

Thème : Maladie

# **FICHE // Application conventionnelle des garanties maintien de salaire, incapacité et invalidité//**

## **// SOMMAIRE //**

- 1- Les garanties conventionnelles de prévoyance**
- 2- Le principe conventionnel de subrogation**
- 3- Usage ou engagement unilatéral**

## // Le régime de prévoyance conventionnel //

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des Missions Locales ont signé un accord paritaire national en date du 21 février 2001, instaurant les garanties du régime de prévoyance obligatoire au profit des salariés de la branche.

L'appel à concurrence mis en œuvre conformément à la procédure définie par le décret n°2015-13 du 8 janvier 2015, a permis le choix par les partenaires sociaux d'HUMANIS Prévoyance et l'OCIRP en tant qu'organismes assureurs recommandés.

L'Accord prévoyance de la Convention Collective Nationale des Missions Locales et PAIO du 21 février 2001 a été modifié en conséquence ([avenant n°57](#)).

## // 1- Les garanties conventionnelles de prévoyance //

La convention collective nationale des Missions Locales et PAIO et le régime de prévoyance couvre les garanties suivantes :

- Maintien de salaire
- Incapacité
- Invalidité
- Décès
- Rente éducation (assureur OCIRP)
- Rente du conjoint (assureur OCIRP)

Cette étude concerne uniquement la garantie maintien de salaire, la garantie incapacité et la garantie invalidité **pour les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans la branche**<sup>1</sup>.

### ➤ [La garantie maintien de salaire](#)

Tout salarié ayant une ancienneté de 6 mois minimum dans la branche bénéficie de cette garantie, sous réserve d'avoir justifié dans les 2 jours ouvrables son incapacité par l'envoi d'un certificat médical.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au 1<sup>er</sup> jour de l'absence.

Les salariés perçoivent « *pendant 30 jours, à partir du 4ème jour de l'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de droit commun ou, à partir du 1er jour d'arrêt de travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler, puis 66,66 % de cette rémunération pendant les 30 jours suivants.*

*Ces temps d'indemnisation sont augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté, en sus de celle requise à l'alinéa précédent, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours »* (article V-9-1 de la convention collective nationale des Missions Locales).

---

<sup>1</sup> Une fiche concernant ces indemnisations pour les salariés de moins de 6 mois d'ancienneté dans la branche sera mise en ligne prochainement.



Les prestations sont versées par année mobile (12 mois consécutifs). Il est donc tenu compte des indemnités déjà perçues par le salarié durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des dispositions ci-dessus.

### ➤ La garantie incapacité

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle ou de droit commun, ou à un accident professionnel ou de droit commun, il sera versé aux salariés des indemnités complémentaires à celles servies par la sécurité sociale.

**Les prestations s'élèvent à 90% du salaire net à payer de référence.**

L'assureur ne prend en charge que 85 % du salaire net à payer de référence. L'employeur doit donc prendre à sa charge le différentiel de 5% (article IV-2-4-4 de la convention collective nationale des Missions Locales).

Les indemnités journalières complémentaires sont versées en complément à la deuxième période de la garantie « maintien de salaire » à 66,66 % puis en relai de celle-ci.

Le versement des indemnités journalières complémentaires cesse :

- Le jour où la sécurité sociale cesse le versement des indemnités journalières
- Ou Le jour de la reprise du travail
- Ou jusqu'à la mise en invalidité
- Ou jusqu'à la liquidation de la retraite
- Ou au plus tard jusqu'au 1095<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail

### ➤ La garantie invalidité

Dès la reconnaissance par la Sécurité sociale (ou par le médecin conseil de l'assureur pour les salariés effectuant moins de 200 heures de travail par trimestre) de l'état d'invalidité, l'assureur verse une rente complémentaire à celle servie par la Sécurité sociale.

Le montant, y compris les prestations brutes servies par la Sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas 200 heures) et le salaire partiel éventuel, s'élève pour les salariés classés en 1ère, 2ème et 3ème catégorie à **95 % du salaire net à payer de référence** (article IV-2-5-2 de la convention collective nationale des Missions Locales).



**Définition du salaire brut ou net à payer de référence** : il correspond au total des rémunérations brutes ou nettes y compris les primes et gratifications (13ème mois ou prime annuelle) ayant servi de base au calcul des cotisations sociales et perçues au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à la perte totale et irréversible d'autonomie.

*Si le salarié n'a pas l'ancienneté des 12 mois, le salaire de référence, pour le calcul des prestations, est reconstitué sur une base annuelle en se référant à la période effective d'emploi précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à la perte totale et irréversible d'autonomie et en tenant compte de tous les éléments annuels de rémunération (primes éventuelles incluses).*

### Exemples :

➤ Arrêt de travail de 70 jours d'un salarié ayant 2 ans d'ancienneté dans la branche :

- Carence : 3 jours de carence (prise en charge par l'employeur du salaire à 100%)
- Garantie maintien de salaire : 30 jours indemnisés à hauteur de 90% du salaire brut à payer de référence
- Garantie maintien de salaire et incapacité : 30 jours indemnisés à hauteur de 90 % du salaire net à payer de référence
- Garantie incapacité : 7 jours indemnisés à hauteur de 90 % du salaire net à payer de référence.

➤ Arrêt de travail de 90 jours d'un salarié ayant 8 ans d'ancienneté dans la branche :

- Carence : 3 jours de carence (prise en charge par l'employeur du salaire à 100%)
- Garantie maintien de salaire : 40 jours indemnisés à hauteur de 90% du salaire brut à payer de référence
- Garantie maintien de salaire et incapacité : 40 jours indemnisés à hauteur de 90 % du salaire net à payer de référence
- Garantie incapacité : 7 jours indemnisés à hauteur de 90 % du salaire net à payer de référence.

## Synthèse des garanties conventionnelles

En cas d'arrêt maladie ou d'accident, le salarié comptant 6 mois de présence dans la branche et qui bénéficie des prestations en espèces de la sécurité sociale est indemnisé ainsi :

**CARENCE** { **3 jours de carence** dans la limite d'un arrêt maladie maximum sur une période de 12 mois : **le salarié a droit à 100% de son salaire net.**  
La structure ne percevra aucun remboursement de la sécurité sociale ou de la prévoyance.

### 1<sup>ère</sup> période :

- En cas de maladie/accident de droit commun, **à partir du 4<sup>ème</sup> jour et pendant 30 jours : le salarié a droit à 90 % du salaire brut.** Cette période de 30 jours est augmentée de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté dans la limite de 90 jours.  
La structure bénéficiera des remboursements de la sécurité sociale et du régime de prévoyance
- En cas de maladie professionnelle/accident du travail, **à partir du 1<sup>er</sup> jour et pendant 30 jours : le salarié a droit à 90 % du salaire brut.** Cette période de 30 jours est augmentée de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté dans la limite de 90 jours.  
La structure bénéficiera des remboursements de la sécurité sociale et du régime de prévoyance.

**GARANTIE MAINTIEN DE SALAIRE**

### 2<sup>nde</sup> période :

- **Pendant les 30 jours suivants** (augmentés de 10 jours par tranche entière de 5 ans d'ancienneté dans la limite de 90 jours) : **le salarié a droit à 90 % du salaire net** en application de la garantie maintien de salaire qui couvre 66.66% du salaire brut ( sous déduction des IJSS) et en application de la garantie incapacité (article IV-2-4-2 de la convention collective) qui assure un complément conventionnel.  
La structure bénéficiera des remboursements de la sécurité sociale et du régime de prévoyance. A noter : l'assureur ne prend en charge que 85 % du salaire net à payer de référence, le différentiel étant à la charge de l'employeur.
- **Au-delà de cette seconde période : le salarié a droit à 90 % du salaire net** jusqu'à la reprise du travail, jusqu'à la mise en invalidité, la liquidation de la retraite et au plus tard jusqu'aux 1095<sup>ème</sup> jours d'arrêt de travail.  
La structure bénéficiera des remboursements de la sécurité sociale et du régime de prévoyance. A noter : l'assureur ne prend en charge que 85 % du salaire net à payer de référence, le différentiel étant à la charge de l'employeur.

**GARANTIE INCAPACITE**

**GARANTIE INVALIDITE**

**En cas d'invalidité** : le salarié a droit à une rente jusqu'au service de la pension vieillesse, allouée en cas d'inaptitude au travail. Le montant, y compris les IJSS et le salaire partiel éventuel, **s'élève à 95 % du salaire net.**

	<b>Carence Prise en charge</b>	<b>Maintien de salaire 1<sup>ère</sup> période</b>	<b>Maintien de salaire 2<sup>ème</sup> période</b>	<b>Incapacité</b>
<b>Durée</b>	3 jours  (dans la limite d'un arrêt maximum sur une période 12 mois)	30 jours augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté dans la limite de 90 jours	30 jours augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté dans la limite de 90 jours	Au-delà de la 2 <sup>nde</sup> période de maintien de salaire et au plus tard jusqu'au 1095 <sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail
<b>Rémunération perçue par le salarié</b>	100% du salaire net	90% du salaire brut à payer de référence	90% du salaire net à payer de référence	90% du salaire net à payer de référence
<b>Prise en charge de la rémunération perçue par le salarié</b>	La structure prend en charge l'intégralité de la rémunération	La rémunération est prise en charge par : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les IJSS</li> <li>• Les indemnités complémentaires de prévoyance de la garantie maintien de salaire 1<sup>ère</sup> période</li> </ul>	La rémunération est prise en charge par : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les IJSS</li> <li>• Les indemnités complémentaires de prévoyance de la garantie maintien de salaire 2<sup>nde</sup> période,</li> <li>• les indemnités complémentaires de prévoyance de la garantie incapacité à hauteur de 85% du salaire net</li> <li>• le différentiel de 5% étant à la charge de la structure.</li> </ul>	La rémunération est prise en charge par : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les IJSS</li> <li>• Les indemnités complémentaires de prévoyance de la garantie incapacité à hauteur de 85% du salaire net</li> <li>• le différentiel de 5% étant à la charge de la structure.</li> </ul>

## // 2- Le principe conventionnel de la subrogation //

La subrogation permet à l'employeur de percevoir directement, en lieu et place du salarié, les indemnités journalières qui lui sont dues pour la période de l'arrêt de travail ou du congé considéré.

Ainsi, lors de la subrogation légale, les indemnités journalières de sécurité sociale seront remboursées directement par la Sécurité sociale à l'employeur, au lieu et place du salarié.

L'article V-9-3 de la convention collective nationale des Missions Locales relatif à la subrogation légale précise que « *Lorsque le salarié bénéficie de l'application de l'article V-9-1 relatif au maintien de salaire et/ou de l'article V-9-2 relatif à la carence, l'employeur pratique la subrogation légale* » lorsque 3 conditions cumulatives sont réunies :

- le salarié concerné bénéficie des prestations en espèce de sécurité sociale et signe tous les documents nécessaires à l'employeur pour le remboursement par la Sécurité sociale des indemnités journalières,
- l'employeur doit maintenir tout ou partie du salaire pendant la durée de la maladie,
- la part du salaire maintenu doit être au moins égale au montant des indemnités journalières dues pour la même période par la Sécurité sociale.

En cas de maintien d'une partie du salaire par l'employeur, le salarié devra transmettre à l'employeur et dans les mêmes délais, les informations qu'il communique à la Sécurité Sociale.

## // 3- Usage ou engagement unilatéral //

Certaines structures, en l'absence d'accord collectif, maintiennent à 100% le salaire net du salarié dès le 1<sup>er</sup> ou le 4<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail pour couvrir davantage les salariés.

Ces structures vont donc au-delà des dispositions de la convention collective nationale des Missions Locales et ont développé un usage (Il s'agit d'un usage lorsqu'une pratique suivie dans la structure revêt les caractères de généralité, constance et fixité).

Si une structure souhaite revenir à l'application stricte des dispositions conventionnelles, l'employeur doit valablement dénoncer l'usage<sup>2</sup> en vigueur et respecter une procédure précise.

---

<sup>2</sup> Fiche technique « Usages » à venir.