

Rencontre des professionnels RH

Mardi 16 Novembre 2021



PROGRAMME

Durée : 1h

Les actualités de la protection sociale

Quelles évolutions sur les catégories objectives ?

- ↪ Quelles catégories sont concernées ?
- ↪ Quels contrats sont concernés ?
- ↪ Quelle application dans le temps ?

Obligation vaccinale et suspension du contrat de travail ?

- ↪ Quel public est concerné ?
- ↪ Maintien ou non de la protection sociale ?
- ↪ Quelle appréciation dans le temps ?

Cumul emploi-retraite et incapacité de travail, quelle prise en charge ?

- ↪ Limitation dans le temps ?
- ↪ Quid des arrêts en cours ?
- ↪ Cas pratique.

↪ **Zoom sur le projet de LFSS pour 2022 et conséquence sur les mutuelles**

“

Quelles évolutions sur les catégories objectives ?

“

Le décret du 30 Juillet 2021 modifie partiellement les critères de définition des catégories objectives de salariés compatibles avec l'exonération de cotisations de sécurité sociale applicable au financement patronal d'un régime de Prévoyance, Santé et Retraite.

Décryptage

Rappel

Catégories objectives de salariés et caractère collectif et obligatoire

Article L242-1 CSS :

Sont exclues de l'assiette des cotisations sociales :

4° Les contributions des employeurs destinées au financement des prestations de protection sociale complémentaire entrant dans le champ des articles L. 911-1, servies au bénéfice de leurs salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit, ..., lorsque les garanties revêtent un caractère obligatoire et bénéficient 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 déterminés par décret en Conseil d'Etat.

Constitution des catégories

5 critères limitativement énumérés par [R. 242-1-1 CSS](#) (*version antérieure au décret du 30 juillet 2021*) :

- 1. L'affiliation ou non à l'AGIRC (art. 4/4bis/36 de la CCN du 14 mars 1947)**
- 2. Un seuil de rémunération déterminé à partir d'une des limites inférieures des tranches A ou B (< 1 PASS ou < 4 PASS)**
3. La place dans les classifications professionnelles de branche
4. Le niveau de responsabilité, le type de fonctions ou le degré d'autonomie ou l'ancienneté dans le travail des salariés correspondant aux sous-catégories des classifications professionnelles
5. L'appartenance : au champ d'application d'un régime légalement obligatoire assurant la couverture du risque concerné ; à certaines catégories spécifiques de salariés définies dans une convention collective caractérisant des conditions d'emploi ou des activités particulières ; aux catégories définies clairement et de manière non restrictive à partir des usages constants, généraux et fixes en vigueur dans la profession.

Définition des catégories objectives

Le décret du 9 janvier 2012 a fixé les critères permettant de définir les catégories objectives de salariés bénéficiaires.

Les critères 1 et 2 faisaient référence aux anciens textes (CCN AGIRC de 1947 et accord ARRCO de 1961), devenus obsolètes suite à la fusion des régimes AGIRC-ARRCO effective en janvier 2019.

Décret du 9 janvier 2012 Articles R242-1-1 , R242-1-2 CSS	Critère 1	Critère 2	Critère 3	Critère 4	Critère 5
	Cadres et non cadres selon définitions AGIRC (art. 4, 4bis, 36)	Limite inférieure des tranches de rémunération	Classification des CCN	Sous catégories des CCN	Usages
RETRAITE	Catégories présumées objectives			CAS PARTICULIERS	
INCAP / INVAL DECES DC seul uniquement pour 1,5% des 4 et 4 bis = 2-1 et 2-2 ANI 2017	Catégories présumées objectives		Sous réserve que tous les salariés soient couverts		
FRAIS DE SANTE	Catégories présumées objectives Sous réserve que tous les salariés soient couverts				

Nouvelles catégories : Articles 2-1 et 2-2 de l'ANI de 2017 = Articles 4 et 4 bis de la CCN AGIRC de 1947

Article 2

Bénéficiaires(1)

(1) Les paragraphes 2.1 et 2.2 de cet article n'apportent aucune modification par rapport à la liste des bénéficiaires définie respectivement par les articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947

Article 2.1

Le régime de prévoyance prévu à l'article 1er du présent accord s'applique obligatoirement aux **ingénieurs et cadres** définis par les arrêtés de mise en ordre des salaires des diverses branches professionnelles ou par des conventions ou accords conclus sur le plan national ou régional en application des dispositions légales en vigueur en matière de convention collective et qui se sont substitués aux arrêtés de salaires.

Il s'applique également aux voyageurs et représentants travaillant pour un seul employeur et ayant la qualification et les prérogatives d'ingénieurs ou cadres.

Le régime est, en outre, obligatoirement applicable :

- aux **personnes exerçant des fonctions de direction** non visées par les arrêtés de mise en ordre des salaires lorsqu'elles sont **considérées comme des salariés pour l'application de la législation de la sécurité sociale** ;
- aux médecins, lorsqu'ils sont considérés comme des salariés pour l'application de la législation de la sécurité sociale ;
- aux conseillères du travail et surintendantes d'usines diplômées.

Nouvelles catégories : Articles 2-1 et 2-2 de l'ANI de 2017 = Articles 4 et 4 bis de la CCN AGIRC de 1947

Article 2.2

Pour l'application du présent accord, les employés, techniciens et agents de maîtrise sont assimilés aux ingénieurs et cadres visés à l'article précédent, dans les cas où ils occupent des fonctions :

- a) Classées par référence aux arrêtés de mise en ordre des salaires, à une cote hiérarchique brute égale ou supérieure à 300 ;
- b) Classées dans une position hiérarchique équivalente à celles qui sont visées au a ci-dessus, dans

des classifications d'emploi résultant de conventions ou d'accords conclus au plan national ou régional en application des dispositions légales en vigueur en matière de convention collective.

Article 3

Commission paritaire APEC

La prise en considération, pour la détermination des bénéficiaires du régime, des classifications résultant de conventions ou d'accords visés à l'article 2 du présent accord, est subordonnée à l'agrément d'une commission paritaire qui détermine, notamment, le niveau des emplois à partir duquel il y a lieu à application de l'article 2.2, de sorte que les catégories de bénéficiaires au titre dudit article ne soient pas modifiées par rapport à celles qu'il vise au a...

Décret relatif aux « Catégories objectives » : pratique

ANCIENNES CATEGORIES	NOUVELLES CATEGORIES
Personnel relevant de l'article 4 CCNC 1947	Personnel relevant de l'article 2.1 de l'ANI du 17/11/2017
Personnel relevant des articles 4 et 4 bis CCNC 1947	Personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17/11/2017
Personnel relevant des articles 4, 4bis et 36 CCNC 1947	Personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17/11/2017 et ceux définis par accord agréé par l'APEC
Ensemble des salariés affiliés à l'AGIRC	<ul style="list-style-type: none"> ▪ soit « Personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17/11/2017 » ▪ soit « Personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17/11/2017 et ceux définis par accord agréé par l'APEC »
Personnel ne relevant pas de l'article 4 de la CCNC 1947	Personnel ne relevant pas de l'article 2.1 de l'ANI du 17/11/2017
Personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la CCNC de 1947	Personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17/11/2017
Personnel ne relevant pas des articles 4, 4 bis et 36 CCNC 1947	Personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17/11/2017 et d'un accord agréé par l'APEC
Ensemble des salariés non affiliés à l'AGIRC	<ul style="list-style-type: none"> ▪ soit « Personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17/11/2017 » ▪ soit « Personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17/11/2017 et d'un accord agréé par l'APEC »
Ensemble du personnel	Ensemble du personnel

Décret du 30 juillet 2021 sur les nouvelles définitions des catégories objectives

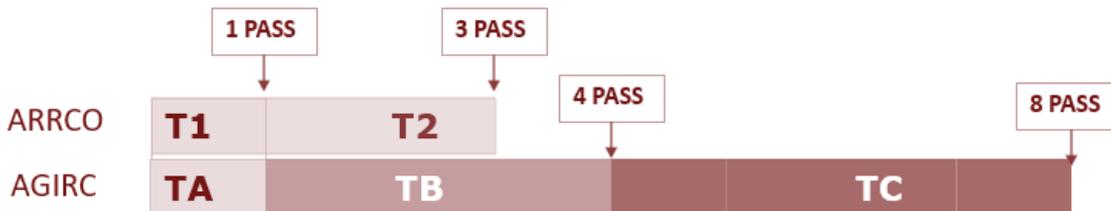
Ce décret prévoit :

Pour le critère 1 :

- le remplacement des anciennes références « articles 4 et 4 bis de la CCN AGIRC de 1947 » par les nouvelles « articles 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance cadres du 17 novembre 2017 » ;
- La possibilité par accord interprofessionnel ou de branche d'intégrer dans la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives des salariés non visés par l'ANI prévoyance de 2017, **sur agrément de l'APEC.**

Pour le critère 2 :

Le remplacement des références aux seuils des **tranches T1 ou T2 ARRCO** (3 PASS) et TA, TB (4 PASS), TC (8 PASS) **AGIRC**, par un seuil de 1, 2, 3, 4 ou 8 PASS.



5 critères	Ancienne version Article R 242-1-1 CSS	Nouvelle version Décret du 30 juillet 2021
<p>Critère 1 (santé ; prévoyance Retraite)</p>	<p>1° L'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres résultant de l'utilisation des définitions issues des dispositions des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention</p>	<p>« 1° L'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres résultant de l'utilisation des définitions issues de l'article 2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres dans les conditions prévues à l'article 3 de cet ANI Peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L911-1 certain salariés définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche, sous réserve que qu'il soit agréé par l'APEC</p>
<p>Critère 2 (santé ; prévoyance Retraite)</p>	<p>2° Un seuil de rémunération déterminé à partir de l'une des limites inférieures des tranches fixées pour le calcul des cotisations aux régimes complémentaires de retraite issus de la CCN de 1947 ou de l'accord ARRCO du 8/12/1961, sans que puisse être constituée une catégorie regroupant les seuls salariés dont la rémunération annuelle excède la limite supérieure de la dernière tranche</p>	<p>2° Un seuil de rémunération égal au PASS ou à deux, trois, quatre ou huit fois ce plafond, sans que puisse être constituée une catégorie regroupant les seuls salariés dont la rémunération annuelle excède huit fois ce plafond</p>
<p>Critère 3</p>	<p>La place dans les classification professionnelles définies par les CCN ou accords professionnels</p>	<p>Inchangé</p>
<p>Critère 4</p>	<p>Sous-catégories des CCN</p>	<p>Inchangé</p>
<p>o Critère 5</p>	<p>Usages / catégories spécifiques</p>	<p>Inchangé</p>

Quelle application dans le temps ?

>>> Pour les nouvelles souscriptions

Il conviendra d'utiliser les nouvelles définitions, dès le **1^{er} janvier 2022**

Exemples :

- cadres tels que définis aux articles 2.1 de l'ANI prévoyance du 17/11/2017 (= anciens articles 4 = « Cadres »)
- Personnel relevant des articles 2.1 et/ou 2.2 de l'ANI prévoyance du 17/11/2017 (= anciens art. 4 et 4 bis)
- Personnel relevant des articles 2.1 et/ou 2.2 de l'ANI prévoyance du 17/11/2017 et personnel intégré à la catégorie des cadres par la CCN... sur agrément de l'APEC (= anciens affiliés à l'AGIRC)

⇒ *Solution pour les articles 36 de l'annexe 1, non visés par l'ANI prévoyance de 2017*

(Il s'agit de préciser le critère 1 et non d'utiliser le critère 3 sur la place dans les classifications des CCN)

>>> Pour les régimes en place : mise en conformité à organiser, tant pour les actes juridiques que pour les contrats d'assurances.

Le décret fixe une **période transitoire jusqu'au 31 décembre 2024**, sous réserve qu'aucune modification des accords ou DUE relative au champ d'application des bénéficiaires des garanties n'intervienne avant cette même date.

Décret du 30 juillet 2021

1^{er} janvier 2022
Entrée en vigueur

31 décembre 2024
Fin période transitoire

Période transitoire

Bénéfice des exonérations maintenu en cas de respect des articles R.242-1-1 et R.242-1-2 du CSS dans leur version antérieure ⚠



Sous réserve qu'aucune modification des accords, conventions ou décisions unilatérales de l'employeur relative au champ des bénéficiaires des garanties n'intervienne avant le 31 décembre 2024

“

Obligation vaccinale et suspension
du contrat de travail,
quid de la protection sociale ?

L'instruction du 17 Juin 2021

En 3 points importants :

>>>Rappelle que le maintien des garanties dans certains cas de suspension du contrat de travail est lié à l'appréciation du caractère collectif et obligatoire.

>>>Reprend la distinction entre période de suspension indemnisée ou non indemnisée

>>>Etend l'obligation de maintenir les garanties complémentaires pour les salariés qui ont une obligation vaccinale

Les droits aux garanties collectives selon les périodes

Droits ouverts	Période d'activité	Période de suspension du contrat de travail	Rupture du contrat de travail et droit chômage (hors faute lourde)	Anciens salariés bénéficiaire d'un revenu de remplacement (pension de retraite ou d'invalidité, allocations chômage)
Garanties collectives d'entreprise : <ul style="list-style-type: none"> • Santé • Prévoyance 	Oui Caractère collectif et obligatoire = avantages sociaux et fiscaux	Oui si maintien de salaire ou indemnisation (exemple : arrêt maladie indemnisé) Collectif et obligatoire = avantages sociaux et fiscaux	Maintien « gratuit » temporaire des garanties santé et prévoyance (portabilité, 12 mois maximum)	Maintien des garanties santé en adhésion facultative sous réserve du paiement de l'intégralité des cotisations par l'ancien salarié Non pour la prévoyance
		Non, si pas d'indemnisation par l'employeur et si non prévu par la loi, accord collectif, référendum ou DUE		

Exemples de cas de suspension de contrat de travail

Maintien des garanties <ul style="list-style-type: none"> ○ Arrêt de travail maladie ou accident ○ Congé de maternité ou de paternité ○ Activité partielle, ... 	Non maintien des garanties <ul style="list-style-type: none"> ○ Congé parental ○ Congé proche aidant ○ Congé sabbatique, ... 	Situations spécifiques liées à la crise sanitaire : <ul style="list-style-type: none"> • Suspension pour non respect de l'obligation vaccinale : maintien des garanties • Suspension pour non présentation de Pass sanitaire : pas de maintien des garanties
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Suspension spécifique COVID

Obligation de PASS sanitaire

Les salariés intervenant dans les lieux et établissements dont l'accès au public est soumis à Pass sanitaire doivent présenter un PASS sanitaire à leur employeur.

L'obligation est prévue du 30/08/2021 au 15/11/2021 (*période renouvelée suite au discours du Président de la République le 09/11/21*)

A défaut, leur contrat de travail peut être suspendu.

Obligation du PASS sanitaire et protection sociale

Salariés soumis à l'obligation de présentation du Pass sanitaire

(par exemple, secteurs de la restauration et des loisirs)

La suspension de ces salariés n'étant pas rémunérée, elle entraîne la suspension des couvertures complémentaires d'entreprise dès le premier jour de suspension de leur contrat de travail.

La Loi n°2021-1040 du 5 août 2021 ne prévoit, en effet, pas de maintien des couvertures de protection sociale complémentaire à ces salariés.

Le texte suit en cela une position constante de la Direction de la Sécurité Sociale (depuis la Circulaire DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009) et de l'URSSAF, rappelée dans l'Instruction Interministérielle DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021.



Suspension spécifique COVID

Obligation de vaccination

Sont concernés par cette obligation, tous les professionnels (publics, privés, salariés, indépendants) des secteurs sanitaires et médicaux sociaux (cliniques, Ehpad, pharmacies, laboratoires, ambulanciers, aides à domicile, **SSTI** ...).

A défaut de présentation d'un certificat de statut vaccinal, leur contrat de travail peut être suspendu.

Application : depuis le 15 Septembre 2021 et sans limitation dans le temps.

Selon la loi du 5 août 2021, pendant cette suspension, le salarié conserve le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles il a souscrit.

Cette disposition est d'ordre public (cf. Art14 de la Loi n°2021-1040 du 05 Août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire)

A ce jour, aucun texte ne précise les modalités pratiques de ce maintien des garanties.

Chapitre II Vaccination obligatoire Article 12 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 : obligation vaccinale

CHAPITRE II

VACCINATION OBLIGATOIRE

Article 12

I. – Doivent être vaccinés, sauf contre-indication médicale reconnue, contre la covid-19 :

1° Les personnes exerçant leur activité dans :

- a) Les établissements de santé mentionnés à l'article L. 6111-1 du code de la santé publique ainsi que les hôpitaux des armées mentionnés à l'article L. 6147-7 du même code ;
- b) Les centres de santé mentionnés à l'article L. 6323-1 dudit code ;
- c) Les maisons de santé mentionnées à l'article L. 6323-3 du même code ;
- d) Les centres et équipes mobiles de soins mentionnés à l'article L. 6325-1 du même code ;
- e) Les centres médicaux et équipes de soins mobiles du service de santé des armées mentionnés à l'article L. 6326-1 du même code ;
- f) Les dispositifs d'appui à la coordination des parcours de santé complexes mentionnés aux II et III de l'article 23 de la loi n° 2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé ;
- g) Les centres de lutte contre la tuberculose mentionnés à l'article L. 3112-2 du code de la santé publique ;
- h) Les centres gratuits d'information, de dépistage et de diagnostic mentionnés à l'article L. 3121-2 du même code ;
- i) Les services de médecine préventive et de promotion de la santé mentionnés à l'article L. 831-1 du code de l'éducation ;
- j) Les services de prévention et de santé au travail mentionnés à l'article L. 4622-1 du code du travail et les services de prévention et de santé au travail interentreprises définis à l'article L. 4622-7 du même code ;
- k) Les établissements et services sociaux et médico-sociaux mentionnés aux 2°, 3°, 5°, 6°, 7°, 9° et 12° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, à l'exception des travailleurs handicapés accompagnés dans le cadre d'un contrat de soutien et d'aide par le travail mentionné au dernier alinéa de l'article L. 311-4 du même code ;
- l) Les établissements mentionnés à l'article L. 633-1 du code de la construction et de l'habitation, qui ne relèvent pas des établissements sociaux et médico-sociaux mentionnés aux 6° et 7° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, destinés à l'accueil des personnes âgées ou handicapées ;

>>> Zoom sur le paragraphe i) et j)

Obligation de vaccination et protection sociale

Salariés soumis à l'obligation vaccinale

(par exemple, personnel médico-social)

La suspension de ces salariés n'étant pas rémunérée, elle devrait logiquement entraîner la suspension des couvertures complémentaires d'entreprise.

Cependant, **la Loi n°2021-1040 du 5 août 2021 prévoit explicitement le maintien des couvertures de protection sociale complémentaire à ces salariés (article 14 – II).**

Lorsque les garanties de protection sociale complémentaire et la contribution de l'employeur sont maintenues, il y a lieu, pour pouvoir déterminer la base de cotisation et des prestations, de reconstituer une rémunération.

Par mesure de simplification, il est admis que **la rémunération mensuelle à prendre en compte est égale au montant moyen des rémunérations perçues au cours des douze mois précédant la période de congés.**

S'agissant du financement, à défaut de précisions sur ce point dans la loi, les dispositions contractuelles s'appliquent.

Ainsi, pour les contrats collectifs et obligatoires d'entreprise, de façon générale, l'employeur reste responsable du versement à l'assureur des cotisations patronales et salariales qu'il aura au préalable précomptées auprès des salariés ou qu'il récupèrera au retour du salarié.

Il n'y aura donc pas d'incidence sur la prime pour les organismes assureurs.

Article 14 de la loi n°2021-1040 du 5 août 2021 : notion d'ordre public

L'article 14 prévoit un maintien de la protection sociale pour les salariés soumis à l'obligation vaccinale

Article 14

I. – A. – A compter du lendemain de la publication de la présente loi et jusqu'au 14 septembre 2021 inclus, les personnes mentionnées au I de l'article 12 ne peuvent plus exercer leur activité si elles n'ont pas présenté les documents mentionnés au I de l'article 13 ou, à défaut, le justificatif de l'administration des doses de vaccins requises par le décret mentionné au II de l'article 12 ou le résultat, pour sa durée de validité, de l'examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19 prévu par le même décret.

B. – A compter du 15 septembre 2021, les personnes mentionnées au I de l'article 12 ne peuvent plus exercer leur activité si elles n'ont pas présenté les documents mentionnés au I de l'article 13 ou, à défaut, le justificatif de l'administration des doses de vaccins requises par le décret mentionné au II de l'article 12.

Par dérogation au premier alinéa du présent B, à compter du 15 septembre 2021 et jusqu'au 15 octobre 2021 inclus, sont autorisées à exercer leur activité les personnes mentionnées au I de l'article 12 qui, dans le cadre d'un schéma vaccinal comprenant plusieurs doses, justifient de l'administration d'au moins une des doses requises par le décret mentionné au II du même article 12, sous réserve de présenter le résultat, pour sa durée de validité, de l'examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19 prévu par le même décret.

II. – Lorsque l'employeur constate qu'un salarié ne peut plus exercer son activité en application du I du présent article, il l'informe sans délai des conséquences qu'emporte cette interdiction d'exercer sur son emploi ainsi que des moyens de régulariser sa situation. Le salarié qui fait l'objet d'une interdiction d'exercer peut utiliser, avec l'accord de son employeur, des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés. A défaut, son contrat de travail est suspendu.

La suspension mentionnée au premier alinéa du présent II, qui s'accompagne de l'interruption du versement de la rémunération, prend fin dès que le salarié remplit les conditions nécessaires à l'exercice de son activité prévues au I. Elle ne peut être assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté. Pendant cette suspension, le salarié conserve le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles il a souscrit.

La dernière phrase du deuxième alinéa du présent II est d'ordre public.

Lorsque le contrat à durée déterminée d'un salarié est suspendu en application du premier alinéa du présent II, le contrat prend fin au terme prévu si ce dernier intervient au cours de la période de suspension.

III. – Lorsque l'employeur constate qu'un agent public ne peut plus exercer son activité en application du I, il l'informe sans délai des conséquences qu'emporte cette interdiction d'exercer sur son emploi ainsi que des moyens de régulariser sa situation. L'agent public qui fait l'objet d'une interdiction d'exercer peut utiliser, avec l'accord de son employeur, des jours de congés payés. A défaut, il est suspendu de ses fonctions ou de son contrat de travail.

La suspension mentionnée au premier alinéa du présent III, qui s'accompagne de l'interruption du versement de la rémunération, prend fin dès que l'agent public remplit les conditions nécessaires à l'exercice de son activité prévues au I. Elle ne peut être assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits acquis par l'agent public au titre de son ancienneté. Pendant cette suspension, l'agent public conserve le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles il a souscrit.

La dernière phrase du deuxième alinéa du présent III est d'ordre public.

Application dans le temps et formalisme

Les contrats d'assurance doivent émettre pour le 1^{er} Janvier 2022, un Avenant aux contrats relatif au maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail.

Mise en conformité de l'acte juridique :

Au 1^{er} Juillet 2022, les décisions unilatérales devront avoir intégrées cette notion de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail conformément au contrat.

Attention : en cas de modification de votre DUE, il faudra mettre à jour les catégories objectives de personnel.

La date butoir pour les accords collectifs et les référendums est au 1^{er} Janvier 2025.

Calendrier

Maintien des garanties en période de suspension du contrat de travail	Contrat d'assurance	DUE	Accords collectifs et référendum
Période de mis en conformité	1 ^{er} janvier 2022	1 ^{er} juillet 2022	1 ^{er} janvier 2025

Nouvelle définitions des catégories objectives	Affaires nouvelles	Affaires en cours
Période de mis en conformité Acte juridique et contrat d'assurance	1 ^{er} janvier 2022	1 ^{er} janvier 2025

“

Cumul emploi-retraite et incapacité
de travail,
Quelle indemnisation ?

Décret n° 2021-428 du 12 avril 2021

Les bénéficiaires d'une pension de retraite qui continuent à exercer une activité salariée ont droit, en cas d'arrêt de travail pour maladie, à des indemnités journalières qu'ils cumulent avec leur pension, dès lors qu'ils remplissent les conditions d'ouverture des droits aux indemnités.

Toutefois, aux termes de l'[article L 323-2 du CSS](#), dans sa rédaction issue de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, le nombre d'IJSS pouvant être perçues ne peut excéder une certaine limite. Celle-ci est fixée par le décret du 12 avril 2021 à 60 jours pour l'ensemble de la **période** de perception de la pension de vieillesse débutant à compter de l'âge légal de la retraite (CSS art. R 323-2 modifié).

Conformément au V de l'article de la loi précitée, ces dispositions **s'appliquent** de manière rétroactive aux arrêts de travail prescrits depuis le 1^{er} janvier 2021.

Indemnisation Maladie et Cumul Emploi Retraite

La notion d'arrêt prescrit depuis le 01/01/2021 ne précise pas s'il s'agit de prolongation ou d'arrêt initial.

Article L323-2

Version en vigueur depuis le 01 janvier 2021

Modifié par LOI n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 - art. 84 (V)

Par dérogation à l'article L. 323-1, le nombre d'indemnités journalières dont peuvent bénéficier les personnes ayant atteint un âge déterminé et titulaires d'une pension, rente ou allocation de vieillesse servie par un régime de sécurité sociale ou par le régime des pensions civiles et militaires, ou par tout autre régime législatif ou réglementaire de retraite, ne peut dépasser une limite fixée par décret pour l'ensemble de la période pendant laquelle, ayant atteint cet âge, elles bénéficient de cet avantage.

NOTA :

Conformément au V de l'article 84 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019, ces dispositions s'appliquent aux arrêts de travail prescrits à compter du 1er janvier 2021.

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ

Décret n° 2021-428 du 12 avril 2021 relatif au calcul des indemnités journalières maladie et maternité

NOR : SSAS2101222D

Article 1er 3° b)

« La limite du nombre d'indemnités journalières mentionnée à l'article L. 323-2 est fixée à soixante jours pour l'ensemble de la période pendant laquelle l'assuré perçoit un avantage vieillesse à compter de l'âge prévu au premier alinéa.

“

Zoom sur le projet de LFSS pour 2022 et prospective sur les mutuelles

Le projet de la « Grande Sécurité Sociale »

La Cour des comptes a publié le 21 juillet 2021 un rapport sur l'articulation entre l'assurance maladie et les complémentaires santé.

Constat critique de la Cour :

Extraits du sommaire

« I – Le choix singulier de s'appuyer sur les assurances maladie complémentaires

II – Des dispositifs d'encouragement et un encadrement de plus en plus marqués, **aux résultats néanmoins contrastés**

A – **Un empilement de dispositifs législatifs** visant à favoriser la couverture de la population par une complémentaire santé

B - Une mise en place de **contrats responsables aux effets insuffisants**

C – Une réforme du 100 % santé visant à réduire les restes à charges des ménages, avec **des premiers résultats décevants**



Vous pouvez poser toutes vos questions à nos équipes par mail :

pascale.grandserre@buisson.com

Découvrez notre site
www.liaison-sociale.fr

Isi # parc de la Vatine # 18, rue Pierre-Gilles de Gennes # BP
35 76131 Mont-Saint-Aignan cedex # tél. 02 35 60 80 10
fax 02 35 61 00 96 # es@liaison-sociale.fr
SARL au capital de 100 000€ - 442 062 048 RCS Rouen - Code
NAF : 7022Z / TVA FR 224 420 62048RC PRO CGPA
N°RCP52298 et Garantie Financière GF152298.
Conseiller en Investissement Financier adhérent à
l'ANACOFI-CIF immatriculé à l'ORIAS 09051525 www.orias.fr.
Activité placée sous tutelle de l'AMF.
Pour toutes réclamations, vous pouvez contacter Mme
Emmanuelle SALLÉ au 02 35 60 80 10 ou par mail :
reclamations@liaison-sociale.fr.
Vous pouvez également vous adresser au médiateur de
l'ANACOFI au 92 rue d'Amsterdam 75 009 PARIS -
mediation@anacofi.asso.fr

