

Fiche 22 :

Le régime général de la Sécurité Sociale

Protection applicable en cas de maladie, maternité et invalidité	
Maladie	Prestation en nature : ○ Remboursements des actes et examens médicaux et paramédicaux. ○ Condition de résidence régulière en France depuis le 01/01/2016 pour en bénéficier. ○ L'assuré envoie une feuille de soins (délivrée par le médecin ou télétransmise par carte Vitale) à la CPAM. ○ La CPAM rembourse une partie ou la totalité des soins après avance des frais par l'assuré (prise en charge totale pour femmes enceintes, accidentés du travail/maladies professionnelles). ○ La part remboursée dépend de la nature des soins et du respect du parcours de soins coordonné par le médecin traitant. ○ Le "ticket modérateur" est la partie restante à la charge de l'assuré, qui peut être couverte par une mutuelle. (le montant dépend du contrat de mutuelle de l'assuré) Prestation en espèces : ○ Remplacement un revenu non perçu, provisoirement ou définitivement (suppose une activité minimale). ○ Conditions d'ouverture des droits liées à un minimum d'heures de cotisations. ○ L'assuré doit fournir un arrêt de travail à l'employeur dans les 48h (idem pour prolongation) et une attestation de salaire à la CPAM établie par l'employeur à partir de l'arrêt initial. ○ Possibilité de contrôle par un médecin conseil : si l'assuré ne respecte pas les heures de sortie ou est absent, la CPAM peut suspendre les indemnités journalières (IJ). ○ Les IJ sont versées tous les 14 jours à partir du 4ème jour d'interruption de travail (50% du salaire journalier de référence). ○ Certaines dispositions prévoient une prise en charge complémentaire par l'employeur.
Maternité	Prestations en nature : ○ Prévenir la CPAM dans les 14 premières semaines de grossesse. ○ Remise d'un carnet de santé permettant des examens médicaux remboursés à 100% à partir du 6ème mois. Prestations en espèce : ○ Les conditions d'ouverture des droits sont appréciées à la date présumée de l'accouchement/repos prénatal/arrivée de l'enfant adopté. ○ La salariée doit justifier d'une durée minimale d'activité et s'arrêter de travailler au moins 8 semaines. ○ Les IJ sont versées sans délai de carence et correspondent à 100% du salaire journalier de base (avec un minimum et un maximum). ○ Le congé paternité et d'accueil du jeune enfant suit les mêmes règles que le congé maternité.
Invalidité	● Situation dans laquelle un assuré social perd une partie ou la totalité de ses capacités de travail pour une cause non professionnelle. ● Perte d'au moins 2/3 des capacités de travail donne droit à une pension calculée sur la moyenne des 10 meilleures années de salaire. ● Un pourcentage (entre 30% et 50%) dépend du niveau d'invalidité.

La retraite

Calcul de la pension	Calcul de la pension : $P = T \times SAM \times D / d$ - L'assuré doit être âgé d'au moins 64 ans, sauf pour carrière longue ou pénibilité. → D : La durée d'assurance au régime général : - Exprimée en trimestres ; 1 trimestre est validé à partir d'une certaine base de cotisation (ajustée selon le contexte économique). - Les périodes assimilées sont également comptabilisées : - Périodes où l'assuré a reçu des prestations en espèces de l'assurance maladie. - Périodes de chômage indemnisées par France Travail. - Périodes militaires/de sport de haut niveau. - Majorations existantes : - Liées au compte de pénibilité. - Pour enfants, dans la limite de 8 trimestres par enfant. - L'assuré peut racheter des trimestres de cotisations (limite de 12) s'il a fait des études supérieures dans un établissement de l'EEE (le prix varie selon l'âge et le revenu annuel). → d : La durée de référence : - Durée maximale retenue pour le calcul. - Permet d'obtenir le taux plein de la pension si l'assuré a 64 ans minimum. - Varie avec l'année de naissance. → SAM : Salaire annuel moyen : Moyenne des salaires bruts des 25 meilleures années, dans la limite du plafond annuel de la Sécurité Sociale au moment du calcul. → T : Taux de la pension : Pour percevoir une pension à taux plein (50%), l'assuré doit avoir l'âge légal de départ ET : - Avoir cotisé pendant la durée de référence, OU - Avoir atteint l'âge de 67 ans.
Retraite anticipée pour carrière longue	La pension peut être accordée à taux plein avant l'âge légal de 64 ans si l'assuré remplit certaines conditions cumulatives liées à : - sa durée de cotisation globale ; - sa durée de cotisation avant l'âge de 16, 18, 20 ou 21 ans. Les durées varient avec l'année de naissance
Retraite anticipée pour pénibilité du travail	La notion de pénibilité dans la carrière est apparue depuis 2015. Elle se traduit par l'alimentation du C2P (Compte professionnel de prévention) : chaque exposition à un facteur de pénibilité donne droit à des points placés sur le C2P. Critères de pénibilité accordant des points : - milieux hyperbares (au moins 60 interventions/ an) - travail de nuit - travail en équipes successives alternantes (au moins 50 nuits/ an où le salarié effectue au moins 1h) - travail répétitif - le bruit Ces facteurs sont convertis en points, qui donneront lieu à différentes contreparties (dont des trimestres). → chaque critère = 1 points => compte plafonné à 100 points Utilisation : - Formation professionnelle (réorienter à un travail moins pénible) - Réduction du temps du travail - Anticipation du départ à la retraite (10 points = 1 trimestre) => <i>Les 20 premiers points doivent obligatoirement être utilisés pour un projet de formation professionnelle (sauf si l'assuré a plus de 55 ans)</i>

Protection applicable en cas de risques professionnels

Champ d'application de la profession	Bénéficiaires	- Salariés et toute personne exposée à un risque professionnel lors d'une activité professionnelle ou assimilée - Aucune durée minimale d'immatriculation ou d'heures de travail n'est requise
	Accident du travail	Action violente : - survenue par le fait ou à l'occasion du travail - à l'origine de lésions physiques et/ou psychiques - volontaire ou involontaire
	Accident de trajet	- Accident survenu durant le trajet entre : - le domicile et le lieu de travail ; - le lieu de travail et le lieu de restauration. - Détour possible uniquement pour nécessité de la vie courante/ circonstances exceptionnelles
	Maladie professionnelle	- Pathologie découlant de l'exposition du salarié à un risque professionnel ; - La Sécurité Sociale reconnaît automatiquement la maladie comme professionnelle si elle figure dans un tableau ; - Possibilité de mettre en place une démarche de reconnaissance "hors tableau". La procédure "hors tableau" implique la reconnaissance du lien de causalité par un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), ce qui est une étape clé.

Procédure applicable en cas de risque professionnel	Étapes	Accident de travail/ trajet	Maladie professionnelle
	Survenance de l'accident/ arrêt maladie	Salarié informe l'employeur et la CPAM dans les 24h.	Salarié informe l'employeur et la CPAM dans les 15 jours
	Traitement administratif par l'employeur ou la CPAM	L'employeur remet au salarié une feuille d'accident de travail (sous peine de sanctions pénales).	CPAM remet au salarié une feuille de maladie professionnelle
	Traitement de la situation par le médecin consulté	Établit un certificat initial d'arrêt de travail puis un certificat final à la fin	- Établit un certificat initial d'arrêt de travail puis un certificat final à la fin - établir le lien entre l'emploi et la pathologie
	Délai d'instruction de la CPAM	30 jours (peut être complété par un délai de 2 mois).	3 mois (peut être complété par un délai de 3 mois).
	Recours contre la décision prise par la CPAM	Commission de recours amiable + TJ (Tribunal Judiciaire) (délai de prescription de 2 ans).	

Contenu de la prise en charge	Pendant l'arrêt de travail	- L'assuré a droit à la prise en charge à 100% de tous les soins engendrés par l'accident ou la maladie jusqu'à la consolidation ou guérison. - Grâce à la feuille d'accident, il n'a pas à avancer les frais. Prestations en espèce : IJ : 60 % du salaire journalier de base pour les 28 premiers jours 80 % du salaire journalier de base à compter du 29^{ème} jour
	Incapacité permanente	Guérison : Reprise du travail Consolidation : - Etat du patient à cesser d'évoluer mais il conserve certaines séquelles entraînant une incapacité permanente partielle du travail ; - Bénéficie d'une rente ou d'un capital fixé par le médecin conseil de la SS en fonction du taux d'incapacité du salarié fixé entre 1% et 100 % : < 10 % = capital ; ≥ 10 % rente calculée sur son salaire moyen.
	Décès	- Les ayants-droits d'une victime mortelle d'un accident de travail/ maladie professionnelle peuvent prétendre à une rente ; - Le montant est calculé selon un taux appliqué au salaire annuel du défunt (variable en fonction de la qualité du bénéficiaire).

Notions de faute intentionnelle ou inexcusable	Faute intentionnelle	Acte ou omission découlant de la volonté de son auteur avec intention de nuire ; Émane de la victime : Perte du droit aux prestations en espèces, mais conservation des prestations en nature ; Émane de l'employeur/un de ses préposés : ○ La victime conserve tous ses droits ; ○ La CPAM peut intenter une action en remboursement des sommes versées contre l'auteur de la faute et exiger une cotisation supplémentaire ; ○ La victime pourra demander des dommages et intérêts à l'auteur de la faute. Nécessité de justifier le lien de causalité avec l'AT-MP.
	Faute inexcusable	Émane de la volonté de son auteur, mais sans intention de nuire (manquement important aux règles élémentaires de sécurité). Émane de la victime : Le montant des prestations en espèces peut être réduit/supprimé si la faute est d'une exceptionnelle gravité. Émane de l'employeur/un de ses préposés : ○ Mêmes conséquences que pour la faute intentionnelle. ○ La victime aura droit à une majoration de la rente d'incapacité, dont la CPAM peut demander le remboursement à l'employeur. ○ Nécessité de justifier le lien de causalité avec l'AT-MP.

Année, Dossier, Question	Énoncé complet	Documents	Corrigé
2024 Dossier 4 Q4.1	Contexte : Émile Maré a une santé fragile. Facilement migraineux depuis l'adolescence, il doit parfois s'absenter lorsqu'il a une crise, ne supportant plus ni bruit ni lumière. Cela n'est arrivé que deux fois depuis son recrutement et les crises ne durent jamais très longtemps (2 à 3 jours maximum). Il ne se sent pas en sécurité depuis un mail d'un collègue le mettant en garde contre un éventuel risque de licenciement compte tenu de ses absences. Question : Apprécier si Émile Maré peut craindre un licenciement du fait de ses absences. Aucun document spécifique fourni	Règles de droit : Tout licenciement doit être justifié par une cause réelle et sérieuse. Licenciement un salarié pour une raison de santé est interdit car il s'agirait d'un licenciement discriminatoire, sanctionné par la nullité. Toutefois, lorsque l'absence du salarié n'est pas liée à un risque professionnel et si le salarié s'absente de façon répétée ou prolongée, l'employeur peut prononcer un licenciement pour cause réelle et sérieuse sous réserve de démontrer deux éléments : la désorganisation de l'entreprise liée à ce type d'absences et la nécessité pour l'employeur de procéder au remplacement définitif du salarié absent. Application : Cette maladie n'est pas liée à un risque professionnel. Ses absences sont courtes et toujours justifiées. Deux absences de courte durée ne sont pas des absences répétées ou prolongées, susceptibles de caractériser une désorganisation du fonctionnement de l'entreprise. Émile peut donc être rassuré.	
2020 Dossier 3 Q3.1	Contexte : Ludovic Balois, bobineur depuis 7 ans, souffre de maux de dos chroniques et d'une hernie discale suite à une chute à son domicile. Il a également perdu en audition. Le bruit assourdissant de la machine qu'il subit en permanence depuis des années l'a rendu partiellement sourd. Le dernier test passé par l'intermédiaire de la médecine du travail l'a mis en évidence. Question : Vérifier si les problèmes de dos et d'audition de Ludovic relèvent du régime de la maladie professionnelle.	Document 5 : Tableaux des maladies professionnelles n° 42 (Atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels) et 97 (Affections chroniques du rachis lombaire)	Règles de droit : Une maladie est dite professionnelle si elle résulte de l'exposition d'une personne à un risque lors de l'exercice de son activité professionnelle. La maladie professionnelle suppose un lien direct établi entre les troubles de santé et le poste occupé. Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladie professionnelle et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau. Application : Son mal de dos est dû à une chute à son domicile ; il n'y a pas de lien direct avec la situation professionnelle. Le traitement du problème de surdité relève d'une autre analyse. Ce sont les conditions de travail qui ont déclenché cette perte d'audition. Le code de la sécurité sociale prévoit cette hypothèse dans son tableau 42. Ludovic occupant son poste depuis 7 ans, il a bien été exposé pendant au moins un an à ces bruits, sa surdité pourra être reconnue comme maladie professionnelle.
2020 Dossier 3 Q3.2	Contexte : Mathias Frémont a eu le bras sectionné par une machine. Le protocole de sécurité permettant de garantir la sécurité des salariés sur les machines ne lui avait pas été diffusé. Il ne portait pas le vêtement réglementaire adéquat mais une blouse large, ayant permis une prise dans la machine. Question : Qualifier la faute commise par Damien Louyot, en tant qu'employeur, et en déduire les incidences financières pour l'entreprise. Document 6 : Protocole de sécurité pour travailleurs sur bobine	Règles de droit : La faute inexcusable correspond à une faute d'une gravité exceptionnelle, au manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Il aurait dû avoir conscience du danger mais n'a pas pris les mesures pour le prévenir. Dans le cas où elle est établie, l'employeur devra supporter financièrement la majoration de rente ou de capital versée au salarié par la caisse. Il sera également redevable de l'indemnisation de préjudices supplémentaires, non couverts par les règles de sécurité sociale. Application : Ces deux éléments permettent de soutenir que l'employeur peut être mis en cause pour faute inexcusable. Il devra alors prendre en charge financièrement la majoration de rente ou de capital versée à Mathias ainsi que l'indemnisation de préjudices non pris en charge par la Sécurité sociale dans le cadre de l'indemnisation d'un accident de travail simple.	

2021 Dossier 4 Q4.1	Contexte : Vincent Potter, ingénieur commercial depuis cinq ans, au cours d'un voyage professionnel d'une semaine à Marseille, s'est sérieusement blessé à la jambe alors que, invité par un client, il faisait du ski nautique à proximité de la plage. Vincent Potter hospitalisé a immédiatement informé son employeur et lui a envoyé un certificat médical d'arrêt de travail de trois semaines. Question : Déterminer si l'accident dont a été victime Vincent Potter peut être assimilé à un accident du travail. Document 5 : Extrait de la revue RF Social n° 199 sur les accidents pendant une mission professionnelle	Règles de droit : L'accident du travail est celui qui survient par le travail ou à l'occasion du travail. Selon l'article de la RF Social, un accident survenu au salarié au cours d'une mission professionnelle est présumé être un accident du travail. C'est une présomption simple que l'employeur peut renverser en apportant la preuve que le salarié a interrompu sa mission pour un motif "purement personnel". Application : Vincent Potter en mission à Marseille s'est blessé alors que, invité par un client, il faisait du ski nautique. L'accident est un accident du travail.
2021 Dossier 4 Q4.2	Contexte : Suite à l'accident de ski nautique pendant sa mission professionnelle, Vincent Potter est en arrêt de travail de trois semaines. Question : Expliciter les incidences de cet accident sur le contrat de travail de Vincent Potter (la méthodologie du cas pratique n'est pas exigée). Aucun document spécifique fourni	Règles de droit : Le contrat de travail est suspendu pendant toute la durée de l'arrêt de travail. Le contrat n'est pas rompu, le salarié reste lié à la société et doit respecter ses obligations accessoires. Pendant l'arrêt, la rémunération est suspendue mais le salarié perçoit des IJSS sans délai de carence et un complément patronal. L'employeur ne peut pas licencier pendant l'arrêt sauf pour faute grave ou lourde. À la fin, le salarié doit retrouver son poste sans réduction de ses droits. Application : Le contrat de Vincent Potter est suspendu pendant trois semaines. Il n'est pas rompu et Vincent doit respecter ses obligations accessoires. Il perçoit des IJSS sans délai de carence et un complément patronal. La société ne peut pas le licencier pendant l'arrêt. À la fin, Vincent doit retrouver son poste sans réduction de ses droits, la période étant assimilée à du temps travail effectif pour l'acquisition des congés payés.
2013 Dossier 2 Q2.3	Contexte : M. Gabriel, chef du service des procédures d'appels d'offres, a notifié le 31 mai dernier son départ volontaire à la retraite le 30 novembre 2013 au soir, date à laquelle il aurait l'âge légal requis pour bénéficier d'une pension. Il souhaiterait connaître les conditions indemnitaires de son départ en retraite et les paramètres permettant de déterminer le montant indicatif de sa pension de retraite au titre du régime général. Question : Quelles seraient les conditions d'indemnisation de ce salarié partant en retraite ?	Annexe A : Informations sur M. Gabriel (8 ans temps plein + 8 ans aux 4/5ème, salaire mensuel de 3400€, clause de non-concurrence, 3 enfants, 92 trimestres cotisés préalablement, rémunération supérieure au plafond SS) Règles de droit : Le salarié qui part volontairement à la retraite a droit à une indemnité de départ à la retraite si certaines conditions sont remplies. Cette indemnité varie selon l'ancienneté et les dispositions conventionnelles éventuelles. Application : M. Gabriel ayant une ancienneté significative et partant volontairement à la retraite, il aura droit à une indemnité de départ à la retraite calculée selon son ancienneté totale dans l'entreprise.
2013 Dossier 2 Q2.4	Contexte : Suite à la question précédente sur M. Gabriel qui part à la retraite. Question : Indiquez les éléments de la situation personnelle de M. Gabriel qui auront un impact sur le montant de sa pension annuelle (au titre du régime général uniquement). Pour chaque élément, vous préciserez quelle(s) variable(s) de la formule de calcul de la pension est (sont) affectée(s). Annexe B : Formule de calcul de la pension $P = D/M \times S \times T$ avec explications des variables	Règles de droit : La pension de retraite du régime général se calcule selon la formule $P = D/M \times S \times T$ où D = durée d'assurance, M = maximum de trimestres, S = salaire annuel moyen, T = taux de la pension. Application : Les éléments impactant la pension de M. Gabriel : sa durée d'assurance totale (92 trimestres préalables + 16 ans dans l'entreprise) affecte D ; ses 3 enfants lui donnent droit à une majoration ; son salaire plafonné au plafond SS affecte S ; son âge et sa durée de cotisation affectent T.