

Point de situation sur les dispositifs d'Epargne Salariale et Retraite en lien avec les mesures exceptionnelles Covid-19

Questions/Réponses

Au regard du contexte, ces informations ne sont pas figées et restent évolutives.

A ce titre, notez que l'article 11, I. 6° de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 habilite le gouvernement, conformément à l'article 38 de la Constitution, à prendre par ordonnances dans un délai de 3 mois à compter de la publication de la présente loi, toute mesure, pouvant entrer en vigueur, si nécessaire, à compter du 12 mars 2020, afin, entre autres, « *d'assurer la continuité des droits des assurés sociaux et leur accès aux soins et aux droits, en prenant toute mesure dérogeant aux dispositions du code de la sécurité sociale [...] pour adapter les conditions d'ouverture, de reconnaissance ou de durée des droits relatifs à la prise en charge des frais de santé et aux prestations en espèces des assurances sociales ainsi que [...] des droits à la protection complémentaire en matière de santé* ».

En complément, nous attirons particulièrement votre attention sur le fait que notre analyse tient compte du droit applicable à date, susceptible d'évolutions rapides compte tenu de la situation. Nous nous efforçons de vous apporter les informations les plus récentes et fiables.

1- Est-ce que le chômage partiel est considéré comme une suspension du contrat de travail ?

Oui : Les salariés en activité partielle restent liés à leur employeur par leur contrat de travail.

Selon l'article L.5122-1 du Code du travail, le **contrat de travail des salariés** placés en activité partielle (généralement dénommé « chômage partiel ») **est suspendu** pendant les périodes où ils ne sont pas en activité. En pratique, le contrat de travail est suspendu pendant les heures chômées.

L'activité partielle n'entraîne donc pas une rupture du contrat de travail.

2- Quelles sont les prestations versées dans les conditions actuelles ?

En pratique, les salariés perçoivent une indemnité compensatrice horaire (appelée « indemnité d'activité partielle »), correspondant à une part de leur rémunération antérieure.

Cette indemnité n'a pas la qualité d'un salaire au regard du droit des cotisations de sécurité sociale. Elle est en revanche soumise à l'impôt sur le revenu et à la CSG et CRDS aux taux respectifs de 6,2 et 0,5%.

⇒ En principe, sauf disposition conventionnelle ou engagement unilatéral de l'Employeur plus favorable, cette indemnité est égale à **70% de leur rémunération brute par heure chômée** (soit un taux de remplacement correspondant à environ 84% de la rémunération nette horaire)¹.

¹ La rémunération prise en compte est celle servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L.3141-24 ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

- ⇒ Par exception, l'indemnité d'activité partielle est égale à **100 % de sa rémunération nette** si le salarié suit une action de formation au cours des heures chômées.
- ⇒ Elle est versée par l'employeur et intégrée au bulletin de paie

A NOTER : Jusqu'à présent, l'Etat et Pôle emploi reversaient aux entreprises une partie de l'indemnité, afin de diminuer leur reste à charge.

Le décret du 25 mars 2020 (n° 2020-325) aménage ce dispositif d'activité partielle.

Une fois le recours à l'activité partielle validé par la DIRECCTE, l'Etat et Pôle emploi versent désormais une **allocation plafonnée à 70% de la rémunération horaire brute, dans la limite de 4,5 SMIC**. Le niveau de l'indemnité perçue par le salarié reste inchangé.

3- Est-ce que cette indemnité, versée par l'employeur aux salariés, est soumise à charges sociales ?

Non : Par application des articles L. 5122-4, L. 5422-10 et L. 5428-1 du Code du travail, cette indemnité d'activité partielle est :

- ⇒ **Exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale** définie aux articles L.136-1-1 et L.242-1 du CSS.
- ⇒ Exonérée du versement forfaitaire sur les salaires.
- ⇒ Toutefois, en application des articles L. 131-2, L. 242-13 et D. 242-12, al. 2 du code de la sécurité, certains bénéficiaires de l'indemnité d'activité partielle, notamment les non-résidents français et les assurés soumis au régime d'Alsace Moselle, devront s'acquitter d'une cotisation d'assurance maladie d'un taux de 2,80 %.

Sur le bulletin de salaire, l'indemnité de chômage partiel est assujettie à :

- La CSG au taux de 6,2% en tant que revenu de remplacement
- La CRDS au taux de 0,50%

Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25% de l'indemnité versée (application d'un abattement de 1,75% pour frais professionnels).

Sous conditions de revenus, les salariés peuvent bénéficier d'un taux de CSG réduit à 3,80%, voire d'une exonération.

Important : Les prochains décrets associés à la loi d'urgence pourraient inclure des modifications susceptibles d'être apportées à ce dispositif (CSG/CRDS).

4- L'indemnité de chômage partiel est-elle soumise à l'impôt sur le revenu ?

Oui : L'indemnité versée par l'employeur aux salariés entre dans le calcul de l'assiette de l'impôt sur le revenu, dans la catégorie des traitements, salaires, pensions et rentes viagères (Code général des impôts, art. 79).

5- Les garanties de prévoyance ainsi que les cotisations aux régimes de retraite supplémentaire (Article 83 du CGI) doivent-elles être maintenues aux salariés percevant une indemnité d'activité partielle ?

❖ D'un point de vue URSSAF :

Par principe, l'exonération du financement patronal d'un régime de protection sociale complémentaire bénéficie aux garanties « collectives et obligatoires ».

La Direction de la sécurité sociale considère que :

« Le bénéfice des garanties mises en place dans l'entreprise **doivent être maintenues** au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien, total ou partiel, de salaire
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ».

cf. circulaire n° DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009 (fiche n° 7).

La question est donc de savoir si l'indemnité d'activité partielle entre dans ce champ d'application et oblige l'employeur au maintien des garanties et du financement patronal des cotisations prévoyance et retraite supplémentaire (les circulaires préconisent en tout état de cause le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non rémunéré, sans pour autant que l'absence de maintien en pareille hypothèse remette en cause le caractère collectif et obligatoire du régime).

A ce jour, cette question n'est pas tranchée, certains pourraient répondre par la négative dans la mesure où l'indemnité n'a pas la qualité de salaire soumis à charges sociales et ne représente pas une Indemnité Journalière (IJ).

❖ **Notre position :**

Nous considérons que **dans le cadre d'un contrat collectif et obligatoire, le régime doit être maintenu pour bénéficier du traitement social « de faveur ».**

Notre position est fondée sur le contenu d'une lettre-circulaire « questions-réponses » n° 2011-036 du 24 mars 2011 aux termes de laquelle l'ACCOSS considère que le régime, et donc le financement patronal y afférent, doit être maintenu durant les périodes de suspension de contrat de travail indemnisée en tout ou partie par l'employeur. A ce titre, le Q/R prend pour exemple, notamment, les périodes de suspension du contrat de travail en cas de chômage partiel.

Cette doctrine n'ayant pas de valeur contraignante, il s'agit donc d'une interprétation que nous proposons. Néanmoins, l'ACOSS précise expressément qu'elle a été élaborée en concertation avec la Direction de la sécurité sociale.

Nous pensons donc que l'employeur doit maintenir aux salariés percevant une indemnité d'activité partielle le bénéfice des garanties des régimes de prévoyance et de retraite supplémentaire et le financement patronal des cotisations pour ces mêmes régimes.

A NOTER : Il est important d'obtenir confirmation auprès des compagnies d'assurance que celle-ci suivent ce raisonnement. **Dans le cas où Henner intervient comme courtier de votre dispositif de retraite, ces confirmations sont en cours d'obtention par nos équipes, cf. question N° 8**

6- Les paiements de cotisations obligatoires des contrats de retraite supplémentaire peuvent-ils être reportés pour l'ensemble des bénéficiaires y compris les salariés percevant une indemnité d'activité partielle ?

Comme indiqué, notre préconisation demeure de **maintenir les investissements réguliers de cotisations aux régimes de retraite supplémentaire**.

Pour autant, et compte tenu d'une situation exceptionnelle, certaines entreprises envisagent un report des paiements de cotisations à l'assureur.

Dans ce cas, l'entreprise doit impérativement :

- **Obtenir l'accord préalable de l'organisme assureur** quant au décalage de paiement des primes périodiques
- **Organiser une communication claire auprès des salariés bénéficiaires**, et le cas échéant du **Comité Social et Economique**.

Ces deux conditions respectées, le report de paiement pourra être organisé pour les cotisations relatives aux 1ers voire 2èmes trimestres en fonction de l'évolution de la situation sanitaire et économique.

En tout état de cause, **un tel report implique de régler les cotisations à terme et au plus tard dans l'année fiscale de référence** afin qu'elles soient comptabilisées dans l'enveloppe fiscale et sociale disponible au titre de l'exercice 2020.

A NOTER :

- ✓ **Dans le cas d'une participation des salariés bénéficiaires au financement des cotisations obligatoires**, il est réalisé un précompte sur salaire de la part relative aux cotisations. En cas de report des investissements par l'organisme assureur, il conviendra de supprimer auprès du gestionnaire de paie, le temps de la suspension des investissements, les montants précomptés sur salaire.
- ✓ À la suite des publications d'ordonnances faisant suite à la Loi d'urgence, les CSE et/ou représentants du personnel pourront être sollicités à distance (télé ou visio-conférence). Les délais de prévenance seront très probablement réduits.

7- Quelle est l'assiette de cotisations aux régimes de protection sociale et de retraite supplémentaire pendant la période de maintien de salaire ?

Pour rappel, l'indemnité d'activité partielle est exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale définie aux articles L.136-1-1 et L.242-1 du CSS. Il convient donc de se référer à la définition proposée au sein du régime d'entreprise et du contrat d'assurance prévoyance ou retraite supplémentaire :

1^{ère} Hypothèse : le contrat définit l'assiette de cotisations par référence aux éléments de rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale par référence à l'article L. 242-1 du CSS.

⇒ *Ces clauses posent un problème en pratique. En effet, pour mémoire, l'indemnité d'activité partielle n'étant pas assujettie aux cotisations de sécurité sociale, l'assiette des primes du contrat d'assurance sera fortement diminuée, voire nulle en cas d'activité partielle « totale ».*

❖ Notre position

Nous pensons, pour les raisons que nous venons de développer, que **cette indemnité doit être prise en compte et intégrée dans l'assiette des cotisations des contrats**. Paradoxalement, un tel maintien pourrait générer un risque URSSAF théorique puisque l'entreprise n'applique pas expressément l'assiette de cotisations déterminée par son acte de formalisation ; encore faudrait-il qu'un inspecteur URSSAF estime un redressement nécessaire dans l'environnement économique et social actuel.

De ce fait, il est nécessaire d'obtenir la position de votre assureur.

A NOTER : Les équipes HENNER et BRH travaillent actuellement au recensement des positions de chacune des organismes d'assurance partenaires. En fonction de votre situation nous serons à même de prendre contact avec les directions des assureurs concernés pour analyser les cas particuliers.

2^{nde} Hypothèse : Le contrat précise que les éléments de rémunération entrant dans l'assiette de calcul des primes d'assurance sont définis par référence aux revenus pris en compte pour la détermination de l'assiette de l'impôt sur le revenu.

⇒ Dans ce cas, l'indemnité sera prise en compte dans le calcul de l'assiette de cotisations du contrat.

8- Les salariés placés dans une situation d'activité partielle et percevant une indemnité versée par leur employeur doivent-ils cotiser aux régimes d'assurance vieillesse de base et AGIRC-ARRCO ?

❖ Dans le cadre du régime général Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV)

Les indemnités d'activité partielle sont exonérées de cotisations de sécurité sociale, y compris donc des cotisations d'assurance vieillesse du régime de base.

En revanche, l'indemnité pour activité partielle est prise en compte en vue de l'ouverture du droit à pension.

❖ Dans le cadre des régimes complémentaires (AGIRC/ARRCO)

L'article 67 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017, instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire, prévoit l'attribution d'avantages en matière de prévoyance complémentaire ouvre droit à l'attribution de points de retraite complémentaire.

Le bénéfice des points de retraite complémentaire est subordonné à deux conditions :

- d'une part, que les périodes de chômage partiel soient indemnisées ;
- d'autre part, l'attribution de point s'effectue à compter de la 61ème heure chômées par année civile.

Ces points, attribués sans contrepartie de cotisation, sont intégralement à la charge de l'AGIRC – ARRCO.

Les heures d'activité partielle auprès de plusieurs employeurs successifs, sont cumulées afin d'apprécier la condition de 60 heures.

Les droits inscrits au titre de la période d'activité sont calculés au regard des déclarations de l'employeur et à partir d'une majoration des rémunérations acquises au cours de la période durant laquelle le chômage partiel a été indemnisé.

Pour votre parfaite information, le calcul se présente comme suit :

Majoration = rémunération annuelle x (nombre d'heures de chômage partiel-60) / (heures majorées par l'AGIRC-ARRCO (1820) – nombre d'heures de chômage partiel) = montant de la majoration

Points AGIRC- ARRCO à attribuer = (montant de la majoration x taux de calcul des points en fonction de la tranche de rémunération) / valeur d'achat du point) = Nombre de points attribués

9- En tant qu'employeur, quelles sont mes obligations concernant la Participation et ou l'Intéressement à verser en 2020 à mes salariés ?

L'ordonnance parue le 26 mars 2020 au journal officiel (n° 2020-322 du 25 mars 2020) permet aux entreprises de **décaler le traitement des opérations collectives de Participation et d'Intéressement jusqu'au 31 décembre 2020 sans paiement d'intérêts de retard.**

En pratique, le versement et l'affectation sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué des sommes attribuées en 2020 est reporté jusqu'au 31 décembre 2020.

Cette disposition est ouverte aux entreprises de toutes tailles et de tous secteurs.

Néanmoins, nous tenons à rappeler que les teneurs de comptes Epargne Salariale ont depuis plusieurs années mis en place une possibilité de traitement des opérations par voie dématérialisée.

Il serait donc tout à fait possible de maintenir, avec l'accord de votre teneur de comptes, les calendriers d'investissements prévus initialement.

L'envoi des avis d'options pourrait se faire par voie électronique et, le recueil des réponses de salariés, via application ou site internet dédiés.

A NOTER :

Malgré les Plans de Continuité d'Activité et autres dispositions d'aménagement des conditions de travail (télétravail...) prévues par les sociétés de gestion et compagnie d'assurance en charge de la tenue des comptes et de la gestion financière de vos plans d'épargne et régimes de retraite supplémentaire, nous recommandons vivement de privilégier les outils en ligne pour toutes transactions plutôt que de contacter les plateformes téléphoniques potentiellement saturées de vos prestataires.

Les équipes HENNER se tiennent à votre disposition si vous aviez des questions spécifiques pratiques ou techniques au sujet de vos dispositifs d'Epargne Salariale.

10- La Loi d'urgence, ses ordonnances et décrets sont-ils appelés à modifier certaines dispositions prévues par la récente Loi « PACTE » notamment en matière d'Epargne Salariale et de Retraite ?

Non, Toutes les dispositions de la loi « PACTE » sont maintenues à ce jour.

Ainsi, le nouveau Plan d'Epargne Retraite (PER) bénéficie toujours des régimes de faveur fiscaux et sociaux (réduction du forfait social à 16% dans certaines conditions, déductibilité de l'assiette imposable des versements volontaires salariés, cas de déblocages anticipés dont achat de résidence principale ou sortie en capital pour les avoirs issus de versement personnels).

Dans un environnement économique complexe et impliquant la recherche d'économies de tous types, il est important de rappeler que la transformation des contrats de retraite supplémentaire (Article 83) en PER Obligatoire permet une économie de 4 points de forfait social pour chaque euro versé par l'employeur sous forme de cotisations obligatoires (sous réserve du respect des conditions prévues par la Loi PACTE : l'allocation de l'épargne doit être affectée, dans les conditions posées par le CMF, à l'acquisition de parts de fonds comportant au moins 10 % de titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne en actions destiné au financement des petites et moyennes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire).

A NOTER (concernant les entreprises proposant des dispositifs d'Actionnariat Salarié) :

Les entreprises sont dans **l'obligation d'organiser l'élection des représentants des porteurs de parts du(des) FCPE(s) d'actionnariat salarié avant le 1er janvier 2021.**

L'évolution de la composition des conseils de surveillance est une disposition de la loi Pacte du 22 mai 2019 qui a déjà été adoptée. L'organisation des élections des représentants des porteurs de parts des FCPE d'actionnariat salarié **devra donc bien avoir lieu avant la fin de l'année 2020.**

A l'instar des modalités prévues pour la tenue des Assemblées Générales d'actionnaires, **nous recommandons de mettre en place des systèmes de votes à distance par voie électronique** respectant les obligations légales prévues.

Pour toutes questions relatives aux domaines de l'Actionnariat Salarié, de l'Epargne Salariale et de la Retraite collective, nous vous invitons à vous rapprocher de votre contact habituel au sein des équipes HENNER ou, par mail, à l'attention d'Aurélien Fortier, Consultant Senior (afortier@henner.fr).