HR INFORMATIONS PRATIQUES

LA PREVOYANCE

Pour répondre à sa préoccupation concernant la protection sociale de ses salariés, l'entreprise dispose de deux types d'assurance. D'une part, la complémentaire santé (ou mutuelle) obligatoire qui, moyennant une cotisation mensuelle de l'employeur et du salarié, optimise le remboursement des soins. D'autre part, la prévoyance complémentaire qui couvre les accidents de la vie des salariés.

QU'EST-CE QUE L'ASSURANCE PREVOYANCE ?

Toutes les entreprises cotisent obligatoirement à la prévoyance de base de la Sécurité Sociale. À titre complémentaire, l'employeur peut décider de souscrire auprès d'un assureur un contrat d'assurance de prévoyance collective**.** Dans certains cas, cette assurance prévoyance est rendue obligatoire par les conventions collectives. C'est le cas de la convention collective de l'enseignement supérieur indépendant dont dépend AUP.

La prévoyance est une protection sociale qui complète le régime obligatoire de la Sécurité sociale qui prévoit le versement d'indemnités mais ne couvre pas totalement le manque à gagner des assurés.

Contrairement à la mutuelle santé, dont le rôle est de compléter le remboursement de la Sécurité sociale uniquement pour la partie soins, la prévoyance permet de vous venir en aide financièrement dans votre quotidien. Elle compense les pertes de revenus de l'assuré en cas d'impossibilité de travailler, lui permettant ainsi de maintenir son niveau de vie dans des circonstances difficiles.

La prévoyance couvre les aléas de la vie et verse une aide financière dans les situations suivantes :

- Incapacité de travail
- Invalidité
- Décès
- Rente éducation

AUP a souscrit cette assurance auprès de HUMANIS et en prend intégralement le coût à sa charge.

PREVOYANCE ET INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL

La prévoyance verse une prestation dénommée indemnité journalière au salarié qui, suite à une maladie ou un accident, perçoit des indemnités journalières de la Sécurité sociale, soit au titre de l'assurance maladie, soit au titre des accidents de travail ou des maladies professionnelles.

Comment cela se passe-t-il ? AUP pratique le maintien de salaire. Concrètement, cela signifie qu'AUP maintient en totalité le salaire d'un salarié pendant les 90 premiers jours de son arrêt de travail et perçoit directement les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale (cela s'appelle la subrogation).

THE AMERICAN UNIVERSITY of PARIS 55 YEARS

HR INFORMATIONS PRATIQUES

LA PREVOYANCE

A partir du 91e jour d'arrêt de travail, AUP cesse de maintenir le salaire. Dès lors, le salarié perçoit directement ses indemnités journalières de l'assurance maladie et en complément les prestations de la Prévoyance (pour voir notre newsletter sur votre revenu pendant votre arrêt de travail, cliquer ici).

Quel est le taux d'indemnisation ?
L'indemnité journalière versée par la Sécurité sociale est égale à 50% du salaire journalier de base.
Celui-ci est calculé sur la moyenne des salaires bruts des 3 derniers mois précédant votre arrêt de travail, dans la limite du plafond (le montant maximum de l'indemnité journalière maladie a été fixé à 45.01€ au 1er janvier 2019).

L'assurance prévoyance viendra compléter les indemnités journalières de Sécurité sociale à hauteur de 30%, de manière à ce que l'indemnisation totale représente 80% de votre rémunération brute.

Le versement des indemnités journalières de la Sécurité sociale intervient tous les 14 jours.

Comment procéder ?
Dès lors que vous êtes en arrêt de travail depuis plus de 3 mois, HUMANIS reçoit directement vos décomptes de Sécurité sociale.

Afin qu'il n'y ait pas d'interruption dans le versement de vos indemnités, le service des Ressources Humaines prépare en amont votre dossier de demande d'indemnisation auprès de HUMANIS.

Il est important que vous adressiez au service des Ressources Humaines une copie de vos décomptes d'indemnités journalières de Sécurité sociale au fur et à mesure de leur réception, afin que nous puissions assurer le suivi de votre dossier et la régularité du versement de vos prestations.

HUMANIS verse le montant de vos indemnités journalières à AUP qui vous établira un bulletin de salaire avec le montant des indemnités perçues dans le mois. Ces indemnités sont soumises à cotisations sociales.

Cessation du paiement des indemnités pour Incapacité de travail
Les prestations cessent d'être versées au titre de l'Incapacité de travail :

- Dès que la Sécurité sociale cesse de verser ses indemnités journalières
- Ou dès que le participant reprend son activité professionnelle
- Au plus tard, au 1095e jour d'indemnisation
- Au jour fixé par un éventuel contrôle médical réalisé par des médecins missionnés par l'assurance prévoyance
- A la veille de la date à laquelle le bénéficiaire est reconnu en état d'invalidité
- Au plus tard à la date de liquidation de la pension de vieillesse (hormis le cas des salariés en situation de cumul emploi retraite)

HR INFORMATIONS PRATIQUES

LA PREVOYANCE

PREVOYANCE ET MI-TEMPS THERAPEUTIQUE

Lorsque vous reprenez une activité partielle pour motif thérapeutique, vous percevez deux types de revenus. D'une part, le salaire versé par l'employeur en tenant compte du temps de travail effectif et d'autre part des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, en complément du salaire.

Si votre salaire à temps complet dépasse le plafond mensuel de la Sécurité sociale fixé à 3 377€ au 1er janvier 2019, l'assurance prévoyance vous versera des indemnités complémentaires.

La reprise de travail à temps partiel pour motif thérapeutique constitue une modification du contrat de travail. Celle-ci doit donc être formalisée par un avenant au contrat de travail qui en précisera les motifs et le caractère temporaire, lié à la durée du temps partiel thérapeutique.

PREVOYANCE ET INVALIDITE

En cas d'invalidité du salarié, HUMANIS verse une rente, sous réserve d'un éventuel contrôle médical.

Le salarié est considéré en invalidité donnant lieu au versement d'une prestation, lorsque suite à une maladie ou un accident constaté par un médecin, sa capacité de travail ou de gain est réduite définitivement.

Le salarié doit être reconnu en état d'invalidité par la Sécurité sociale selon une des trois catégories telles que définies à l'article L341-4 du Code de la Sécurité sociale[1].

La rente versée par HUMANIS permet d'assurer un revenu équivalent à 80% du salaire brut antérieur du salarié quelle que soit sa catégorie d'invalidité. Le montant versé tient compte :

- Des prestations de sécurité sociale
- Du salaire perçu dans le cas d'une activité salariée à temps partiel,
- Du montant des allocations d'assurance chômage dans le cas d'une invalidité permettant d'exercer une activité rémunérée.

[1] Les pensions d'invalidité se calculent en fonction du degré d'invalidité de la personne. La sécurité sociale définit trois niveaux d'invalidité :

- L'invalidité de la 1ère catégorie : l'individu est capable d'exercer une activité professionnelle
- L'invalidité de la 2ème catégorie : l'individu ne peut plus exercer d'activité professionnelle
- L'invalidité de la 3ème catégorie : l'individu ne peut plus exercer d'activité professionnelle. Il a besoin de l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes de la vie quotidienne.

Pour bénéficier de la pension d'invalidité, il faut avoir été diagnostiqué par un médecin-conseil de la Caisse primaires d'assurance maladie (CPAM). Ce médecin détermine la catégorie d'invalidité.

THE AMERICAN UNIVERSITY 55 of PARIS YEARS

La rente est payée directement au bénéficiaire, en principe trimestriellement, sur présentation des décomptes de sécurité sociale sauf demande particulière. Dans ce cas, la rente pourra être versée au même rythme que le versement par la sécurité sociale des pensions d'Invalidité ou d'Incapacité Permanente Professionnelle, sur présentation périodique à l'Institution d'un justificatif attestant de la poursuite de la pension par la Sécurité sociale.

Le versement de la rente cesse :

- Dès que le bénéficiaire retrouve une activité professionnelle qui lui assure un revenu équivalent à celui dont il bénéficiait avant l'invalidité,
- Dès que la Sécurité sociale cesse elle-même de verser une pension d'Invalidité ou une rente au titre des accidents du travail ou des maladies professionnelles,
- Au jour fixé par un éventuel contrôle médical
- A la date de liquidation de la pension de vieillesse

Invalidité Permanente et Absolue

On entend par Invalidité Permanente et Absolue, le cas du bénéficiaire reconnu en 3e catégorie d'Invalidité par la Sécurité sociale.

Dans ce cas, HUMANIS verse un capital de base correspondant à 100% du salaire annuel de référence dans la limite de la Tranche 1 (40.524,00 €) plus 200% du salaire annuel de référence dans la limite de la Tranche 2 (324.192,00€).

Le versement de ce capital met fin à la garantie décès.

PREVOYANCE ET DECES

En cas de décès du salarié, HUMANIS verse un capital de base correspondant à 100% du salaire annuel de référence limité à la Tranche 1 (40.524,00 €) plus 200% du salaire annuel de référence dans la limite de la Tranche 2 (324.192,00€) plus une majoration par enfant à charge[2] égale à 50% du salaire annuel de référence. Le plafond de la sécurité sociale est revalorisé chaque année.

---

[2] Est considéré à charge, l'enfant :

- Jusqu'à son 18ème anniversaire sans condition
- Jusqu'à son 26ème anniversaire, sous réserve de :
    - Poursuivre des études dans un établissement secondaire, supérieur ou professionnel
    - D'être en apprentissage
    - De poursuivre une formation professionnelle en alternance
    - 'être reconnu par la Sécurité sociale, invalide de 2ème ou 3ème degré.

THE AMERICAN UNIVERSITY 55 of PARIS YEARS

Le montant du capital est également dépendant de la cause du décès : en cas de décès du salarié consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle reconnue par la Sécurité sociale, l'organisme de prévoyance verse un capital supplémentaire représentant 100% du capital attribué en cas de décès ou Invalidité Permanente et Absolue (toutes causes).

Bénéficiaire du capital décès

En l'absence de désignation particulière du bénéficiaire par le salarié, ou si cette désignation est devenue caduque, ou en cas de décès du ou des bénéficiaires avant le décès du salarié, les bénéficiaires du capital Décès sont :

- Le conjoint (époux, épouse, partenaire lié(e) par un Pacte Civil de Solidarité (PACS), le ou la concubin(ne) du salarié au sens de l'article L.518-5 du Code Civil[3], lorsqu'à la date de ce dernier, les concubins peuvent justifier d'une communauté de vie d'au moins deux ans – en cas de naissance ou d'adoption, le délai de deux ans n'est pas exigé,
- A défaut, les enfants nés ou à naître, à charge ou non, du salarié, par parts égales entre eux,
- A défaut, les héritiers du salarié, par parts égales entre eux, y compris ceux qui ont renoncé à la succession.

Au moment ou au cours de son affiliation, le salarié peut désigner toute autre personne ou fixer un ordre d'attribution et de partage de capital différent, grâce au formulaire disponible en cliquant ici
Cette désignation de bénéficiaire nominative peut être revue à tout moment, notamment si celle-ci n'est plus appropriée (changement de situation familiale du salarié, naissance, etc.).
En cas d'annulation par le salarié ou en cas de révocation prévue par le Code civil, sans nouvelle désignation, la désignation contractuelle s'applique.

Frais d'obsèques

L'assurance Prévoyance verse une allocation équivalente au plafond mensuel de la Sécurité sociale (3 377,00€ en 2019) en cas de décès du salarié, de son conjoint, de son enfant à charge

Rente Education

En cas de décès ou d'Invalidité Permanente ou Absolue (IPA) du salarié avec enfant à charge au moment de son décès, une rente temporaire d'éducation est versée à chaque enfant à charge au moment du décès dont le montant annuel est égal à :

- Enfant à charge de moins de 6 ans 6% du salaire annuel de référence.

[3] Le concubinage est une union de fait, caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple.

- Enfant à charge de 6 à 16 ans : 9% du salaire annuel de référence
- Enfant à charge de plus de 16 ans et ce jusqu'à 18 ans ou 25 ans (voir note de bas de page n°3 page 4, concernant la définition d'enfant à charge) : 15% du salaire annuel de référence.

Rente du conjoint

En cas de décès ou d'Invalidité Temporaire ou Absolue (IPA) du salarié sans enfant à charge au moment de son décès, il est versé une rente temporaire au conjoint d'un montant égal à 10% du salaire annuel de référence pendant une durée maximum de 5 ans.

Vous avez encore des questions ? N'hésitez pas à contacter le service des Ressources Humaines.