

a travaillé moins de 12 mois, précédant le premier jour d'activité partielle de l'entreprise (par exemple période du 1<sup>er</sup> mars 2019 au 29 février 2020). Un taux horaire est obtenu en **divisant** ce montant de référence par la **durée légale** ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat, pour déterminer le taux horaire de ces primes.

### **Les éléments exclus du taux horaire**

Le ministère du Travail exclut du calcul du taux horaire les **heures supplémentaires** et leurs **majorations**. Pourtant, selon le Code du Travail, l'assiette de l'indemnité d'activité partielle reste la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés (*C. trav., art. R. 5122-18, al. 1*), qui inclut les heures supplémentaires. C'était d'ailleurs la version retenue par la fiche n° 6 de la circulaire du 12 juillet 2013 n° 2013-12 sur l'activité partielle, dont l'appli-

cation vient d'être écartée par le ministère du Travail (la liste des fiches de la circulaire qui sont écartées évolue rapidement; pour la consulter rendez-vous sur le site du ministère du Travail).

D'autres éléments de rémunération occasionnels ou exceptionnels sont par ailleurs exclus du calcul du taux horaire de manière plus traditionnelle :

- les primes ou indemnités ayant le caractère de **remboursement de frais professionnels**;
- la **prime d'intéressement**;
- la **prime de participation**;
- les primes qui ne sont pas affectées par la mise en activité partielle;
- la **prime exceptionnelle** de pouvoir d'achat.

### **Le montant de l'indemnité et de l'allocation**


Le calcul de l'indemnité, que le questions-réponses illustre par deux exemples, repose sur un taux horaire global

qui correspond à l'addition du taux horaire de base et des taux horaires liés aux éventuelles primes et éléments de rémunération variable. Son montant est égal au produit de **70 %** de ce **taux global par le nombre d'heures chômées** ouvrant droit à l'allocation.

Le ministère du Travail rappelle que le montant de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur est égal à celui de l'indemnité d'activité partielle et qu'elle est **plafonnée** à 70 % de 4,5 Smic horaire brut, c'est-à-dire **31,98 € par heure chômeée**. ■

Questions-réponses relatif au dispositif exceptionnel d'activité partielle, version à jour au 10 avril 2020

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR :**  
[liaisons-sociales.fr](http://liaisons-sociales.fr)

 Retrouvez votre revue en avant-première sur [liaisons-sociales.fr](http://liaisons-sociales.fr)

## MALADIE

# Quel est impact de l'activité partielle sur la couverture santé et prévoyance? L'avis de N. Jean-Marie, avocate

**Le placement en activité partielle de 8,7 millions de salariés (à la date du 15 avril 2020) dans le cadre de la crise du Covid-19 soulève nombre d'interrogations en matière de couverture prévoyance et santé. Nelly Jean-Marie, avocate associée chez Avanty Avocats, apporte son éclairage sur les effets de l'activité partielle sur les cotisations dues, le maintien des garanties, le calcul des prestations, etc.**

### **Quel est le problème global posé par la suspension des contrats de travail pour cause d'activité partielle concernant la couverture santé et prévoyance ?**

Cette période de crise sanitaire, totalement inédite, génère des questions qui ne sont pas forcément nouvelles, mais qui ne se sont jamais posées simultanément avec une telle ampleur et dont la résolution implique, au-delà des débats juridiques, de mesurer les enjeux économiques qui en découlent. S'agissant des **couvertures** santé et prévoyance d'entreprise, une des premières questions a été de savoir **si elles devaient être maintenues, malgré la suspension de contrat** de travail générée par la mise en place de l'activité partielle. En effet,

lorsque le contrat de travail est suspendu, les éléments essentiels qui le constituent sont, en principe, également suspendus. Tel est le cas de la prestation de travail promise qui n'est temporairement plus effectuée par le salarié, de même que la rémunération habituellement due par l'employeur, sauf dispositions contraires...

**Au vu du contexte actuel, une réponse négative pouvait difficilement être apportée.** Ne pas maintenir les couvertures santé et prévoyance de salariés empêchés de travailler, précisément en raison d'une épidémie susceptible d'affecter leur santé et celle de leurs proches, aurait été un non-sens absolu. En outre, rappelons que l'activité partielle peut aussi bien se traduire par des périodes totalement chômées (fermeture complète de l'entreprise ou de l'établissement), que partiellement travaillées (réduction d'activité). L'absence de maintien semblerait *a fortiori* inconcevable pour des personnes alternant des périodes travaillées et chômées au cours d'un même mois, de la semaine, voire au cours d'une même journée. Pour autant, sur le **plan strictement juridique**, la **question n'est pas d'une évidence absolue** puisqu'**aucune disposition législative ou réglementaire** ne traite de l'incidence de la suspension du

contrat de travail sur le sort des régimes de protection sociale d'entreprise.

### **Le maintien des garanties collectives santé et prévoyance est-il possible malgré la suspension du contrat de travail consécutive à l'activité partielle? À défaut, l'entreprise s'expose-t-elle à un risque Urssaf?**

Le **maintien** est parfaitement possible et peut s'organiser contractuellement si besoin. En réalité, ce n'est d'ailleurs pas tant le principe du maintien qui pose problème en soi, mais plutôt ses modalités d'application.

Compte tenu de l'urgence de la situation et des enjeux en cause, une **position commune** a été dégagée le **8 avril dernier**, par le centre technique des institutions de prévoyance (CTIP), la Fédération française de l'assurance (FFA), et la Fédération nationale de la mutualité française (FNMF). Ces derniers s'accordent à considérer qu'il est « essentiel que les **salariés en chômage partiel** puissent **continuer à bénéficier** d'une **couverture** complémentaire santé et prévoyance (incapacité, invalidité, décès) ». Au-delà de ces considérations, le **maintien s'impose** à tout le moins **d'un point de vue « Urssaf »**. La **Direction de la sécurité sociale**, dont la doctrine a été reprise dans la plupart des régimes et contrats

d'assurance, a posé le **principe** d'un **maintien** des couvertures, **dès lors** que le salarié perçoit un **maintien de salaire**, ou des **indemnités journalières complémentaires** (IJC) financées au moins pour partie par l'employeur (*Circ. DSS du 30 janvier 2009*). Le régime spécifique d'indemnisation de l'activité partielle aboutit à verser au salarié un revenu de remplacement (égal en principe à 70 % de la rémunération brute, sous réserve de respecter le taux horaire du Smic net). Il ne s'agit ni d'un salaire à proprement parler, ni d'IJC. La position précitée de la DSS ne permettait donc pas à elle seule de trancher le débat.

En 2011, l'Acoss a néanmoins publié un questions-réponses affirmant que les **régimes devaient bien être maintenus en cas de chômage partiel** (*Lettre-circ. Acoss du 24 mars 2011*).

Même si elle n'est pas juridiquement opposable, cette doctrine a le mérite d'exister et s'avère largement appliquée en pratique. En tout état de cause, on imagine mal les inspecteurs de l'Urssaf ne pas suivre l'interprétation émanant de l'Acoss en pareille circonstance.

### **En matière de prévoyance, les cotisations sont souvent calculées sur la rémunération soumise à cotisations sociales. Existe-t-il un risque quant à la perception ou non des cotisations par les organismes complémentaires du fait de l'absence d'assujettissement à cotisations de sécurité sociale de l'indemnité d'activité partielle ?**

Il existe une **multitude de clauses contractuelles** définissant de manières différentes l'assiette des cotisations et des prestations dues en matière de prévoyance. Parmi elles, certaines renvoient aux salaires entrant dans l'assiette des cotisations sociales (au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale), d'autres à l'assiette retenue sur le plan fiscal.

Dans la mesure où l'indemnité d'activité partielle n'est pas assujettie à cotisations sociales, mais soumise à l'impôt sur le revenu, une **interprétation stricte** des contrats pourrait conduire certains à **s'abstenir de payer** les cotisations habituellement prélevées sur les salaires. Mais une telle position pourrait bien avoir ses **limites en pratique**.

Si l'on se réfère à la doctrine de la DSS, il est prévu que « sauf si le système prévoit un maintien de la garantie à titre gratuit » : d'une part, « la contribution de l'employeur, calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié, doit être maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée » ; d'autre part, « le salarié dont le contrat de travail est suspendu doit acquitter la

## // Conférence Liaisons

### ► **Contrôle URSSAF, nouvelles modalités de contrôle**

En présentiel ou connecté à distance en live

Le **mercredi 27 mai 2020**, de 9 h 00 à 17 h 00, Liaisons sociales vous propose une journée de synthèse, en présentiel ou connecté à distance en live, pour faire le point complet sur l'actualité réglementaire en matière de contrôle Urssaf : comment se préparer à un contrôle ? Quelles sont les nouvelles modalités de contrôle ? Les postes de redressement les plus contrôlés ?

À la tribune, seront présents Gisèle Ruesz-Villena, de l'Urssaf Île-de-France, et Xavier Pignaud, avocat associé, Rigaud Avocats.

Pour plus d'informations :  
[www.wk-formation.fr/conferences](http://www.wk-formation.fr/conferences)  
Tél. : 09 69 32 35 99

part salariale de la cotisation, calculée selon les règles prévues par le régime ». Autrement dit, **les textes n'envisagent pas**, à date, de **maintien à titre gratuit**, comme c'est le cas en matière de portabilité lorsque le contrat de travail est rompu et que les salariés sont pris en charge par le régime d'assurance chômage « classique » (*via Pôle emploi*). Dans certains cas, l'**absence de cotisations** pourrait entraîner un **déséquilibre** de l'opération d'assurance susceptible de générer à terme des augmentations tarifaires, faute de réserves suffisantes pour absorber le déficit technique. Autrement dit, l'entreprise et les salariés risquent de payer plus tard l'économie de l'instant.

Enfin, il faut anticiper l'**incidence**, potentiellement très sensible, sur les **prestations** dues en cas de sinistre. En effet, l'assiette retenue pour le calcul des prestations est très souvent liée à l'assiette retenue pour le calcul des cotisations alimentant le contrat. Ainsi, faute de cotisations perçues sur les indemnités d'activité partielle, l'organisme assureur pourrait en déduire une baisse, voire une absence de prestations dues le moment venu.

### **Fort de ce constat, quelles solutions juridiques sont envisagées à ce jour ?**

Afin de continuer à assurer le maintien des garanties, la **position** des trois familles d'**organismes assureurs**, diffusée le 8 avril dernier, indique que les **assiettes** de cotisations « **doivent inclure** les **indemnités** versées au titre de l'**activité partielle**, dès lors que les dispositions contractuelles ou conventionnelles ne prévoient pas de dispense partielle ou totale de cotisations ».

Pour les **couvertures « frais de santé »**, cela ne génère *a priori* **pas de difficultés particulières** dès lors que la plupart des contrats prévoient une contribution exprimée forfaitairement ou en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Pour les **contrats prévoyance**, la position se justifie en opportunité pour les raisons déjà évoquées. Sous réserve de dispositions *ad hoc*, **certaines cas** mériteront néanmoins un **aménagement contractuel, voire une mise à jour des accords collectifs**, référendaires ou décisions unilatérales de l'employeur formalisant les régimes.

Il faudra également déterminer le **traitement social** appliqué à ces **cotisations** de protection sociale qui sont assises, non plus sur un revenu d'activité, mais sur un revenu de remplacement.

À cet égard, on rappellera que le réseau des Urssaf a concédé le fait que les éventuelles majorations de l'indemnité d'activité partielle (au-delà des 70 %) se verraient appliquer le même traitement que celle-ci en tant que revenu de remplacement (donc uniquement la CSG/CRDS au taux global 6,7 %). En considérant que l'accessoire suit le principal, le même raisonnement pourrait s'appliquer en théorie.

### **Nombre de prestations de prévoyance s'appuient sur une moyenne de la rémunération des 12 derniers mois, la baisse de revenus engendrée par le passage à l'activité partielle peut-elle être compensée ?**

Là encore, une **diversité de pratique contractuelle** peut être constatée sur le marché de l'assurance. Certains contrats prévoient la prise en compte des salaires perçus avant la suspension, ce qui permet de neutraliser l'incidence de l'activité partielle. D'autres font référence aux 12 derniers mois ; dans ce cas, une baisse est à prévoir en l'état, mais peut s'avérer plus ou moins importante en fonction de la durée effective de chômage partiel. Enfin, on peut identifier certaines clauses, plus rares, qui réduisent considérablement la période de calcul en retenant seulement les trois derniers mois ; ici l'incidence sera très sensible sur la prestation (par exemple, dans le cas extrême d'un salarié en

chômage partiel au cours des mois de mars, avril, mai, et qui subirait une invalidité ou un décès en juin...).

Afin de prévenir ces situations et compenser ces effets négatifs, il serait **souhaitable**, selon le cas, **d'aménager le calcul des prestations en amont**, en organisant au besoin le paiement de cotisations sur une base reconstituée, en particulier si les réserves existantes ne semblent pas suffisantes.

### **Les entreprises ou les branches doivent-elles mettre en place de tels mécanismes ?**

**Certains employeurs** n'auront pas réellement le **choix** et devront mener cette réflexion, dès lors qu'ils sont conventionnellement **tenus** de garantir à leurs salariés en chômage partiel des **prestations calculées sur une base pleine**. Il en est ainsi dans l'accord de branche

«Syntec» qui prévoit que «les entreprises s'assureront auprès de leur(s) organisme(s) que les salariés positionnés en activité partielle bénéficieront de la même couverture de prévoyance et de complémentaire santé mise en place dans l'entreprise qu'en période d'activité normale». Ces salariés «verront leur salaire reconstitué comme s'ils avaient travaillé [...]».

Il faut donc **prêter une attention particulière à l'étendue des éventuelles obligations conventionnelles**, qu'elles soient le fruit des négociations au niveau de la branche ou au sein même de l'entreprise (qui peut aussi être à l'origine d'usages ou d'engagements unilatéraux). Ces obligations préexistantes devront également être **confrontées aux positions de l'administration** prises dans l'urgence. On notera, par exemple, celle relative à la concomitance des arrêts

maladie «classiques» et la mise en place de l'activité partielle. Le document «questions/réponses» régulièrement mis à jour par le ministère du Travail, prévoit que le complément employeur, versé en plus de l'indemnité journalière de sécurité sociale, «s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70 % du salaire brut». Selon l'administration, le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt. Cette limitation poursuit une certaine logique, mais il n'est dit qu'elle ait été anticipée dans le cadre des contrats d'assurance actuels, sans compter les paramètres à effectuer en paie qui ne vont pas de soi pour atteindre l'objectif recherché. ■

## HANDICAPÉS

# Covid-19 : les mesures de l'Agefiph pour soutenir l'emploi des personnes handicapées

**«Les personnes en situation de handicap sont très exposées aux risques sanitaires et professionnels liés à la pandémie du Covid-19», souligne l'Agefiph dans un communiqué de presse du 6 avril. Pour faire face aux conséquences sociales de la crise sanitaire, l'Association a donc créé et adapté des aides financières et services à destination des travailleurs handicapés et des employeurs.**

Une aide de **1 000 €** par poste de travail pour faire face aux coûts liés au **télétravail** d'un salarié handicapé, une aide de **1 500 €** pour certains **travailleurs indépendants** handicapés, un diagnostic «soutien à la sortie de crise»... Ce sont quelques-unes des mesures exceptionnelles annoncées par l'Agefiph, le 6 avril 2020, pour aider les travailleurs handicapés et les employeurs durant l'épidémie de coronavirus.

«Ces **mesures exceptionnelles**, pour un coût évalué à 23 millions d'euros, sont valables rétroactivement à compter **du 13 mars 2020, et jusqu'au 30 juin 2020**» et «d'autres adaptations de l'offre de service et d'aides financières sont à l'étude, en lien avec l'ensemble des partenaires de l'Agefiph, pour apporter au cours des prochains mois les soutiens nécessaires aux personnes en situation de handicap et aux entre-

prises et continuer à faire progresser ensemble l'emploi des personnes handicapées», précise l'Agefiph.

### **Assouplissement du traitement des demandes d'aides**

Pendant la crise sanitaire, l'Agefiph «simplifie le traitement des demandes d'aides financières et l'accès à ses services pour tenir compte des difficultés particulières que peuvent rencontrer les personnes handicapées et les entreprises». En effet, pour les demandes transmises à partir du 13 mars, la **rétroactivité** est **permise** et les délais de transmission des justificatifs dont le terme échoit pendant la période de confinement sont assouplis. «L'Agefiph interviendra ainsi [...] jusqu'au 30 juin, pour tous les dossiers dont l'action a été réalisée (facture réglée) depuis le 13 mars», est-il indiqué.

Par ailleurs, l'Association **encourage**, quand cela est possible, **l'envoi par mail des demandes** «pour assurer l'arrivée rapide des dossiers et pallier les difficultés de circulation du courrier et du confinement».

### **Aides à destination des employeurs**

Les **prélèvements automatiques** de la **contribution** versée en 2020 à l'Agefiph pour 2019, dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), sont **reportés de trois mois**,

de fin mars à fin juin 2020 (v. le dossier pratique -Handi., emploi- n° 21/2020 du 31 janvier 2020). 9 500 entreprises ayant choisi cette option au moment de la télédéclaration sont concernées. «En complément, l'Agefiph, avec l'accord des services de l'État, a décidé de **prolonger la validité des attestations 2018** de conformité à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) jusqu'à la mi-juin», est-il précisé.

Par ailleurs, une aide financière pouvant atteindre **1 000 € par poste de travail** est créée afin de «prendre en charge, de manière exceptionnelle, les coûts liés au **télétravail**» des salariés en situation de handicap. Elle doit permettre «la continuité de l'activité de l'entreprise lorsque l'employeur est tenu d'organiser le travail à distance et qu'il n'a pas mis en place antérieurement de mesure de télétravail». L'Association indique qu'«elle concerne notamment le matériel informatique, le mobilier et les connexions internet, et comprend le coût d'un ordinateur, d'un grand écran, d'une liaison internet, et les coûts de transport et d'installation éventuels.»

### **Aides pour les travailleurs handicapés...**

L'Agefiph peut prendre en charge le **remboursement** des frais de **transport**, d'**hébergement** et de **restauration** des salariés ou travailleurs indépendants