

MAINTIEN DES GARANTIES

DE PROTECTION SOCIALE
COMPLÉMENTAIRE DES SALARIÉS
PLACÉS **EN ACTIVITÉ
PARTIELLE**

Point sur la négociation collective de branche
et rappel des textes applicables en janvier 2021



ÉDITION 2021



CENTRE TECHNIQUE DES INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

Acteur de la protection sociale
de demain

DIRECTION
JURIDIQUE

Isabelle Parienté-Mercier
Directeur juridique

Rémi Lestrade
Chargé d'études juridiques

SOMMAIRE

04 AVANT-PROPOS

04 POINT SUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE EN MATIÈRE DE MAINTIEN DES GARANTIES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

07 RAPPEL DU DISPOSITIF LÉGAL DE MAINTIEN DES GARANTIES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

09 ANNEXES

- 09 Accords de branche APLD signés en 2020 sur le fondement de la loi du 17 juin 2020 avec clause de maintien des garanties de protection sociale complémentaire des salariés en activité partielle
- 10 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 (article 12)
- 11 Loi n°2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire (article 8)

AVANT-PROPOS

La crise sanitaire inédite que traverse la France depuis mars 2020 a rendu nécessaire la définition d'un cadre juridique pour sécuriser l'activité des entreprises et protéger la santé des salariés placés en activité partielle.

L'article 12 de la loi du 17 juin 2020 (prorogé par la loi du 14 novembre 2020) portant diverses mesures liées à la crise sanitaire a donné un fondement légal au maintien temporaire des garanties prévoyance et frais de santé au bénéfice des salariés placés en activité partielle jusqu'au 30 juin 2021.

Fruit d'un travail concerté entre les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et les représentants des organismes d'assurance, le CTIP a immédiatement salué la mise en place de ce nouveau dispositif qui est venu clarifier une situation d'insécurité juridique grave pour les entreprises, les salariés et les organismes d'assurance et fixer l'assiette des cotisations de prévoyance et santé. Il concrétise les travaux menés par le CTIP depuis le début de la crise sanitaire.¹

Au cours du second semestre 2020, une vingtaine d'accords de branche sur l'Activité partielle de longue durée (APLD) ont été signés par les partenaires sociaux. Ces accords d'APLD signés sur le fondement de la loi du 17 juin 2020 ont inclus une clause sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire des salariés placés en activité partielle.²

POINT SUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE EN MATIÈRE DE MAINTIEN DES GARANTIES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

- Le recours massif aux dispositifs d'activité partielle mis en place par l'Etat a entraîné une **négo-ciation collective de branche particulièrement soutenue en 2020** avec pour objectif d'accompagner les entreprises et les salariés durant la crise sanitaire.

Dès le début de la crise sanitaire de la COVID-19 et avant même la publication de la loi du 17 juin 2020, quelques grands secteurs professionnels ont anticipé ses effets en accordant un **maintien gratuit des garanties prévoyance et frais de santé pour les salariés placés en chômage**

1 CTIP, Lettre Prévoyance, n°70, Juillet 2020 (page 7)

2 Les informations recueillies pour la présente étude sont issues de la base de données ELnet Conventions collectives (Editions Législatives).

partiel (secteurs du BTP, Hotels Cafés Restaurants, Prestataires de service du secteur tertiaire). Dans la branche du BTP, les partenaires sociaux ont notamment décidé qu' « en cas de suspension du contrat de travail pour cause d'activité partielle entre le 12 mars et le 31 mai 2020 inclus, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation au-delà de 30 jours ».³

Ces premières initiatives, portées par les partenaires sociaux antérieurement à la loi nouvelle, démontrent la réactivité et la capacité d'adaptation du dialogue social au bénéfice des entreprises et des salariés profondément affectés par la crise sanitaire.

- Selon le Ministère du Travail, 63 accords collectifs de branche ont été signés sur l'année 2020 pour permettre aux entreprises de se réorganiser durant la période de crise sanitaire.⁴ Plusieurs mesures ont rapidement été mises en place pour adapter les conditions de travail des salariés durant la crise sanitaire : dispositifs d'activité partielle de longue durée (APLD), organisation du télétravail, congés payés, formation professionnelle...

Cette forte activité de la négociation collective démontre la mobilisation des partenaires sociaux pour faire du dialogue social un outil de gestion des conséquences de la crise sanitaire pour les entreprises et les salariés.

Parmi ces 63 accords collectifs de branche, une vingtaine prévoient une clause spécifique sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire :

- 12 accords recommandent un ou plusieurs organismes d'assurance (institutions de prévoyance, mutuelles, société d'assurance)
- 8 accords ne font aucune recommandation aux entreprises de la branche

Ces accords de branche, associés aux mesures sectorielles prises en début d'année 2020, concernent près de 4 millions de salariés.⁵

Ces clauses sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire ont été intégrées dans les accords en matière d'activité partielle de longue durée (APLD) conclus sur le fondement de la loi du 17 juin 2020. **La durée de validité de ces accords APLD est variable et peut courir jusqu'au 30 juin 2025 au plus tard en fonction des branches.**

³ Avenant n°35 du 20 mai 2020 (ETAM), avenant n°31 du 26 mai 2020 (Ouvriers)

⁴ Liaisons sociales 01/12/2020 : Crise sanitaire : «3 Questions» à Pierre Romain, Directeur général du travail

⁵ Annexe : Accords de branche APLD signés en 2020 sur le fondement de la loi du 17 juin 2020 avec clause de maintien des garanties de protection sociale complémentaire des salariés en activité partielle

ACCORDS DE BRANCHE SUR L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD) CONCLUS SUR LE FONDEMENT DE LA LOI DU 17 JUIN 2020

Durée de validité des accords APLD	Conventions collectives nationales
31 décembre 2020	Travail temporaire – Salariés intérimaires
30 juin 2021	Pharmacie d'officine
31 décembre 2021	Institutions de retraite complémentaire
30 juin 2022	Coiffure / Huissiers de justice / Sport / Animation
31 décembre 2022	Bureaux d'études techniques et sociétés de conseil / Imprimeries et industries graphiques / Fleuristes
31 décembre 2023	Industrie textile / Administrateurs et mandataires judiciaires / Greffes des tribunaux de commerce / Hôtellerie de plein air
30 juin 2025	Fabrication ameublement / Boissons / Commerces de détail non alimentaires / Enseignement privé / Transports publics urbains
Durée indéterminée	Industrie pharmaceutique

QUELQUES EXEMPLES DE CLAUSES SUR LE MAINTIEN DES GARANTIES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

- **L'avenant du 9 juillet 2020 conclu pour une durée indéterminée par les partenaires sociaux de la CCN de l'industrie pharmaceutique est ainsi libellé :**

« À compter du 12 mars 2020 les salariés placés en position d'activité partielle, telle que définie par l'article L. 5122-1 du code du travail, et le cas échéant, leurs ayants droit, bénéficient du maintien de l'ensemble des garanties des régimes prévues par l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance. » (...) « Le présent accord entrera en vigueur, pour une durée indéterminée, le 9 juillet 2020. »

- **L'avenant du 14 septembre 2020 conclu jusqu'au 30 juin 2025 par les partenaires sociaux de la CCN des boissons est ainsi libellé :**

« Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle longue durée selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur (...) : les garanties de prévoyance et de complémentaire santé dans le respect des accords fondateurs et des contrats d'assurance les instituant » (...)

« Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents visés à l'article 1 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard. »

- **L'avenant du 13 novembre 2020 conclu jusqu'au 30 juin 2025 par les partenaires sociaux de la CCN des commerces de détail non alimentaires est ainsi libellé :**

« Les salariés et, le cas échéant, leurs ayants droit, garantis collectivement dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, les risques d'inaptitude et le risque chômage, ou qui bénéficient d'avantages sous forme d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière, continueront de bénéficier de ces garanties lorsqu'ils seront placés en position d'activité réduite. (...) »

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée commençant à compter du lendemain du jour de la parution au Journal officiel de la République française de son extension par arrêté ministériel, jusqu'au 30 juin 2025, date à laquelle il cessera de recevoir application. »

- **L'avenant du 10 décembre 2020 conclu jusqu'au 30 juin 2025 par les partenaires sociaux de la CCN de l'enseignement privé indépendant est ainsi libellé :**

« Sont intégralement maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle longue durée selon les dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou celles d'accords d'entreprise en vigueur : (...) garanties de prévoyance et de complémentaire santé ; (...) »

« Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents visés à l'article 1 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard. »

RAPPEL DU DISPOSITIF LÉGAL DE MAINTIEN DES GARANTIES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Face aux impacts majeurs de la crise sanitaire sur l'activité économique nationale, les pouvoirs publics ont été contraints de faire évoluer la réglementation sur l'activité partielle avec pour objectif de préserver les emplois et de sauvegarder les compétences des salariés.

- La loi n°2020-734 du 17 juin 2020 a réformé en profondeur le régime juridique de **l'activité partielle de droit commun prévu par le code du travail** et a mis en place en parallèle un **nouveau dispositif de soutien à l'activité économique dénommé « Activité partielle de longue durée » (APLD)**.¹

Ce dispositif d'APLD offre la possibilité à toute entreprise confrontée à une réduction durable de son activité, de diminuer l'horaire de travail de ses salariés et de recevoir pour les heures non travaillées une allocation en contrepartie d'engagements, notamment en matière de maintien de l'emploi.

¹ Activité partielle de droit commun : articles L.5122-1 et R.5122-1 et suivants du code du travail

Activité partielle de longue durée (APLD) : article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020

Un accord d'APLD peut être mis en place soit par accord collectif d'entreprise, d'établissement, de groupe soit par accord de branche au plus tard le 30 juin 2022. **L'accord d'APLD pouvant être conclu pour une durée de trois ans, le dispositif trouvera potentiellement à s'appliquer jusqu'au 30 juin 2025.**

- Ces deux dispositifs d'activité partielle de droit commun et d'APLD entraînent une suspension du contrat de travail ou une diminution des heures travaillées des salariés avec une incidence importante en matière de paye : durant les heures non travaillées, le salarié ne perçoit pas une « rémunération » mais une indemnité légale d'activité partielle qualifiée de « revenu de remplacement ».

Ce changement de qualification juridique est, de fait, problématique pour une très grande majorité des contrats d'assurance dont l'assiette des cotisations est définie en référence à une rémunération soumise à cotisations de sécurité sociale et non en référence à un revenu de remplacement (article L.242-1 du code de la sécurité sociale).

Ainsi, en cas de défaut de paiement de la cotisation d'assurance par son entreprise, le salarié placé en activité partielle aurait pu se retrouver dépourvu de ses garanties collectives d'entreprise durant la période de crise sanitaire.

- Pour prévenir ce risque d'absence de couverture, une obligation de maintien des garanties de protection sociale complémentaire a été instaurée pour les salariés placés en activité partielle et les membres de leur famille jusqu'au 31 décembre 2020 (loi du 17 juin 2020), puis jusqu'au 30 juin 2021 (loi du 14 novembre 2020).²

Ce maintien concerne toutes les garanties de protection sociale complémentaire mises en place au sein des entreprises à l'exception des régimes de retraite supplémentaire (sauf stipulation contractuelle) : garanties de frais de santé, incapacité de travail, invalidité, décès, indemnités et primes de fin de carrière, risques d'inaptitude et risque de chômage.

Grâce à ce dispositif de maintien des garanties de protection sociale complémentaire, aucun salarié ne peut se voir refuser le versement de prestations de prévoyance ou de frais de santé au motif que son contrat de travail est suspendu pendant les périodes d'activité partielle.

² Annexe : article 12 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 - article 8 de la loi du 14 novembre 2020

ANNEXES

Accords de branche APLD signés en 2020 sur le fondement de la loi du 17 juin 2020 avec clause de maintien des garanties de protection sociale complémentaire des salariés en activité partielle

OC = organisme complémentaire

<p>9 juillet 2020</p> <p>Industrie pharmaceutique (125 900 salariés)</p> <p>2 OC recommandés</p> <p>Durée de l'accord Indéterminée</p>	<p>10 sept. 2020</p> <p>Bureaux d'études techniques (952 100 salariés)</p> <p>3 OC recommandés</p> <p>Durée de l'accord 31/12/2022</p>	<p>14 sept. 2020</p> <p>Boissons (12 400 salariés)</p> <p>Absence de recommandation</p> <p>Durée de l'accord 30/06/2025</p>	<p>7 oct. 2020</p> <p>Huissiers de justice (10 400 salariés)</p> <p>2 OC recommandés</p> <p>Durée de l'accord 30/06/2022</p>
<p>9 oct. 2020</p> <p>Travail temporaire – Salariés intérimaires</p> <p>3 OC recommandés</p> <p>Durée de l'accord 31/12/2020</p>	<p>21 oct. 2020</p> <p>Transports publics urbains (51 400 salariés)</p> <p>Absence de recommandation</p> <p>Durée de l'accord 30/06/2025</p>	<p>22 oct. 2020</p> <p>Institutions de retraite complémentaire (32 800 salariés)</p> <p>Absence de recommandation</p> <p>Durée de l'accord 31/12/2021</p>	<p>20 oct. 2020</p> <p>Fabrication Ameublement (42 200 salariés)</p> <p>Absence de recommandation</p> <p>Durée de l'accord 30/06/2022</p>
<p>13 nov. 2020</p> <p>Commerces de détail non alimentaires (114 100 salariés)</p> <p>Absence de recommandation</p> <p>Durée de l'accord 30/06/2025</p>	<p>16 nov. 2020</p> <p>Imprimeries et industries graphiques (45 000 salariés)</p> <p>1 OC recommandé</p> <p>Durée de l'accord 31/12/2022</p>	<p>24 nov. 2020</p> <p>Industrie textile (58 000 salariés)</p> <p>1 OC recommandé</p> <p>Durée de l'accord 31/12/2023</p>	<p>27 nov. 2020</p> <p>Coiffure (97 600 salariés)</p> <p>Absence de recommandation</p> <p>Durée de l'accord 30/06/2022</p>

4 déc. 2020	10 déc. 2020	10 déc. 2020	15 déc. 2020
Sport (88 800 salariés)	Enseignement privé (32 300 salariés)	Animation (143 300 salariés)	Pharmacie d'officine (118 500 salariés)
Absence de recommandation	Absence de recommandation	3 OC recommandés	1 OC recommandé
Durée de l'accord 30/06/2022	Durée de l'accord 30/06/2025	Durée de l'accord 30/06/2022	Durée de l'accord 30/06/2020
17 déc. 2020	17 déc. 2020	18 déc. 2020	21 déc. 2020
Administrateurs et mandataires judiciaires (5 000 salariés)	Greffiers des tribunaux de commerce	Fleuristes (20 900 salariés)	Hôtellerie de plein air (11 300 salariés)
1 OC recommandé	2 OC recommandés	2 OC recommandés	1 OC recommandé
Durée de l'accord 31/12/2023	Durée de l'accord 31/12/2023	Durée de l'accord 31/12/2022	Durée de l'accord 31/12/2023

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 (article 12)

« I. - Les salariés et, le cas échéant, leurs ayants droit, garantis collectivement dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, les risques d'inaptitude et le risque chômage, ou qui bénéficient d'avantages sous forme d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière, continuent de bénéficier de ces garanties lorsqu'ils sont placés en position d'activité partielle, indépendamment des stipulations contraires de l'acte instaurant les garanties dans les conditions prévues au même article L. 911-1 et des clauses du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur ou du règlement auquel il a adhéré.

Le non-respect de ces dispositions prive les garanties mentionnées au premier alinéa du présent I de leur caractère collectif et obligatoire au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

II. - Sans préjudice de stipulations plus favorables, lorsque les garanties mentionnées au I du présent article sont financées, au moins pour partie, par des primes ou des cotisations assises sur les revenus d'activité des salariés soumis à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou à la contribution mentionnée à l'article L. 136-1 du même code et déterminées par référence à cette rémunération, l'assiette de calcul des primes et des cotisations au titre du financement des garanties des salariés placés en position d'activité partielle et celle servant à déterminer les prestations sont reconstituées selon le mode de calcul défini par l'acte instaurant les garanties dans les conditions

prévues à l'article L. 911-1 dudit code et le contrat collectif d'assurance ou le règlement, en substituant aux revenus d'activité précités l'indemnité brute mensuelle due en application de l'article L. 5122-1 du code du travail pour les périodes pendant lesquelles cette dernière a été effectivement perçue.

La détermination d'assiettes de calcul des cotisations et des prestations supérieures à celles résultant du premier alinéa du présent II fait l'objet d'une convention collective, d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale du chef d'entreprise et d'un avenant au contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur ou au règlement auquel il a adhéré.

La reconstitution d'assiette pour le calcul des cotisations et la détermination des prestations au titre des garanties mentionnées au premier alinéa du I ainsi que, le cas échéant, l'application d'une répartition du financement des garanties plus favorable aux salariés ne remettent pas en cause le caractère collectif et obligatoire de ces garanties au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

III. - A titre exceptionnel, compte tenu de l'état d'urgence sanitaire et de ses impacts économiques sur les entreprises, sont accordés sans frais ni pénalités par les organismes mentionnés à l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, sur demande des employeurs, des reports ou délais de paiement des primes et cotisations dues au titre du financement des garanties mentionnées au I du présent article au bénéfice des salariés placés en activité partielle.

Par dérogation aux articles L. 113-3 et L. 145-6 du code des assurances, à l'article L. 221-8 du code de la mutualité et à l'article L. 932-9 du code de la sécurité sociale et indépendamment des clauses du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur ou du règlement auquel il a adhéré, si le débiteur de l'obligation de payer les primes ou cotisations pendant la période définie au IV du présent article n'a pas exécuté son obligation, les organismes assureurs ne peuvent pas suspendre les garanties ou résilier le contrat à ce titre. A compter de la fin de cette période, ces reports ou délais de paiement des primes ou cotisations ne peuvent avoir pour effet, pour les employeurs et, le cas échéant, les salariés, de payer ou précompter plus de deux échéances, au cours d'une période au titre de laquelle le contrat prévoit le versement d'une échéance, sous réserve que les primes ou cotisations dues au titre de la période définie au même IV soient versées au plus tard le 31 décembre 2020.

IV. - Le présent article est applicable à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020 s'agissant des I et II, et jusqu'au 15 juillet 2020 s'agissant du III. »

Loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire (article 8)

« I.- A la fin du VI de l'article 6 et au IV de l'article 12 de 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, la date : « 31 décembre 2020 » est remplacée par la date : « 30 juin 2021 ».

II.-Le premier alinéa du II de l'article 12 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 précitée est complété par une phrase ainsi rédigée : « Le complément à l'indemnité brute mensuelle d'activité partielle versé par l'employeur peut être intégré aux assiettes précitées. »

À PROPOS DU CTIP

Le CTIP représente l'ensemble des institutions de prévoyance, organismes d'assurance de personnes à but non lucratif, à gouvernance paritaire et spécialisés dans le contrat collectif. Elles couvrent 13 millions de salariés, soit près d'un actif sur deux, à travers 2 millions d'entreprises en santé et en prévoyance. Le CTIP défend les intérêts de ses 38 adhérents auprès des pouvoirs publics nationaux et européens et les accompagne dans toutes les évolutions techniques et juridiques ayant un impact sur leur métier. Il contribue à développer une information pédagogique sur la protection sociale complémentaire collective.



DANS LA MÊME COLLECTION

ÉDITION 2021

Les clauses de recommandation d'organismes d'assurance dans les accords de branche en prévoyance et frais de santé
État des lieux dans les Conventions Collectives Nationales (CCN)
de + 50 000 salariés

Les garanties de prévoyance dans les 35 accords de branche
de + 100 000 salariés

Les accords de branche en frais de santé
État des lieux dans les Conventions Collectives Nationales (CCN)
de + 100 000 salariés



10 rue Cambacérés
75008 Paris

www.ctip.asso.fr