



**L'obligation de maintien des garanties de PSC en cas
d'activité partielle**

La loi du 17 juin 2020 a instauré l'obligation de maintien des garanties de protection sociale complémentaire pour les salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée.

Initialement prévu jusqu'au 30 juin 2021, l'instruction interministérielle du 17 juin 2021 prolonge ce principe selon les modalités précisés par la loi du 17 juin 2020.

Ainsi, lorsque les salariés sont placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, les garanties des régimes de prévoyance doivent être maintenues par l'employeur.

En revanche, cette obligation ne s'applique pas aux garanties de retraite supplémentaire.

Lorsque la période de suspension du contrat de travail est indemnisée par l'employeur, le caractère collectif est respecté si le salarié a bénéficié d'un maintien des garanties.

Ainsi, pour bénéficier de l'exonération de cotisations sociales, l'employeur doit continuer à verser la contribution patronale.

De même, le salarié est tenu de verser la part salariale de la contribution.

En revanche, il est possible d'opter pour une répartition plus favorable pour les salariés, sans remettre en cause le caractère collectif.

Il est également possible de prévoir un maintien de la garantie à titre gratuit : dans ce cas, le caractère collectif sera retenu même si la contribution de l'employeur n'est pas maintenue.

Il convient de noter que le non-respect de ces dispositions prive les garanties de leur caractère collectif et obligatoire.

L'exonération des cotisations sociales ne pourra donc plus s'appliquer.

➤ **Calcul de l'assiette des cotisations**

Les contributions et prestations sont calculées sur le montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail (soit l'indemnisation légale, complétée, le cas échéant, par l'indemnisation complémentaire versée par l'employeur).

L'indemnité d'activité partielle brute viendra donc se substituer aux revenus d'activité afin de permettre la reconstitution de l'assiette de calcul des cotisations salariales et patronales de protection sociale complémentaire.

Si un salarié a cumulé rémunération et indemnité d'activité partielle au cours d'un même mois, l'indemnité d'activité partielle est l'assiette pour les heures chômées et la rémunération pour les heures travaillées.

Cette reconstitution d'assiette ne remet pas en cause les caractères obligatoire et collectif des régimes et ne nécessite aucun formalisme particulier.

En revanche, si l'employeur souhaite appliquer une assiette différente, une formalisation est nécessaire pour pouvoir bénéficier de l'exonération de cotisations sociales (accord collectif ou DUE et avenant au contrat d'assurance ou au règlement).

Il en est de même s'il souhaite opter pour une reconstitution de la rémunération habituelle sur la base du montant moyen des rémunérations perçues au cours des 12 mois précédant la période d'activité partielle.

➤ **Limites d'exonération**

Lorsque les conditions sont respectées, les contributions de prévoyance complémentaire sont exclues de l'assiette des cotisations et contributions sociales du salarié dans la limite :

- de 6 % du PASS par salarié,
- de 1,5 % de la rémunération soumise à cotisations de Sécurité Sociale.

Le total ne doit pas excéder 12 % du montant annuel du plafond de la Sécurité Sociale.

La rémunération à retenir au titre de la période de suspension du contrat de travail correspond, selon les cas :

- soit à l'indemnité d'activité partielle (légale et complémentaire),
- soit à la rémunération reconstituée sur la base du montant moyen des rémunérations soumises à cotisations perçues au cours des 12 derniers mois,
- soit, lorsque l'assiette des cotisations est déterminée selon d'autres modalités (pourcentage du plafond, ...), à la rémunération reconstituée.

Lorsque le salarié cumule, au cours d'un même mois, activité et suspension du contrat de travail, le revenu pris en compte au titre de la période de suspension du contrat de travail peut être identique à la rémunération horaire soumise à cotisations pour les heures travaillées sur cette même période.

La fraction de la contribution de l'employeur excédant la limite d'exonération doit être intégrée dans l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale et d'assurance chômage.

➤ **Mise en place et application dans le temps**

Ces dispositions sont applicables depuis le 1^{er} juillet 2021.

En revanche, dans le contexte lié à la crise sanitaire Covid-19, des dispositions transitoires sont mises en œuvre afin de ne pas remettre en cause les droits des salariés.

Ainsi, le respect du caractère collectif et obligatoire ne sera pas remis en cause :

- avant le 1^{er} janvier 2022 lorsque le dispositif a été mise en place par décision unilatérale de l'employeur,
- avant le 1^{er} janvier 2025 lorsque le dispositif a été mis en place par accord de branche, convention collective, accord d'entreprise ou accord référendaire.

A la condition, dans les deux cas, que le contrat liant l'employeur à l'organisme gestionnaire soit conforme au 1^{er} janvier 2022.

En tout état de cause (absence de mise en conformité de l'acte fondateur et du contrat collectif, dans les délais respectifs impartis), le respect du caractère collectif n'est pas remis en cause sur l'année 2021 dès lors que l'instruction interministérielle du 16 novembre 2020 spécifique à l'activité partielle et activité partielle de longue durée a été appliquée jusqu'au 31 décembre 2021.

De même, en l'absence de modification du contrat ou règlement d'assurance avant le 1^{er} janvier 2022 due au formalisme prescrit par les statuts de l'organisme gestionnaire, le respect du caractère collectif et obligatoire ne sera pas remis en cause jusqu'au 30 juin 2022 dès lors que la circulaire précitée du 16 novembre 2020 a été appliquée jusqu'à cette date.

<https://www.securite-sociale.fr/files/live/sites/SSFR/files/medias/DSS/2021/Instruction%20InterM%20raiment%C2%A0social%20du%20financement%20patronal%20de%20la%20prévoyance%20complémentaire%20collective%20et%20obligatoire%20en%20cas%20de%C2%A0suspension%20du%20contrat%20de%20travail.pdf>