

Quoi de neuf en prévoyance pour les salariés de droit privé ?

En ce début d'année 2018 nous souhaitons revenir sur 3 thématiques importantes :

1. La création de la **plateforme numérique EEP Prévoyance**.
2. Les **taux de cotisation 2018**
3. Retour sur les modifications de règles **d'indemnisation maladie**.

Une indemnisation au juste montant !

Cela va de soi ? Et bien non... chaque assureur, chaque logiciel de paie, chaque établissement pouvait avoir des méthodes de calcul différentes. Résultat : les salariés n'étaient pas sûrs de bénéficier de **95% de leur salaire net**.

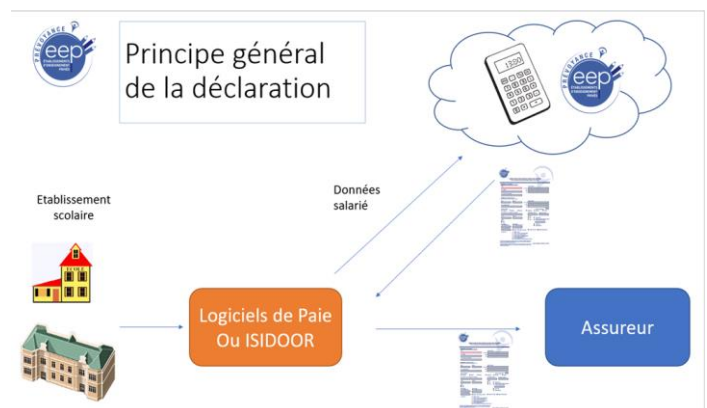
Grâce à **EEP PRÉVOYANCE** et **ISI DOR**, c'est chose faite !

La Commission paritaire a profité de la modification des règles de « mensualisation » en cas de maladie en septembre dernier (cf. point 3) pour imposer les modalités de calculs à l'ensemble des acteurs. Rappelons nous en effet, que la subrogation a été généralisée ! Pour accompagner les établissements dans ce changement profitable aux salariés, une calcullette devait être réalisée.

A partir de l'outil de calcul du maintien de salaire employeur accessible via **ISI DOR**, la commission **EEP Prévoyance** a créé :

- Un **outil de calcul de l'indemnité journalière complémentaire** versé par l'organisme assureur »
- Mais aussi et surtout une plateforme permettant de générer un document de **notification des droits** à l'organisme assureur en PDF.

Autrement dit, à partir des données **ISI DOR** une attestation « officielle » peut être adressée à l'assureur par mail. Elle s'impose à l'assureur ! Plus d'erreur ou de différence de calcul !



Les éditeurs de paie ainsi que les assureurs ont été associés à la construction de l'outil.

Chaque éditeur de paie déploiera l'outil selon un cadencement qui lui est propre.

En tout état de cause, les gestionnaires de paie peuvent d'ores et déjà utiliser **ISI DOR** pour générer le document.

A terme, les assureurs n'accepteront plus les déclarations de sinistres traditionnelles.

Nous ne pouvons que vous inciter à utiliser cet outil de référence ! <https://www.isidoor.org/> un tutoriel explicatif est en ligne et vous guidera étape par étape.

Cotisations 2018 : vacance de contributions pour les salariés !

La **CPN EEP Prévoyance** a décidé pour l'exercice 2018 de procéder à une vacance de la cotisation (part salariale + part patronale) pour les non cadres et à une vacance de la contribution salariale pour les cadres du 1^{er} janvier au 30 juin 2018. Autrement dit, les salariés bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat de 0,20% net de charge et d'impôt dès la paie de janvier. A noter que la contribution patronale de 1.50% pour les cadres demeure applicable.

Attention aucune vacance de cotisation s'applique concernant le régime de prévoyance des enseignants. La contribution établissement est de 0.75%, la contribution enseignant est de 0.20%.

En cas de contrôle Urssaf sur les cotisations **CSG et CRDS**, sollicitez Dorothée Bernard : prevoyance@branche-EEP.org

SEP : les nouvelles règles d'indemnisation des absences pour cause de maladie

Depuis le 1^{er} septembre 2017, de nouvelles règles de maintien de salaire employeur s'appliquent.

Pour rappel, l'accord du 8 juin 2017 :

- Simplifie le dispositif d'indemnisation en supprimant l'indemnisation à 2/3 du salaire ;
- Modifie les règles d'ancienneté pour en bénéficier ;
- Généralise le mécanisme de subrogation.

L'indemnisation prévoyance est inchangée. Pour rappel la garantie prévoyance est de 95% du salaire net.

Articulation avec la prévoyance

Ces nouvelles règles de maintien de salaire employeur s'appliquent à **tous les arrêts maladies en cours au 1^{er} septembre 2017**.

Rappel du principe, le contrat d'assurance du régime de prévoyance prévoit que les assureurs du régime doivent intervenir « *à compter de l'expiration de la période de maintien de salaire total et/ou en complément du maintien de salaire partiel, résultant des accords en vigueur chez l'adhérent ou de la législation en vigueur* ».



Généralisation de la subrogation

En cas de maladie, la subrogation permet à l'employeur qui maintient le salaire (totalement ou partiellement) de percevoir directement, en lieu et place du salarié, les indemnités journalières qui lui sont dues par la CPAM pour la période de l'arrêt de travail. Ensuite il les reverse au salarié.

Lorsque l'employeur maintient le salaire pendant l'arrêt de travail : il est subrogé de plein droit vis-à-vis de la Sécurité sociale.

En pratique, il verse intégralement le salaire à l'échéance normale de la paie et prélève les cotisations sociales sur ce salaire.

Il procède ensuite à la régularisation lorsqu'il perçoit les indemnités journalières, en déduisant sur la paie

En modifiant l'article 5.6 de la section 9 de la CC EPNL (SEP) les organisations représentatives signataires de l'accord du 8 juin 2017 ont souhaité affirmer deux grands principes :

- **Ce n'est pas au salarié de faire l'effort de trésorerie** lorsqu'il est malade et qu'il a justifié de son incapacité de travail conformément à la réglementation en vigueur ;
- **la subrogation doit être généralisée. A l'issue de la période de maintien de salaire par l'employeur, l'établissement verse par anticipation les indemnités de prévoyance à percevoir, sans interruption. Rappelons que pour l'employeur il ne s'agit pas de « décaissements » supplémentaires** puisque, s'il n'avait pas été malade, le salarié aurait été payé.

Attention, techniquement, la subrogation ne se fait pas encore sans maintien de salaire, elle n'est pas applicable aujourd'hui au terme de la période de maintien de salaire.

Les IJSS sont versées directement au salarié. Il ne peut donc avoir de subrogation.

Le principe de généralisation de subrogation se reporte alors sur les indemnités journalières complémentaires.

En tout état de cause, il conviendra que l'employeur reverse les IJC sur la même périodicité de paie car c'est bien lui qui les perçoit et non le salarié.

Plus de problème de calcul avec la « notification de droits » ISIDOOR !