



ARTICLE

LOI DU 17 JUIN 2020 : QUELLES NOUVELLES MESURES URGENTES EN PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE ET RÉMUNÉRATIONS COLLECTIVES ?

Droit du travail et de la protection sociale | 22/06/20 | Boris Léone-Robin

SCIENCES DE LA VIE & SANTÉ

La crise sanitaire a été propice en France à l'avènement de nombreuses mesures sociales temporaires cherchant principalement à adapter des dispositifs existants à la situation exceptionnelle. En droit social, cela s'est essentiellement matérialisé par des modifications imposées par le recours massif à l'activité partielle.

Fruit de plusieurs semaines de discussions devant le Parlement, une nouvelle loi multi-matières vient d'être publiée : la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne (JO du 18 juin 2020).

Trois mesures intéressent plus particulièrement le domaine de la protection sociale complémentaire et des rémunérations collectives :

- les deux premières aménagent les conséquences du recours à l'activité partielle en terme de droits à retraite et de protection sociale complémentaire d'entreprise, sujets qui avaient donné lieu à des débats depuis le début de l'état d'urgence sanitaire et,
- la dernière donne force de loi à une mesure évoquée depuis plusieurs mois, et ce sans aucun lien réellement avec l'épidémie de Covid19 : la mise en place unilatérale de l'intéressement dans les entreprises de moins de 11 salariés.

Retraite et activité partielle (article 11)

Depuis le début de l'état d'urgence sanitaire, plusieurs analyses s'opposaient en matière d'acquisition de trimestres de droit à retraite pour le régime général de la sécurité sociale. Certains y voyaient là un simple « oubli » du législateur quand d'autres considéraient que cela n'avait quasiment aucune incidence.

Une chose était certaine : le code de la sécurité sociale n'assimilait pas expressément les périodes d'activité partielle à du temps de travail effectif pour l'acquisition de trimestres.

C'est désormais chose faite. La loi du 17 juin 2020 précise que « à titre exceptionnel, sont prises en considération en vue de l'ouverture du droit à pension (...) les périodes comprises entre le 1er mars 2020 et le 31 décembre 2020 » pendant lesquelles les salariés ont perçu l'indemnité d'activité partielle ».

Un décret en Conseil d'état est annoncé pour préciser cette mesure.

Couvertures de protection sociale complémentaire d'entreprise (article 12)

La disposition assez exceptionnelle par son contenu répond aux vœux de certaines organisations syndicales mais aussi aux positions de place des organisations professionnelles des assureurs de ce secteur, tout en tenant compte des difficultés économiques des entreprises et en palliant l'absence de protection sociale complémentaire des salariés placés en activité partielle.

Organisation des couvertures et de leur financement en cas d'activité partielle (entre le 12 mars et le 31 décembre 2020)

- Alors que les salariés en activité partielle voient leur contrat de travail suspendu, la loi affirme le maintien pour ces salariés des avantages de protection sociale collective d'entreprise que sont la prévoyance, la complémentaire santé mais également, plus généralement, des indemnités ou primes de départ en retraite ou de fin de carrière, ou le chômage[1] peu important ce que prévoient l'acte fondateur de ces avantages (accord collectif, référendum, décision unilatérale écrite) et le contrat d'assurance corrélé.

En cas de non-respect par l'entreprise de cette règle légale à l'égard de tout ou partie des salariés placés en activité partielle, l'employeur encourt un **redressement de charges sociales par l'Urssaf** qui viendrait procéder à un contrôle d'assiette sur cette période.

- Par ailleurs, la loi explicite une incertitude qui avait donné lieu à plusieurs pratiques de marché sur le financement de ces régimes et les prestations lorsque ceux-ci étaient calculés en fonction de la rémunération soumise à cotisations de sécurité sociale.

En effet, pour certains de ces régimes, les cotisations et les prestations (principalement des couvertures de prévoyance



et d'indemnités de fin de carrière) sont calculées en pourcentage d'une rémunération définie le plus souvent par référence à l'assiette de cotisations de sécurité sociale ou de CSG-CRDS des revenus d'activité.

Or, les salariés en activité partielle perçoivent de leur employeur une indemnité d'activité partielle qui est, elle, exonérée de cotisations de sécurité sociale et soumise à la CSG-CRDS aux taux applicables aux revenus de remplacement.

Afin de disposer d'une assiette de **cotisations** permettant le maintien des garanties prévu par cette loi, et d'une assiette de **prestations**, le texte indique que **ces deux assiettes restent définies** selon les dispositions prévues à l'acte fondateur et au contrat d'assurance (par exemple, prise en compte des 12 ou 3 derniers mois précédant une incapacité de travail) mais en substituant aux revenus d'activité, **l'indemnité brute mensuelle due en application de l'article L. 5122-1 du Code du travail, effectivement perçue au cours de l'activité partielle**. Une question peut être soulevée : l'indemnité complémentaire versée par l'employeur est-elle également concernée ?

Pour toutes les entreprises ou les branches professionnelles qui auraient décidé de calculer l'assiette de cotisations et prestations **sur une base supérieure** à l'indemnité d'activité partielle stricto sensu (par exemple en retenant un salaire habituel reconstitué), il conviendra de **modifier** la convention collective, l'accord collectif, le référendum ou la décision unilatérale écrite et de **faire modifier**, par voie d'avenant, le contrat d'assurance, pour le cas spécifique des salariés en activité partielle.

Ces dérogations aux dispositions communément applicables et le fait que soient ainsi créées des différences de traitement entre salariés en activité normale et salariés en activité partielle (que cela soit sur l'assiette de calcul de la cotisation ou sur la détermination de la prestation voire sur l'institution d'un partage de la cotisation employeur/salarié qui serait plus favorable aux salariés) ne remettront pas en cause l'exonération sociale et ne feront **pas courir de risque d'un redressement par l'Urssaf**.

Mesures favorables aux entreprises quant au paiement des cotisations d'assurance finançant les garanties des salariés en activité partielle (entre le 12 mars et le 15 juillet 2020, puis le 31 décembre 2020)

Pour aider les entreprises fragilisées par la situation économique due à la pandémie, la loi leur permet de demander à leur organisme assureur (uniquement de prévoyance ou complémentaire santé ou chômage) un report du paiement des cotisations au titre de la couverture des salariés en activité partielle. Le report ou l'échéancier accepté par l'assureur est accordé sans frais ni pénalités.

Par ailleurs, dans la mesure où une entreprise ne réglerait pas les cotisations d'assurance, la loi interdit aux assureurs de déclencher la procédure de suspension des garanties puis de résiliation du contrat pour non-paiement des primes d'assurance – et ce, jusqu'au 15 juillet 2020.

Ainsi tout organisme assureur qui aurait initié une telle procédure devra la stopper.

Enfin à compter du 16 juillet, les délais de paiement proposés par les assureurs ne peuvent amener les entreprises à devoir régler plus de deux échéances par règlement, tous les arriérés devant être réglés d'ici le 31 décembre 2020.

Intéressement et TPE (article 18)

Annoncé depuis plusieurs mois par le Ministre de l'économie et des finances, Bruno Le Maire, la loi du 17 juin permet dorénavant la mise en place de l'intéressement de manière unilatérale dans les entreprises de moins de 11 salariés :

- dépourvues de délégué syndical ou de membre élu de la délégation du personnel du Comité social et économique et,
- à condition qu'aucun accord d'intéressement ne soit applicable ni n'ait été conclu dans l'entreprise depuis au moins cinq ans avant la date d'effet de la décision unilatérale.

L'employeur mettant en place l'intéressement unilatéral doit informer les salariés par tous moyens.

Il est intéressant de relever que l'intéressement mis en place dans ce cadre peut être d'une durée comprise entre un et trois ans. Alors que cette possibilité de prévoir un accord d'intéressement inférieur à 3 ans est limitée, en cas de conclusion d'un accord d'intéressement négocié, jusqu'au 31 août 2020 à titre expérimental, faut-il y voir l'amorce d'une pérennisation de cette durée dérogatoire ?

Conclusion

La loi du 17 juin 2020 devrait être l'une des dernières lois prévoyant des dispositions spécifiques et ciblées à la période de l'état d'urgence sanitaire.

A n'en pas douter, la période qui s'ouvre, dite de « déconfinement » devrait donner lieu à de nombreuses mesures en matière de protection sociale et de rémunérations. Les annonces quasi quotidiennes en matière d'épargne salariale promettent déjà une activité intense sur ces sujets.



[1] Il est dommage d'avoir exclu les garanties de retraite supplémentaire alors même que l'article 10 de la loi prévoit une validation des périodes d'activité partielle au titre de la retraite de base et que la réglementation Agirc-Arrco prévoit également une validation de ces périodes au niveau du régime de retraite complémentaire.
