

François Wagner

WEKA

Les assurances sociales au quotidien III

Plus de 140 nouvelles situations pratiques



Un problème? Pas de problème!

CIP-enregistrement abrégé du titre de la bibliothèque allemande

Les assurances sociales au quotidien III

Direction de publication: François Wagner

Direction de projet: Birgitt Bernhard-Postma

WEKA Business Media AG, Suisse

© WEKA Business Media AG, Zurich, 2020

Sous réserve de droits d'édition. La reproduction totale ou partielle des contenus est interdite

Les définitions, recommandations et informations juridiques émises dans le cadre de cet ouvrage reflètent le point de vue des auteurs. Bien que la rédaction de la maison d'édition accorde le plus grand soin à l'exactitude des données que le lecteur peut consulter dans cet ouvrage, des erreurs ne sont jamais exclues. La maison d'édition et ses auteurs ne peuvent en aucune façon être rendus responsables des dommages quelconques pouvant résulter de l'utilisation de données erronées mentionnées dans cet ouvrage.

WEKA Business Media AG

Hermetschloostr. 77, CH-8048 Zurich

Téléphone 044 434 88 88, Téléfax 044 434 89 99

www.weka.ch

Zurich • Kissing • Paris • Vienne

ISBN 978-3-297-32081-5

6^{ème} édition 2020

Impression: CPI books GmbH, Leck, Layout: Dimitri Gabriel, Composition: Peter Jäggi



Un problème? Pas de problème!

Avant-propos

Qui n'a jamais été désespéré devant la complexité que représentent les assurances sociales? Le domaine est une vaste jungle où il est facile de se perdre dans un dédale de termes abscons et où la difficulté d'appréhender un tel sujet peut très vite être décourageante voir même déprimante!

Proie à de perpétuels développements pas toujours aisés à interpréter, le système social suisse nous concerne pourtant tous. Chômage, décès, retraite, autant de situations qui font partie des préoccupations du quotidien.

Conçu sur la base de problématiques fréquemment abordées par les assurés, ce troisième ouvrage s'attache à donner des clés permettant de faire valoir ses droits. La multiplicité des assurances est telle qu'une mise à jour des précédents recueils ne suffisait pas, c'est donc plus de 140 thèmes inédits et variés qui sont traités ici.

S'adressant autant aux débutants en la matière qu'aux spécialistes dans le domaine des ressources humaines, souvent démunis et en manque d'outils, les réponses se veulent aussi claires et concises que possible, face à des problèmes qui ne le sont pas toujours.

Vulgariser un domaine à première vue opaque et confus, tout en restant précis et détaillé, tel est le but de cet ouvrage. Les précisions données ont été actualisées en fonction des adaptations et réformes actuelles dans les assurances sociales, où les nouveautés s'enchaînent années après années.

Avant de vous laisser vous plonger dans la lecture de ce B-Book, il faut encore remercier Pierre-André Clerc, Pierre Dupuis et Patrick Schneiter qui ont bien voulu relire une partie des articles en y apportant des corrections ou des compléments bienvenus.

Merci aussi à Birgitt Bernhard-Postma, l'éditrice, pour la confiance et le soutien dont elle a fait preuve tout au long de la rédaction de cet ouvrage, à Dimitri Gabriel pour sa mise en page, pas toujours aisée, et Steven Wagner, fils de l'auteur, pour ses conseils avisés en matière de rédaction et d'orthographe.

Puisse ce guide vous être utile!

François Wagner

Table des matières

1. Assurance-invalidité (AI)	9
Prestations d'assurance	
1.1 Détection précoce: annoncé à l'AI sans son accord!	10
1.2 La contribution d'assistance pour les bénéficiaires de l'AI	11
1.3 Qu'est-ce qu'un placement à l'essai?.....	13
Rentes	
1.4 Activité bénévole et rente AI	14
1.5 Engager un rentier AI dans une entreprise.....	15
1.6 L'AI accorde une rente et la LPP supprime la sienne!.....	16
1.7 Les prestations transitoires de l'AI.....	17
1.8 Plafonnement des rentes dans l'AI.....	18
1.9 Quand débute le droit à la rente?	19
1.10 Rentier AI et conjoint salarié.....	20
1.11 Révision de la rente AI: quel impact dans les autres assurances?	21
2. Allocations familiales (ALFA)	23
2.1 Allocations familiales et incapacité de travail.....	24
2.2 Allocations familiales pour les enfants à l'étranger	25
2.3 Comment régler le concours de droit?	26
2.4 Le concours de droit avec l'étranger	27
3. Allocations perte de gain (APG)	29
3.1 Allocations maternité pour femme sans emploi.....	30
3.2 Prise en charge des jours fériés pendant un congé maternité	31
3.3 Service de nuit: droit à un supplément?	32
4. Assurance-vieillesse et survivants (AVS)	33
Cotisations et notion d'assurance	
4.1 Éléments de salaire soumis ou non à l'AVS?.....	34
4.2 Lacune de cotisation: à l'assuré de prouver l'erreur	35
4.3 La cotisation AVS des étudiants	36
4.4 La femme d'un diplomate n'est pas forcément assurée à l'AVS.....	37
4.5 Quand le remboursement de la cotisation AVS n'est plus possible	38
4.6 Qu'est-ce qu'une bonification pour tâches éducatives?.....	39
4.7 Quelles sont les possibilités de rester assuré dans l'AVS tout en travaillant à l'étranger?	40
4.8 Revenu de minime importance dans l'AVS.....	42
Prestations d'assurance	
4.9 Réactiver la rente d'orphelin.....	43
4.10 Retraite et enfant à charge	44
4.11 Supplément de veuvage pour un conjoint retraité	45
Rentes	
4.12 Ajourner la rente: est-ce possible?	46
4.13 Cumuler la rente de veuve et la rente d'invalidité	48
4.14 Déplafonnement de la rente: est-ce possible?	49

4.15	La rente peut-elle être versée rétroactivement?	50
4.16	Percevoir une rente et continuer de travailler: est-ce possible?	51
4.17	Percevoir sa rente en vivant à l'étranger: est-ce possible?	52
4.18	Rente de couple: comment s'effectue le calcul?.....	53
4.19	Une veuve enceinte peut-elle toucher une rente?.....	54
5.	Assurance-accidents (LAA)	55
5.1	Accident pendant une reconversion AI: assuré?	56
5.2	Assurance par convention et retraite anticipée.....	57
5.3	L'assureur accident peut-il se renseigner auprès des autorités fiscales?	58
5.4	Prise en charge de frais funéraires	59
5.5	Rente d'invalidité et salaire complet.....	60
5.6	Taux de cotisation moyen ou empirique?.....	61
6.	Assurance-chômage (LACI).....	63
Assurances sociales en lien avec l'assurance-chômage		
6.1	Chômage et prévoyance professionnelle	65
6.2	Perte de gain en cas de maladie	66
6.3	Retraite anticipée et prestations de chômage.....	68
6.4	Retraite et recherches d'emploi	70
6.5	Recherches d'emploi pendant le congé maternité	71
Période de cotisations		
6.6	Chômage après un congé sabbatique.....	72
6.7	Cotiser sans avantages immédiats!	73
6.8	La cotisation de solidarité: qu'est-ce que c'est?.....	74
6.9	Période de cotisation insuffisante	76
Prestations d'assurance		
6.10	Capital en cas de départ de l'entreprise.....	77
6.11	La réduction de l'horaire de travail: c'est quoi?	79
6.12	Le délai de résiliation doit être respecté	81
6.13	Les intempéries: c'est quoi?	82
6.14	L'insolvabilité: c'est quoi?	83
6.15	Nombre d'indemnités	84
6.16	«Petits boulots» et gain intermédiaire	85
6.17	Prestations en cas d'insolvabilité de l'employeur.....	86
6.18	Quand le gain intermédiaire n'est plus indemnisé!.....	87
6.19	Sanctionnée pour ne pas avoir produit ses recherches dans les délais.....	88
6.20	Suivre un cours: oui mais à quelles conditions?	89
6.21	Vacances pendant une mesure de l'assurance-chômage	91
Sanctions		
6.22	Donner son congé pendant une période de maladie.....	92
6.23	Etre cadre et quitter son emploi!	94
6.24	Licenciement et recherches d'emploi	96
6.25	Réduire son temps de travail sans être sanctionné: est-ce possible?	98
6.26	Refus de prolonger le contrat: risque de sanction	99

Divers

6.27	Chômage après une reconversion à l'AI.....	100
6.28	Chômage en France pour un frontalier travaillant en Suisse?	101
6.29	Chômage et activité indépendante	104
6.30	Conseiller en personnel de l'assurance-chômage et perdre son emploi.....	105
6.31	Devenir indépendant et créer sa Sarl pendant une période de chômage	106
6.32	Exportation des prestations de chômage à l'étranger: est-ce possible?	107
6.33	Le médiateur de l'assurance-chômage.....	108
6.34	Quel délai d'attente?	109
6.35	Travail d'intérêt général et chômage.....	111

7. Assurance-maladie (LAMal) 113

7.1	Indemnisation en cas de maladie.....	114
7.2	Indemnités perte de gain après le licenciement.....	115
7.3	Indemnités perte de gain et cotisations aux assurances sociales.....	116
7.4	Indemnités perte de gain et licenciement	118
7.5	Obligation de renseigner pour la perte de gain maladie	119
7.6	Protection maladie lors de recherches d'emploi à l'étranger	120
7.7	Réserves pour la perte de gain maladie	121

8. Loi sur la partie générale des assurances sociales (LPGA)..... 123

8.1	Définition de la LPGA.....	124
8.2	L'obligation de renseigner.....	126
8.3	L'opposition	127
8.4	La coordination entre les assurances	129
8.5	La demande de restitution	131
8.6	La subrogation.....	133
8.7	Le délai de prescription.....	134
8.8	Le droit de consulter le dossier	136
8.9	Le montant du gain maximum assuré.....	137
8.10	Le principe de la surindemnisation	138
8.11	Réduction et refus des prestations.....	140

9. Prévoyance professionnelle (LPP) 141**Cotisations et notions d'assurance**

9.1	Assuré externe: qu'est-ce que c'est?	143
9.2	Bonifications de vieillesse différentes de la loi: légal?	144
9.3	Emploi de courte durée: il faut annualiser le salaire	146

Prestations d'assurance

9.4	Délai pour devenir indépendant.....	148
9.5	Délai pour l'accès à la propriété.....	149
9.6	Libre-passage: montant de la prestation de sortie insignifiant	150
9.7	Libre-passage: où est passé mon argent?	151
9.8	Prestations pour les survivants	152
9.9	Réduire son activité sans être pénalisé	153

Rentes

9.10	Concubinage et prévoyance professionnelle.....	154
9.11	Cumul des rentes.....	156
9.12	Prestations de survivants pas égales aux prestations de vieillesse.....	157

Divers

9.13	Aide sociale et prévoyance professionnelle.....	158
9.14	Changement de plan de prévoyance.....	159
9.15	Comment investir son capital de 2 ^e pilier?.....	160
9.16	Débloquer un petit capital de prévoyance.....	161
9.17	Divorce: pas de partage avant le 1 ^{er} janvier 2000.....	162
9.18	Faut-il faire des rachats à sa caisse de pension?.....	163
9.19	L'accès à la propriété rendu plus difficile.....	165
9.20	Libération du capital pour un bénéficiaire AI.....	166
9.21	Obligation d'affilier aux assurances sociales.....	167
9.22	Où faut-il placer son compte de libre passage?.....	168
9.23	Pas de changement de caisse sans l'accord du personnel.....	169
9.24	Rachat du 2 ^e pilier: possible en tout temps?.....	170
9.25	Remboursement de l'impôt prélevé pour l'encouragement à la propriété.....	171
9.26	Sous-couverture et mesures d'assainissement.....	172

10. Prestations complémentaires (PC)..... 173

10.1	Droit au remboursement des funérailles?.....	174
10.2	Les prestations complémentaires: est-ce rétroactif?.....	175
10.3	Renoncer à une partie de sa fortune.....	176

11. Divers..... 177

11.1	Apprentissage et assurances sociales.....	178
11.2	Congé sabbatique et salaire réduit.....	179
11.3	Conséquences d'un départ définitif de la Suisse.....	182
11.4	Conséquences en cas de retraite anticipée.....	183
11.5	Créer une Sàrl: comment s'y prendre?.....	185
11.6	Créer une Sàrl: conséquences en matière d'assurances sociales.....	187
11.7	Entre indépendant et salarié: le portage salarial.....	189
11.8	Indépendant et assurances sociales: quelle sera ma retraite?.....	191
11.9	Indépendant et retraite: 3 ^e pilier.....	193
11.10	Le prix des séniors.....	194
11.11	Licenciement et assurances sociales.....	196
11.12	Retraite anticipée dans le bâtiment.....	198

Direction de publication..... 200

1.

Assurance-invalidité (AI)

Prestations d'assurance

1.1	Détection précoce: annoncé à l'AI sans son accord!	10
1.2	La contribution d'assistance pour les bénéficiaires de l'AI	11
1.3	Qu'est-ce qu'un placement à l'essai?	13

Rentes

1.4	Activité bénévole et rente AI	14
1.5	Engager un rentier AI dans une entreprise	15
1.6	L'AI accorde une rente et la LPP supprime la sienne!	16
1.7	Les prestations transitoires de l'AI	17
1.8	Plafonnement des rentes dans l'AI	18
1.9	Quand débute le droit à la rente?	19
1.10	Rentier AI et conjoint salarié	20
1.11	Révision de la rente AI: quel impact dans les autres assurances?.....	21

1.1 Détection précoce: annoncé à l'AI sans son accord!

EXEMPLE DE LA PRATIQUE

Cet employé est outré. Son patron vient de l'informer qu'il avait fait une «annonce de détection précoce» à l'AI sans lui demander son accord alors qu'il est en arrêt maladie depuis 2 mois et demi. En a-t-il le droit?



But de l'AI

Un mémento intitulé «Prestations de l'assurance invalidité» (4.01) sur le site www.ahv-iv.ch, résume bien l'objectif de cette assurance: *les prestations visent à prévenir, réduire ou éliminer l'invalidité grâce à la détection et intervention précoces et par des mesures de réadaptation appropriées, simples et adéquates.*

Pourquoi la détection précoce

Lors de sa 5^e révision, l'assurance-invalidité s'est doté d'un nouvel outil: «La détection précoce». C'est un dispositif essentiellement destiné aux personnes en incapacité de travail pour des raisons de santé et qui vise à empêcher qu'elles ne deviennent invalides. Une forme de prévention en somme.

S'il y a risque d'invalidité, la détection précoce permet de communiquer les coordonnées de la personne assurée à l'office AI compétent par voie de formulaire, à condition qu'il y ait risque d'invalidité et incapacité de travail ininterrompue de 30 jours au moins, ou répétition d'absences de courte durée pour raison de santé au cours de l'année.

Qui peut procéder à une telle annonce?

Sont notamment autorisés à faire cette communication:

- La personne assurée ou son représentant légal
- Les membres de la famille faisant ménage commun avec l'assuré
- L'employeur de la personne assurée
- Les médecins traitants
- Les autres assurances sociales, etc.

Faut-il l'accord de l'assuré?

C'est là que réside la différence par rapport à la pratique antérieure à la 5^e révision: les personnes ou institutions qui veulent faire une communication en informent au préalable la personne assurée. Donc pas besoin de l'accord de la personne assurée!

En conclusion

Oui, un employeur a le droit de procéder de la sorte, mais on ne le répétera jamais assez, un employeur «responsable» cherchera à entamer le dialogue avec son employé et lui expliquera la raison d'une telle démarche: maintenir son emploi en sollicitant l'aide de l'AI.

1.2 La contribution d'assistance pour les bénéficiaires de l'AI

EXEMPLE DE LA PRATIQUE



Ce bénéficiaire de rente AI n'arrive pas à s'occuper de son ménage de manière satisfaisante. Il a entendu dire que l'assurance-invalidité avait prévu une mesure dans le but d'aider les personnes comme lui. Mais de quoi s'agit-il au juste?

La contribution d'assistance

Introduite à partir du 1^{er} janvier 2012, cette prestation permet au bénéficiaire d'une allocation pour impotent qui vit ou souhaite vivre à domicile d'engager une personne qui lui fournira l'assistance dont il a besoin. L'objectif principal de la contribution d'assistance est de renforcer l'autonomie de la personne qui en bénéficie, de la responsabiliser et de lui permettre de vivre chez elle.

Quelles sont les conditions à remplir?

Pour obtenir une contribution d'assistance, une personne assurée doit:

- Etre majeure (il existe également une prestation pour les mineurs)
- Bénéficier d'une allocation pour impotent de l'AI
- Vivre chez elle

Quand reconnaît-on le besoin d'aide?

Le besoin d'aide peut être reconnu si la personne assurée nécessite une aide régulière, pendant au moins trois mois, dans les domaines tels que:

- Actes ordinaires de la vie (se vêtir/se dévêtir, se lever, s'asseoir, manger, etc.);
- Tenue du ménage
- Participation à la vie sociale et à l'organisation des loisirs
- Education et garde des enfants
- Exercice d'une activité d'intérêt public ou d'une activité bénévole
- Formation professionnelle initiale ou continue
- Exercice d'une activité professionnelle sur le marché ordinaire de l'emploi
- Surveillance pendant la journée
- Prestations de nuit (surveillance et aide)

Comment procéder?

La contribution d'assistance est destinée à financer uniquement les prestations d'aide fournies par des personnes physiques.

Pour obtenir la contribution d'assistance, il faut:

- Conclure un contrat de travail
- Verser les cotisations sociales (AVS, etc.) selon les dispositions légales, comme pour tout autre emploi
- Que la personne qui fournit de l'aide ne soit pas mariée avec l'assuré, ne vive pas avec lui sous le régime du partenariat enregistré ni ne mène de fait une vie de couple avec lui et ne soit pas un parent en ligne directe.

Pour quel montant et quelle durée?

La contribution d'assistance se monte à CHF 33.20 par heure. Si, en raison du handicap de la personne assurée, l'assistant doit disposer de qualifications particulières pour fournir les prestations requises dans certains domaines, le montant de la contribution d'assistance peut s'élever à CHF 49.80 par heure. Une quantité limitée d'heures, calculée pour chaque cas individuel, est prise en charge.

En conclusion

Il s'agit d'une excellente mesure qui favorise l'autonomie des assurés de cette assurance et qui leur évite un placement en institution spécialisée. Il ne faut donc pas hésiter à déposer une demande auprès de l'assurance-invalidité.

1.3 Qu'est-ce qu'un placement à l'essai?

EXEMPLE DE LA PRATIQUE

Ce rentier AI a entendu qu'il pourrait bénéficier d'un placement à l'essai et voudrait bien savoir de quoi il s'agit.



Le placement à l'essai

Le placement à l'essai permet d'intégrer des personnes assurées dans des entreprises dans le but de permettre à l'employé de démontrer ses compétences.

Durée et coût du placement à l'essai pour l'entreprise

L'assurance peut accorder à l'assuré un placement à l'essai de 180 jours et durant ce temps, l'assuré a droit à une indemnité journalière tandis que les bénéficiaires de rente continuent de toucher leur rente. Le coût est donc neutre pour l'entreprise puisque c'est l'assurance-invalidité qui assume le revenu de l'assuré.

Les contraintes du placement à l'essai

Le placement à l'essai ne fait pas naître de rapports de travail au sens du code des obligations, cependant, certaines dispositions du droit du contrat de travail s'appliquent par analogie.

Par exemple:

- Le devoir de diligence et de fidélité
- Les heures de travail supplémentaires
- La responsabilité du travailleur
- La protection de la personnalité du travailleur
- Les congés et vacances, etc.

Les risques du placement à l'essai et la prestation transitoire

Si l'assuré s'est vu réduire ou supprimer sa rente à la suite d'une mesure de nouvelle réadaptation, l'assuré a droit à une prestation transitoire aux conditions suivantes:

- Au cours des trois ans qui suivent la réduction ou la suppression de sa rente, il présente une incapacité de travail d'au moins 50%
- L'incapacité de travail se prolonge au-delà de 30 jours
- L'assuré a participé, avant la réduction ou la suppression de sa rente, à des mesures de nouvelle réadaptation ou sa rente a été réduite ou supprimée du fait de la reprise d'une activité lucrative ou d'une augmentation de son taux d'activité

En conclusion

Le système est bien pensé et on voit que l'assurance s'efforce de réintégrer les assurés dans le monde du travail plutôt que de les en exclure.

1.4 Activité bénévole et rente AI

EXEMPLE DE LA PRATIQUE



L'époux de cette assurée au bénéfice d'une rente entière de l'AI voudrait savoir si cette dernière pouvait accepter une activité bénévole de 20% ou 30% pour une association caritative. Elle recevrait une contribution mensuelle de CHF 1500.– pour les frais de transport et autre.

Un travail de bénévolat avec contribution aux frais peut-il remettre en cause la rente AI ainsi que la rente LPP?

Salaires sociaux pour l'assurance-invalidité selon les directives CIIAI

On entend par «salaire social» (prestation sociale bénévole) des prestations versées par l'employeur à la personne assurée alors qu'en raison d'une capacité de travail réduite, celle-ci ne peut manifestement pas fournir la contrepartie correspondante du point de vue quantitatif ou qualitatif.

Frais d'obtention du revenu pouvant être déduits du revenu selon les directives CIIAI

- Tous les frais qui sont imposés durablement, de par l'invalidité, pour l'obtention de ce revenu
- Les frais doivent être justifiés objectivement, documents à l'appui. Ils doivent être directement ou indirectement imputables à l'invalidité. La personne assurée les assume elle-même car ils ne sont pas couverts par l'assurance sociale ou privée
- Des frais permanents liés à l'invalidité, par exemple les moyens pour se rendre au lieu de travail (frais d'utilisation d'un véhicule personnel, d'abonnement de train ou d'accompagnement)
- Les frais visant le maintien de la capacité de gain (traitement médical et/ou médicamenteux régulier)
- Les frais de logement et de soins

La rente AI

Il ne faut pas oublier que l'assurance invalidité encourage l'exercice d'une activité lucrative ou non pour les bénéficiaires de rente, cela pour deux raisons. Tout d'abord, cela permet à la personne de compléter ses revenus qui sont souvent assez modeste. Ensuite, cela permet également de maintenir un contact «social» qui est important pour sa qualité de vie. Normalement, la prévoyance se calque sur la décision de l'assurance-invalidité, ce qui ne devrait pas poser de problème non plus à ce niveau.

En conclusion

Il vaut mieux demander confirmation à l'assurance-invalidité et comment elle évalue une telle situation, mais en principe, cela ne devrait pas remettre en cause le droit à la rente entière de cette assurée.

1.5 Engager un rentier AI dans une entreprise

EXEMPLE DE LA PRATIQUE



Une entreprise souhaiterait engager le bénéficiaire de rente d'invalidité entière, à raison de 30% et en matinée. Quelle est la rémunération idéale à appliquer dans une telle situation? Est-ce que CHF 700.– par mois serait acceptable ou cela pourrait-il pénaliser la personne?

La capacité résiduelle de gain

Penser qu'un rentier AI n'a pas le droit de travailler ni de réaliser un revenu, c'est bien mal connaître le système puisqu'on parle d'incapacité de gain et non d'incapacité de travail. L'incapacité de gain est rarement totale, puisque la rente entière est versée à partir d'une incapacité de gain de 70%, ce qui laisse à l'assuré une capacité de gain résiduelle de 30%.

Le montant du salaire versé et la rémunération «idéale»

Pour savoir quel est le montant de salaire que peut verser une entreprise, il faut d'abord tenir compte des aptitudes de la personne à effectuer une tâche donnée, le temps qu'il lui faut pour cela et la qualité du travail qui en résulte. Si l'on examine la situation sous l'angle de l'assuré, il est clair qu'un salaire d'une certaine ampleur pourrait remettre en question le montant de sa rente.

Exemple

Cet assuré gagnait CHF 60 000.–/an avant de rencontrer des problèmes de santé. Depuis, sa capacité de gain n'atteint plus que CHF 35 000.–/an. Sa perte de revenu s'élève donc à CHF 25 000.–/an.

Manque à gagner CHF 25 000.– (CHF 60 000 – CHF 35 000)

Salaire sans perte CHF 60 000.–

L'invalidité est ici de 41,6%

Salaire versé par l'employeur CHF 37 000.–

Manque à gagner CHF 23 000.– (CHF 60 000 – CHF 37 000)

L'invalidité passe ici à 38,3%

La tolérance selon l'article 31 de la loi sur l'assurance invalidité (LAI)

Si un assuré, ayant droit à une rente, perçoit un nouveau revenu ou que son revenu existant augmente, sa rente n'est révisée que si l'amélioration du revenu dépasse CHF 1500.–/an. Ici, il ne serait pris en considération que CHF 35 500.–, ce qui entraîne un manque à gagner de CHF 24 500.–, soit une invalidité de 40,8%.

En conclusion

Lorsque l'on sait que les rentes sont versées à partir d'une invalidité de 40% au moins, on comprendra que la limite est parfois ténue. En voulant bien faire, on peut alors pénaliser la personne concernée.

1.6 L'AI accorde une rente et la LPP supprime la sienne!

EXEMPLE DE LA PRATIQUE



Ce rentier AI a été mis au bénéfice d'une rente d'invalidité ainsi que d'une rente de rattachement par sa caisse de pension depuis quelques jours, à la suite de problèmes de santé. Il s'étonne du fait que la rente accordée par sa caisse de pension allait être supprimée. Comment faut-il se défendre dans une telle situation?

L'octroi d'une rente dans le régime de l'assurance-invalidité

L'assurance-invalidité n'octroie pas de rente avant que le délai de carence d'une année soit écoulé. Et parfois, il faut des années avant que l'AI ne statue sur un cas, ce qui peut engendrer des situations financières délicates pour certains assurés qui n'ont d'autre alternative que de s'adresser à l'aide sociale. Pas très agréable comme situation.

La rente de rattachement

Pour remédier à ce genre de problème, certaines caisses de pension ont prévu une «rente de rattachement» qu'on appelle parfois aussi «rente pont AI». Le règlement de la caisse de pension de ce rentier prévoit en effet qu'une rente de rattachement lui soit accordée jusqu'à ce que l'AI intervienne à son tour pour le versement d'une rente.

Lorsque l'AI s'est prononcée pour l'octroi d'une rente d'invalidité, la rente de rattachement ne se justifie plus et l'assurance de la prévoyance professionnelle va en principe la supprimer, ce qui s'est vraisemblablement passé pour ce rentier.

Fin de la rente de rattachement, début du droit à la rente d'invalidité

Les conditions d'octroi en matière de rente d'invalidité sont identiques à celles de l'AI, car ont droit à des prestations d'invalidité les personnes qui sont invalides à raison de 40% au moins au sens de l'AI, et qui étaient assurées lorsqu'est survenue l'incapacité de travail dont la cause est à l'origine de l'invalidité.

Aucune pénalité

En lisant de manière attentive la lettre adressée par la caisse de pension, on comprend que la rente transitoire est supprimée au profit d'une rente d'invalidité, sans que cela n'entraîne de pénalité pour l'assuré.

En conclusion

Plus de peur que de mal dans ce cas, mais cela démontre combien il est important de lire attentivement le courrier qui nous est adressé afin de comprendre les enjeux de la communication entre l'assureur et l'assuré que nous sommes tous en puissance ...

1.7 Les prestations transitoires de l'AI

EXEMPLE DE LA PRATIQUE



Ce rentier AI a suivi une mesure de nouvelle réadaptation de l'assurance invalidité. Au terme de ladite mesure, l'assurance a réduit sa rente de moitié. Il est très inquiet et demande comment cela se passera s'il devait faire une rechute?

Qu'est-ce qu'une nouvelle mesure de réadaptation?

Le principe fondamental de l'AI est «la réadaptation prime la rente». De ce fait, les personnes assurées suivent en général des mesures de réadaptation qui vont leur permettre de rétablir, d'améliorer ou de sauvegarder leur capacité de gain. Pendant la mise en œuvre de mesures de nouvelle réadaptation, la rente continue à être versée en lieu et place de l'indemnité journalière. Dans des cas particuliers, une indemnité journalière de l'AI peut être versée.

Depuis le 1^{er} janvier 2012, date d'entrée en vigueur de la révision 6a, l'assurance-invalidité souhaite favoriser encore plus la réinsertion des bénéficiaires de rentes. Pour ce faire, il s'agit de vérifier systématiquement, pour toutes les rentes en cours, si les assurés présentent un potentiel de réinsertion ou de réadaptation, dans le but de les réduire ou de les supprimer.

Exemple de nouvelle mesure de réadaptation

Le placement à l'essai (pour une durée maximum de 6 mois), mesure qui permettra à l'employeur de mettre à l'essai une personne qui reçoit une rente AI, sans engagement et sans risque puisqu'aucun salaire n'est versé par l'employeur. *Voir aussi «Qu'est-ce qu'un placement à l'essai?» (1.3).*

Prestation transitoire (art. 32 LAI)

Si, après une diminution (ou suppression) de la rente, l'assuré rencontre à nouveau des problèmes de santé, il aura droit à une prestation transitoire aux conditions suivantes:

- Au cours des trois ans qui suivent la réduction ou la suppression de sa rente, il présente une incapacité de travail d'au moins 50%
- L'incapacité de travail se prolonge au-delà de 30 jours
- L'assuré a participé, avant la réduction ou la suppression de sa rente, à des mesures de nouvelle réadaptation au sens de l'article 8a ou sa rente a été réduite ou supprimée du fait de la reprise d'une activité lucrative ou d'une augmentation de son taux d'activité

Montant des prestations transitoires

La prestation transitoire correspond à la différence entre la rente en cours et celle que l'assuré percevrait si sa rente n'avait pas été réduite ou à la rente que l'assuré percevrait si sa rente n'avait pas été supprimée.

En conclusion

Les prestations transitoires protègent l'assuré en cas d'incapacité de travail après la reprise d'une activité soutenue par l'assurance-invalidité pendant une période maximale de 3 ans.

1.8 Plafonnement des rentes dans l'AI

EXEMPLE DE LA PRATIQUE

Les rentes pour enfant de l'assurance-invalidité de 40% sont-elles versées indépendamment du nombre d'enfants? Et l'ensemble des rentes est-il plafonné à 90% du revenu dont l'assuré est privé?



Surindemnisation

La loi sur l'assurance invalidité, à son article 43, précise que le Conseil fédéral édicte des prescriptions destinées à empêcher qu'un cumul de prestations de l'assurance-invalidité ne conduise à une surindemnisation. Le détail de cet article est à rechercher dans la loi sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA).

Que dit la LPGA au sujet de la surindemnisation?

Il y a surindemnisation dans la mesure où les prestations sociales légalement dues dépassent, du fait de la réalisation du risque, le gain dont l'assuré est présumé avoir été privé, c'est-à-dire 100% au plus du dernier revenu.

Exemple

Gain assuré	CHF 5000.–
Rente d'invalidité	CHF 1800.–
Rentes d'enfants (40%)	CHF 2160.– (3 enfants = 3 rentes de CHF 720.– chacune)
Total des prestations	CHF 3960.–

C'est accepté car le montant des rentes ne dépasse pas le 100% du revenu assuré.

Quelle assurance limite ses prestations à 90%?

L'assurance-accidents, en vertu de son article 20 LAA, prévoit de limiter ses prestations lorsque l'assuré a droit à une rente de l'assurance-invalidité ou à une rente de l'assurance-vieillesse à 90%.

Quant à la prévoyance professionnelle, la loi précise que l'institution de prévoyance **peut** réduire les prestations d'invalidité et de survivants dans la mesure où, ajoutées à d'autres revenus à prendre en compte, elles dépassent 90% du gain annuel dont on peut présumer que l'intéressé est privé. Cela signifie qu'il faudra consulter le règlement de la caisse de pension pour savoir si l'institution de prévoyance limite ou non ses prestations à 90%.

En conclusion

On l'aura compris: tant qu'on ne dépasse pas le salaire assuré, l'assurance-invalidité n'y verra aucun inconvénient. Par contre, l'assurance-accidents et la prévoyance professionnelle considèrent la situation de manière différente. Vive les assurances sociales!

1.9 Quand débute le droit à la rente?

EXEMPLE DE LA PRATIQUE



Il y a quelques jours, une assurée a été mise au bénéfice d'une rente, cela à partir du 1^{er} janvier 2012 alors qu'elle est à l'aide sociale depuis près de 18 mois. Comment est-il possible de percevoir une telle prestation si l'on n'exerce pas d'activité professionnelle? Et comment vivre avec un si faible revenu?

Assurance-invalidité

L'assurance-invalidité examine le moment de la survenance de l'invalidité qui remonte, selon toute vraisemblance, au mois de janvier 2011. Il est possible que la bénéficiaire de rente travaillait à cette époque et que c'est à ce moment là que ses problèmes de santé se sont déclarés.

Délai de carence

Avant d'entrer en matière pour l'octroi d'une rente, l'AI va examiner si l'assurée remplit les conditions énumérées ci-après de manière cumulatives (art. 28 LAI):

- Sa capacité de gain ou sa capacité d'accomplir ses travaux habituels ne peut pas être rétablie, maintenue ou améliorée par des mesures de réadaptation raisonnablement exigibles
- Elle a présenté une incapacité de travail (art. 6 LPGA) d'au moins 40% en moyenne durant une année sans interruption notable
- Au terme de cette année, elle est invalide à 40% au moins

L'assurance a donc commencé le versement de la rente une année après le début de l'invalidité, comme la législation actuelle le prévoit.

Assurance prévoyance professionnelle

Il convient de contacter l'assureur de prévoyance professionnelle afin de savoir s'il y a une intervention possible de sa part. Effectivement, il est probable que cette personne, alors qu'elle exerçait une activité professionnelle, ait également été assurée à ce régime.

Prestations complémentaires

Enfin, si pour une raison ou une autre, les prestations accordées en raison de l'invalidité de cette personne devaient être insuffisantes, il est toujours possible de déposer une demande de prestations complémentaires, ce qui lui permettrait d'obtenir un revenu lui accordant une existence décente.

En conclusion

L'invalidité est bien prise en charge dans le système social suisse, même s'il n'est pas facile d'obtenir un droit à la rente, la priorité étant la reconversion plutôt que l'octroi d'une rente dans le système de l'assurance-invalidité.

1.10 Rentier AI et conjoint salarié

EXEMPLE DE LA PRATIQUE

Ce bénéficiaire de rente AI va se marier. Sa future épouse bénéficie d'un salaire confortable et possède une villa. Risque-t-il de voir sa rente diminuer? Il a entendu que quelque chose avait changé avec la 6^e révision de l'AI.



Principe de l'invalidité

Si l'on se réfère à la notion de l'invalidité telle que la LPGA la définit à son article 8, on notera *qu'est réputée invalidité l'incapacité de gain totale ou partielle qui est présumée permanente ou de longue durée*. Précisions encore qu'une rente d'invalidité n'est accordée que si la capacité de gain ou d'accomplir les travaux habituels ne peut être rétablie, maintenue ou améliorée par des mesures de réadaptation raisonnablement exigibles.

La fortune du conjoint

Le fait que le conjoint soit salarié ou fortuné n'est pas un critère pour l'évaluation de la rente en ce qui concerne la prestation de rente de l'assurance-invalidité. Donc ce qui peut inciter l'AI à modifier/changer la rente, c'est la **capacité de gain** d'un assuré.

Révision de la rente

Il est par contre vrai que l'AI pourrait revoir le dossier de cet assuré, non parce qu'il se marie, mais parce que c'est le but de la 6^e révision que de chercher à savoir si les assurés ont une capacité de gain résiduelle ou pas. Comment évaluer la capacité de gain résiduelle? Notamment par un placement à l'essai. *Voir aussi à ce propos «Qu'est-ce qu'un placement à l'essai?» (1.3).*

En conclusion

La fortune du conjoint n'influence pas le niveau de la rente d'un assuré. Quant à la 6^e révision, c'est plutôt au niveau de la réinsertion qu'elle pourrait déployer ses effets, l'idée étant de permettre aux plus d'assurés possibles de réintégrer le marché du travail.