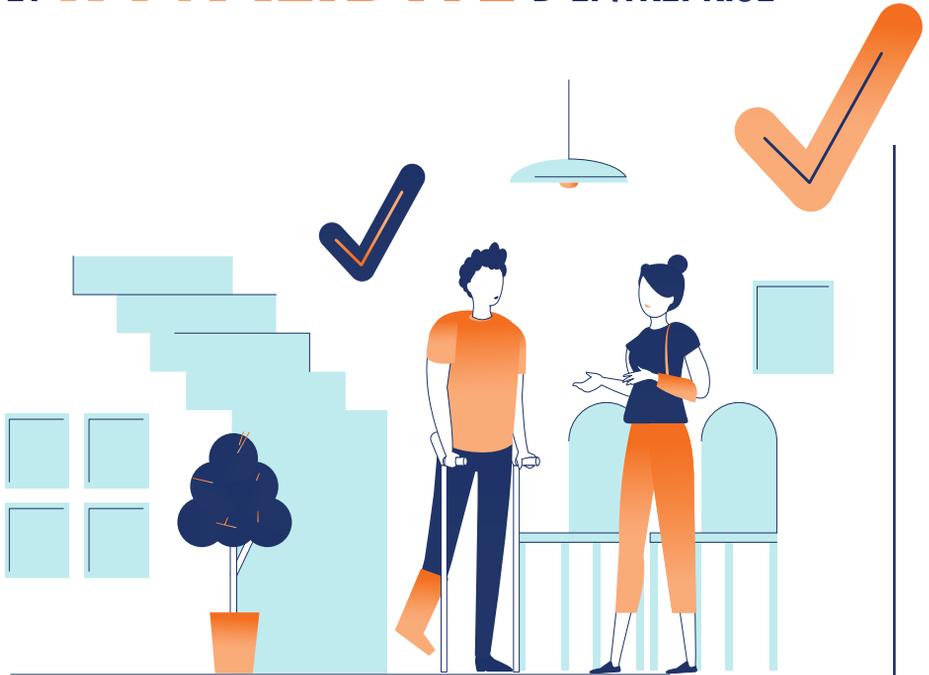


LES GARANTIES INCAPACITÉ DE TRAVAIL ET INVALIDITÉ D'ENTREPRISE



*Compenser la perte de revenu du salarié
en cas d'arrêt de son activité*



CTIP CENTRE TECHNIQUE
DES INSTITUTIONS
DE PRÉVOYANCE

LES GARANTIES DE PRÉVOYANCE COLLECTIVE

Les garanties de prévoyance collective sont mises en place dans les entreprises et les branches professionnelles, généralement à la suite d'un accord collectif.

En complément des régimes obligatoires, les garanties de prévoyance collective* permettent :

- De faciliter l'accès aux soins médicaux en complétant les remboursements de la Sécurité sociale.
- D'assurer le maintien partiel ou total du salaire en cas d'arrêt de travail ou d'invalidité.
- De garantir un capital et des rentes au conjoint et aux enfants du salarié décédé.
- De constituer des revenus supplémentaires pour la retraite.
- D'assurer un complément financier en cas de dépendance.

** Ces garanties sont présentées dans les guides pratiques consultables sur le site ctip.asso.fr*

SOMMAIRE

GARANTIES INCAPACITÉ DE TRAVAIL ET INVALIDITÉ D'ENTREPRISE : L'ESSENTIEL **5**

**Des compléments indispensables
aux prestations de la sécurité sociale** ————— **6**

Des garanties accompagnées d'avantages ————— **7**

LES PRESTATIONS PRÉVUES EN CAS D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL OU D'INVALIDITÉ **9**

La garantie incapacité de travail
——— Les indemnités journalières de la Sécurité sociale ————— **11**

——— Le maintien de revenu par l'employeur ————— **12**

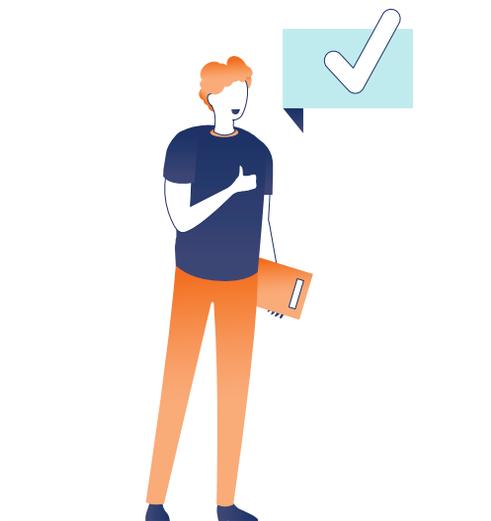
——— Le calcul des indemnités complémentaires
de la garantie incapacité de travail ————— **13**

La garantie invalidité
——— La pension d'invalidité de la Sécurité sociale ————— **14**

——— La rente d'invalidité ————— **15**

——— Le calcul de la rente de la garantie invalidité ————— **16**

——— Cas particulier ————— **17**



Une maladie, un accident peuvent soudain rendre la situation financière d'un salarié précaire et bouleverser sa vie et celle de ses proches. Les garanties de prévoyance incapacité de travail et invalidité, souscrites par l'entreprise, permettent de faire face aux aléas de la vie.

Sous forme d'indemnités ou de rente, elles complètent les prestations des régimes obligatoires pour compenser plus largement la perte de ressources.

LES GARANTIES INCAPACITÉ DE TRAVAIL ET INVALIDITÉ D'ENTREPRISE : L'ESSENTIEL



DES COMPLÉMENTS INDISPENSABLES AUX PRESTATIONS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

En cas d'arrêt de travail ou d'invalidité, les prestations versées par la Sécurité sociale ne compensent que partiellement la perte de revenu du salarié.

Les garanties incapacité de travail et invalidité permettent de maintenir en partie ou totalement le niveau de revenu par le versement complémentaire d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité.



76 % des salariés déclarent bénéficier d'une couverture en cas d'arrêt de travail et **80 %** d'une garantie invalidité.

Source : Baromètre CTIP / CREDOC 2019.



DES GARANTIES ACCOMPAGNÉES D'AVANTAGES

Un coût de cotisation modéré.

L'employeur prend en charge une partie de la cotisation. La dimension collective permet de réaliser des économies d'échelle (réduction des frais de commercialisation, de gestion...) et de mutualiser les risques entre tous les salariés.

Ce qui entraîne une diminution du coût des garanties. C'est pourquoi le salarié est couvert à un tarif toujours moins élevé que s'il était assuré individuellement.

Le maintien de vos garanties en cas de départ de l'entreprise

En cas de perte d'emploi donnant droit à une allocation chômage, le salarié bénéficie gratuitement des garanties incapacité de travail et invalidité pendant 12 mois maximum.

C'est ce que l'on appelle la portabilité. Les cotisations sont prises en charge dans le contrat de l'ancienne entreprise. La portabilité ne s'applique pas en cas de licenciement pour faute lourde ou de démission.



Une exonération fiscale

La totalité de la cotisation (part salariale et part patronale) est déductible de l'impôt sur le revenu, dans la limite de 5 % du PASS* (soit 2 056,80 € en 2021) et de 2 % du salaire annuel brut, le tout ne pouvant pas dépasser 12 % du PASS (soit 4 936,32 € en 2021).

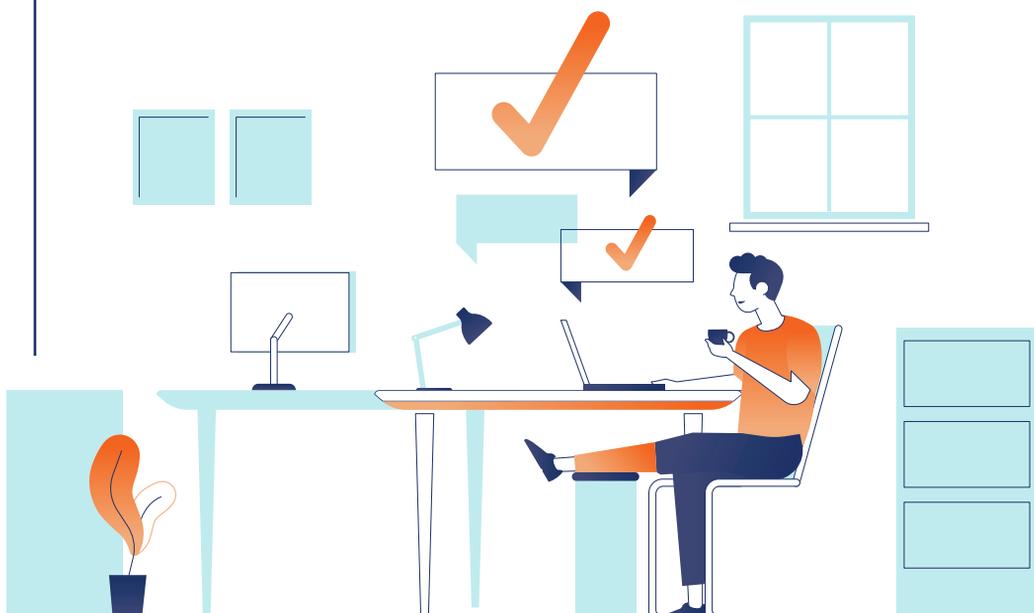
Aucune démarche particulière

C'est l'entreprise qui définit les garanties en fonction des besoins de ses salariés, qui consulte les organismes assureurs, qui négocie et suit le contrat.

** Plafond annuel de la Sécurité Sociale, revalorisé le 1^{er} janvier de chaque année (41 136 € en 2021). C'est un barème de référence pour le calcul du montant maximal de certaines prestations sociales.*



LES PRESTATIONS PRÉVUES EN CAS D'**INCAPACITÉ** DE TRAVAIL OU D'**INVALIDITÉ**



LA GARANTIE INCAPACITÉ DE TRAVAIL

Les indemnités journalières de la garantie incapacité de travail s'ajoutent à celles versées par la Sécurité sociale et au maintien de revenu assuré par l'employeur. Elles permettent de compenser totalement ou partiellement la perte de revenu.



L'incapacité de travail

L'incapacité de travail désigne l'état d'une personne qui, **suite à un accident ou à une maladie, est dans l'impossibilité d'exercer physiquement son activité professionnelle**. C'est le médecin traitant qui en définit l'importance et la durée et délivre un arrêt de travail.

INDEMNITÉS JOURNALIÈRES
DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

+

MAINTIEN DE SALAIRE
PAR L'EMPLOYEUR

+

INDEMNITÉS JOURNALIÈRES
COMPLÉMENTAIRES
(garantie incapacité de travail)

=

REVENU*

**Le total des revenus de remplacement (indemnités journalières de la Sécurité sociale + maintien de revenu + indemnités complémentaires de la garantie) ne peut être supérieur au salaire perçu au moment de l'arrêt de travail.*

LES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

- **Montant** : 50 % du salaire brut journalier (calculé sur la moyenne des trois derniers salaires), dans la limite de 45,50 € par jour en 2020.

Exemple

Pour un salaire journalier brut de 75 €, l'indemnité sera de **37,50 €** par jour.

- **Versement** : après un délai de carence de 3 jours (soit à partir du 4^{ème} jour d'arrêt de travail), les indemnités sont versées chaque mois.

Délai de carence

Cette période ne donne pas lieu à des indemnités journalières de la sécurité sociale.



JOURS

1 1^{er} jour de l'arrêt de travail

↓
2
↓
3

4 1^{er} jour de droit aux indemnités journalières

↓
5

- **Durée** : 360 jours maximum. Dans le cas d'une affection longue durée (ALD), la durée est portée à 3 ans.



Cas particuliers

Accident du travail ou maladie professionnelle : le délai de carence est supprimé et le montant des indemnités journalières est majoré.

Pour en savoir plus : www.ameli.fr

LE MAINTIEN DE REVENU PAR L'EMPLOYEUR

L'employeur est tenu légalement* de maintenir pendant une durée déterminée un certain niveau de rémunération. Cette obligation s'applique pour tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. La somme qu'il verse vient en complément des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

* Loi de mensualisation de 1978.

- **Montant et durée :**
90 % de la rémunération brute pendant 30 à 90 jours puis **66,66 %** pour une nouvelle période de 30 à 90 jours. La durée de versement est fonction de l'ancienneté dans l'entreprise. Elle démarre à 30 jours à partir d'un an d'ancienneté et augmente de 10 jours par période de 5 ans.

Exemple

Un salarié présent dans l'entreprise depuis 4 ans touche 90 % de son salaire brut **pendant 30 jours** puis 66,66 % les **30 jours suivants**.

Un salarié dans l'entreprise depuis 13 ans touche 90 % de son salaire brut **pendant 50 jours** puis 66,66 % **les 50 jours suivants**.

- **Versement :**
Il débute après un délai de carence de 7 jours (soit à partir du 8^{ème} jour d'arrêt de travail.)

Deux modes de versement possibles :

- **soit l'employeur verse uniquement le complément** de revenu au salarié qui perçoit par ailleurs les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale,
- **soit il perçoit les indemnités par subrogation**, c'est-à-dire à la place du salarié et effectue un versement unique en sa faveur des indemnités additionnées au complément de revenu.



Convention collective ou accord d'entreprise : des prestations optimisées

Une convention collective ou un accord d'entreprise peut prévoir :

- Une réduction, voire une suppression du délai de carence de 7 jours.
- Un niveau d'indemnisation plus élevé (par exemple 100 % puis 80 %).
- Des périodes de versement plus longues que celles légalement prévues.

LE CALCUL DES INDEMNITÉS COMPLÉMENTAIRES DE LA GARANTIE INCAPACITÉ DE TRAVAIL

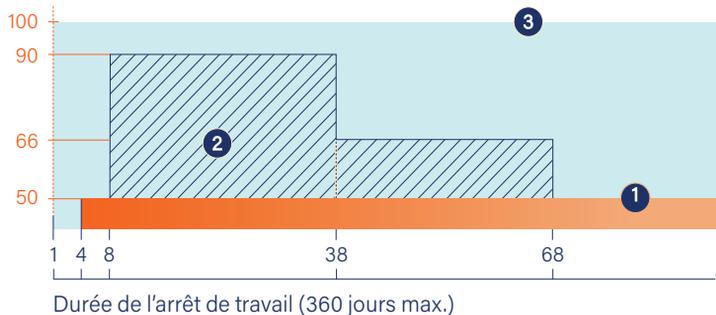
Jusqu'à 100 % du salaire de référence pendant toute la durée de l'arrêt de travail.



Exemple

- 1 Les indemnités journalières de la Sécurité sociale sont versées le 4^{ème} jour de l'arrêt de travail (délai de carence de 3 jours). Elles représentent 50 % du salaire journalier brut.
- 2 Le salarié est présent dans l'entreprise depuis 3 ans. Le maintien de revenu de l'employeur intervient le 8^{ème} jour (délai de carence de 7 jours). Son montant correspond à 90 % du salaire journalier brut pendant les 30 premiers jours, puis à 66,66 % de ce salaire les 30 jours suivants.
- 3 Le contrat de prévoyance de la garantie incapacité de travail prévoit le versement des indemnités journalières complémentaires dès le 1^{er} jour d'arrêt de travail. Elles maintiennent le salaire à 100 % jusqu'à la fin de l'arrêt.

Salaire de référence (en %)



LA GARANTIE INVALIDITÉ

LA PENSION D'INVALIDITÉ DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

- **Montant :** Il est calculé sur la base du salaire annuel moyen perçu pendant les 10 meilleures années de l'activité professionnelle. **Il varie en fonction du niveau d'invalidité dans la limite d'un plafond* revalorisé chaque année :**
 - 1^{ère} catégorie : 30 % du salaire moyen.
 - 2^{ème} catégorie : 50 % du salaire moyen.
 - 3^{ème} catégorie : 50 % du salaire moyen + 40% de majoration pour tierce personne

** Pour en savoir plus sur les conditions d'attribution et sur les plafonds de la pension d'invalidité : www.ameli.fr*

- **Durée :** La pension d'invalidité est versée aussi longtemps que le salarié n'a pas retrouvé une capacité de travail ou de gain et ce, jusqu'à l'âge de liquidation des droits à la retraite. La pension de retraite prend ensuite le relais.



Trois catégories d'invalidité :

1. la personne est capable d'exercer une activité rémunérée mais sa capacité de gain est réduite de plus de deux-tiers.
2. la personne est absolument incapable d'exercer une profession quelconque.
3. la personne est absolument incapable d'exercer une profession quelconque et a besoin de l'assistance d'une tierce personne* pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

C'est le médecin conseil de la Sécurité sociale qui évalue le niveau d'invalidité, à partir du certificat médical établi par le médecin traitant. Il peut éventuellement consulter l'avis d'un expert.

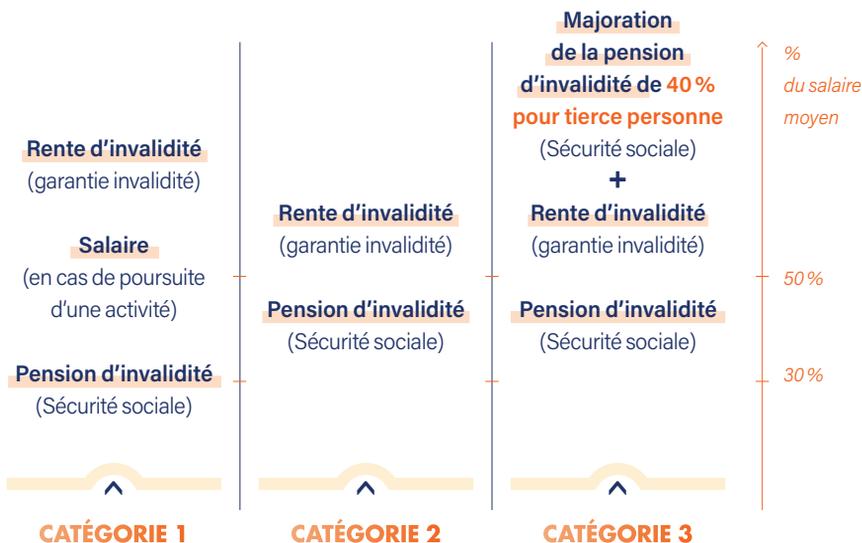
** Toute personne étrangère à la relation employeur/salarié (conjoint, enfant, aide à domicile...)*

LA RENTE D'INVALIDITÉ

La rente d'invalidité vient en complément de la pension d'invalidité versée par la Sécurité sociale.

Elle permet ainsi de compenser totalement ou en partie la perte de revenu du salarié. La rente d'invalidité est revalorisée chaque année pour maintenir le pouvoir d'achat.

Son montant peut être fixe mais correspond généralement à un pourcentage du dernier salaire brut. Il dépend de la catégorie d'invalidité et de la situation familiale (par exemple majoration pour enfants à charge). Le montant de la rente d'invalidité inclut le montant de la pension d'invalidité de la Sécurité sociale.



Le total des revenus de remplacement (pension d'invalidité de la Sécurité sociale + rente d'invalidité) ne peut être supérieur au salaire perçu au moment de l'arrêt de travail.

LE CALCUL DE LA RENTE DE LA GARANTIE INVALIDITÉ

Exemple

Pour un salarié reconnu invalide de catégorie 1 avec un salaire brut de référence de 2 500 €.*

1. La pension d'invalidité de la Sécurité sociale est égale à **30 % de ce salaire**, soit $2\,500 \text{ €} \times 30 \% = 750 \text{ €}$.
2. Le salarié continue à travailler à mi-temps et son salaire mensuel est de **1 250 €**.
3. Le contrat de la garantie invalidité prévoit le versement d'une rente d'invalidité assurant le maintien de revenu à hauteur de **90 % du salaire brut** avant invalidité, qui s'élève à **3 200 €**, soit $3\,200 \text{ €} \times 90 \% = 2\,880 \text{ €}$.

La rente d'invalidité versée prend en compte la pension d'invalidité de la Sécurité Sociale et le salaire perçu **soit 750 € + 1 250 € = 2 000 €**. Elle s'établit donc à **880 €**.

Exemple

Pour un salarié reconnu invalide de catégorie 2 avec un salaire brut de référence de 2 500 €.*

1. La pension d'invalidité de la Sécurité sociale est égale à **50 % de ce salaire**, soit $2\,500 \text{ €} \times 50 \% = 1\,250 \text{ €}$.
2. Le contrat de la garantie invalidité prévoit le versement d'une rente d'invalidité assurant le maintien du revenu à hauteur de **85 % du salaire brut** avant invalidité, qui s'élève à **3 200 €**, soit $3\,200 \text{ €} \times 85 \% = 2\,720 \text{ €}$.

La rente d'invalidité versée prend en compte la pension d'invalidité de la Sécurité sociale **soit 1 250 €** et s'établit à **1 470 €**.

** Moyenne de salaire perçu pendant les dix meilleures années.*

CAS PARTICULIERS

Accidents de travail et maladies professionnelles

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle entraînant une diminution durable de la capacité à exercer une activité professionnelle, on parle d'incapacité permanente. **Celle-ci ouvre droit à une indemnisation en fonction du taux d'incapacité :**

- Si ce taux est inférieur à 10 %, un capital est versé au salarié.
- S'il est égal ou supérieur à 10 %, le salarié perçoit une rente viagère trimestrielle.
- Si la capacité de travail est définitivement réduite, une pension d'invalidité permanente est prévue.

Pension d'invalidité et activité professionnelle

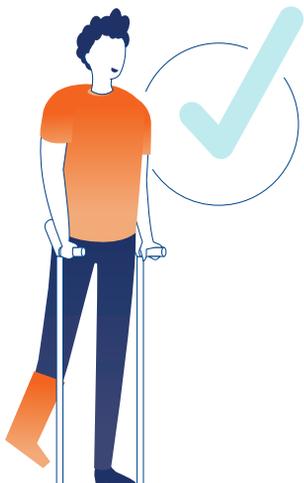
Le bénéficiaire d'une pension d'invalidité peut reprendre une activité professionnelle, rémunérée ou non, à temps plein ou partiel. Cette activité rémunérée peut entraîner une diminution ou la suppression de la pension d'invalidité.

Le cumul du montant salaire + pension d'invalidité ne peut pas en effet être supérieur au salaire perçu avant l'invalidité. La pension d'invalidité est versée jusqu'à l'ouverture des droits à la retraite.



Ne pas confondre incapacité et inaptitude

La médecine du travail peut déclarer une inaptitude au travail, qui ne donne pas systématiquement droit à une pension d'invalidité. Seule une garantie inaptitude au travail, souscrite par certains secteurs professionnels ou entreprises, permet le versement d'une rente d'invalidité complémentaire.



Le CTIP (Centre Technique des Institutions de Prévoyance) est le porte-parole, auprès des pouvoirs publics nationaux et européens, des institutions de prévoyance.

Ces organismes paritaires et non lucratifs, spécialistes du contrat collectif, jouent un rôle majeur dans la protection sociale complémentaire en France. Ils couvrent 13 millions de personnes dans 2,1 millions d'entreprises.

Au sein du CTIP, les institutions de prévoyance contribuent activement aux évolutions juridiques et législatives des régimes de prévoyance, dans un souci de solidarité et d'efficacité pour servir au plus près les intérêts des entreprises et des salariés.

CTIP - Direction des relations institutionnelles et de la communication

 BATHYSCAPHE - www.agence-bathyscaphe.fr

LES GARANTIES **INCAPACITÉ** DE TRAVAIL ET **INVALIDITÉ** D'ENTREPRISE



*Compenser la perte de revenu du salarié
en cas d'arrêt de son activité*



DANS LA MÊME COLLECTION

Mettre en place une prévoyance collective dans son entreprise

La garantie complémentaire santé d'entreprise

La garantie décès d'entreprise

L'épargne retraite d'entreprise



CTIP

CENTRE TECHNIQUE
DES INSTITUTIONS
DE PRÉVOYANCE

Acteur de la protection sociale de demain

10, rue Cambacérés - 75008 Paris

01 42 66 68 49

www.ctip.asso.fr