



Fédération Générale des Transports C.F.T.C

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens



Veille Juridique Sociale FGT CFTC

Du 1^{er} au 15 mars 2021

Sommaire :

[Activité partielle de longue durée : le Ministère du Travail apporte de nouvelles précisions](#)

[La CNAV détaille les modalités de prise en compte de l'activité partielle pour les droits à la retraite](#)

[Transaction rédigée en termes généraux : l'effet libératoire s'applique à la clause de non-concurrence](#)

Activité partielle de longue durée : le Ministère du Travail apporte de nouvelles précisions

Le taux de prise en charge de l'activité partielle de longue durée (APLD) ne peut être inférieur à celui accordé dans le cadre de l'activité partielle classique. Or, l'application des taux majorés a été récemment prolongée pour faire face à la persistance de la crise sanitaire. Le questions-réponses du Ministère du Travail relatif à l'APLD intègre donc ce report depuis le 3 mars 2021. Il souligne aussi notamment que l'engagement de maintien dans l'emploi inhérent à ce dispositif ne saurait couvrir un effectif plus restreint que celui des salariés placés en APLD.

Le questions-réponses du Ministère du Travail relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) intègre le dernier report des taux modulés de prise en charge de l'activité partielle. En outre, le document mis à jour le 3 mars 2021 apporte des précisions relatives aux engagements et obligations des employeurs mobilisant l'APLD.

L'APPLICATION DES TAUX MAJORES DANS LE CADRE DE L'APLD

Les taux majorés de l'allocation d'activité partielle dont l'application a été prolongée par décret du 26 février sont également applicables dans le cadre de l'APLD dès lors qu'ils sont plus avantageux que le taux de 60% normalement prévu. Le Ministère du Travail dresse la synthèse des taux applicables dans le tableau ci-après.

Il confirme notamment que dans les secteurs protégés listés aux annexes I et 2 du décret n°2020-810 du 29 juin 2020, le taux majoré à 70% qui est applicable depuis le 1^{er} novembre 2020 le restera jusqu'au 31 mars 2021 y compris dans les entreprises ayant mis en place ce dispositif avant le mois de novembre. En outre les entreprises appartenant à ces secteurs protégés qui subissent une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 80% continueront à bénéficier du taux de 70% jusqu'au 30 juin 2021.

Ce taux de 70% qui permet une prise en charge intégrale de l'activité partielle sera également maintenu jusqu'au 30 juin 2021 dans :

- Les établissements recevant du public et qui sont fermés sur décision administrative pour lutter contre la propagation de l'épidémie de Covid-19,
- Les établissements situés dans un territoire soumis à des restrictions particulières et subissant une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 60%,
- Les établissements basés dans la zone de chalandise d'une station de ski s'ils subissent au moins 50% de baisse de chiffre d'affaires.

L'ARTICULATION DE L'APLD AVEC L'ACTIVITE PARTIELLE POUR LES PERSONNES VULNERABLES OU GARDANT UN ENFANT

Le questions-réponses rappelle qu'une personne peut bénéficier du dispositif ad hoc pour les salariés vulnérables ou parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, qu'elle entre ou non dans le périmètre de l'APLD. Si elle y entre, la durée de son placement dans ce dispositif spécifique n'est pas comptabilisée dans le décompte de la réduction d'activité qui est plafonnée à 40%. Le ministère précise que pour ces salariés vulnérables ou gardant un enfant le taux de l'allocation d'APLD passera de 70% à 60% du salaire antérieur brut à compter du 1^{er} avril 2021. Ce taux s'imposera sans distinction en fonction du secteur auquel appartient l'entreprise.

LE PERIMETRE DES ENGAGEMENTS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le ministère confirme que l'engagement de maintien dans l'emploi défini par l'accord mettant en place l'APLD doit porter à minima sur les salariés placés en APLD. En outre, la durée de cet engagement doit correspondre au moins à la durée de recours au dispositif d'APLD. Pour rappel, la rupture du contrat de travail pour motif économique des salariés placés en APLD pendant la période de recours au dispositif entraîne le remboursement des allocations perçues.

LES NOUVELLES OBLIGATIONS DES ENTREPRISES RECOURANT A L'APLD

Dès lors qu'ils sont indemnisés au titre de l'APLD, les employeurs bénéficient des fonds du plan France Relance et entrent à ce titre dans le champ des dispositions instituées par la dernière loi de finance.

Ainsi, dès lors qu'ils ont bénéficié du dispositif en 2021 et qu'ils emploient plus de 50 salariés, ils sont normalement tenus :

- D'établir un bilan simplifié de leurs émissions de gaz à effet de serre,
- De publier le résultat obtenu à chacun des indicateurs composant l'index de l'égalité professionnelle sur le site du Ministère du Travail,
- De communiquer au CSE le montant, la nature et l'utilisation des aides dont elles bénéficient au titre des crédits de la mission Plan de Relance dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Mais le question-réponses précise aussi qu'un éventuel non-respect de ces obligations par l'employeur n'est par construction pas un point de contrôle de l'administration pour la validation/homologation de l'accord ou du document relatif à l'APLD. Il n'entraînera pas non plus de demande de remboursement des allocations ou de suspension du versement des allocations.

SYNTHESE DES TAUX DE PRISE EN CHARGE DE L'APLD (données issues d'un tableau du Ministère du Travail)

Périodes sur 2021	Secteurs concernés	Indemnité Versée au salarié			Allocation Versée à l'employeur		
		Taux (en pourcentage de la rémunération antérieure brute)	Plancher	Plafond	Taux (en pourcentage de la rémunération antérieure brute)	Plancher	Plafond
Jusqu'au 31.03	Secteurs non protégés Secteurs protégés, entreprises fermées administrativement et établissements situés dans la zone de chalandise d'une station de ski	70%	RMM (environ 8,11€)	70% de 4,5 SMIC soit 32,29€ par heure chômée	60% 70%	8,11€	60% de 4,5 SMIC soit 27,68€ par heure chômée 70% de 4,5 SMIC soit 32,29€ par heure chômée
Du 01.04 au 30.04	Secteurs non protégés Secteurs protégés Secteur protégés les plus en difficultés (baisse de CA de 80%) Entreprises fermées administrativement et établissements situés dans la zone de chalandise d'une station de ski	70%	RMM (environ 8,11€)	70% de 4,5 SMIC soit 32,29€ par heure chômée	60% 70%	7,30€ 8,11€	60% de 4,5 SMIC soit 27,68€ par heure chômée 70% de 4,5 SMIC soit 32,29€ par heure chômée
Du 01.05 au 30.06	Secteurs non protégés et secteurs aujourd'hui protégés Secteurs protégés les plus en difficulté (baisse de CA de 80%) Entreprises fermées administrativement et établissements situés dans la zone de chalandise d'une station de ski	70%	RMM (environ 8,11€)	70% de 4,5 SMIC soit 32,29€ par heure chômée	60% 70%	7,30€ 8,11€	60% de 4,5 SMIC soit 27,68€ par heure chômée 70% de 4,5 SMIC soit 32,29€ par heure chômée
A partir du 01.07	Toutes entreprises	70%	RMM (environ 8,11€)	70% de 4,5 SMIC soit 32,29€ par heure chômée	60%	7,30€	60% de 4,5 SMIC soit 27,68€ par heure chômée

La CNAV détaille les modalités de prise en compte de l'activité partielle pour les droits à la retraite

Conformément à la loi du 17 juin 2020 et à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021, l'activité partielle et l'activité partielle de longue durée (APLD) sont retenues comme des périodes assimilées pour le calcul de la retraite à compter du 1^{er} mars 2020. Une circulaire de la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) du 11 février 2021 détaille ce nouveau dispositif.

Suite au recours massif à l'activité partielle et à l'APLD en raison de la crise de la Covid-19, la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 a prévu que les périodes d'activité partielles comprises entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 décembre 2020 sont exceptionnellement prises en compte pour l'ouverture des droits à la retraite de base des assurés relevant de l'assurance retraite et du régime des salariés agricole prenant effet à compter du 12 mars 2020.

Un décret du 1^{er} décembre a notamment précisé les modalités de validation des trimestres. Finalement la LFSS pour 2021 a pérennisé cette mesure au-delà du 31 décembre 2021. La CNAV, dans une circulaire du 11 février 2021 revient sur ce dispositif et ses modalités de mise en oeuvre.

ASSURES CONCERNES

Sont concernés par ce dispositif les salariés placés en situation d'activité partielle ainsi que les salariés placés en APLD sachant que l'activité partielle s'adresse à tous les salariés de droit privé possédant un contrat de travail de droit français qui (hors situation de garde d'enfants ou de vulnérabilité) subissent une baisse de rémunération imputable soit :

- A une réduction d'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie de l'établissement en deçà de la durée légale de travail,
- A une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

La circulaire rappelle également qu'en raison de la crise sanitaire certaines catégories de salariés sont exceptionnellement concernées.

VALIDATION DE L'ACTIVITE PARTIELLE EN TANT QUE PERIODE ASSIMILEE

Comme détaillé dans la circulaire, sont validées en tant que périodes assimilées les périodes de perception de l'indemnité horaire d'activité partielle à partir du 1^{er} mars 2020. Ces périodes sont assimilées à des trimestres d'assurance si l'intéressé justifie de la qualité d'assuré social antérieurement à la période en cause et s'il n'a pas atteint l'âge d'obtention de la retraite à taux plein.

Il est validé autant de trimestres assimilés que l'assuré réunit de fois un contingent de 220 heures indemnisées au titre de l'activité partielle dans la limite de 4 trimestres pour une année civile. Aucun arrondi ne sera fait.

Exemple : Pour une période d'activité partielle du 1^{er} mars au 30 juin 2020 correspondant à un total de 754 heures indemnisées : $754h : 220h = 3,42$ soit 3 trimestres assimilés validés pour l'année 2020.

La CNAV ajoute par ailleurs que dans le cas où une activité non salariée est exercée entre la date à laquelle l'intéressé a cessé de cotiser à l'assurance retraite et le début de la période assimilée, cela ne lui fait pas perdre la qualité d'assuré social à ce régime.

PRISE EN COMPTE DES DUREES ASSIMILEES DANS LE CALCUL DE LA RETRAITE

Les périodes indemnisées au titre de l'activité partielle sont prises en compte dans :

-La durée d'assurance pour la détermination du coefficient de la proratisation c'est-à-dire pour la détermination du rapport entre la durée d'assurance dont justifie l'assuré auprès de l'assurance retraite ou des régimes de liquidation unique alignés (LURA) et la durée d'assurance requise en fonction de sa génération,

-La durée d'assurance tous régimes pour la détermination du taux de la retraite,

-La durée d'assurance réputée avoir donné lieu à cotisation pour la retraite anticipée pour carrière longue (RACL).

Pour la RACL, les périodes d'activité partielle s'ajoutent aux périodes de chômage antérieures au 1^{er} janvier 1980 et aux périodes de chômage indemnisé à compter du 1^{er} janvier 1980. Il s'ensuit que le nombre de trimestres réputés cotisés pouvant être retenus au titre du chômage et de l'activité partielle est limité à 4 trimestre dans toute la carrière.

Les périodes d'activité partielle ne sont toutefois pas prises en compte pour le calcul du revenu annuel moyen car l'indemnité a la nature d'un revenu de remplacement.

INDEMNITE D'ACTIVITE PARTIELLE, CUMUL EMPLOI RETRAITE ET PLAFOND DE RESSOURCES

Si l'assuré ne remplit pas les conditions du cumul emploi retraite total, ce dernier, après avoir obtenu une retraite au titre du régime général, du régime des salariés agricoles ou de certains des régimes spéciaux (notamment, IEG, SNCF, RATP), peut reprendre une activité salariée relevant de l'un de ces régimes dans une certaine limite de revenus. Cette limite est calculée sur le salaire de référence, correspond à la moyenne mensuelle des revenus d'activité soumis à CSG perçus au cours du mois civil comprenant la cessation d'activité et des deux mois civils précédents ce qui exclut la prise en compte des revenus de remplacement tel que l'indemnité d'activité partielle.

A l'inverse, l'indemnité d'activité partielle doit être prise en compte dans les ressources pour le calcul des avantages soumis à condition de ressources.

Le montant à retenir est le montant brut journalier avant déduction des prélèvements sociaux (CSG et CRDS)

JUSTIFICATIFS A FOURNIR POUR L'ASSIMILATION

Le régime compétent pour prendre en compte les périodes d'activité partielle indemnisées est le régime dont relevait l'activité professionnelle salariée ayant donné lieu au versement de l'indemnité d'activité partielle y compris en cas d'affiliation simultanée ou successive à plusieurs régimes au cours d'une même année civile. L'alimentation de la carrière des données relatives à l'activité partielle devra s'effectuer à terme par le biais d'échanges dématérialisés précise la CNAV.

Les pièces fournies par l'assurée doivent permettre d'établir le nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle. Il peut s'agir notamment :

-Des bulletins de salaire. Ces derniers doivent mentionner les périodes de perception de l'indemnité, son montant ainsi que le nombre d'heures indemnisées,

-Des attestations délivrées par l'agence de service et de paiement (ASP).

En effet, en cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire ou de difficultés financières de l'employeur, l'indemnité est versée directement au salarié par l'ASP, laquelle remet à l'assuré un document comportant les informations nécessaires sur l'activité partielle.

FINANCEMENT DU DISPOSITIF

Les dépenses relatives à la validation des périodes d'activité partielle indemnisée sont prises en charge par le fonds de solidarité vieillesse (FSV) comme prévu par le décret du 1^{er} décembre 2020. La CNAV précise que la compensation financière du FSV est calculée en fonction :

-Du taux cumulé de la cotisation vieillesse patronale et salariale (fixé en 2020 à 17,75%),

-Du SMIC horaire de l'année (10,15€ en 2020),

-D'une fraction du nombre total d'heures d'activité partielle indemnisées au cours d'une année civile pour les assurés de l'assurance retraite. Cette fraction est fixée en fonction du nombre de trimestres validés et non écartés à ce titre par l'assurance retraite. Pour 2020, ce pourcentage est fixé, à titre prévisionnel, au taux de 5,5% (Arr. du 16 décembre 2020, JO 18 décembre NOR : MTRS2028096A).

Transaction rédigée en termes généraux : l'effet libératoire s'applique à la clause de non-concurrence

La transaction dans laquelle les parties déclarent être remplies de tous leurs droits, mettre fin à tout différend né ou à naître et renoncer à toute action relativement à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail, comprend des obligations liées à la clause de non-concurrence.

Postérieurement à cette transaction, le salarié concerné ne pourra donc pas demander le paiement de la contrepartie financière à cette clause.

C'est ce que précise la Cour de Cassation dans un arrêt du 17 février 2021.

Depuis 2014, la chambre sociale de la Cour de Cassation donne plein effet aux clauses générales par lesquelles les parties à une transaction conclue à l'occasion de la rupture déclarent être remplies de l'ensemble de leurs droits, mettre fin à tout différend et à renoncer à tout recours lié à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail (Cass. soc., 5 novembre 2014, n°13-18.984 PB ; Cass. soc., 30 mai 2018, n°16-25.426 PB ; Cass. soc., 20 février 2019, n°17-19.676 PB). Dès lors qu'elle n'est assortie d'aucune exclusion expresse, une telle stipulation permet de tenir en échec toute demande ultérieure du salarié quel qu'en soit l'objet.

Un salarié pourrait-il malgré tout réclamer le paiement de la contrepartie financière d'une clause de non-concurrence après avoir signé une telle transaction en particulier lorsque l'employeur n'a pas pris soin de lever expressément l'interdiction de concurrence lors de la rupture du contrat ? Telle était la question posée à la Cour de Cassation dans l'affaire tranchée le 17 février. Et la réponse donnée est négative.

TRANSACTION ASSORTIE D'UNE CLAUSE DE RENONCIATION GENERALE

Dans cette affaire, peu après son licenciement pour motif personnel, une salariée avait signé avec son employeur un protocole transactionnel en date du 30 mars 2015. Aux termes de celui-ci et comme le résume l'arrêt, les parties :

-Reconnaissaient que leurs concessions réciproques étaient réalisées à titre transactionnel, forfaitaire et définitif conformément aux dispositions des articles 2044 et suivants du Code Civil, et en particulier de l'article 2052, ceci afin de les remplir de tous leurs droits pour mettre fin à tout différend né ou à naître des rapports de droit ou de fait ayant pu exister entre elles,

-Et déclaraient, sous réserve de la parfaite exécution de l'accord, être totalement remplies de leurs droits respectifs et renoncer réciproquement à toute action en vue de réclamer quelque somme que ce soit.

Le 27 juillet 2016, la salariée a malgré tout saisi la justice d'une demande en paiement de la contrepartie financière à la clause de non-concurrence. Ce que lui a accordé la Cour d'Appel au motif que l'employeur ne justifiait pas avoir expressément levé la clause de non-concurrence. En outre, la transaction litigieuse ne comprenait aucune mention dont il résulterait que les parties au protocole ont entendu régler la question de l'indemnité de non-concurrence due à la salariée.

L'employeur a alors formé un pourvoi en cassation fondé sur l'effet libératoire y compris à l'égard de la clause de non-concurrence de la transaction rédigée en terme généraux par laquelle la salariée avait précisément déclaré expressément renoncer à toute prétention, réclamation, action ou instance de quelque nature qu'elle soit pouvant avoir pour cause, conséquence ou objet, directement ou indirectement, l'exécution de la cessation des fonctions qu'elle a exercées au sein de la société ou du groupe auquel elle appartient. La Cour de Cassation a accueilli favorablement l'argument.

EFFET LIBERATOIRE A L'EGARD DE LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE, SANS LEVEE EXPRESSE

L'arrêt du 17 février pose pour principe que les obligations réciproques des parties au titre d'une clause de non-concurrence sont comprises dans l'objet de la transaction par laquelle ces parties déclarent être remplies de tous leurs droits, mettre fin à tout différend né ou à naître et renoncer à toute action, relatifs à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail.

Autrement dit, une telle transaction met fin aux obligations liées à la clause de non-concurrence, peu important qu'elle ne fasse pas expressément référence au sort de celle-ci. L'employeur n'a donc plus à en payer la contrepartie financière et le salarié à la respecter.

C'est donc à tort que la cour d'appel avait en l'occurrence accueilli la demande de la salariée au motif notamment de l'absence de levée de la clause de non-concurrence à l'occasion du licenciement ou postérieurement, et de l'absence de mention du sort de cette clause dans l'accord transactionnel conclut la Haute Juridiction.

Avec cette solution, la chambre sociale conforte définitivement sa jurisprudence initiée en 2014 sur le plein effet des clauses transactionnelles de renonciation générale. Le doute était en effet permis en matière de clause de non-concurrence dans la mesure où une jurisprudence affirmait déjà que les clauses contractuelles destinées à trouver application postérieurement à la rupture du contrat de travail ne sont pas, sauf disposition expresse contraire, affectées par la transaction intervenue entre les parties pour régler les conséquences d'un licenciement ce qui imposait donc nécessairement de renoncer expressément à la clause de non-concurrence pour que l'employeur soit libéré de la contrepartie afférente (Cass. soc., 6 mai 1998, n°96-40.234 ; Cass. soc., 5 avril 2006, n°03-47.802 ; Cass. soc., 18 janvier 2012, n°10-14.974). Tel n'est donc désormais plus le cas en présence d'une transaction générale par laquelle les parties déclarent, comme en l'espèce, être remplies de tous leurs droits, mettre fin à tout différend né ou à naître et renoncer à toute action relativement à l'exécution ou la rupture du contrat de travail.