

CONTENU :

- Le niveau de prise en charge de l'activité partielle revu à la baisse au 1er juin
- « Les CSE ne seront pas épargnés par la crise du Covid-19 », estime l'ANCSE
- Covid-19 : l'impact de la crise sur l'épargne salariale



Bulletin Numéro 2

COVID-19

- **Le niveau de prise en charge de l'activité partielle revu à la baisse au 1er juin**

Le niveau de prise en charge de l'activité partielle revu à la baisse au 1er juin.

Dans l'objectif « d'accompagner la reprise de l'activité », le ministère du Travail annonce que la prise en charge de l'activité partielle par l'État et l'Unédic sera réduite à 85 % de l'indemnité versée au salarié et ce, à compter du 1er juin 2020, dans un communiqué diffusé le 25 mai 2020. Cette mesure sera mise en œuvre par décret.

Pour favoriser le maintien dans l'emploi durant la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, le dispositif de l'activité partielle a été renforcé, notamment par une prise en charge à 100 % par l'État et l'Unédic de l'indemnité réglementaire versée au salarié au titre des heures non travaillées.

Le 28 avril dernier, lors de la présentation du plan national de sortie progressive du confinement, le Premier ministre avait toutefois annoncé que le dispositif serait « progressivement adapté » à partir du 1er juin 2020 afin d'accompagner la reprise d'activité, tout en protégeant les secteurs professionnels qui demeureraient fermés.

À l'approche de la deuxième phase du déconfinement, et alors que « l'activité économique reprend progressivement dans la majeure partie des secteurs d'activité », le ministère du Travail a ainsi annoncé, le 25 mai, qu'un prochain décret limiterait à 85 % le niveau de prise en charge, par l'État et l'Unédic, de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié. La mesure ne concernera pas les secteurs d'activité les plus impactés par la crise sanitaire.

Niveau de prise en charge réduit à 60 % du salaire brut...:

L'indemnité versée au salarié restera inchangée.

Pendant la période d'activité partielle, il continuera à percevoir 70 % de sa rémunération brute (environ 84 % du salaire net), et au minimum le Smic net (soit 8,03 € par heure).

En revanche, pour ce qui concerne l'employeur, la prise en charge de cette indemnité par l'État et l'Unédic sera de 85 % de l'indemnité versée au salarié, la limite de 4,5 Smic demeurant inchangée. « Les entreprises seront ainsi remboursées de 60 % du salaire brut, au lieu de 70 % précédemment ».

Cette diminution de la prise en charge n'affectera pas tous les secteurs d'activité.

Les secteurs « faisant l'objet de restrictions législatives ou réglementaires particulières en raison de la crise sanitaire », continueront à bénéficier d'une prise en charge à 100 %, assure le communiqué.

Le tourisme, la restauration ou la culture devraient ainsi très probablement continuer à bénéficier d'une prise en charge intégrale.

Cette modulation permet ainsi « d'encourager la reprise d'activité dans les secteurs qui ne subissent plus de contraintes à la reprise, tout en préservant les secteurs qui demeurent fermés ou très impactés par les mesures sanitaires, et en garantissant le même niveau d'indemnisation pour les salariés », explique le ministère du Travail.

Cette évolution du dispositif sera mise en œuvre par un prochain décret. Celui-ci sera publié après l'adoption du projet de loi relatif à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, actuellement en cours d'examen au Parlement. Ce projet de loi, débattu au Sénat les 26 et 28 mai, prévoit d'adapter le dispositif d'activité partielle au contexte de reprise de l'activité économique en fonction des caractéristiques des entreprises, de leur secteur d'activité ou des catégories de salariés concernés.



Bulletin Numéro 2

« Les CSE ne seront pas épargnés par la crise du Covid-19 », estime l'Association Nationale des CSE

COVID-19

Frappés par la crise du Covid-19, selon l'ANCSE, les CSE doivent se préparer et anticiper sans attendre les conséquences de la situation sur leurs ressources et leurs prestations.

Quelle est l'assiette de calcul des budgets de fonctionnement et des activités sociales et culturelles du CSE ?

La masse salariale sert tant au calcul du budget de fonctionnement du CSE qu'à celui de la subvention allouée au titre des activités sociales et culturelles.

Sauf accord collectif, engagement unilatéral ou usage plus favorable, le montant du budget de fonctionnement est égal à 0,20 % de la masse salariale brute (0,22 % dans les entreprises de plus de 2000 salariés).

Pour le budget des ASC, à défaut d'accord d'entreprise, le pourcentage de la masse salariale brute versé par l'employeur ne peut pas être inférieur à celui retenu l'année précédente (C. trav., art. L. 2312-81).

Auparavant, c'était le compte 641 du plan comptable - « rémunérations du personnel » - qui servait de référence pour le calcul de la masse salariale. Mais par deux arrêts du 7 février 2018, la Cour de cassation a abandonné cette référence au compte 641 et a précisé que, sauf disposition plus favorable, la masse salariale brute est désormais constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en vertu de l'article L.242-1 Code de la sécurité sociale.

Ne sont donc pas prises en compte :

- les rémunérations versées aux salariés mis à disposition et ce, quand bien même ils seraient « intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail que constitue l'entreprise pour laquelle ils sont mis à disposition
- les provisions sur congés payés, les indemnités légales et conventionnelles de licenciement et les indemnités de retraite ;
- les sommes attribuées au titre d'un accord d'intéressement ou de participation.

La loi de ratification des ordonnances Macron du 29 mars 2018 a entériné cette jurisprudence.

Dans les entreprises ayant recours à l'activité partielle, l'allocation d'activité partielle n'est donc pas comprise dans la masse salariale

L'allocation d'activité partielle reste soumise à CSG et CRDS mais elle est exonérée de cotisations sociales.

En outre, l'allocation d'activité partielle n'a pas à être incluse dans la masse salariale en ce que l'employeur est fondé à en obtenir le remboursement auprès des services de l'État.

Le manque à gagner pour les CSE est donc potentiellement très important, notamment sur ses ressources puisque la masse salariale servant d'assiette de calcul aux budgets de fonctionnement et des ASC va potentiellement être réduite par la mise en activité partielle et les réductions d'effectifs induites par la crise.

Les comités vont également rencontrer des difficultés concernant les activités de billetteries ou de séjours. La fermeture des établissements de loisirs, tels que les cinémas, les parcs d'attraction, va en effet poser problème au vu des dates de validités des tickets vendus par l'entremise du CSE. Et les séjours proposés par les comités vont nécessairement être mis à mal par les annulations de réservations, les fermetures de lieux de vacances et les restrictions de déplacements.

Les CSE doivent donc réagir pour répondre aux salariés qui s'inquiètent, à juste titre, de perdre leurs droits. Les élus doivent aussi solliciter sans attendre les prestataires du CSE pour définir les modalités de remboursements ou de compensation financière. Ils peuvent en effet se prévaloir de l'ordonnance n° 2020-315 du 25 mars 2020 relative aux conditions financières de résolution de certains contrats de voyages touristiques et de séjours en cas de circonstances exceptionnelles et inévitables ou de force majeure. Dans l'hypothèse où le prestataire ne souhaiterait ni rembourser ni proroger sa prestation ou une réservation, il conviendrait alors de faire appel à un avocat pour solutionner la difficulté. Dans la perspective d'une amélioration sanitaire et du retour à une situation normale il est probable que la demande dans les loisirs en 2021 soit plus soutenue avec le différé des voyages et sorties. Cela pourrait provoquer une inflation sur les tarifs et mettre les CSE, dont les moyens auront été réduits, en difficulté...



Bulletin Numéro 2

COVID-19

- Covid-19 : l'impact de la crise sur l'épargne salariale (1/2)

La crise sanitaire du Covid-19 n'est pas sans effet en matière d'épargne salariale : arrêts de travail liés au Covid-19, recours à l'activité partielle, assouplissements du cadre juridique de l'intéressement par ordonnance, quelles mesures ont été prises en matière d'épargne salariale dans le cadre de la crise sanitaire ?

Plusieurs mesures ont été adoptées.

D'abord, l'ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 permet aux entreprises de reporter au 31 décembre 2020 au plus tard le versement de l'intéressement et de la participation ainsi que l'affectation de ces sommes sur un plan d'épargne salariale. Il s'agit là d'une simple faculté pour tenir compte, précise le ministère du Travail, « des difficultés et retards inhérents à la situation épidémique ».

Les entreprises sont toutefois encouragées à respecter la date habituelle du 31 mai. Les autorités ont ensuite reporté au 31 août 2020 le délai de conclusion des accords d'intéressement. Ce report résulte de l'ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020 relative à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat. Il ne se limite toutefois pas aux entreprises qui décident de verser une prime exceptionnelle en 2020. Il vise toutes les entreprises qui souhaitent conclure un accord d'intéressement au titre de 2020. Il vise aussi toutes celles déjà liées par un accord d'intéressement qui souhaitent le modifier au titre de 2020. En particulier, l'avenant relatif aux objectifs à atteindre en 2020 peut exceptionnellement être conclu d'ici au 31 août 2020 au plus tard. C'est ce qui résulte des [Questions-réponses du ministère du Travail relatif à l'épargne salariale, version du 27 avril 2020](#).

La loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire vient, quant à elle, de modifier les règles relatives à la répartition de l'intéressement et de la participation proportionnellement à la durée de présence : les périodes de mise en quarantaine des salariés susceptibles d'être affectées par le Covid-19 sont assimilées à des périodes de travail effectif.

Enfin, le projet de loi portant diverses dispositions urgentes pour faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19 habilite le gouvernement à adopter une ordonnance pour permettre aux entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical ou de CSE de mettre en place l'intéressement au moyen d'une décision unilatérale.

Quels sont les effets des périodes d'absence du salarié telles que l'activité partielle sur la répartition de l'intéressement et de la participation ?

Pour ce qui concerne les sommes dues au titre de 2019 (qui peuvent être versées jusqu'au 31 décembre 2020), la crise sanitaire est sans incidence. Elle peut, tout au plus, justifier un report du versement des sommes dues comme le permet l'ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020.

S'agissant en revanche des sommes dues au titre de 2020 qui seront versées en 2021, tout dépend des modalités de répartition prévues par les accords d'intéressement et de participation, ainsi que des motifs de l'absence. Pour le cas où les partenaires sociaux auraient retenu une répartition uniforme, les périodes d'absence n'ont naturellement aucune conséquence. Si la répartition doit se faire proportionnellement à la durée de présence ou au salaire, le cas des salariés placés en activité partielle est simple. L'article R. 5122-11 du Code du travail prévoit la prise en compte de toutes les heures chômées ainsi que des salaires qu'auraient perçus les intéressés en l'absence de réduction de l'activité. Le recours à l'activité partielle est donc sans incidence.

Qu'en est-il des salariés en arrêt de travail liés au Covid-19 ?

Il n'en va pas de même pour les salariés placés en arrêt de travail en raison du Covid-19. Outre les salariés malades, sont par exemple visés les salariés faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, les salariés arrêtés pour garder leurs enfants, ou encore, les personnes vulnérables. Les premiers bénéficient d'arrêts de travail « classiques », et les seconds, d'arrêts de travail dérogatoires qui sont assimilés à des absences pour cause de maladie. Il faut donc examiner les termes de chaque accord d'intéressement ou de participation.

En cas de répartition proportionnelle à la durée de présence, si les partenaires sociaux ont prévu la prise en compte des seules périodes de travail effectif ou des périodes légalement assimilées, les arrêts de travail liés au Covid-19 ne devraient pas être pris en compte. Si en revanche les parties ont prévu la prise en compte des absences pour cause de maladie, ils devraient l'être. Pour ce qui concerne la répartition proportionnelle au salaire, la question est plus délicate. Elle dépend notamment des règles applicables en cas de maladie au sein de l'entreprise.



Bulletin Numéro 2

COVID-19

- Covid-19 : l'impact de la crise sur l'épargne salariale (2/2)

En matière de participation, l'article D. 3324-10 du Code du travail impose de prendre en compte « les revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale ». En matière d'intéressement, en revanche, les textes permettent aux parties de fixer librement la notion de salaire. Tout dépend donc de la définition du salaire retenue par les parties.

Face à cette situation, est-il possible de réviser les accords ?

Des négociations peuvent en effet être engagées pour modifier les accords en cours. Elles peuvent même l'être jusqu'au 31 août 2020 en matière d'intéressement. C'est d'ailleurs ce que suggère le ministère du Travail dans son questions-réponses en soulignant qu'il est possible de retenir, au titre de la durée de présence, « les périodes pendant lesquelles les salariés sont en situation d'arrêt de travail pour garde d'enfant, etc. ».

Les entreprises doivent toutefois rester très vigilantes. Rappelons en effet que, pour la Cour de cassation, dès lors qu'un accord d'intéressement ou de participation retient une définition de la durée de présence différente de celle prévue par la loi, toutes les absences non assimilées légalement à un temps de travail effectif doivent entraîner les mêmes conséquences (Cass. soc., 13 février 2019, n° 17-26.837).

La crise sanitaire est-elle une situation permettant le déblocage anticipé des sommes indisponibles ?

Pour l'heure, rien de tel n'est prévu pour les salariés. En l'état, les textes ne leur permettent pas de procéder à un déblocage anticipé de leur épargne en raison de la crise sanitaire liée au Covid-19. Les cas de déblocage anticipé sont limitativement prévus par le Code du travail. L'épidémie n'y figure pas. On trouve, en revanche, parmi les situations financières difficiles, la rupture du contrat de travail, le surendettement, ou pour le Perco, l'expiration des droits à l'assurance chômage. Le ministère du Travail a précisé, à cet égard, que le délai de six mois prévu par l'article R. 3324-23 du Code du travail pour effectuer une demande de déblocage anticipé est reporté en application de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 s'il est arrivé à échéance entre le 12 mars 2020 et l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire.

