

Point de situation sur les dispositifs de Protection sociale 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. Elle 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.
- ⇒ 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.
- ⇒ Elle est intégrée au bulletin de paie.



A noter Actuellement L'Etat et Pôle emploi reversent aux entreprises une partie de l'indemnité, afin de diminuer leur reste à charge. Le Décret du 25 Mars 2020 (n°2020-325), ainsi que l'ordonnance du 27 Mars 2020 (n°2020-346) aménagent le dispositif d'activité partielle. Une fois le recours au dispositif d'activité partielle validé par la DIRECCTE, l'Etat et Pôle emploi versent une allocation égale à 70% de la rémunération horaire brute, dans la limite de 4,5 SMIC. Le niveau de l'indemnité perçue par le salarié resterait inchangé.

3- Est-ce que cette indemnité versée par l'employeur 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 sociale, 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%.

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.

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 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 (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).

Pour l'instant 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 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 protection sociale complémentaire et le financement patronal des cotisations pour ces régimes.



Il est Important d'obtenir confirmation auprès des compagnies que celles-ci suivent ce raisonnement (cf. question N° 7).

6- Devons-nous vérifier que les actes juridiques prévoient systématiquement que le maintien des couvertures est acquis en cas de suspension dès lors qu'il y a maintien partiel ou total du salaire ?

En principe les actes juridiques reprennent les termes des circulaires *précitées*.

Pour l'instant les actes ne doivent pas être modifiés.

A admettre que l'acte de formalisation du régime ne contienne pas de clause en cas de suspension du contrat de travail des salariés, ou contienne une clause qui ne mentionne pas l'hypothèse de l'activité partielle, le bénéfice du régime et du financement patronal doit être tout de même maintenu.

Attendons une éventuelle position de la DSS à ce sujet pour apprécier s'il faut éventuellement modifier les actes qui n'organisent pas le maintien du régime en pareille hypothèse.

7- Quelle est l'assiette de cotisations aux régimes de protection sociale 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 faut se référer à la définition du régime d'entreprise et du contrat de Prévoyance :

1 ° 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 être intégrée dans l'assiette des cotisations du contrat.

Toutefois il est nécessaire d'avoir la position de l'assureur.

A NOTER : nous travaillons actuellement au recensement des positions de chaque organisme d'assurance partenaire. En fonction de votre situation nous serons à même de prendre contact avec les directions des assureurs concernés pour analyser les cas particuliers.

2 ° Hypothèse : le contrat de prévoyance précise que les éléments de rémunération entrant dans l'assiette de la prime 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- Quelle est l'assiette permettant de calculer la base des prestations en cas d'arrêt de travail ? En cas de décès ?

Pour les contrats comportant une définition autonome par rapport à l'assiette des cotisations, il faut distinguer les hypothèses suivantes :

- a. Le contrat ne prévoit pas de reconstitution de la rémunération en cas de suspension du contrat de travail liée à l'activité partielle :
 - si l'assiette des prestations ne prend pas en compte l'indemnité d'activité partielle, les prestations diminueront de manière substantielle (voire seront nulles en cas d'activité partielle totale pendant une longue durée),
 - si l'assiette des prestations prend en compte l'indemnité d'activité partielle, les prestations diminueront dans des proportions modérées (là encore il faut apprécier s'il est fait référence aux indemnités soumises à l'impôt ou aux cotisations de Sécurité sociale) ;
- b. Le contrat prévoit la reconstitution de la rémunération en cas de suspension du contrat de travail liée à l'activité partielle. Dans ce cas, le montant des prestations versées aux salariés mis en activité partielle restera inchangé.

A noter : la question du maintien de la couverture sociale complémentaire appelle à des considérations politiques, économiques ; de nouvelles mesures gouvernementales sont en cours de négociation. Des extensions de garanties pourront être prévues.

Peut-être sera-t-il envisagé d'étendre le dispositif de portabilité des droits prévoyance et frais de santé au cas de la suspension de contrat de travail liées à ces circonstances particulièrement de Covid-19 ?

9- L'arrêt de travail « garde d'enfants » : Pouvez-vous confirmer qu'il se traite comme un arrêt de travail classique ?

S'agissant de la prise en charge par l'Assurance Maladie :

Pour rappel : le droit à l'arrêt de travail est encadré, pour en bénéficier le salarié doit remplir certaines conditions :

- Les enfants doivent avoir moins de 16 ans le jour du début de l'arrêt de travail ;
- Les enfants doivent être scolarisés dans un établissement fermé ou être domiciliés dans une des communes concernées (remarque : disposition antérieure au confinement) ;
- Un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail (le salarié doit fournir à son employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à le demander à cette occasion) ;
- L'entreprise ne doit pas pouvoir mettre l'employé en télétravail (l'arrêt de travail doit être la seule solution possible sur cette période).

Ces arrêts sont pris en charge par la Sécurité sociale comme un arrêt de travail usuel. Néanmoins, le droit aux indemnités journalières de Sécurité sociale pourra être ouvert sans que soient remplies les conditions de durée d'activité ou de contributivité minimales. Les délais de carence ne sont pas non plus appliqués dans ce cas, afin de permettre le versement des indemnités journalières de Sécurité sociale dès le premier jour d'arrêt.

S'agissant de la prise en charge par les régimes de Prévoyance complémentaire :

Depuis l'annonce du confinement généralisé, dans le cadre des régimes de Prévoyance complémentaire, les assureurs s'orientent vers une non prise en charge des arrêts non justifiés médicalement.

10- Quid des cas particuliers des contrats qui seraient en relais mensualisation ?

Le contrat intervient en relais comme s'il s'agissait d'un contrat classique, sous réserve, bien évidemment, de la définition de l'assiette des prestations prévues par le contrat.

Pour toutes questions complémentaires, nous vous invitons à vous rapprocher de votre interlocuteur habituel au sein du Groupe Henner.