Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire

Chômage partiel et impacts sur les couvertures santé et prévoyance d'entreprise

Le principe du maintien des garanties

L'article 12 de la loi du 17 juin 2020 reprend pour l'essentiel les principes adoptés par les organismes assureurs dans leur consigne technique d'avril. Ainsi, le maintien des garanties santé, prévoyance et indemnité de fin de carrière pendant les périodes de chômage partiel est érigé en principe légal, "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 principe du maintien des couvertures devient donc une exigence d'ordre public, peu important la rédaction des actes fondateurs et des contrats d'assurance, ce qui pourrait sembler heurter le principe de la liberté contractuelle. Néanmoins, au regard du contexte exceptionnel et du caractère temporaire de cette mesure, la dérogation à ce principe devrait être considérée comme proportionnée. En effet, elle est applicable pour une période limitée dans le temps, rétroactivement depuis le 12 mars et jusqu'au 31 décembre 2020. Il est à noter que les régimes de retraite supplémentaire ("article 83" et PERE obligatoire) ne sont pas concernés par cette mesure.

Les cotisations à payer

La loi prévoit bien que les couvertures sont maintenues en contrepartie du paiement de cotisations. Lorsque ces dernières sont assises sur les revenus d'activité soumis à cotisations sociales, elles sont dues sur l'indemnité brute d'activité partielle, à défaut de stipulations plus favorables en vigueur. Par miroir, l'assiette de détermination des futures prestations intégrera ces mêmes indemnités, là encore à défaut de stipulations existantes plus favorables.

Le texte poursuit en introduisant une contrainte de formalisme pour les entreprises. En cas de détermination d'assiette de cotisations et de prestations plus favorables que celles édictées précédemment, il convient de le formaliser dans "une convention collective, un accord collectif ou une décision unilatérale du chef d'entreprise" et "de conclure un avenant au contrat d'assurance". La ratification à la majorité des salariés n'est pas visée alors qu'il

s’agit d’un support juridique à part entière en matière de garanties complémentaires, visé par l’article L.911-1 du code de la sécurité sociale.

Mais surtout ce formalisme s’accorde mal avec le fait que les entreprises et les assureurs se sont déjà positionnés sur ces questions au cœur de la crise. Formaliser un acte juridique pour couvrir une période passée est plutôt inhabituel voire inefficace pour bénéficier des exonérations sociales. L’alinéa suivant de l’article 12 prévoit cependant que la reconstitution d’assiette de cotisations et de prestations, ou l’application d’une répartition du financement plus favorable au salarié ne remettent pas en cause le caractère collectif et obligatoire, en d’autres termes le bénéfice du régime d’exonération sociale pour le financement patronal. Est-ce à dire que l’absence de formalisation entraînera la perte du régime d’exonération ? Cette incertitude est dommageable et devrait conduire les entreprises à sécuriser leur pratique en la formalisant.

L’octroi de délais de paiement aux entreprises

Il est imposé aux organismes assureurs de faire droit aux demandes faites par les entreprises de report ou de délai, pour le paiement des cotisations finançant les garanties santé et prévoyance des salariés placés en activité partielle, jusqu’au 15 juillet.

Par ailleurs, pour toute entreprise qui ne se serait pas acquittée des cotisations dues auprès de son organisme assureur entre le 12 mars et le 15 juillet, ce dernier n’est pas autorisé à mettre en œuvre la procédure légale applicable qui consiste, après une mise en demeure, à suspendre les garanties puis à résilier le contrat.

Enfin, à compter du 15 juillet 2020, les reports ou délais de paiement octroyés ne doivent pas avoir pour effet de faire payer plus de deux échéances au cours d’une période où habituellement une seule est due. Cependant, les primes concernant la période allant du 12 mars au 15 juillet doivent être versées au plus tard le 31 décembre 2020.

Le dispositif instauré par la loi du 17 juin 2020 est temporaire, doit-il inciter les entreprises à adapter leurs garanties santé et prévoyance ?

Face à la situation exceptionnelle liée à la crise sanitaire, les réponses sont elles aussi exceptionnelles et donc dérogatoires du droit commun. Il est parfaitement compréhensible que ces mesures soient temporaires. Néanmoins, cette crise a révélé certaines carences et incertitudes dans la mise en œuvre des dispositifs de protection sociale complémentaire en cas de suspension prolongée du contrat de travail pour cause de chômage partiel. Il apparaît donc opportun de conférer un caractère pérenne aux solutions temporaires prises dans l’urgence de la crise. Ainsi, les contrats d’assurance devraient être adaptés pour mettre en

cohérence les clauses sur le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail : quel cas de suspension ? Quelles cotisations ? Quels impacts sur le calcul des futures prestations ? Le cas échéant, les actes fondateurs, supports juridiques des engagements de l'employeur vis-à-vis de ses salariés seront également à adapter.