

LES REVENUS DE REEMPLACEMENT DANS LE SECTEUR PRIVÉ

- La prévoyance -

FICHE PRATIQUE
Droits sociaux et revenus

Vivre avec une maladie respiratoire peut impacter la qualité de vie dans tous les domaines, y compris la vie professionnelle. Votre capacité de travail peut s'en trouver diminuée.

Cette fiche vous présente les aides et les droits auxquels vous pouvez recourir une fois arrivé en fin de droits d'indemnités journalières (IJ), suite à un arrêt de travail lié à votre maladie, et que vous vous trouvez alors dans l'incapacité à reprendre une activité professionnelle à plein-temps.

Fiche n°1 : La pension d'invalidité a pour objet de compenser partiellement la perte de revenus qui résulte de la réduction de votre capacité de travail et, ainsi, vous assurer une certaine stabilité financière. Il s'agit d'un revenu minimal de remplacement qui vous est accordé lorsque vous présentez une invalidité réduisant votre capacité de travail ou de gain, à la suite d'une maladie ou d'un accident d'origine non professionnelle.

Fiche n°2 : Le montant de la pension d'invalidité est souvent limité mais peut être complété par votre prévoyance (Voir fiche).

Fiche n°3 : Enfin, si vos ressources restent faibles, et selon votre situation, l'Allocation supplémentaire d'invalidité (ASI) ou l'Allocation adulte handicapé (AAH) peuvent venir compléter vos revenus s'ils sont inférieurs au minima garanti par l'un de ces dispositifs (Voir fiche).

La prévoyance a pour objectif de **compléter les prestations proposées par les régimes obligatoires en cas d'arrêt de travail, d'invalidité ou de décès**, afin de mieux garantir votre niveau de vie ou celui de vos ayants-droits.¹

La prévoyance est une assurance qui peut être souscrite par l'entreprise à votre bénéfice ou souscrite à titre individuelle par vous-même.

- ▶ Si vous êtes cadre, votre employeur a l'obligation de mettre en place, a minima, un contrat de prévoyance décès collectif.²

- ▶ Pour les autres statuts, les employeurs n'ont pas l'obligation légale de mettre en place un régime de prévoyance complémentaire, sauf si elle est imposée par une convention collective ou un accord de branche qui s'applique à leur entreprise. Dans ce cas, ils doivent souscrire les garanties minimales précisées dans la convention ou l'accord.

Cela implique que dans les autres situations les employeurs sont libres de souscrire, ou non, un contrat collectif de prévoyance pour leurs salariés et qu'ils choisissent le niveau de garantie.

La souscription par les employeurs d'une prévoyance d'entreprise n'est donc pas systématique.³

Par ailleurs, selon les cas, l'adhésion au contrat de prévoyance collectif peut être obligatoire ou facultatif pour les salariés de l'entreprise.

Lorsqu'aucune prévoyance n'est proposée par l'entreprise ou que le niveau de protection de la prévoyance collective est trop faible (exemple 60% du salaire brut), vous pouvez souscrire à une prévoyance individuelle.

Dans la plupart des cas, le contrat prévoit que le montant versé par la prévoyance prend en compte le montant des indemnités versées par la Sécurité sociale et ne dépasse pas le salaire antérieur perçu. En général, le calcul de l'indemnisation s'effectue sur les 12 mois qui précèdent l'arrêt de travail.

Après avoir effectué ce calcul, la prévoyance intervient en complément des indemnités versées par la Sécurité sociale, à hauteur des garanties souscrites par votre employeur.

Lorsque vous avez été placé en invalidité **avant** la sortie des effectifs de votre entreprise, en général, la prévoyance poursuit ses effets tant que vous recevez votre pension d'invalidité et jusqu'au moment de la liquidation de vos droits de retraite.

Si vous bénéficiez d'une pension d'invalidité catégorie 2, il est important de vous renseigner sur les garanties offertes par la prévoyance en cas de reprise à temps partiel. Ces garanties peuvent être très différentes d'un contrat à l'autre.

Enfin, en cas d'invalidité catégorie 2, il est important que vous preniez connaissance des clauses concernant le maintien de vos garanties si vous quittez votre employeur (licenciement, démission) et que vous vous inscrivez au chômage ou commencez une autre activité professionnelle. En effet, de nombreux contrats prévoient l'arrêt des garanties dans ce cas.

En principe, en cas de départ en retraite ou de licenciement suite à une **invalidité de catégorie 2**, la portabilité gratuite de votre **mutuelle ou complémentaire d'entreprise** ne s'applique pas. Néanmoins certains organismes la propose même dans cette situation. N'hésitez pas à leur poser la question.

À SAVOIR : la portabilité des droits (c'est à dire le « maintien des droits ») à la complémentaire/mutuelle santé est offerte au salarié qui, à la suite de son départ de l'entreprise, se retrouve au chômage. Elle lui permet de bénéficier à titre gratuit pour lui-même et ses ayants-droit le cas échéant, sous conditions, des garanties complémentaires « frais de santé » mises en place par son ancien employeur.

Seules les indemnités complémentaires versées par une assurance dans le cadre d'un régime de prévoyance complémentaire facultatif sont non imposables.⁴

Liens utiles

Portail Handicap du gouvernement : www.handicap.gouv.fr

(Notamment la rubrique « Informations pratiques »).

Annuaire des MDPH : <https://annuaire.action-sociale.org/MDPH/Annuaire.html>

Portail de l'administration française : www.service-public.fr.

Sites Internet utiles

Annuaire des MDPH : <https://annuaire.action-sociale.org/MDPH/Annuaire.html>

Portail Handicap du gouvernement : www.handicap.gouv.fr

(Notamment la rubrique « Informations pratiques »)

Site des Caisses d'Allocations Familiales : www.caf.fr

Site de la Mutualité Sociale Agricole : www.msa.fr

Portail de l'administration française : www.service-public.fr

Formulaire de demande d'AAH : vosdroits.service-public.fr/particuliers/R19993.xhtml

Contacts utile

JURIS SANTÉ

Association Loi 1901 d'intérêt général

Tel: 04 26 55 71 60

Mail: contact@jurissante.fr

Site Internet : www.jurissante.fr

SOURCES

- ¹ Code de la sécurité sociale Article L931-1
- ² La Convention Collective Nationale (CCN) de 1947 impose aux employeurs du secteur privé de souscrire un contrat de prévoyance collectif au profit des ingénieurs et cadres définis par la convention. L'article 4 de la CCN de 1947), ainsi qu'au profit des assimilés cadres (articles 4 bis de la CCN de 1947) et des VRP travaillant pour un seul employeur et ayant la qualification et les prérogatives d'ingénieurs ou cadres. La fusion des régimes de retraite complémentaire AGIRC ARRCO au 1er janvier 2019 implique une nouvelle définition de l'encadrement. Les discussions sont en cours. En attendant leur aboutissement, l'accord national du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres a été étendu par arrêté ministériel. Cet accord prévoit que les entreprises doivent continuer à cotiser au profit des salariés cadres et assimilés selon les définitions de la CCN de 1947.

- ³ Code de la sécurité sociale Article L911-1
- ⁴ Bofip-impôts n°BOI-RSA-CHAMP-20-30-20 relatif à l'imposition des indemnités ou allocations journalières versées aux salariés en cas de maladie, accident ou maternité 220 230