

Actualités sociales, mode d'emploi

09 juin 2020



Attention : Ce texte est une synthèse des informations fournies par les sites web du gouvernement, seuls canaux de référence irremplaçables.

Retraite et activité partielle totale

En cas d'activité partielle totale (pas d'heures travaillées), pour un mois, un salarié ne perçoit pas de salaire mais uniquement une indemnité sur laquelle il ne paye pas de cotisations retraite.

Au niveau de la retraite de base (SS)

Comme le salarié ne cotise pas, il n'acquiert pas de trimestre. Cependant il suffit de cotiser en 2020 à hauteur d'un salaire ou d'un revenu professionnel au moins égal à 1.522,50 € (150 fois le Smic horaire fixé à 10,15 €) pour valider un trimestre, de 3.045 € pour en valider deux, de 4.567,50 € pour en valider trois et de 6.090 € pour en valider quatre.

Il n'y a donc normalement aucun impact à ce niveau. Par contre, si cette année devait être dans les 25 meilleures années, alors il y aura une baisse du salaire moyen des 25 meilleures années.

Au niveau des caisses de retraites complémentaires

Les périodes d'activité partielle subies par un salarié lui permettent effectivement d'acquérir des points de retraite complémentaire **Agirc-Arrco**, sans contrepartie de cotisations, à condition que les périodes sans activité aient été indemnisées par l'employeur ET que leur durée dépasse 60 heures dans l'année civile.

Le nombre de points attribués est obtenu à l'aide de cette formule :

$$\frac{(\text{salaire non versé du fait de l'absence d'activité} \times \text{Taux de calcul des points})}{\text{Prix d'achat d'un point}} = \text{nombre de points.}$$

L'employeur doit délivrer une attestation d'indemnisation à chaque salarié et la transmettre à la caisse **Agirc-Arrco**.

L'indemnité complémentaire au-delà de 4,5 Smic est soumise à cotisations

À compter du 1er mai et de façon dérogatoire au principe de non-assujettissement aux cotisations de l'indemnité d'activité partielle, lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du Smic, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité dans les conditions définies aux articles [L.136-1-1](#) et [L.242-1](#) du Code de la sécurité sociale. ([Ord. 22-4-2020, art. 5](#) ; [Ord. 27-3-2020 modifiée, art. 11](#)).

Pourquoi 3,15 fois la valeur du SMIC horaire ?

La législation a très rapidement dit que le montant maximal de l'indemnité d'activité partielle était de 4,5 fois le SMIC brut, sur lequel on applique une prise en charge à hauteur de 70% ; donc $4,5 \times 70\% = 3,15$ Et $3,15 \times 10,15\text{€}$ (valeur du SMIC horaire) = 31,97 €

Donc, à compter du 1er mai, si la somme du taux horaire de l'indemnité légale et du taux horaire de l'indemnité complémentaire est supérieure à 31,97 €, la part complémentaire de l'employeur est alors soumise aux cotisations de sécurité sociale ainsi qu'à la CSG-CRDS sans écrêtement.

Attention, si l'employeur verse uniquement l'indemnité légale (70 % de la rémunération) et que le montant est supérieur à 31,97 €, celle-ci sera totalement exonérée de cotisations.

Heures supplémentaires régulières (prévues dans le contrat)

Depuis l'ordonnance du 22 avril 2020, les heures supplémentaires résultant de l'application d'un accord collectif ou d'une convention individuelle en heures (à la semaine, au mois ou à l'année) sont désormais indemnisables au titre de l'activité partielle. Ainsi, les HS qui sont spécifiées dans un contrat peuvent rentrer dans le calcul des demandes de prise en charge de l'activité partielle.

Par ailleurs, comme l'activité partielle s'étend jusqu'à 35 heures, celles-ci bénéficient de l'exonération de charges sociales - sauf la CSG et a CRDS dans la limite de 31,97 € (soit 10,15 € x 4,5 x 0,7).

En revanche, les HS non contractualisées dans le contrat de travail, mais apparaissant sur le bulletin de paye, ne peuvent pas être prises en compte dans le calcul de l'activité partielle. **Il est donc important de bien vérifier ce qui est noté dans les contrats de travail de vos salariés.**

Élections, date butoir

RAPPEL : Les entreprises ayant 11 salariés et plus pendant 12 mois consécutifs devaient avoir organisé les élections des membres du CSE (Comité Social et Economique) avant le 31 décembre 2019.

Cependant, de nombreuses structures étaient ou sont en retard. Du fait de la crise du Covid-19, le gouvernement vient de décaler les dates butoirs.

Il y a deux possibilités :

- Si les élections étaient engagées avant le 3 avril, le processus est décalé jusqu'au 31 août. Il reprendra donc le 1er septembre.
- Si les élections n'étaient pas engagées avant le 3 avril, alors le processus doit être enclenché entre le 24 mai et le 31 août au plus tard.

SANCTIONS : Durant le confinement, une tolérance a été acceptée mais les DIRECCTE (Inspection du travail) ont reçu l'ordre de recommencer les contrôles. Le défaut d'organisation des élections (et non la carence de CSE du fait de l'absence de candidats) peut avoir de lourdes conséquences dont :

- Une amende de 7500 € par salarié concerné et une peine de prison pouvant aller jusqu'à un an de prison.
- L'illégalité des procédures nécessitant l'avis du CSE comme le DUER, licenciement économique...

Prime PEPA

Cette prime peut être attribuée par accord collectif d'entreprise ou de groupe ou sur décision unilatérale. Elle peut être versée en une ou plusieurs fois. En l'absence d'accord d'intéressement, elle est exonérée de cotisations sociales et d'impôts sur le revenu dans la limite de 1000 €.

Dès lors que le document à l'origine de la prime fonde celle-ci sur l'exposition des salariés aux conditions de travail liées à Covid-19, seuls les salariés s'étant déplacés pour aller effectuer le travail dans les conditions habituelles peuvent en bénéficier.

Selon les précisions ministérielles apportées récemment, les salariés absents pour maladie, accident, maternité, chômage partiel, télétravail, peuvent être écartés du bénéfice de cette prime.

Puisque la note de service à l'origine de la prime n'est pas obligatoirement déposée aux Prud'hommes ou à la Direction du Travail, il est indispensable que cette note de service ait une date certaine pour être produite à l'URSSAF lors d'un contrôle (affichage, compte-rendu de la réunion du CSE, etc.).