (CSS, art. L. 341-17, D. 341-1).

Montant de la pension

À chaque catégorie d'invalidité correspond un taux de pension :

→ pour la 1^{re} catégorie, le taux est de 30 % du salaire annuel moyen soumis à cotisations sur les 10 années dont la prise en compte est la plus avantageuse pour l'assuré ; l'année au cours de laquelle l'assuré a repris une activité professionnelle à temps partiel thérapeutique est retenue dans la détermination des dix meilleures années (Cass. 2^e civ, 30 mars 2017, n° 16-13.122).

→ Pour la 2^e catégorie, le taux est de 50 % du salaire annuel moyen ;

→ pour la 3^e catégorie, une majoration de 40 % s'applique au montant de la 2^e catégorie.

Les taux s'appliquent à des salaires limités au plafond annuel de la Sécurité sociale (c'est-à-dire plafond mensuel en vigueur x 12).

Reprise d'activité

La notion d'invalidité est distincte de l'appréciation de l'inaptitude à un poste de travail. Il est donc possible, si le salarié est reconnu apte (avec ou sans réserve) qu'il reprenne son emploi.

C'est le médecin du travail qui se prononce sur la possibilité de retrouver son emploi ou sur une éventuelle inaptitude (C. trav. art. L. 4624-4).

Dans le cas où le salarié bénéficiaire d'une pension d'invalidité reprend un travail, il peut éventuellement cumuler sa pension avec son revenu. Mais si le cumul dépasse un certain seuil, la pension est suspendue. Lorsque le salarié a retravaillé, que sa pension a été suspendue et que sa maladie récidive, la caisse primaire peut procéder, dans certains cas, à la liquidation d'une nouvelle pension, si elle est d'un montant plus élevé (CSS, art. R. 341-21 ; Arrêté du 4 mai 2017). Des aménagements aux règles de cumul pension d'invalidité et activité sont prévus afin de lisser les effets de seuil.

25. Emploi et personnes handicapées

Des aides ou des prestations spécifiques peuvent être accordées pour inciter à l'emploi de salarié handicapé.

Obligations de l'employeur

Tout établissement d'au moins 20 salariés est soumis à l'obligation d'employer l'équivalent de 6 % de travailleurs handicapés. Pour s'acquitter de l'obligation d'emploi, la prise en compte des stages, des périodes de mise en situation en milieu professionnel n'est plus plafonnée.

À défaut de respecter cette obligation d'emploi, l'employeur doit verser une contribution.

Certaines dépenses que l'employeur supporte directement et destinées à favoriser l'accueil ou le maintien des handicapés dans l'entreprise ou leur accès à la vie professionnelle peuvent être déduites du montant de cette contribution, dans la limite de 10 % du montant de celle-ci. Une liste a été établie (*C. trav. art. D 5212-23 ; Décret n° 2019-523 du 27 mai 2019 ; Décret n° 2020-350 du 5 novembre 2020*).

Entrent dans cette liste les dépenses relatives :
→ à la réalisation de diagnostics et de travaux afin de rendre les locaux de l'entreprise accessibles aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;

→ au maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise et à la reconversion professionnelle de bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires à la situation de handicap, à l'exclusion des dépenses déjà prises en charge ou faisant l'objet d'aides financière délivrées par d'autres organismes ;

→ aux prestations d'accompagnement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, aux actions de sensibilisation et de formation des salariés réalisées par d'autres organismes pour le compte de l'entreprise afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

S'y ajoutent des déductions temporaires jusqu'au 31 décembre 2024 (*Décret du 5 novembre 2020*)

Des modalités particulières de calcul de la contribution s'appliquent en cas (*C. trav. art. L. 5212-10-1, D. 5212-22*) :

→ d'achats de biens et de services auprès des

entreprises adaptées, des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) ;

→ de contrats avec des travailleurs indépendants handicapés ou des salariés via une entreprise de portage salarial, lorsque le salarié porté est reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Des règles permettent de déduire de la contribution dans une certaine mesure, les dépenses afférentes à ces contrats.

Le montant de la contribution peut être modulé en fonction notamment des emplois, exigeant des conditions d'aptitude particulière, occupés par les salariés de l'entreprise.

La modulation peut prendre la forme d'une déduction du montant de la contribution annuelle (*C. trav. art. L. 5212-9 ; Décret du 5 novembre 2020, précité*). Le montant de la contribution tient également compte de l'effort consenti par l'entreprise en cas de reconnaissance de lourdeur du handicap (*C. trav., art. R. 5213-42 ; Arrêté du 9 septembre 2019, JO 13*)

→ **Pour plus d'informations** : <http://www.agefiph.fr/> / Tel 0800 111 009

Attention :

Avec la mise en œuvre de la loi « Avenir professionnel » (*C. trav. art. L. 5212-1 et s. ; Ordonnance 2019-861 du 21 août 2019*) :

→ tous les employeurs, y compris ceux employant moins de 20 salariés, déclarent l'effectif. Seuls les employeurs d'au moins 20 salariés sont soumis à une obligation d'emploi, dont le taux est révisable tous les 5 ans ;
→ la contribution est recouvrée par l'Urssaf et non plus par l'Agefiph (*C. trav. art. L. 5212-9 ; applicable pour la contribution AGEFIPH au titre de l'obligation d'emploi 2020*) ; c'est aussi auprès de cet organisme qu'est formé le rescrit social (voir fiche 5).

→ la déclaration d'emploi se fera via la DSN.

Qu'est-ce que la Prestation de compensation

Cette prestation, versée sans conditions de ressources, vise à compenser les charges

liées au handicap. Elle est demandée par la personne handicapée qui s'adresse à la maison départementale des handicapés. Elle peut prendre la forme d'aides humaines ou techniques ; d'aides pour compenser l'aménagement du logement, du véhicule ou les surcoûts liés au transport, de la prise en charge de dépenses spécifiques ou exceptionnelles ou bien encore d'aides animalières.

Le niveau de prise en charge dépend de la nature et du tarif des aides et du niveau de ressources de la personne.

Démarches

Constituée au sein de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH), la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) statue sur la reconnaissance du statut de travailleur handicapé et l'attribution de prestations.

Cette procédure est aménagée afin de

simplifier les démarches (en cas de renouvellement de la demande) et améliorer l'information des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (*C. trav. R. 5213-1-1*).

À savoir

Si le handicap est lié à un accident ou une maladie professionnelle, la protection du salarié est renforcée. Ainsi, en cas d'avis d'incapacité rendu par le médecin du travail, le salarié peut percevoir une indemnité temporaire d'incapacité durant le délai d'un mois imparti à l'employeur pour rechercher un reclassement (*CSS, art L. 433-1, D. 433-2 et s.*).

Par ailleurs, pour faciliter son reclassement, la caisse peut verser au salarié une prime de fin de rééducation et, éventuellement, octroyer un prêt d'honneur (*CSS. art. R. 432-10 et D. 432-1*).

26. Soutien aux salariés aidants

Avec le vieillissement de la population mais également avec l'augmentation des personnes atteintes de maladies chroniques, le soutien aux salariés aidant un proche devient un enjeu important.

État des lieux

En France, on dénombrerait environ 11 millions d'aidants familiaux, dont 52 % sont en activité. Ces salariés s'occupent d'un parent dépendant, d'un enfant handicapé ou d'un conjoint atteint d'une maladie grave. Ils doivent concilier ce rôle avec leur vie professionnelle, avec un risque d'épuisement.

Les acteurs

La problématique des aidants implique de nombreux acteurs : directions de ressources humaines, management de proximité, représentants du personnel, assistantes sociales et services de santé au travail sont concernés. Une des difficultés majeures est le caractère non visible : les personnes ne souhaitent pas nécessairement se déclarer aidants. Les organismes de prévoyance peuvent apporter leur contribution pour agir, sensibiliser les salariés.

Les leviers d'action

La notion de « degré élevé de solidarité » pourrait être un point d'appui important pour que les organismes de prévoyance organisent leurs initiatives et propositions (CSS, art. L. 912-1 ; CSS art D 912-1 et s. ; CSS art R 912-1 et s.). Il s'agit pour les organismes assureurs de pouvoir être éligible aux recommandations effectuées lors des appels d'offres suite aux négociations de branche (si recommandation il y a). Une part de financement au moins égale à 2 % de la prime doit être consacrée à des prestations de nature non contributive comme des actions de prévention ou d'action sociale, qu'elle soit de nature individuelle (aides ponctuelles) ou de nature collective (exemple, aides aux aidants familiaux). Ces actions de prévention permettent d'étendre la prévoyance aux personnes aidantes, qui, par effet de ricochet, voient aussi impacter leur santé (charge émotionnelle, temps consacré à aider mais aussi charge physique).
Sur les aidants familiaux en emploi : www.cnsa.fr/documentation/orse-guideaidant-10-141_0.pdf

[cnsa.fr/documentation/orse-guideaidant-10-141_0.pdf](http://www.cnsa.fr/documentation/orse-guideaidant-10-141_0.pdf)

À ce jour, ce type d'actions reste marginal ou se fait en partenariat avec des associations. Il pourrait se développer, compte tenu des enjeux humains et financiers importants. Compte tenu du positionnement des organismes complémentaires au sein de la 5^e branche, des actions seront à conduire dans le sens du soutien aux aidants.

Le congé de proche aidant

Un congé de proche aidant permet au salarié d'interrompre son activité ou de l'exercer à temps partiel, lorsqu'il s'occupe d'un membre de sa famille ou vient en aide auprès d'un proche, de manière régulière et fréquente pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne. Ce congé est indemnisé dans la limite de 66 jours (22 jours par mois) (*Décret 2020-1208 du 1^{er} octobre 2020*). Il ne peut pas dépasser un an sur toute la carrière (*C. trav. art. L. 3142-16 et s.*).

A savoir

Les dons de jours de repos

Il est possible pour des salariés de renoncer (dans une certaine limite) anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (*C. trav. art. L. 1225-65-1 et s.*). Le salarié bénéficiaire du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence.

La possibilité de bénéficier de dons de congés a été étendue à des salariés proches aidants, qui viennent en aide à des personnes en perte d'autonomie (*C. trav. art. L. 3142-25-1*).

27. Prestations sans conditions de ressources

Certaines prestations familiales sont destinées à compenser les charges familiales, sans tenir compte des ressources.

L'allocation d'éducation de l'enfant handicapé

Elle est servie pour tout enfant handicapé jusqu'à 20 ans atteint d'une incapacité permanente.

Cette allocation est constituée d'une allocation de base et éventuellement d'un complément.

Si cette incapacité est de 80 % et plus, toute personne qui assume la charge de l'enfant peut prétendre à l'allocation de base ; si l'incapacité est comprise entre 50 et 80 %, l'allocation est versée si l'enfant est reçu dans un établissement spécialisé ou s'il est pris en charge à domicile pour des soins. S'ajoute, le cas échéant, à cette allocation de base un complément dont le montant est fonction du recours à une tierce personne et/ou de l'importance des dépenses supplémentaires engagées par la personne qui a l'enfant à charge. Une possibilité d'option entre le complément AEEH et la prestation de compensation est ouverte (voir fiche 25).

Les personnes bénéficiant de l'AEEH et du complément peuvent acquérir des trimestres d'assurance en retraite.

Une majoration de 30 % du montant maximal du complément de mode de garde de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) s'applique (CSS, art. D. 531-23-1 ; Décret 2019-1103 du 30 octobre 2019).

L'allocation de soutien familial

Elle est versée aux orphelins (de père ou de mère ou des deux) ou aux enfants dont l'un des parents est défaillant pour le versement de la pension alimentaire.

Pour réduire les risques de précarisation et garantir le paiement des pensions impayées,

un dispositif repose sur :

→ le versement d'une allocation de soutien familial différentielle, si la pension alimentaire due est inférieure au montant de l'ASF ;

→ un renforcement de la procédure de recouvrement des pensions impayées mise en œuvre par les CAF auprès du parent qui ne paie pas ou ne paie que partiellement la pension alimentaire et ce, dès le premier mois d'impayé.

À noter qu'un service public de versement des pensions alimentaires est déployé (plus d'informations sur le site <https://www.pension-alimentaire.caf.fr/>)

Allocation journalière de présence parentale

Une allocation journalière de présence parentale (AJPP) est attribuée au couple ou à la personne seule qui modifie l'organisation de sa vie professionnelle pour s'occuper d'un enfant gravement malade, handicapé ou accidenté.

Le nombre d'allocations est fixé à 310 jours ouvrés sur une période de 3 ans. Au-delà de la période de 3 ans, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale et de l'AJPP lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants (C. trav. art. L. 1225-62 ; CSS, art. L. 544-3).

Le congé de présence parentale est fractionnable, par demi-journée ; par conséquent l'allocation peut être également versée par demi-journée (C. trav. art. D. 1225-16 ; CSS, art. D. 544-6 ; Décret 2020-1208, du 1^{er} octobre 2020).

28. Prestations sous conditions de ressources

La politique familiale est un moyen de redistribution des revenus afin d'assurer un revenu familial minimum aux familles ou personnes isolées dont les revenus ne dépassent pas un certain montant. Certaines prestations sont modulées.

Les allocations familiales

Pour avoir droit aux allocations familiales, il faut avoir au moins 2 enfants à charge. Le montant varie en fonction du nombre d'enfants et des revenus du foyer.

Le versement peut être prolongé jusqu'à 20 ans à condition que la rémunération éventuellement perçue par l'enfant ne dépasse pas 55 % du SMIC.

Une allocation forfaitaire continue d'être versée pendant un an à la personne ou au ménage qui a la charge d'au moins 3 enfants lorsque l'un ou plusieurs des enfants atteint 20 ans.

La prime à la naissance et l'allocation de base

La prime est versée en une seule fois après la naissance, sous réserve de satisfaire aux examens médicaux.

L'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant est due à compter du mois suivant la naissance jusqu'aux 3 ans de l'enfant. Pour en bénéficier, il faut justifier avoir passé les examens médicaux obligatoires.

Son montant est modulé selon le niveau de ressources de la famille.

Le complément familial

Cette allocation est versée aux personnes assumant la charge d'au moins 3 enfants d'au moins 3 ans. Elle prend ainsi le relais de l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant. Elle est versée jusqu'au 21^e anniversaire de l'aîné.

Une majoration du complément familial est créée pour les familles les plus vulnérables. Deux plafonds de ressources coexistent donc avec deux montants.

Il est possible de percevoir un complément familial différentiel sous certaines conditions (si les ressources dépassent de peu le plafond de ressources applicable).

L'allocation pour adulte handicapé

Versée aux handicapés de plus de 20 ans, elle peut prendre le relais de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (qui est versée sans conditions de ressources). Le taux d'incapacité handicap doit être d'au moins 80 %. Il peut être compris entre 50 % et 80 %. Et dans ce cas, la personne handicapée doit connaître, du fait du handicap, une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi (*CSS, art. L. 821-2*).

La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées apprécie le taux d'incapacité.

L'AAH peut être complétée, sous certaines conditions d'une majoration pour vie autonome.

L'allocation de rentrée scolaire

Elle est attribuée sous condition de ressources à toutes les familles, y compris celles qui n'ont qu'un enfant. Son montant est modulé en fonction de l'âge de l'enfant.

29. Prestations pour concilier vie familiale et vie professionnelle

La politique familiale tente de répondre aux difficultés de concilier vie professionnelle et vie familiale. Les prestations concernées ont fait l'objet de coupes budgétaires à travers des réductions de la durée de versement ou du montant.

La prestation partagée d'éducation

Cette prestation est versée à tout parent cessant son activité professionnelle suite à la naissance d'un enfant. L'exercice d'activité partielle est possible ; le taux de l'allocation est alors réduit.

La durée de versement de l'allocation est différente selon le nombre d'enfants et selon la date de naissance ou d'adoption de l'enfant.

Suite à une réforme du congé parental et de son mode d'indemnisation, la durée de versement a été limitée, l'objectif étant d'inciter l'autre parent à prendre une partie du congé parental et de faire des économies.

La durée de versement est, en principe, de 24 mois au maximum pour chacun des membres du couple, dans la limite des trois ans du dernier enfant né.

Cette durée est notamment réduite selon les mois ayant donné lieu à indemnisation à un autre titre (indemnité journalière, maintien de traitement). Ou elle peut être augmentée en cas de naissances multiples d'au moins 3 enfants.

Dans le cas d'un premier enfant, la durée est de 6 mois pour chaque membre du couple, dans la limite du premier anniversaire de l'enfant.

Des règles particulières s'appliquent pour les familles monoparentales.

Le complément de libre choix du mode de garde

Cette aide consiste en :

→ une prise en charge totale (ou partielle) des cotisations dues par les parents qui emploient une assistante maternelle ou qui font garder un enfant à leur domicile ;

→ une prise en charge de la rémunération versée, en fonction des ressources des parents et de l'âge de l'enfant.

Le montant est majoré si l'un des parents ou le demandeur bénéficie de l'allocation adultes handicapés (AAH) ou si la famille est bénéficiaire de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH- voir fiche 27).

Négociations sur l'égalité professionnelle

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés en l'absence d'accord ou de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle (*C. trav. art. L. 2242-8*), une pénalité s'applique.

Cette pénalité peut également être appliquée, en l'absence de publication des informations sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ou de mesures financières de rattrapage salarial (*C. trav. art. L. 2242-8 ; C. trav. art. L. 1142-8, L. 1142-9, D. 1142-2 et s., R. 2242-3 ; Décret 2019-382 du 29 avril 2019*).

À savoir

Une couverture sociale est garantie aux allocataires de la prestation partagée d'éducation : ils ont droit, dès la reprise de leur travail, aux indemnités journalières aux mêmes conditions qu'avant leur départ. Ils sont, par ailleurs, affiliés à l'assurance vieillesse sous réserve de remplir des conditions de ressources.

30. Une protection à trois étages

Progressivement, s'est mise en place, en France, une protection contre le risque vieillesse avec différents étages : le régime de base, les niveaux complémentaires (Agirc, Arcco), et même un étage supplémentaire. Ces fondements restent applicables avec doreset déjà quelques bouleversements dans les régimes complémentaires et ce, en attendant la mise en œuvre d'une réforme annoncée et plus lointaine.

Multiplication des régimes de base

C'est l'illustration de l'échec de la volonté de régime dit universel souhaité à l'origine du système de Sécurité sociale en 1945. La diversité des régimes porte tant sur les conditions d'âge que sur le niveau des prestations. Aujourd'hui, l'assurance vieillesse est donc constituée d'une mosaïque de régimes avec toutefois un régime unique qui regroupe les salariés du secteur privé (industrie, commerce et services, ainsi que les agents non titulaires de l'État). Une concertation suivie d'une réforme est toujours à l'ordre du jour pour harmoniser les régimes. Cette réforme ne devrait pas impacter les générations proches de l'âge de départ en retraite.

Les régimes complémentaires

Il s'agit de régimes obligatoires, qui ne font pas partie de la Sécurité sociale, mais qui sont venus compléter de manière significative les prestations de base :

→ créé en 1947, le régime des cadres est fédéré par l'Agirc ;

→ créé en 1961, le régime des non-cadres (mais auquel cotisent aussi les cadres depuis 1973 pour la fraction de salaire inférieure au plafond de la Sécurité sociale) a pris la forme depuis le 1^{er} janvier 1999, d'un régime unique comparable à l'Agirc.

Gérés en répartition et sur un mode paritaire, ces deux régimes connaissent des évolutions successives importantes (gel de points et sous indexation, hausses des taux).

Une réforme majeure est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019 : un régime unifié est créé (Accord du 30 octobre 2015 ; Accords 17 novembre 2017). Cette réforme impacte les conditions de départ et les taux de cotisations (voir fiche 37).

Les deux régimes fusionnent. Ainsi, la

référence à la notion de cadre et aux tranches de rémunération correspondant (Tranche A, B, C) disparaît dans les nouveaux accords. Il en est de même pour la référence à la notion de non cadre et aux tranches de rémunération correspond (Tranche 1 et Tranche 2).

Deux tranches sont donc en vigueur : d'une part, jusqu'au plafond de sécurité sociale et d'autre part, entre 1 fois et 8 fois le plafond.

La notion de « cadre » disparaissant au niveau des retraites complémentaires (*Accords 30 octobre 2015, 17 novembre 2017, Arrêté du 24 avr. 2018 ; Arrêté du 27 juill. 2018*), un accord national interprofessionnel (ANI) portant diverses orientations pour les cadres a été signé (28 février 2020) afin de redéfinir les éléments permettant de caractériser l'encadrement (ANI du 28 février 2020 – voir fiche 31).

Concernant la garantie décès obligatoire (cadres dits art 4 et « 4 bis » par référence à la Convention Agirc de 1947) qui était définie à l'article 7 de cette convention, un accord du 17 novembre 2017 (étendu et élargi par arrêté du 27 juillet 2018) prévoit le statu quo. Concernant la cotisation obligatoire de 1,5 %, pour vérifier si l'employeur respecte son obligation de cotiser à hauteur de la cotisation minimum, il faut tenir compte de la cotisation patronale frais de santé (*CA Paris 6 février-2020 n° 18/20112*). Il conviendra de voir si cette position est confirmée ultérieurement dans d'autres arrêts.

Le régime complémentaire continue de fonctionner par points et non en annuités comme le régime général (voir fiche 33 Lexique).

Les régimes supplémentaires

Mis en place dans le cadre des entreprises, le plus souvent au profit de certaines catégories de salariés cadres et dirigeants, ce sont des régimes qui fonctionnent par capitalisation,

avec des avantages fiscaux à la clé et qui assurent aux bénéficiaires le service d'une rente.

L'épargne retraite peut se traduire, dans les entreprises, par la mise en place de plans d'épargne retraite. Leur mise en place, leur régime juridique social et fiscal ont été impactés par la réforme issue de la loi Pacte (*Loi 2019-486 du 22 mai 2019, art 71*). Deux

nouveaux plans d'épargne retraite d'entreprise collectifs sont définis par les nouveaux textes : PER d'entreprise collectif (PERECO) et PER obligatoire (PERO) s'inspirant et appelés à succéder respectivement au Perco et au régime à cotisations définies (*Ordonnance 2019-766 du 24 juillet 2019 ; Décret 2019-807 du 30 juillet 2019 ; Décret 2019-862 du 20 août 2019 ; Arrêté du 7 août 2019, JO 11 août*).

31. Principe d'égalité de traitement

Ce principe a des incidences importantes en matière de retraite.

Dans le régime de base

Le principe d'égalité de traitement et de non discrimination a été à l'origine de deux modifications législatives :

→ l'une concerne les majorations de trimestre pour enfant. Il a été nécessaire d'adapter le dispositif pour donner la possibilité aux pères d'en bénéficier selon les conditions dans lesquelles l'enfant a été élevé et/ou en fonction du choix des parents ;

→ l'autre concerne l'extension de la possibilité de racheter des trimestres au-delà de l'âge légal. Le rachat de trimestres au titre d'années incomplètes ou d'études supérieures est possible jusqu'à l'âge légal majoré de cinq ans, la Halde ayant considéré que le fait de mettre une limite d'âge à l'âge légal était discriminatoire.

Dans les régimes complémentaires

Le système a été initialement fondé sur une distinction entre cadre et non cadre puisque deux régimes coexistaient : l'un visant les non cadres (régime Arrco), l'autre visant les cadres (régime Agirc) (sur l'évolution de ces régimes, voir fiche 37). La Cour de cassation applique la notion de discrimination indirecte lorsque l'application des critères d'affiliation conduit à exclure des professions essentiellement féminines (Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-21.489).

Cette distinction apparaît toujours dans les conventions collectives, les accords collectifs, les contrats de travail, pour déterminer des droits. La jurisprudence apporte des adaptations au principe pour donner une validité aux différences conventionnelles catégorielles et sécuriser les accords collectifs : sont présumées objectives les différences résultant d'accords collectifs entre salariés relevant de catégories distinctes (Cass. soc. 27 janvier 2015 n° 13-22179, n° 13-25437, n° 13-14773) mais également entre des salariés relevant d'une même catégorie et exerçant des fonctions distinctes (Cass. soc. 8 juin 2016 n° 15-11.324 ; 15-11.478 à 15-12.021). Sont également présumées justifiées les différences de traitement entre salariés relevant d'établissements

distincts résultant de l'existence d'un accord d'établissement, les autres établissements n'étant pas couverts par un tel accord (Cass. soc., 4 octobre 2017 n° 16-17.517). Cette présomption de justification ne peut toutefois être généralisée à l'ensemble des différences de traitement opérées par voie conventionnelle, (Cass. soc. 3 avril 2019 n° 17-11.970). Et, en tout état de cause, la présomption de justification ne s'applique pas en présence d'une discrimination interdite, par exemple l'âge (Cass. soc., 9 octobre 2019 n° 17-16.642).

La distinction cadre/non cadre est également reprise pour déterminer les catégories « objectives » utiles pour caractériser le caractère collectif d'un régime de prévoyance et de retraite supplémentaire. Selon la Cour de cassation, le principe d'égalité de traitement, en matière de prévoyance et de retraite supplémentaire, ne s'applique qu'entre salariés relevant d'une même catégorie professionnelle (Cass. soc. 13 mars 2013 n° 11-20.490, n° 10-28.022, n° 10-28.022, n° 11-13.645.).

À savoir

Suite à l'évolution des régimes Agirc-Arrco et à la création d'un régime unifié, une négociation sur les missions de l'encadrement a abouti à un accord national interprofessionnel du 28 février 2020. La définition repose sur trois piliers : le niveau de qualification (diplôme et qualification acquise par l'expérience), le degré d'autonomie, les responsabilités effectives (sociales, économiques et /ou sociétales).

L'administration avait par ailleurs déjà précisé qu'il est toujours possible de se référer aux anciennes distinctions cadres et non cadres concernant la prévoyance (Lettre de la Direction de la Sécurité sociale adressée à l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale, 25 février 2019).

32. Calcul et montant de la retraite

Pour les salariés du secteur privé, l'assurance retraite donne droit à des prestations en contrepartie de cotisations. Des ajustements sont intervenus de manière récurrente depuis 30 ans.

Ces modifications impactent le calcul et le niveau des retraites.

La durée d'assurance

→ C'est le nombre d'années durant lesquelles l'assuré doit cotiser pour prétendre à la retraite à taux plein dès que l'âge légal est atteint : 62 ans.

→ Cette durée se calcule en trimestres dont le nombre varie selon l'année de naissance. Depuis le 1^{er} janvier 2014, un trimestre est égal à 150 fois le Smic. Un assuré ne peut pas valider plus de 4 trimestres par an.

→ Les assurés qui, à l'âge de partir en retraite, n'ont pas un nombre de trimestres suffisants ont une pension minorée.

→ Des trimestres supplémentaires sont accordés aux femmes qui ont eu des enfants : pour les enfants nés depuis le 1^{er} janvier 2010, 4 trimestres au titre de la maternité et 4 trimestres au titre de l'éducation (ou au père, selon le choix opéré par les parents).

→ Des trimestres sont aussi validés pour les périodes pendant lesquelles le salarié n'a pas travaillé (par exemple, maladie, maternité, invalidité, chômage sous certaines conditions).

Le calcul du salaire annuel moyen

Les salaires, ayant donné lieu à cotisations et reportés au compte de l'assuré, servent à calculer ce salaire annuel moyen. Sont retenues les 25 meilleures années.

Le taux

Il est de 50 % du salaire annuel moyen et subit des minorations si l'assuré n'ayant pas atteint l'âge du taux plein automatique ne remplit pas les conditions de durée d'assurance.

L'âge requis pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein sans justifier de la durée d'assurance requise, fixé à 65 ans, a été progressivement augmenté.

Il a augmenté sur un rythme de 5 mois par génération, pour atteindre 67 ans (assurés nés à partir de 1955).

Des catégories de personnes conservent l'âge d'attribution automatique du taux plein à 65 ans, soit pour une période transitoire (assurés nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1955 ayant eu au moins 3 enfants et qui ont interrompu ou réduit leur activité professionnelle pendant un certain temps) soit de manière continue (sous certaines conditions, assurés handicapés ; assurés ayant interrompu leur activité professionnelle en raison de leur qualité d'aidant familial ; assurés bénéficiant d'un nombre minimal de trimestres au titre de la majoration pour enfant handicapé ou de la prestation de compensation du handicap).

Pour les départs anticipés en retraite, voir [fiche 35](#).

Les coefficients de revalorisation

Ils servent à revaloriser les salaires reportés au compte vieillesse du salarié. L'indexation se fait sur les prix, alors que celle du plafond, qui sert de référence pour le calcul maximal de la pension, se fait sur les salaires. De ce fait, il n'est plus possible d'obtenir le maximum.

Formule de calcul de la retraite

$$P = t \times SAM \times \frac{DRG}{d}$$

P = pension ;

t = taux à la liquidation (maximum : 50 %) ;

SAM = salaire ou revenu annuel moyen de base ;

DRG = durée d'assurance dans le régime général.

d = durée de référence

Le montant de la pension est majoré en cas de poursuite d'activité, au-delà de l'âge légal et au-delà du nombre de trimestres requis ([voir fiche 36](#)).

PARAMÈTRES DE CALCUL DE LA RETRAITE DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL

(issus de la loi n° 2014-40, 20 janvier 2014).

Année de naissance	Durée d'assurance Pour le taux	Taux minoré par trimestre manquant	Durée de référence	Salaire annuel moyen
1952	164	0,6875	164	25
1953 et 1954	165	0,625	165	25
1955, 1956 et 1957	166	0,625	166	25
1958, 1959 et 1960	167	0,625	167	25
1961, 1962 et 1963	168	0,625	168	25
1964, 1965 et 1966	169	0,625	169	25
1967, 1968 et 1969	170	0,625	170	25
1970, 1971, 1972	171	0,625	171	25
À partir de 1973	172	0,625	172	25

33. Financement des retraites et recul de l'âge légal

Le report de l'âge légal de retraite à 62 ans, en fonction de l'année de naissance, est effectif à partir de la génération 1955.

Une autre réforme, qui a vu le jour en 2014, programme un allongement de la durée d'assurance.

L'âge de la retraite

En France, il est de 60 à 62 ans dans le régime général. Ceci constitue un droit, en aucun cas une obligation.

Dans les régimes complémentaires, les participants ayant liquidé leur retraite à taux plein dans les régimes de base se voient appliquer, sauf exceptions, des coefficients de solidarité ou de majoration, selon la date de leur départ (*Accords du 30 octobre 2015, 17 novembre 2017*). Pour les départs anticipés, voir fiche 35.

Le financement

→ les prestations vieillesse sont financées par une cotisation d'assurance vieillesse pour partie à la charge du salarié (6,90 %) et pour partie à la charge de l'employeur (8,55 %). La cotisation de l'employeur et du salarié est en partie déplaçonnée (1,90 % et 0,40 %) (*CSS, art. D. 242-4*);

→ par ailleurs, une partie de la CSG est affectée au financement des prestations dites « non contributives ». Un Fonds de solidarité vieillesse (FSV) est chargé de gérer ces montants correspondant à des droits qui n'ont pas donné lieu au versement d'une cotisation;

→ un fonds de réserve des retraites a été créé. Une partie de ses ressources sera utilisée pour financer les retraites dans les prochaines années.

À savoir

Les cotisations salariales d'assurance vieillesse de base et de retraite complémentaire sur les heures supplémentaires font l'objet d'une exonération (*Loi de financement de sécurité sociale pour 2019*).

Attention :

La réforme engagée avant la crise sanitaire n'est pas abandonnée.

En tout état de cause, elle ne devrait pas, en principe, concerner les générations proches du départ en retraite. La création d'un régime par points est évoquée (voir Avant propos).

Lexique

Répartition : technique de fonctionnement des régimes de retraite reposant sur une solidarité importante entre actifs et inactifs puisque les cotisations prélevées à un temps T servent à financer les prestations versées dans ce même temps.

Capitalisation : technique permettant de se constituer un avantage de retraite en accumulant des cotisations sur un compte personnel, en utilisant les mécanismes financiers. Ce système d'épargne individuelle qui avait été abandonné au profit des techniques de répartition connaît aujourd'hui un regain d'intérêt, dans le cadre plus collectif.

Points : méthode de calcul de la retraite dans les régimes complémentaires. L'intéressé acquiert tout au long de sa carrière un nombre de points qui dépend des cotisations versées et du salaire de référence.

Annuités : modalités de calcul de la retraite du régime d'assurance vieillesse de base, qui prend en compte le nombre de trimestres d'assurance acquis au cours d'une année.

34. Formalités et versement de la pension

Pour percevoir sa retraite, l'assuré doit toujours en faire la demande. Avant de partir en retraite, une étude des droits acquis est faite par la caisse. L'assuré peut ainsi déterminer la meilleure date possible pour cesser son activité.

Relevé individuel et estimation

Une obligation d'information pèse sur les caisses de retraite gérant des régimes par répartition obligatoires, qu'il s'agisse de régimes de base ou complémentaires, de régimes salariés ou non salariés, agricoles ou non agricoles, qu'il s'agisse d'assurés relevant du secteur privé ou de la fonction publique. La coordination des informations est assurée par un groupement d'intérêt public.

Une information globale sur les droits à la retraite est remise périodiquement à l'assuré. Par ailleurs une estimation lui est adressée à partir d'un certain âge.

Voir le site www.info-retraite.fr

Le versement de la pension

La liquidation de la pension :

→ est subordonnée à la rupture effective de tout lien avec le dernier employeur ;

→ est, en principe, définitive, sauf cas exceptionnels (régularisation de cotisations, retraite progressive, pension communautaire).

La pension est servie le premier jour du mois suivant la cessation de tout lien avec le dernier employeur. La pension est payée mensuellement et à terme échu.

Des majorations s'appliquent pour les parents ayant élevé au moins 3 enfants, pour les personnes qui recourent à l'aide d'une tierce

personne et pour les personnes qui bénéficient de la « surcote » (voir fiche 36).

Pour éviter des retards, le versement est garanti le mois suivant la date de retraite pour les assurés qui ont présenté une demande complète au moins quatre mois avant cette date (*Décret n° 2015-1015 du 19 août 2015*).

Prélèvements sociaux

Sur les pensions s'appliquent :

→ la CSG (au taux de 8,3 %), sauf cas d'exonération ou de réduction (6,6 % ou 3,8 %) pour les personnes ayant des revenus inférieurs à un certain seuil ;

→ la CRDS (au taux de 0,5 %), sauf pour les bénéficiaires d'un avantage non contributif ;

→ une contribution de 0,3 % sauf cas d'exonération pour les personnes ayant des revenus inférieurs à un certain seuil.

À savoir

La future réforme des retraites devrait modifier les droits familiaux et mettre en place un nouveau mécanisme de majoration de points de retraite.

35. Départ avant l'âge légal

Des possibilités de départ en retraite, avant l'âge légal, existent pour les carrières longues, les salariés handicapés et les salariés justifiant d'un certain taux d'incapacité permanente. Un dispositif vise les salariés qui ont été exposés à des facteurs de risques professionnels.

Carrière longue

Le dispositif « carrières longues » permet aux assurés ayant commencé à travailler avant 20 ans de bénéficier d'une retraite à taux plein à 60 ans ou avant, en fonction de l'âge de début de carrière et de la durée cotisée.

Certains trimestres sont réputés « cotisés ». C'est le cas de tous les trimestres acquis au titre de la maternité. Sont également réputés cotisés des périodes de maladie et d'accident du travail à raison de 4 trimestres au maximum (en tout), des périodes de chômage indemnisé (dans la limite de 4), des périodes d'invalidité (dans la limite de deux).

Salariés handicapés

La limite d'âge pour la liquidation d'une pension à taux plein est abaissée au profit des assurés handicapés atteints d'une incapacité permanente au moins égale à 50 % et justifiant d'une durée d'assurance cotisée (CSS, art. L.351-1-3). Pour les périodes antérieures au 31 décembre 2015, la reconnaissance de travailleurs handicapés est prise en compte quel que soit leur taux d'incapacité.

Les durées totales et cotisées sont déterminées sur la base de la durée exigée pour le taux plein. Elles varient en fonction de l'âge de l'assuré à la date d'effet de la pension.

Incapacité permanente

Certains assurés peuvent partir dès 60 ans avec une retraite à taux plein, quelle que soit leur durée d'assurance, s'ils justifient d'une incapacité permanente au moins égale à 10 %. Il faut qu'ils soient reconnus en incapacité :

→ au titre d'une maladie professionnelle ;
 → ou au titre d'un accident du travail ayant entraîné des lésions de même nature (liste fixée par arrêté du 30 mars 2011).

Pour ouvrir droit à la retraite anticipée et bénéficier d'un taux plein, quelle que soit sa durée d'assurance, l'assuré doit justifier :

→ soit d'une incapacité permanente au moins égale à 20 % ;

→ soit d'une incapacité permanente inférieure à 20 % mais au moins égale à 10 %, du fait de son exposition pendant 17 ans à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels. En principe, une commission pluridisciplinaire est saisie.

Pour les salariés exposés à des facteurs de risques qui n'entrent plus en considération dans le nouveau dispositif de compte de prévention (C2P – voir ci-dessous), une possibilité de départ anticipée est ouverte dans le cadre de la retraite pour incapacité permanente. Ces salariés justifiant d'un taux d'incapacité permanente compris entre 10 et 20 % reconnu au titre d'une maladie professionnelle consécutive à un ou plusieurs facteurs de risques, sont dispensés de prouver leur durée d'exposition au risque ainsi que le lien de causalité entre l'incapacité et l'exposition à ces facteurs. Ils ne sont pas tenus d'obtenir un avis favorable de la commission pluridisciplinaire (CSS art. L. 351-1-4 ; Arrêté du 26 décembre 2017).

Prise en compte de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels (ex - pénibilité)

Les salariés peuvent acquérir des droits au titre d'un compte professionnel de prévention (C2P) lorsqu'ils ont été exposés à certains facteurs de risques professionnels au-delà de seuils définis par décret (C. trav., L. 4161-1, L. 4163-7). La traçabilité de ces postes s'accompagne de la mise en place du « C2P » sur lequel il peut accumuler des points (C ; trav. art. L. 4163-4 et s.).

Les salariés qui remplissent ces conditions pourront utiliser des points inscrits sur ce compte pour avancer leur âge de départ en retraite. Chaque trimestre d'exposition donne droit à un point (deux points en cas d'exposition à plusieurs facteurs). Le nombre total de

points est plafonné à 100 (avec des aménagements pour les salariés nés avant 1956). 10 points sur le compte ouvrent droit à un trimestre de majoration de durée d'assurance vieillesse (*C. trav. art. R4163-11 ; Décret n° 2017-1768 du 27 décembre 2017*). Tous les trimestres de majoration de durée d'assurance attribués à ce titre sont réputés « cotisés » pour le départ avant l'âge légal.

Les 20 premiers points inscrits sur le compte sont réservés à la formation professionnelle avec toutefois des modalités particulières pour les salariés nés avant 1963 (*C. trav. art. R. 4163-13 ; Décret n° 2017-1768 du 27 décembre 2017*).

L'employeur déclare ces facteurs de risques et les salariés concernés via la déclaration sociale nominative (*CSS, art. L. 133-5-3*).

36. Emploi des seniors

Compte tenu du faible taux d'activité des seniors en France et des difficultés de financement des régimes, des mesures sur l'emploi des seniors ont été prises.

Principe : cessation d'activité

Le versement de la retraite est subordonné à la cessation de toute activité (sauf retraite progressive ou dérogations). Mais il est possible de reprendre une activité.

La poursuite de certaines activités est admise. Il s'agit notamment d'activités artistiques, littéraires, scientifiques ou toutes activités considérées comme accessoires.

Cumul emploi - retraite intégral

Il est possible de cumuler un emploi et une retraite (base ou complémentaire) sans limite de ressources. Il faut avoir une retraite à taux plein et avoir fait liquider toutes ses retraites personnelles, de base et complémentaire, françaises et étrangères.

Avant de poursuivre ou de reprendre une activité, il est prudent de se renseigner auprès des caisses pour ne pas prendre le risque de voir sa pension suspendue.

En cas de reprise, l'activité ne génère aucun nouveau droit, quel que soit le régime auquel est rattachée la nouvelle activité (*CSS, art. L. 161-22-1A*). La totalité des cotisations reste due au titre de cette activité.

Cumul limité

Si les conditions du cumul intégral ne sont pas remplies, le cumul est possible avec des restrictions.

Dans le régime général

→ Il est possible de reprendre une activité salariée chez son ancien employeur sous réserve d'attendre un délai de 6 mois après la liquidation de la pension. S'il s'agit d'un autre employeur, aucun délai n'est prévu.

→ en cas de reprise d'activité salariée, les revenus procurés par cette activité, ajoutés aux pensions servies par les régimes obligatoires (y compris régimes complémentaires ARRCO-AGIRC) doivent être inférieurs à la

moyenne des 3 derniers salaires d'activité soumis à CSG ou 160 % du Smic. Si les revenus dépassent le plafond indiqué, l'assuré doit informer les caisses. Le montant de la pension est réduit à due concurrence.

Dans les régimes complémentaires

En cas de reprise d'une activité salariée, le versement de la retraite est suspendu, sauf si les revenus perçus n'excèdent pas l'ancien salaire d'activité (dernier salaire soumis à cotisations sans les primes exceptionnelles ou moyenne des 10 dernières années ou 160 % du Smic). Pour l'application de cette règle, sont prises en compte toutes les pensions (régime obligatoire salarié ou non salarié, privé ou public) et les revenus procurés par l'activité. Ce sont les montants bruts (avant tout prélèvement) qui sont retenus. À noter que les régimes de retraite complémentaire n'exigent pas que le salarié attende un délai de 6 mois pour reprendre une activité chez son dernier employeur.

Lorsqu'un retraité reprend une activité, il ne s'ouvre pas de nouveaux droits. Les cotisations salariales et patronales sont dues.

La surcote

Dans le régime de base, l'assuré qui continue à travailler au-delà de l'âge légal, tout en ayant déjà le nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein, a droit à une majoration de sa pension (5 % par an).

Dans les régimes complémentaires, le salarié qui travaille un an au-delà de l'âge neutralise les effets de la décote temporaire.

Celui qui demande sa retraite complémentaire 2 ans plus tard, bénéficie d'une majoration de sa retraite complémentaire pendant 1 an de :

- 10 % s'il décale la liquidation de sa retraite complémentaire de deux années
- 20 % s'il décale de trois années ;
- 30 % s'il décale de quatre années.

La retraite progressive

Par dérogation au dispositif de cumul emploi-retraite, les assurés, qui ont atteint l'âge légal diminué de 2 ans (et au moins 60 ans) et qui justifient de 150 trimestres ont la possibilité de partir en retraite progressive. Dans ce cas, ils perçoivent une fraction de pension et leur salaire d'activité. La liquidation de la pension est calculée à titre provisoire (le cas échéant avec application d'un taux minoré).

Au moment de la liquidation complète, de nouveaux droits sont calculés.

Les salariés qui bénéficient de tous les trimestres requis et qui demandent à bénéficier de la retraite progressive se voient appliquer la surcote.

Le mécanisme de retraite progressive existe également dans le régime de retraite complémentaire (avec application d'abattements spécifiques, provisoires, selon la situation du salarié).

37. Régimes complémentaires obligatoires : quelles évolutions ?

Le régime de base verse une retraite dont le montant est plafonné. Pour maintenir un niveau de revenu plus proche du revenu d'activité, des compléments ont été créés. Ces systèmes ne font pas partie de la Sécurité sociale. Ils font l'objet d'une réforme importante qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Les principes de fonctionnement

Ils sont gérés sur un mode paritaire par les partenaires sociaux. De plus, ces régimes présentent des particularités par rapport au régime de base dans leurs outils de gestion : le taux d'appel et le salaire de référence (voir Lexique).

Rappel des règles antérieures au 1^{er} janvier 2019

Pour les non-cadres

Eclaté, jusqu'en 1999, entre plus de 40 régimes, l'Arcco est devenu un régime unifié (avec un taux minimal pour tous).

Des taux supérieurs ont pu subsister selon la date de mise en vigueur des accords en vigueur dans l'entreprise.

Les niveaux de retraite complémentaire peuvent donc être très variables selon l'entreprise à laquelle a appartenu le salarié et selon le niveau de cotisations qui s'y appliquait.

Pour les cadres

À l'Agirc :

→ un taux de cotisation était prélevé sur la fraction de salaires supérieure jusqu'à 8 fois le plafond de la Sécurité sociale ;

→ pour les cadres ayant un salaire inférieur au plafond de la Sécurité sociale, un système – la garantie minimum de points (GMP) - garantissait la validation d'un minimum de points en contrepartie d'un montant forfaitaire de cotisations.

Évolutions générales

Les perspectives de ces régimes sont liées aux données démographiques, économiques et sociales :

→ des accords successifs (25 avril 1996, 10 février 2001, 13 novembre 2003 reconduit par accord du 23 mars 2009) ont programmé une baisse du rendement de ces régimes (Voir Lexique). L'accord du 18 mars 2011 a défini

de nouvelles modalités de revalorisation pour enrayer la baisse du niveau des retraites mais les partenaires sociaux ont décidé de geler la valeur du point de retraite. Concrètement, la valeur du point n'a pas été revalorisée entre avril 2013 et novembre 2018.

Compte tenu de la situation financière des régimes, une hausse des cotisations a également été programmée (*Accord du 13 mars 2013*).

Règles depuis le 1^{er} janvier 2019

Pour le calcul des cotisations, il n'existe plus que deux tranches de rémunération (voir fiche 30). Les taux sont modifiés (voir ci-dessous).

Les conditions de départ sont également modifiées, ce qui va affecter l'âge réel de départ et le niveau de retraite.

Les participants ayant liquidé leur retraite à taux plein dans les régimes de base se verront appliquer des coefficients de solidarité ou de majoration annuels de 0,90, pendant trois ans et dans la limite de 67 ans (*Accords du 30 octobre 2015, 17 novembre 2017 complétés par Accord du 10 mai 2019*).

Ces coefficients ne s'appliqueront pas aux participants qui liquident leur pension de retraite complémentaire quatre trimestres calendaires au-delà de la date à laquelle ils auront rempli les conditions d'obtention d'un taux plein dans un régime de base. Ils ne s'appliqueront pas non plus à ceux qui sont exonérés de CSG ou soumis à CSG à taux réduit ainsi qu'à certaines situations spécifiques (assurés handicapés bénéficiant d'un départ anticipé, notamment-*Accords précités*).

Les participants liquidant leur retraite complémentaire au moins huit trimestres calendaires au-delà de la date à laquelle ils auront rempli

les conditions d'obtention d'un taux plein se verront appliquer sur leur retraite complémentaire un coefficient majorant pendant une année suivant la date de liquidation de leur retraite complémentaire (Accord précité).

Les participants qui remplissaient les conditions pour partir avant 2019 mais qui n'ont pas liquidé leur retraite ne seront pas concernés.

Ces coefficients de solidarité peuvent être réduits ou ne s'appliquent pas dans certaines situations : retraités exonérés totalement ou partiellement de CSG, retraités handicapés, retraités au titre du dispositif amiante ou de l'inaptitude, retraités ayant élevé un enfant handicapé, aidants familiaux.

Pour le calcul de la retraite, un Accord National Interprofessionnel du 10 mai 2019 a revu pour les années 2019 à 2022 les critères de revalorisation des valeurs du point Agirc-Arrco afin notamment de maintenir le pouvoir d'achat des retraités. Ces critères - salaire annuel moyen des ressortissants du régime estimé pour l'année en cours et facteur de soutenabilité - sont calculés de façon à ce que l'évolution de la valeur de service du point soit au moins équivalente à l'inflation. Ainsi, la valeur du point a été revalorisée de 1 % au 1^{er} novembre 2019 et portée à 1,2714€ (inchangé pour 2021 : communiqué du 8 octobre 2020).

La **valeur d'achat** du point (ou salaire de référence), qui permet de calculer le nombre de points acquis grâce aux cotisations versées pour l'année s'établit à 17,3982€ depuis le 1^{er} novembre 2019. Cette augmentation correspond à l'évolution du salaire annuel moyen des ressortissants du régime estimé pour l'exercice précédent.

Allègements de cotisations

La cotisation salariale de retraite complémentaire sur les heures supplémentaires fait l'objet de mesures d'exonération (*Loi de financement de sécurité sociale pour 2019*).

Les cotisations patronales de retraite complémentaire sont intégrées à la réduction générale de cotisations (*CSS, art. L. 241-13*). La procédure de rescrit de l'Urssaf et l'opposabilité des circulaires valent pour les caisses de retraite complémentaire. Lorsque les points litigieux concernent l'allègement de cotisations.

À noter que la loi de financement de sécurité sociale pour 2020 programme le transfert aux URSSAF du recouvrement des cotisations de retraite complémentaire à compter du 1^{er} janvier 2022.

Lexique

Taux d'appel, taux contractuel et salaire de référence

→ le taux d'appel est un pourcentage affecté au taux dit « contractuel » : il permet aux caisses de se constituer des réserves de fonctionnement car il ne génère pas de points de retraite. Le taux d'appel est de 127 %, (au lieu de 125 %), la cotisation sur la tranche jusqu'au plafond de sécurité sociale reste fixée à 6,20 % et celle au-dessus du plafond de sécurité sociale augmente (porté de 16,44 % à 17 %). Ainsi une entreprise qui cotise aux taux de 6,20 % et 17 % verse en fait : 6,20 % x 127 % (répartis entre employeur et salarié), sans que la différence se transforme en points de retraite pour le salarié soit un taux effectif de 7,87 %, et 17 % x 127 % soit 21,59 % entre 1 et huit fois le plafond.

→ le salaire de référence : dans les régimes complémentaires, le salaire de référence désigne le prix d'achat du point.

À ces cotisations s'ajoute une contribution d'équilibre qui ne génère pas de droits :

- 2,15 % sur la tranche de rémunération ne dépassant pas le plafond de sécurité sociale répartis entre employeur et salarié (elle remplace la précédente cotisation AGFF de 2 %) ;

- de 2,70 % sur la tranche de rémunération comprise entre 1 fois et 8 fois le plafond de sécurité sociale (au lieu de 2,20 %).

À cette contribution d'équilibre général, s'ajoute une contribution dite d'équilibre technique, qui ne génère pas de droits, pour les salariés dont la rémunération excède le plafond de sécurité sociale : 0,35 %. Elle est calculée sur la totalité de la rémunération et répartie entre employeur et salarié. Jusqu'au 31 décembre, c'est la contribution exceptionnelle temporaire qui est prélevée (au même taux).

38. Épargne salariale et épargne retraite : quels sont les nouveaux outils ?

De nouveaux produits d'épargne (sous de nouvelles appellations) sont commercialisés. L'objectif est de permettre le développement de plans d'épargne retraite (PER) et leur alimentation par des sommes issues de l'épargne salariale.

La réforme vise à rendre plus attractive l'épargne retraite.

En matière de retraite, la nouvelle législation est issue de la loi Pacte, d'une ordonnance et de ses textes d'application (*Loi 2019-486 du 22 mai 2019* ; *Ordonnance 2019-766 du 24 juillet 2019* ; *Décret 2019-807 du 30 juillet 2019* ; *Arrêté du 7 août 2019* ; *Décret 2019-862 du 20 août 2019* ; *Instruction interministérielle 2019-252 du 19 décembre 2019*). Ces textes sont complétés par des mesures sur les modalités d'adhésion d'une entreprise à un accord de branche ou

bien encore sur le dépôt électronique. En outre, certains délais ont été suspendus ou reportés en raison de l'épidémie Covid-19 (*Décret 2020-795 du 26 juin 2020* ; *Questions – Réponses du ministère du travail du 22 juillet 2020*). Le projet de loi d'accélération et de simplification de l'action publique (*Projet ASAP, adopté le 28 octobre par l'assemblée nationale*) contient également des mesures relatives à l'épargne salariale dont certaines viseraient à mieux sécuriser les exonérations fiscales et sociales.

Lexique

Les outils de l'épargne salariale et de l'épargne retraite

Intéressement

Versé chaque année en fonction des résultats de l'entreprise. Il est facultatif et la prime exonérée de cotisations sociales, sauf CSG, CRDS et forfait social, est imposée comme un salaire. En cas de silence du salarié au moment de la répartition de l'intéressement, et en présence d'un PEE, l'intéressement est affecté sur le PEE et donc bloqué selon les règles applicables au plan.

Participation

Obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés. Le salarié peut demander le versement. À défaut, le blocage dans la réserve spéciale de participation dure 5 ans. Exonérée de charges sociales (sauf CSG, CRDS et forfait social), la prime est déductible de l'impôt sur le revenu.

Plans d'épargne d'entreprise (PEE)

Alimenté par les primes d'intéressement et de participation, les versements volontaires du salarié et l'abondement plafonné de l'employeur. Il est mis en place par accord d'entreprise (ou

décision unilatérale si la négociation n'aboutit pas). L'épargne accumulée est bloquée 5 ans.

Plans d'épargne interentreprises (PEI)

Mis en place soit au niveau géographique (bassin d'emploi, département...) ou professionnel (branche), soit au niveau d'un ensemble d'entreprises. Les sommes déposées sont bloquées 5 ans.

Plan d'épargne retraite d'entreprise (PER)

Les dispositifs sont :

→ le PER d'entreprise collectif (PERECO) qui est appelé à remplacer le Plan d'épargne retraite collectif (PERCO) (*Code monétaire et financier, art. L. 224-20*). Ce sont des plans qui peuvent faire l'objet d'un abondement dans la limite de 16 % du plafond annuel de la Sécurité sociale et de 3 fois les versements volontaires du salarié ;

→ le PER obligatoire (PERO) (*Code monétaire et financier, art. L. 224-25*) qui est appelé à remplacer le régime de retraite « article 83 », à savoir le régime de retraite dit à cotisations définies (**voir aussi fiche 39**).

Dans les grandes lignes, il est possible de mettre en place :

→ un PER à adhésion facultative ouvert à tous les salariés (PERECO) ;

→ un PER à adhésion obligatoire pour tous les salariés ou pour certaines catégories objectives (PERO)

→ un plan regroupant les règles de fonctionnement de ces deux plans.

Les changements portent sur :

→ la mise en place de plans d'épargne retraite collectif : il n'est plus nécessaire que l'entreprise dispose d'un PEE ou d'un PEI.

→ des possibilités de sortie en capital (*Code monétaire et financier*, art. L. 224-5, L. 224-4, D. 224-4) et ce, aussi bien pour le PERECO que pour le PERO –

→ la transférabilité des droits en cours : le transfert vers un autre PER est rendu possible avec des frais plafonnés voir nuls (*Code monétaire et financier*, article L. 224-6) ;

→ la possibilité pour l'ancien salarié de continuer à alimenter le plan d'épargne retraite

collectif, après son départ, avec application d'un plafonnement des frais de gestion à sa charge (*C. trav. art. D. 3334-3-3*).

Exonérations et forfait social

Le taux applicable est en principe de 20 %.

Un taux réduit de 16 % s'applique pour des versements alimentant des PER d'entreprise et répondant à certaines conditions (*CSS, art. L. 137-16 ; CSS, art. D. 137-1 ; Décret 2019-807 du 30 juillet 2019*).

Une exonération du forfait social est prévue sur l'épargne salariale pour les entreprises de moins de 50 salariés, non tenues de mettre en place un dispositif de participation. Sont également exonérées du forfait social, mais uniquement sur l'intéressement, les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés et de moins de 250 salariés (*CSS, art. L. 137-15*).

Le bénéfice des exonérations est en règle générale conditionné par la mise en place d'une allocation sécurisée, au fur et à mesure que l'âge de la retraite approche.

39. Régimes supplémentaires : quelle place pour la retraite par capitalisation ?

Les menaces pesant sur les régimes obligatoires (assurance vieillesse et Agirc-Arrco) conduisent les actifs et les retraités à envisager l'introduction de compléments en capitalisation à côté des retraites en répartition. Une réforme d'ampleur entre en application et va modifier la donne.

Une population très ciblée

Le taux de remplacement du dernier revenu d'activité par les pensions (base et complémentaires) varierait de 45 % à 75 %. Selon le profil de carrière, le niveau de salaire plus ou moins élevé, le taux de remplacement peut être insuffisant. Outre les mécanismes d'épargne salariale qui touchent l'ensemble des salariés, des régimes supplémentaires peuvent être mis en place.

La réforme de l'épargne retraite contient des mesures qui conduisent à modifier la configuration de ces régimes :

- les régimes à prestations définies sont soumis à une nouvelle réglementation, adapté à une directive européenne ;
- les régimes à cotisations définies existants sont repris sous la forme d'un autre dispositif : les PER d'entreprise obligatoires (voir aussi fiche 38).

Cotisations ou prestations définies ?

Deux grands types de régimes en capitalisation ont co-existé :

→ ceux qui garantissent un certain niveau de revenu au moment du départ à la retraite. Ce sont notamment des « retraites chapeau » car ces régimes s'ajoutent aux prestations de base et complémentaires. De fait, ces régimes concernaient le plus souvent des mandataires sociaux ou dirigeants. Dans ce système, le risque était supporté par l'employeur tenu de prendre les mesures permettant d'honorer la promesse de pension de l'entreprise. Inconvénient pour le salarié : s'il quittait l'entreprise avant son départ en retraite, il perdait, en principe, ses droits.

Sous l'influence du droit européen, ce dispositif est redéfini et encadré juridiquement (*Ordonnance 2019-697 du 3 juillet 2019*).

Le fait de conditionner l'acquisition des droits à retraite à une durée de présence dans l'entreprise à la date de son départ entraine en contradiction avec la directive 2014/50/UE du 16 avril 2014 (relative aux prescriptions minimales visant à accroître la mobilité des travailleurs entre les États membres en améliorant l'acquisition et la préservation des droits à pension complémentaire). La transposition de la directive est l'occasion de revoir ce dispositif en profondeur. La loi Pacte a permis au Gouvernement de prendre une ordonnance afin de modifier le cadre juridique. L'ordonnance pose les caractéristiques juridiques d'un contrat de retraite supplémentaire (*Ordonnance du 3 juillet 2019 précitée*).

Principale conséquence : les droits sont « certains » (et non plus « aléatoires ») et conditionnés à une présence au moment du départ). Ils peuvent être subordonnés à une condition d'ancienneté ou une durée minimale de cotisations (trois ans maximum pour la durée totale). Autres conséquences : si la durée n'est pas atteinte au moment du départ de l'entreprise, un remboursement des cotisations est possible à l'entreprise voire au bénéficiaire

À savoir

Les anciens dispositifs existants avant le 4 juillet 2019 sont fermés et les droits conditionnels sont gelés pour les périodes d'emploi postérieures au 1^{er} janvier 2020 (sauf exceptions) (*Instruction DSS/3C/5B/2020/135 du 27 juillet 2020*). Ou bien il est possible, pour l'entreprise, sous certaines conditions, de transférer les droits vers un nouveau régime respectant le nouveau cadre légal.

(qui peut donc participer financièrement). En outre, les droits du bénéficiaire sortant doivent être revalorisés.

Une fois définies les conditions, restent à voir le champ et le régime applicable : peuvent être concernés un ou plusieurs salariés, étant précisé que pour les autres salariés un dispositif doit être prévu.

Sur le régime social (voir ci-dessous)

→ ceux qui ne garantissent pas le niveau de la prestation, mais le montant de la cotisation et qu'on appelle régimes « à cotisations définies ». Dans un tel système, l'employeur ne s'engageant pas sur un montant de pension, le salarié ne peut connaître le montant exact de sa pension supplémentaire. Par contre, il ne perd pas ses droits acquis s'il quitte l'entreprise. Ces régimes à cotisations définies prennent le nom de Plan épargne retraite obligatoire (PERO) selon le nouveau cadre juridique défini par les textes sur l'épargne salariale (voir fiche 38).

Régime social

Un régime social attractif accompagne les dispositifs de retraite supplémentaire.

Contribution patronale

Pour les nouveaux plans d'épargne retraite obligatoires et les régimes à cotisations définies, sous réserve que le régime soit collectif et obligatoire, des avantages fiscaux et sociaux s'y rattachent. Avantage pour l'employeur : ses cotisations sont, dans certaines limites, exonérées de charges sociales et déductibles de l'impôt sur les sociétés. Quant au salarié, il bénéficie lui aussi d'une déductibilité sociale et fiscale.

Pour les contributions finançant les régimes à prestations définies, jusqu'à présent, le régime social « de faveur » nécessitait que le financement des primes ne soit pas individualisable. Avec la réforme et notamment la fin du caractère « aléatoire » de ces avantages, les conditions d'application du régime social exonérateur sont redéfinies. Les conditions portent sur la qualité des bénéficiaires, leurs

performances professionnelles ainsi que sur le plafonnement des droits (3 % de la rémunération). Par ailleurs, les autres salariés doivent pouvoir bénéficier d'un autre dispositif d'épargne retraite.

Si ces conditions sont remplies, une contribution unique est calculée avec un taux unique pour les régimes créés depuis le 4 juillet 2019. Les sommes versées par l'employeur pour leur financement sont soumises à une contribution de 29,7 % (CSS, art. L. 137-11-2). Ce taux correspond en fait au taux cumulé de la CSG, de la CRDS et du forfait social.

Pour les régimes à droits aléatoires (déjà en place avant le 4 juillet 2019) et désormais fermés, le régime social reste celui qui était applicable auparavant avec une taxe spécifique qui s'applique, soit les primes (taux de 24 % et de 48 % en cas de gestion interne), soit sur les rentes (taux de 32 % sur la totalité de la rente).

L'option est prise par l'employeur de manière irrévocable. La contribution est versée aux Urssaf. Toutefois en cas de décision de transfert vers un nouveau régime, l'entreprise peut modifier son option avant le 1^{er} janvier 2021 et devra verser une contribution libératoire (Ordonnance précitée).

Une contribution additionnelle au taux de 45 % (au lieu de 30 %) sur les rentes supérieures à 8 fois le plafond annuel de sécurité sociale devait s'ajouter mais le Conseil constitutionnel a déclaré ce dispositif non conforme à la Constitution : il a considéré que les effets de seuil résultant de l'institution de cette contribution additionnelle étaient excessifs et créaient une rupture caractérisée de l'égalité devant les charges publiques (Conseil constitutionnel 20 novembre 2015 QPC n° 2015-498 ; CSS, art. L. 137-11).

Contribution salariale

Une contribution salariale est prélevée sur les rentes versées au titre des régimes de retraite à prestation définie. Le taux varie selon la valeur et la date de versement de la rente.

40. Droits à réversion

En cas de décès d'un(e) assuré(e), le conjoint survivant peut percevoir, sous conditions de ressources, des prestations lui garantissant un minimum de revenu.

Montant

Dans le régime général, le taux de la pension de réversion est de 54 % du montant de la retraite qu'aurait perçue ou que percevait l'assuré décédé. Une majoration pour enfant s'applique sous certaines conditions.

Le montant est majoré de 11,1 % sous certaines conditions (ressources, âge).

Le versement d'une pension de réversion est garanti aux assurés quatre mois civils après le dépôt de leur demande de liquidation (*Décret n° 2016-1175 du 30 août 2016*).

Le régime de retraite complémentaire des salariés prévoit également l'attribution de pensions de réversion. Les conditions sont différentes : il n'est pas exigé, notamment, de conditions de ressources (voir tableau).

L'assurance veuvage

Cette allocation peut être versée, sous conditions de ressources, aux personnes de moins de 55 ans qui ne peuvent pas encore percevoir la pension de réversion du régime général.

Réversion dans le régime de retraite complémentaire

Âge	→ 55 ans ; → Pas de condition d'âge si : • enfants à charge de moins de 25 ans ou état d'invalidité constaté avant 21 ans ; • conjoint invalide.
Ressources	Sans condition de ressources
Durée de mariage	Pas de durée minimale
Montant	60 % des droits du participant décédé sans tenir compte des coefficients d'anticipation
Divorce	Partage des droits en fonction de la durée des mariages
Remariage	Suppression de la pension

41. Capital décès, frais funéraires et rentes

En cas de décès, en dehors de l'assurance veuvage ou de la pension de réversion soumise à de strictes conditions d'âge et de ressources, certaines prestations sont versées. Une différence importante existe entre les décès survenus suite à un accident du travail et les autres, surtout pour le versement de rentes.

Le capital décès

Les personnes qui étaient à la charge effective et permanente de l'assuré au moment de son décès peuvent avoir droit, en priorité, au versement d'une somme. Le montant est forfaitaire (et non plus fixé en fonction du salaire) (CSS, art. L. 361-1 et s.).

Si ce capital n'est pas demandé par ces bénéficiaires prioritaires dans le délai d'un mois suivant le décès, il est attribué, par ordre de préférence, au conjoint ou personne liée par un Pacs, descendant, ascendant.

Le capital décès est versé lorsque l'assuré, moins de 3 mois avant son décès :

- exerçait une activité salariée ;
- ou percevait une allocation chômage ;
- ou était titulaire d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'accident du travail ;
- ou bénéficiait de maintien de droits.

Ouvre également droit au capital décès l'assuré qui, au moment du décès, était préretraité en application d'une convention applicable dans son entreprise, l'allocation qu'il percevait à ce titre étant soumise à une cotisation couvrant le risque décès (Cass. soc., 9 avril 1998, n° 96-18.999).

À noter qu'une garantie décès est obligatoire pour les cadres qui relevait de l'Agirc (Accord du 17 novembre 2017- voir fiche 30).

Une allocation de réversion peut également être versée, sous conditions, à l'enfant orphelin des deux parents.

S'informer auprès des caisses de retraite complémentaire

Les frais funéraires

En cas d'accident du travail, les frais funéraires sont remboursés dans la limite de 1/24^e du plafond de la Sécurité sociale.

Les rentes de conjoint et d'orphelin

En cas de décès suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, le conjoint survivant a droit à une rente égale à 40 % du salaire annuel de la victime sous réserve d'avoir été marié pendant 2 ans ou d'avoir un enfant issu de ce mariage. Ces mêmes conditions s'appliquent à la situation de concubinage ou au partenaire lié par un PACS.

Si le conjoint est âgé de 55 ans au moins ou s'il est atteint d'une incapacité de 50 % depuis au moins 3 mois, il peut prétendre à un complément de rente de 20 %.

La rente est de 25 % pour chacun des 2 premiers orphelins et 20 % à partir du troisième enfant. Elle est versée jusqu'à l'âge de 20 ans. Une rente de 10 % est également attribuée aux ascendants qui étaient à la charge de la victime. Le montant total des rentes ne peut dépasser 85 % du salaire du salarié accidenté.

ATTENTION

L'employeur qui souscrit un contrat d'assurance pour couvrir des garanties incapacité – invalidité – décès imposées par la convention collective doit vérifier l'étendue de la couverture. Il est important que la prise en charge en cas de survenance du risque ne soit pas inférieure à celle prévue par la convention collective. Ainsi, si un capital décès versé au décès du salarié est inférieur à celui qui est imposé conventionnellement, les ayants droit sont en droit d'engager une action contre l'employeur pour être indemnisé (Cass. soc., 14 avril 2019 n° 17-27.096). À charge pour l'employeur de se retourner contre l'organisme assureur si celui-ci n'a pas répondu à la volonté expresse de l'employeur de couvrir les risques visés par la convention collective.

42. Salarié en télétravail

Avec la crise sanitaire, le télétravail s'inscrit dans la démarche de prévention du risque « covid-19 » et permet de limiter les interactions sociales aux abords des lieux de travail et sur les trajets domicile-travail. Un cadre légal existait déjà et un accord national interprofessionnel est destiné à mieux encadrer ce nouveau mode d'organisation du travail.

Cadre et définition

Selon l'article L. 1222-9 du Code du travail :

→ Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

→ Est qualifié de télétravailleur tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail.

Outils de mise en place et contenu

Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe.

En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen.

L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :

→ Les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;

→ Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;

→ Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;

→ La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;

Droits sociaux

Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

Ainsi, il a droit aux titres-restaurants en situation comparable avec les salariés travaillant dans les locaux (*Questions – réponses, ministre du travail, 5 octobre 2020 et 9 novembre 2020*).

S'agissant de la prise en charge en cas d'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur, l'accident est présumé être un accident de travail (voir fiche 18).

Accords sur le télétravail : quel contenu ?

À titre d'orientations, plusieurs aspects sont à aborder :

→ Prendre en compte le besoin d'accompagnement : que ce soit dans l'autonomie d'organisation ou dans l'habilité à manager à distance ;

→ Évaluer les risques et mettre à jour le document unique : l'évaluation porte à la fois sur la charge de travail (possibilité réelle de déconnexion, conciliation vie professionnelle/vie familiale) ainsi que sur la posture ou le matériel (fauteuil ergonomique, écran...).

43. Mobilité internationale : le Volontariat International en Entreprise

Parmi les dispositifs permettant de gérer la mobilité, le volontariat international en entreprise (VIE) s'est développé. Le talent recruté dans ce cadre effectue une mission à l'étranger, sous un statut social spécifique.

Intérêt pour l'entreprise

Le VIE permet à une entreprise, de droit français, de confier une mission professionnelle à l'étranger à un jeune talent de 18 à 28 ans. L'entreprise peut ainsi attirer et former des candidats prometteurs à sa culture d'entreprise. La formule VIE est très prisée chez les jeunes à fort potentiel, motivés pour booster leur parcours (<https://www.businessfrance.fr/vie-home>).

Objet du VIE et durée

Le VIE a pour d'accomplir des missions dans les domaines en lien avec le développement international des entreprises : prospection commerciale, animation de réseaux, renforcement ou formation d'équipes locales, accompagnement d'un contrat etc.

D'une durée de 6 à 24 mois, le VIE peut être renouvelé une fois à l'intérieur de cette période. C'est une activité à temps plein incompatible avec d'autres activités rémunérées, publiques ou privées. Le statut public du VIE permet à l'entreprise d'être exonérée de toute charge sociale en France et de tout lien contractuel avec le volontaire. C'est une formule rassurante et protectrice pour l'entreprise et le VIE. Il n'est ni bénévole, ni salarié. Il perçoit une indemnité. Lors de son séjour à l'étranger, il est placé sous la responsabilité du réseau diplomatique français.

Ce statut est différent :

Du statut d'expatrié : le salarié expatrié a un lien contractuel avec un employeur privé ou public.

Du statut de jeune en service civique : ce dispositif s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans (30 ans pour les jeunes en situation de handicap). L'engagement est de 6 à 12 mois et porte sur 9 domaines d'action répertoriées (<https://www.service-civique.gouv.fr>)

Rémunération

Les volontaires internationaux en entreprises possèdent un statut public à part, régi par la loi du 14 mars 2000 (consultable sur legifrance). Les volontaires bénéficient d'une indemnité forfaitaire d'entretien (IFE) se composant d'un tronc commun fixé et d'une part géographique fixe variable. La part variable est fixée, chaque trimestre, par arrêté. Bien que demandant une vision budgétaire annuelle, ce statut offre d'autres avantages pécuniaires tels que l'exonération d'impôts sur le revenu en France et de cotisations salariales.

Droits sociaux

La gestion des aspects contractuels, de l'indemnisation, de la protection sociale etc. est prise en charge par Business France, mandaté à cet effet par le Ministre en charge du commerce extérieur. Business France est un EPIC chargé de l'internationalisation de l'économie française et du développement des entreprises. L'agence prend en charge la gestion administrative – hors visa- et peut assister l'entreprise dans le recrutement et l'organisation logistique de la mission VIE. Elle peut ainsi se concentrer sur la seule activité opérationnelle de son volontaire international.

Informations utiles

Pour en savoir plus, l'entreprise peut consulter <https://www.businessfrance.fr/vie-une-demarche-simplifiee>.

Pour s'inscrire, le jeune doit s'enregistrer et déposer une candidature sur www.civiweb.com, le site du Centre d'information sur le volontariat international (géré, pour le compte de l'État, par Business France). Ensuite, il peut consulter les offres de volontariat international.

44. Chômage : protection sociale et portabilité

Les personnes indemnisées au titre de l'assurance chômage sont couvertes par le régime de Sécurité sociale et peuvent bénéficier d'un maintien de leurs droits à prévoyance, sous certaines conditions. De nouvelles règles devaient s'appliquer au 1^{er} novembre 2019. Certaines ont été suspendues en raison de la crise sanitaire. Une négociation doit permettre de préciser certaines de ces mesures.

Conditions d'indemnisation au régime d'assurance chômage

Pour ouvrir droit à l'assurance chômage, les salariés doivent remplir les conditions d'affiliation et :

→ Avoir perdu involontairement leur emploi ou suite à une démission légitime, une rupture conventionnelle homologuée, une rupture collective conventionnelle, une fin de contrat à durée déterminée (ou à son non renouvellement) ; vient s'y ajouter la possibilité de droit à chômage après une démission pour reconversion professionnelle (*Loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 ; Décret 2019-796 et 2019-797 du 26 juillet 2019*). La personne doit justifier de conditions d'activité antérieure spécifique, qui sont plus exigeantes que celles demandées en cas de privation involontaire (5 ans d'activité continue à temps plein). Le salarié doit demander, préalablement à sa démission, un conseil en évolution professionnelle. Le projet, établi avec le concours d'un organisme (autre que Pôle emploi) doit présenter un caractère réel et sérieux attesté par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (*C. trav. art. L. 5422-1, art. L. 5422-1-1, art. R. 5422-2-1 ; Arrêté du 23 octobre 2019, JO du 29*). Un mécanisme de contrôle de la mise en œuvre du projet est prévu (*C. trav. art. L. 5426-1-2*).

→ être apte à la recherche d'un emploi. La personne inscrite comme demandeur d'emploi doit accomplir des actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer ou de reprendre une entreprise.

Modalités et durée d'indemnisation

Dans le contexte de crise liée à la Covid-19, un report de la réforme a été décidé. Une

négociation en cours permettra de déterminer le contenu du futur dispositif (à suivre sur le site de l'Unedic).

La condition d'affiliation minimale est ramenée à 88 jours travaillés ou 610 heures (soit 4 mois, au lieu de 130 jours travaillés ou 910 heures travaillés)

La période de référence d'affiliation est restée fixée à 24 mois, allongée dans certaines conditions à 27 mois, ou 36 mois pour les allocataires âgés de 53 ans et plus.

S'agissant du rechargement, la condition d'affiliation minimale pour un rechargement reste alignée sur celle de l'ouverture de droits : 4 mois au cours d'une période de référence d'affiliation de 24 mois, allongée sous certaines conditions.

La durée d'indemnisation minimale est, en cohérence avec la condition d'affiliation minimale, ramenée à 122 jours calendaires (au lieu de 182 jours).

Les nouvelles modalités de calcul du salaire journalier de référence (SJR) servant de base au calcul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) qui devaient entrer en vigueur le 1^{er} avril 2021 ont été annulées par le Conseil d'Etat (CE 25 novembre 2020).

La mesure de dégressivité de l'allocation, qui devait entrer en vigueur en novembre 2019, a été suspendue mais devrait s'appliquer en

À savoir

L'employeur signale le maintien des garanties lié à la portabilité dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

2021, à une date qui reste à préciser. Il est prévu que l'allocation devienne dégressive à partir du 183^e jour d'indemnisation pour les salariés de moins de 57 ans, ayant perçu des revenus bruts dépassant un certain plafond (de l'ordre de 4505 €).

À l'âge légal de retraite (ou à l'âge d'attribution du taux plein si la personne n'a pas tous les trimestres requis), l'indemnisation chômage cesse.

L'allocation d'aide au retour à l'emploi est cumulable avec une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie à condition que les revenus de la dernière activité ayant permis l'ouverture de droits aient été eux aussi cumulés avec la pension. Des limites de cumul s'appliquent.

Droit à protection sociale

Le bénéficiaire de l'assurance chômage reste affilié au régime de Sécurité sociale dont il dépendait pour sa dernière activité (assurance maladie, maternité, invalidité, décès).

En cas d'indemnisation maladie – ou maternité – les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale prennent le relais. Le demandeur d'emploi doit signaler tout « arrêt de travail » sur la déclaration de situation mensuelle et l'avis de changement de situation.

Lorsque le demandeur d'emploi ne relève d'aucun régime, à la fin de son indemnisation, il bénéficie d'un maintien de droit d'un an.

Certaines périodes de chômage sont prises en compte pour les droits à l'assurance retraite.

Des points de retraite complémentaire sont également attribués.

Portabilité et prévoyance

Un maintien des droits à prévoyance vise les salariés licenciés (sauf faute lourde), sous réserve qu'ils bénéficient de l'assurance chômage.

La portabilité est généralisée : les salariés continuent de bénéficier de la couverture pour une durée fixée en fonction de la durée du dernier contrat de travail et au maximum pour 12 mois. La portabilité concerne tous les secteurs d'activité. L'ancien salarié n'a pas de cotisation à régler (mutualisation du risque). La condition pour bénéficier de la portabilité est d'avoir été couvert pour la garantie santé et/ou prévoyance et de percevoir les indemnités chômage :

En cas d'arrêt maladie, le maintien des garanties ne peut toutefois conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il

Activité partielle : quelle protection et quel contrôle ?

En raison de la crise sanitaire, le dispositif permettant de recourir à l'activité partielle, avec une indemnisation a été développé (à suivre sur le site du Ministre du Travail). Avec le 2^e confinement, un nouveau dispositif a été mis en place.

Notons que les modifications qui ont visé à limiter les possibilités de placement en chômage partiel pour les personnes vulnérables risquant de développer une forme grave d'infection ainsi que les salariés qui partagent le même domicile que ces personnes, a été retoquée par le Conseil d'État (*Ordonnance de référé du 15 octobre 2020 n°444425, 444916, 444919, 445029, 445030*). La juridiction a considéré que le choix des pathologies qui ont été conservées comme éligibles n'est pas cohérent ni suffisamment justifié par le Gouvernement. Il a notamment souligné le fait que le diabète ou l'obésité n'ont été retenus que lorsqu'ils sont associés chez une personne âgée de plus de 65 ans. Les critères doivent être pertinents au regard de l'objet du dispositif et cohérents entre eux.

Un nouveau décret est paru pour fixer les critères de vulnérabilité (*décret 2020-1365 du 10 novembre 2020*).

S'agissant du contrôle exercé sur les entreprises, le gouvernement a déployé un plan de contrôle *a posteriori* (et non en amont, compte tenu de l'urgence) pour vérifier la régularité des demandes d'activité partielle (*Instructions du 5 mai 2020 et du 14 mai 2020*). Il opère des distinctions entre les entreprises qui, de bonne foi, ont fait des erreurs et celles qui ont fraudé.

aurait perçues au titre de la même période. Le montant des indemnités journalières versées par le régime général, auquel s'ajoute celui des indemnités journalières complémentaires, est donc plafonné au montant des allocations chômage.

En cas de liquidation judiciaire, la portabilité de la couverture santé et prévoyance peut s'appliquer à condition toutefois que le contrat ou l'adhésion liant l'employeur et l'organisme assureur ne soit pas résilié (*Avis Cass. 6 novembre 2017*). Suite à cet avis, des organismes assureurs ont considéré qu'ils pouvaient, dans certains cas, ne pas

maintenir les garanties, ce qui a donné lieu à des contentieux (*voir CA Colmar, 25 septembre 2019, n° RG16/05113*). L'un d'entre eux a été porté devant la Cour de cassation qui a rendu un arrêt précisant les règles de portabilité en cas de liquidation judiciaire (*Cass. 2^e civ. 5 novembre 2015 n° 19.17.164 ; CA Lyon, 28 mars 2019*). Elle confirme la portabilité des garanties tant que le contrat n'est pas résilié. Compte tenu des effets de cette position (notamment au regard du financement en cas de faillite et du licenciement de tous les salariés) le législateur pourrait être amené à intervenir.



**Liaisons sociales
magazine,**
au cœur du monde
du travail,
de la vie
des entreprises
et des débats
sociaux !

**Chaque mois, des reportages, des interviews,
des enquêtes et des débats...**

LSM_AP_AB_20_GPPS



Profitez, à tout
moment, des articles,
des archives et
de la newsletter
quotidienne

POUR EN SAVOIR PLUS SUR NOS OFFRES
Mail: abonnements@info6tm.com • Tél. : 01 40 05 23 15
Boutique en ligne sur le site www.info-socialrh.fr

Risques psychosociaux,
difficultés financières,
situation d'aidant...

Parlons
(vulnérabilités)

DRH, experts et partenaires sociaux
témoignent sur

lecomptoirmh.com