

# SNP actus paie et sociale

## 57<sup>ème</sup> épisode

### Mise en activité partielle des salariés « vulnérables » - mise à jour des conditions

Le gouvernement avait souhaité restreindre le nombre de personnes susceptibles de bénéficier d'un certificat d'isolement (arrêts de travail dérogatoires « personnes vulnérables ») en réduisant dès septembre la liste des critères de vulnérabilité. Le Conseil d'Etat avait remis en cause la réduction de cette liste en considérant que cette mesure n'était pas justifiée de façon satisfaisante.

La conséquence directe pour l'employeur étant alors la mise en activité partielle des salariés concernés.

Un nouveau [décret est paru le 11 novembre 2020](#) et modifie le dispositif de mise en activité partielle des personnes vulnérables, avec une liste de situations médicales mise à jour. Les salariés devront, le cas échéant, fournir à leur employeur un certificat médical établi par un médecin. Le certificat d'isolement précédemment délivré dans le cadre du décret du 5 mai 2020 peut encore, le cas échéant, être utilisé.

Le salarié sera éligible à l'activité partielle si :

- Il justifie d'être dans l'une des situations médicales visées par le décret (12 cas envisagés, notamment salariés de 65 ans et plus)
- Il est impossible de recouvrir totalement au télétravail
- Il ne peut bénéficier des mesures de protection renforcées mentionnées par le décret (respect de mesures barrières, distanciation sociale, fourniture de masques etc.)

Un [communiqué de presse](#) insiste sur le caractère cumulatif de ces conditions, et il incombera certainement à l'employeur de justifier objectivement de l'impossibilité de recourir au télétravail et de sa bonne foi dans la mise en œuvre des mesures de protection renforcées.

Il sera peut-être utile de sécuriser la mise en activité partielle, au besoin en prenant contact avec la médecine du travail, pour anticiper les éventuelles demandes de justifications de la part de l'administration lors de l'examen de la demande ou en cas de contrôle ultérieur.

[Service-Public.fr - Personnes vulnérables : la nouvelle liste de critères depuis le 12 novembre](#)  
[Tissot - Personnes vulnérables au Covid-19 : liste élargie et placement en activité partielle uniquement à défaut de télétravail ou de protection renforcée](#)

### Gestion des arrêts « cas contact »

Il aura fallu attendre la parution d'un [décret 2020-1386 le 15 novembre 2020](#) pour avoir enfin une base juridique à la suppression du délai de carence pour les salariés indemnisés au titre d'un arrêt maladie spécifique « cas contact », depuis l'annonce faite par le ministre de la santé début octobre.

Ce décret modifie le [décret 2020-73 du 31 janvier 2020](#) et prolonge jusqu'au 31 décembre 2020 la période pendant laquelle les salariés faisant l'objet d'un arrêt « cas contact » bénéficieront d'une prise en charge par l'assurance maladie **sans délai de carence** de 3 jours.

**L'indemnisation complémentaire de l'employeur** : elle est, elle aussi, affectée (les textes prévoyance le dispositif d'indemnisation exceptionnel étant calés sur le décret 2020-73 ainsi mis à jour) :

- L'indemnisation est due sans application des 7 jours de carence
- La condition d'ancienneté de 1 an est suspendue
- La durée d'indemnisation ne tient pas compte des arrêts survenus sur les 12 mois antérieurs
- Les arrêts « cas contact » ne sont pas pris en compte pour apprécier la limite des droits sur les 12 mois suivants

Si la sécurité sociale effectuait déjà, depuis début octobre, l'indemnisation de ces arrêts sans appliquer les 3 jours de carence, on peut raisonnablement s'interroger sur les effets de ce décret, présenté comme **d'application rétroactive** au 11 octobre, sur les indemnités complémentaires employeur, et des précisions de l'administration sont attendues pour sécuriser les pratiques en paie.

[Editions Législatives - Covid-19 : l'indemnisation dérogatoire des salariés « cas contact » est prolongée](#)

[RF Paye - Arrêts de travail dérogatoires des « cas contacts » : pas de délai de carence jusqu'au 31 décembre 2020](#)

### **Indemnités d'activité partielle et prévoyance**

Avec la 2<sup>ème</sup> loi d'urgence du 17 juin 2020, le législateur impose à l'employeur, pendant les périodes d'activité partielle :

- De maintenir les garanties de prévoyance complémentaire au profit des salariés et de leurs ayants-droit
- Une règle d'assiette des cotisations et des prestations de prévoyance pour les salariés en activité partielle

Ces règles s'appliquent jusqu'au 30 juin 2021, après quoi il reviendra aux partenaires sociaux et aux employeurs de prévoir (de concert avec les assureurs) les adaptations nécessaires à la pérennisation du maintien des garanties de prévoyance pendant l'activité partielle.

Pendant la période actuelle, [une instruction DSS du 16 novembre 2020](#) donne des précisions sur le dispositif de maintien des garanties tel qu'applicable pendant la crise sanitaire :

#### **Notion d'assiette minimale des primes ou cotisations :**

- Conservation du mode de calcul : pendant l'activité partielle la cotisation doit être calculée selon les mêmes modalités qu'en période d'activité (ex : une cotisation basée sur Tranche A et Tranche B doit le rester)
- Assiette minimale :
  - obligation de prendre en compte l'indemnité légale d'activité partielle
  - possibilité de prendre en compte le complément d'indemnité d'activité partielle versé par l'employeur, le cas échéant (l'employeur peut-il l'imposer à l'assureur ou cela doit-il être négocié ? l'instruction ne le précise pas)
  - prise en compte de la rémunération des périodes travaillées dans les conditions habituelles (lorsque sur un même mois un salarié cumule activité partielle et rémunération)

#### **Notion d'assiette supérieure à l'assiette minimale :**

- L'employeur peut retenir une assiette de cotisations et de prestations reconstituée sur la base du **montant moyen des 12 derniers mois** pour les périodes chômées

→ Dans ce cas, l'instruction DSS crée une tolérance pour l'employeur, absente de la loi, en précisant que cette reconstitution d'assiette ne nécessite pas de révision de l'acte juridique fondateur (décision unilatérale, accord collectif...), pour la conservation du caractère collectif et obligatoire du régime

- L'employeur peut retenir toute autre modalité de reconstitution d'assiette  
→ Dans ce cas, il sera impératif de le préciser dans l'acte juridique fondateur, sous peine de perdre les exonérations sociales attachées aux contributions patronales

### **Conséquences sur les limites d'exonération :**

L'instruction précise le sort des limites d'exonération sociale de la contribution patronale (habituellement 6% du PSS + 1,5% de la rémunération brute, dans la limite de 12% du PASS) :

- En principe les limites d'exonération seront calculées sur l'assiette retenue, pour les périodes d'activité partielle
- Si l'assiette de la contribution n'est pas affectée par l'activité partielle : les limites seront calculées en reconstituant la rémunération sur la base des 12 derniers mois précédant l'activité partielle
- Si un salarié compte sur un même mois des périodes d'activité et d'activité partielle, il est admis que le montant pris en compte pour les heures chômées durant le mois soit identique à la rémunération horaire soumise à cotisation pour les heures travaillées sur cette même période

L'instruction DSS illustre ces propos par des exemples, utiles à leur mise en application.

Le site RF Paye propose un article détaillé ainsi que la source, pour le moment non disponible sur le net :

[Prévoyance complémentaire : une instruction détaille le maintien des garanties en cas d'activité partielle](#)

### **Mise à jour des instructions du ministère du travail sur le télétravail**

Dans une précédente newsletter il était relayé l'information issue du [questions-réponses du ministère du travail](#) au sujet du télétravail, selon laquelle, en principe, les salariés en télétravail pouvaient **bénéficier de l'attribution des titres-restaurant** au même titre que les autres salariés, si un tel dispositif existait dans l'entreprise. Le site du ministère du travail précisait que, dans certains cas, lorsque l'attribution des titres-restaurant, dans l'entreprise, est soumise à des critères objectifs (ex : éloignement du domicile...), une modulation est possible pour les télétravailleurs, qui seraient dans certains cas susceptibles de perdre le bénéfice de leur attribution.

Cette précision a été **supprimée** du site début novembre.

Autre précision **supprimée** du site : la mention que l'employeur n'était pas tenu de verser au salarié une **indemnité de télétravail** destinée à lui rembourser les frais découlant du télétravail, sauf accord collectif ou charte contraire.

Pour la **prise en charge des abonnements de transport collectif**, le ministère précise que, s'agissant des salariés en situation de télétravail :

- Si le salarié a eu au moins un déplacement à faire pour se rendre sur son lieu de travail : l'employeur rembourse le titre de transport dans les conditions habituelles
- Si le salarié a été en situation de télétravail sur une période d'abonnement complète, l'employeur n'est pas tenu de rembourser le titre

- Si le salarié est titulaire d'un abonnement annuel et n'a pu procéder à sa suspension, l'employeur est invité à maintenir sa prise en charge même si le salarié a été en télétravail sur un mois complet

On soulignera l'absence de valeur juridique attachée à ces recommandations du site ministériel, tout en constatant, dans le cas présent, leur versatilité.

[Fiche Q-R - Télétravail en période de COVID-19](#)

[RF Paie - Télétravail les nouvelles réponses du ministère du Travail sur la prise en charge des frais et les titres-restaurant](#)

### **DOETH 2020 – un décret reporte l'échéance et précise la mise en œuvre de la déclaration**

Le [décret 2020-1350 du 5 novembre 2020](#) apporte des précisions sur la déclaration relative à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés au titre de l'année 2020 :

**Report de l'échéance** : l'échéance de la DOETH à produire en 2021 au titre de l'année 2020, en principe à produire via DSN au 5 ou au 15 mars selon effectif, est **reportée au 5 ou 15 juin 2021** (avec la DSN de la période de mai 2021) à titre exceptionnel.

#### **Précisions sur les dépenses déductibles :**

- Les contrats de fournitures et de sous-traitance peuvent être conclus avec des entreprises de **portage salarial**  
*Remarque : désormais les contrats de fourniture ou sous-traitance ne comptent plus comme un accomplissement partiel de l'obligation d'emploi mais viennent en déduction de la contribution due*
- Montant pris en compte pour les **ECAP** = effectif ECAP « sécurité sociale » x 17 fois le SMIC horaire brut
- Déductibilité des **dépenses volontaires en faveur de l'emploi** (accueil, insertion, maintien dans l'emploi) des salariés handicapés :
  - limitée à 10% de la contribution annuelle
  - prise en compte du prix hors taxes
  - De nouvelles catégories de dépenses sont envisagées par le décret (cf [article 3](#))

[RF Paye - Travailleurs handicapés un décret précise la mise en œuvre et la déclaration de l'obligation d'emploi 2020](#)

[Tissot - Travailleur handicapé : la déclaration et le paiement sont exceptionnellement décalés en juin 2021](#)