



**Branche des transports routiers : souscription  
obligatoire d'un contrat de prévoyance couvrant le  
risque incapacité de travail à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022  
pour les non-cadres**

Par accord du 3 février 2022 étendu par arrêté du 28 juin 2022 (Journal Officiel du 30 juin), les partenaires sociaux de la branche professionnelle du transport routier et des activités auxiliaires ont instauré à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2022 une garantie incapacité de travail au bénéfice de l'ensemble des salariés non-cadres de certaines entreprises de la branche.

La mise en place de cette nouvelle garantie traduit la volonté des partenaires sociaux de renforcer la protection sociale dont bénéficient les salariés de la branche et vient compléter les garanties invalidité et décès mises en place par l'accord-cadre du 20 avril 2016.

#### ➤ **Entreprises de la branche concernées**

Les entreprises couvertes par l'accord du 3 février 2022 sont celles qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport et dont l'activité est répertoriée selon la nomenclature d'activités française par les codes suivants :

- 49.41 A Transports routiers de marchandises interurbains
- 49.41 B Transports routiers de marchandises de proximité
- 49.41 C Location de camions avec conducteur
- 52.29 A Messagerie, fret express
- 52.29 B Affrètement et organisation de transports
- 53.20 Z Autres activités de poste et de courrier
- 77.12 Z Location et location bail de camions

L'ensemble de ces entreprises, quel que soit leur effectif, devront désormais souscrire un contrat d'assurance auprès d'un organisme habilité afin de prévoir des garanties incapacité de travail conformes aux dispositions de l'accord du 3 février 2022, sauf à s'exposer à un risque de contestations de la part des salariés.

#### ➤ **Le bénéfice de la garantie incapacité de travail limité aux salariés non-cadres**

La nouvelle garantie incapacité de travail instituée par l'accord du 3 février 2022 bénéficie aux seuls « *salariés qui ne relèvent pas des dispositions des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ou des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres et de la catégorie agréée par l'APEC* ».

A l'instar des garanties invalidité et décès instaurées par l'accord-cadre du 20 avril 2016, le bénéfice de la nouvelle garantie incapacité de travail est ainsi limité aux salariés non-cadres des entreprises de la branche.

### ➤ **Instauration d'une garantie minimale**

La garantie incapacité de travail instaurée par l'accord du 3 février dernier consiste en un paiement d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime général de la sécurité sociale en cas d'arrêt total temporaire de travail dû à un accident ou à une maladie, que cet accident ou cette maladie soit d'origine professionnelle ou non professionnelle.

La particularité de ces indemnités journalières complémentaires est que leur montant dépend du nombre de points d'activité acquis par les salariés à la date de leur arrêt de travail :

- pour les salariés ayant acquis moins de 3000 points d'activité au jour du sinistre, les indemnités journalières complémentaires s'élèvent à 75 % des rémunérations totales brutes soumises à cotisations de sécurité sociale prises dans la limite de trois fois le plafond de la sécurité sociale perçues au cours des 12 derniers mois civils d'activité précédant l'arrêt de travail,
- ces indemnités journalières complémentaires s'élèvent à 80 % du salaire de référence pour les salariés ayant acquis 3000 points d'activité au jour du sinistre.

En ce qui concerne le calcul des points d'activité, l'article 7 de l'accord cadre du 20 avril 2016, auquel renvoie l'accord du 3 février 2002, prévoit que tout contrat d'assurance souscrit par toute entreprise devra prévoir l'obligation pour tout assureur de fournir à première demande du salarié son décompte de points d'activité ainsi que de mettre à disposition des salariés assurés une interface internet sécurisée et confidentielle permettant à chacun d'eux de consulter à tout moment l'état de leur compte individuel d'activité.

Cette spécificité, déjà existante pour les autres garanties de prévoyance, sera certainement difficile à mettre en œuvre par un certain nombre d'organismes assureurs, autres que celui antérieurement désigné dans la branche.

Il convient d'observer par ailleurs que ces indemnités journalières complémentaires sont versées aux salariés à l'issue d'une période de franchise assez longue de 180 jours continus d'arrêt de travail.

L'accord du 3 février 2022 précise d'ailleurs à cet égard que le versement des indemnités dues au titre du régime en prévoyance vient nécessairement en relais, et non en complément, de l'obligation conventionnelle de maintien de salaire par l'employeur.

Le versement des indemnités journalières complémentaires dues au titre du régime de prévoyance prend notamment fin dès la fin de versement des indemnités journalières du régime de la sécurité sociale et au plus tard au 1095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail, soit à l'issue d'une période de trois ans.

L'accord du 3 février 2022 reprend par ailleurs les dispositions de l'Instruction interministérielle récente du 17 juin 2021 relative au sort des garanties de prévoyance en cas de suspension du contrat de travail en prévoyant que les garanties de prévoyance sont maintenues aux salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui bénéficient d'un maintien total ou partiel de salaire, d'un versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, d'une allocation d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée ou d'un congé de reclassement rémunéré par l'employeur.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu sans rémunération ont néanmoins la faculté de solliciter le maintien des garanties sous réserve du paiement intégral de la cotisation (part patronale et part salariale).

### ➤ **Cotisations et répartition minimales**

Afin de tenir compte de cette nouvelle garantie, l'accord du 3 février 2022 a augmenté le taux minimum de cotisation devant financer la couverture de l'ensemble des risques de prévoyance.

Ce taux est passé de 1,05 % à 1,55 % de l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises à cotisations de sécurité sociale limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

Plus précisément, le montant de la cotisation afférente au paiement des indemnités journalières complémentaires dues en cas d'arrêt de travail est fixé à 0,50 % de cette même assiette.

Cette cotisation doit être prise en charge au moins pour moitié par l'employeur et au plus pour moitié par le salarié.

Ainsi, l'employeur devra consacrer au moins 0,25 % des rémunérations brutes soumises à cotisations de sécurité sociale au financement de la garantie incapacité de travail et les salariés devront y consacrer au plus 0,25 % de leur rémunération.

### ➤ **Entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2022 et dispositions transitoires**

Les dispositions de l'accord de branche du 3 février 2022 ont pris effet le 1<sup>er</sup> juillet 2022, soit au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

L'accord précise néanmoins que les arrêts de travail en cours dont le fait générateur est postérieur au 1<sup>er</sup> janvier 2022, sous réserve du respect du délai de franchise de 180 jours continus, doivent être prises en charge au titre du régime de prévoyance.

L'accord précité du 3 février 2022 prévoit également des dispositions transitoires : les entreprises qui disposent au 3 février 2022 d'une couverture du risque d'incapacité de travail en application d'un contrat de prévoyance fixant un taux de cotisation à la charge de l'employeur d'au moins 0,25 % du salaire de référence disposent d'un délai supplémentaire de six mois pour se mettre en conformité avec les dispositions dudit accord.

Inversement et a contrario, pour les entreprises qui n'avaient pas souscrit de contrat de prévoyance couvrant le risque incapacité de travail au 3 février 2022, ou qui avaient souscrit une telle couverture mais avec une cotisation patronale inférieure à 0,25 % du salaire de référence, la mise en conformité doit être effectuée dès le 1<sup>er</sup> juillet 2022.

Ces entreprises doivent ainsi se rapprocher au plus vite de leur courtier ou de leur organisme assureur, si ce n'est pas déjà fait, afin de souscrire dans les meilleurs délais un contrat d'assurance en vue de faire bénéficier à leur personnel non-cadre de prestations en cas d'incapacité de travail conformes aux modalités minimales (cotisations et garanties) prévues par l'accord du 3 février 2022.

A défaut, les salariés pourraient solliciter directement auprès de l'employeur le paiement des indemnités en cas d'incapacité de travail prévues par le régime de prévoyance, étant toutefois rappelé que le régime ne prévoit que la couverture des arrêts de travail excédant 180 jours continus.

Les entreprises qui bénéficient de la période transitoire de 6 mois auront ainsi un peu plus de temps pour vérifier la conformité de leur régime aux nouvelles dispositions conventionnelles.

Néanmoins, elles doivent rapidement se saisir du sujet compte tenu du délai nécessaire pour la modification des engagements unilatéraux et des éventuelles négociations en cas de modification des accords collectifs.