



MESURES D'ACCOMPAGNEMENT COVID 19 (VERSION 14 MAI 2020)

Les mesures d'accompagnement des entreprises touchées par l'épidémie de Coronavirus annoncées par le gouvernement sont les suivantes :

Elles sont classées par thématique :

SOMMAIRE

★ PRECISIONS A LIRE	ÉTAT D'URGENCE SANITAIRE (Mise à jour 14/05/2020)	4
★ PRECISIONS A LIRE	AUTORISATION DE DEPLACEMENT (Mise à jour 14/05/2020)	5
★ PRECISIONS A LIRE	OUVERTURE D'ENTREPRISE (Mise à jour 14/05/2020)	7
	AIDE AU SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE (Mise à jour 04/05/2020)	11
	MESURES SPÉCIFIQUES A CERTAINS SECTEURS D'ACTIVITÉS (Mise à jour 07/05/2020)	12
★ PRECISIONS A LIRE	FICHES CONSEILS MÉTIERS POUR LES SALARIÉS ET LES EMPLOYEURS (mise à jour 14/05/2020)	16
	ASSURANCE ET PREVOYANCE (Mise à jour 23/04/2020)	21
	GESTION DE L'ABSENTÉISME (mise à jour 22/04/2020)	23
	ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITÉ PARTIELLE ET LES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES MALADIE OU LES CONGÉS PAYÉS (mise à jour 20/04/2020)	29
	MODIFICATION DES DÉLAIS DANS LE DOMAINE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI (Mise à jour 27/04/2020)	37
	INDEMNISATION DES ASSURES DISPOSANT D'UN ARRÊT DE TRAVAIL (Mise à jour 20/04/2020)	44
	TELETRAVAIL (Mise à jour 16/04/2020)	48
	RECOURS AU CHOMAGE PARTIEL (Mise à jour 07/05/2020)	51
	MEDECINE DU TRAVAIL (mise à jour 11/04/2020)	65
	APPLICATION DU CHOMAGE PARTIEL POUR LE PARTICULIER EMPLOYEUR (Mise à jour 04/05/2020)	67
	CONGES PAYES, TEMPS DE TRAVAIL ET JOURS DE REPOS (Mise à jour 26/03/2020)	71
	DROIT DE RETRAIT (Mise à jour 23/03/2020)	74
	VERSEMENT DE DIVIDENDES POUR LES ENTREPRISES AIDEES (mise à jour 03/04/2020)	76
	PRIME EXCEPTIONNELLE EXONEREE (mise à jour 27/04/2020)	77

HEURES SUPPLÉMENTAIRES/COMPLÉMENTAIRES DÉFISCALISÉES (Mise à jour 27/04/2020)	82
ETALEMENT DES CHARGES SOCIALES URSSAF (Mise à jour 04/05/2020).....	83
ETALEMENT DES COTISATIONS RETRAITE EMPLOYEUR (Mise à jour 07/05/2020)	87
AIDES SPÉCIFIQUES DES ORGANISMES D'ASSURANCE, PRÉVOYANCE ET MUTUELLE (Mise à jour 07/05/2020)	88
ETALEMENT DES CHARGES SOCIALES MSA (Mise à jour 06/04/2020).....	95
CHARGES SOCIALES - AUTRES CAISSES (Mise à jour 20/04/2020)	97
★NOUVEAUTE A LIRE AIDE EXCEPTIONNELLE AGIRC-ARRCO DÉDIÉE AUX SALARIÉS (mise à jour 14/05/2020).....	101
AIDE AUX COTISANTS DE LA GARANTIE SOCIALE DU CHEF D'ENTREPRISE (GSC) (mise à jour 06/05/2020)	102
★PRECISIONS A LIRE ETALEMENT DES ECHEANCES et MESURES FISCALES (Mise à jour 14/05/2020)	103
DEMANDE DE DELAI DE PAIEMENTS (CCSF)	110
REPORT DE DELAI DES DECLARATIONS FISCALES ET SOCIALES (Mise à jour 22/04/2020).....	112
REPORT DE DELAI D'ARRETE ET D'APPROBATION DES COMPTES (Mise à jour 01/04/2020)	114
ENREGISTREMENT DES ACTES (Mise à jour 22/04/2020)	117
VERSEMENT DE LA PARTICIPATION ET DE L'INTERESSEMENT (Mise à jour 26/03/2020).....	119
FINANCEMENT : PLAN DE SOUTIEN BPIFRANCE (Mise à jour 16/04/2020)	120
FINANCEMENT : LE REPORT D'ÉCHÉANCES DE PRÊTS (mise à jour 26/03/2020)	124
★PRECISIONS A LIRE FINANCEMENT : LE PGE, Prêt Garanti par l'Etat (mise à jour 11/04/2020)	127
MEDIATEUR DU CREDIT (Mise à jour 23/03/2020)	132
★NOUVEAUTE A LIRE AIDE DE LA CNAM A LA PRISE EN CHARGE DES MOYENS DE PREVENTION DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES (mise à jour 14/05/2020).....	133
LES AIDES : LE FONDS DE SOLIDARITÉ (DGFIP) (Mise à jour 14/05/2020).....	134
LES AIDES : LE FONDS D'ACTION SOCIALE (URSSAF) (Mise à jour 07/04/2020).....	141
LES AIDES : AIDE EXCEPTIONNELLE « CPSTI RCI COVID-19 » DESTINÉE AUX ARTISANS ET COMMERCANTS (Mise à jour 13/04/2020)	143
LES AIDES REGIONALES (Mise à jour 26/03/2020)	145
REPORT DES LOYERS ET DES FACTURES EAU/GAZ/ELECTRICITE (Mise à jour 08/05/2020).....	150
PRINCIPALES MESURES POUR LES INDEPENDANTS (Mise à jour 22/04/2020)	154
FORCE MAJEURE.....	155
TRIBUNAL DE COMMERCE (Mise à jour 31/03/2020)	160
REGLEMENT GENERAL DE PROTECTION DES DONNEES.....	165
SITES UTILES.....	167

Une nouvelle cellule d'information aux entreprises est mise en place à compter du 23 mars :
numéro unique 03 59 75 01 00 - de 9h00 à 18h00

Qui sommes-nous ?

ENTREPRENDRE EST UN ART MAJEUR

COMEXPERT EN QUELQUES CHIFFRES

1500
CLIENTS

75
COLLABORATEURS

4
AGENCES

1
RÉSEAU

Depuis 1993, nous accompagnons les entreprises et leurs dirigeants, dans la **gestion globale de leurs activités** et leurs **problématiques de conseil**.

Spécialisé dans les métiers de l'expertise comptable, de l'audit, de la fiscalité, du juridique et de la gestion sociale, nous avons choisi de privilégier une **relation de proximité** avec nos clients, basée sur le **professionnalisme** et la **confiance mutuelle**.

Cette relation nous permet bénéficier de la confiance de plus de 1500 clients dans de nombreux secteurs d'activités (automobile, immobilier, BTP, HCR, pharmacies, professions libérales...).

COMEXPERT, c'est aussi la force d'un réseau de cabinets indépendants, TALENZ, avec qui nous partageons les mêmes valeurs de proximité, de confiance et de sincérité ainsi que le même engagement au service de nos clients.





COMEXPERT
TALENZ

ÉTAT D'URGENCE SANITAIRE

(Mise à jour 14/05/2020)

L'état d'urgence sanitaire est réputé démarrer le 24 mars 2020 pour une durée de 2 mois (soit jusqu'au 24 mai 2020).

La loi publiée le 12 mai 2020 proroge l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 10 juillet 2020 inclus.



AUTORISATION DE DEPLACEMENT

(Mise à jour 14/05/2020)

Déconfinement (mise à jour 14/05/2020)

À partir du 11 mai 2020, la France rentre dans une période de déconfinement progressif. Celui-ci implique une modification des restrictions de déplacement en vigueur depuis le 17 mars.

La déclaration est exigée lorsque le déplacement conduit à la fois à sortir :

- d'un périmètre défini par un cercle d'un rayon de 100 km autour du lieu de résidence (la distance de 100 km est donc calculée «à vol d'oiseau»),
- du département.
-

Il n'est pas nécessaire de se munir de la déclaration :

- pour les déplacements de plus de 100 km effectués au sein de son département de résidence.
- pour les déplacements en dehors du département de résidence, dans la limite de 100km.

La déclaration de déplacement en dehors de son département et à plus de 100km de sa résidence est téléchargeable ci-dessous aux formats .pdf, .docx et au format numérique :

<https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Deconfinement-Declaration-de-deplacement>

Confinement (mise à jour 07/04/2020)

Le déplacement entre le domicile et le lieu d'exercice de l'activité professionnelle, lorsqu'ils sont indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées sous forme de télétravail (sur justificatif permanent) ou déplacements professionnels ne pouvant être différés. **L'employeur doit donc rédiger une attestation sur papier libre pour son salarié pour justifier le caractère permanent du déplacement en indiquant que le télétravail est impossible.** Le salarié doit donc avoir son attestation de déplacement dérogatoire.

Modèle d'attestation à remplir par l'employeur : [Justificatif de déplacement professionnel \(lien cliquable\)](#)

Dispositif numérique d'attestation de déplacement (mise à jour 07/04/2020)

Dans le cadre des mesures de confinement, le ministre de l'Intérieur a annoncé la mise à disposition d'un dispositif numérique d'attestation de déplacement dérogatoire, en complément du dispositif papier toujours valide. Ce service sera accessible en ligne sur le site du ministère de l'Intérieur <https://media.interieur.gouv.fr/deplacement-covid-19/> dès le lundi 6 avril 2020.

Ses objectifs premiers sont :

- ▶ pour les concitoyens : fournir une nouvelle capacité de production de l'attestation simple et sure
- ▶ pour les forces de l'ordre : sécuriser le contrôle au travers d'une capacité de lecture à distance des informations figurant sur le document, par lecture d'un QR Code.



OUVERTURE D'ENTREPRISE

(Mise à jour 14/05/2020)

Arrêté du 15 mars 2020 complétant l'arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19

Décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, **version en vigueur au 24 avril 2020**

Sont fermés

Ne peuvent plus accueillir du public jusqu'au 15 avril 2020:

- au titre de la catégorie L: Salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple;
- **au titre de la catégorie M:** Magasins de vente et Centres commerciaux, sauf pour leurs activités de livraison et de retraits de commandes;
- au titre de la catégorie N: Restaurants et débits de boissons, sauf pour leurs activités de livraison et de vente à emporter, le "room service" des restaurants et bars d'hôtels et la restauration collective sous contrat;
- au titre de la catégorie P: Salles de danse et salles de jeux;
- au titre de la catégorie S: Bibliothèques, centres de documentation;
- au titre de la catégorie T: Salles d'expositions;
- au titre de la catégorie X: Etablissements sportifs couverts;
- au titre de la catégorie Y: Musées;
- au titre de la catégorie CTS: Chapiteaux, tentes et structures;
- au titre de la catégorie PA: Etablissements de plein air;
- au titre de la catégorie R: Etablissements d'éveil, d'enseignement, de formation, centres de vacances, centres de loisirs sans hébergement, sauf ceux relevant des articles 4 et 5.

Parmi la catégorie M (les commerces) => Peuvent néanmoins ouvrir

- Entretien, réparation et contrôle techniques de véhicules automobiles, de véhicules, engins et matériels agricoles.
- Commerce d'équipements automobiles.
- Commerce et réparation de motocycles et cycles.
- Fourniture nécessaire aux exploitations agricoles.
- Commerce de détail de produits surgelés.
- Commerce d'alimentation générale.
- Supérettes.
- Supermarchés.
- Magasins multi-commerces.
- Hypermarchés.
- Commerce de détail de fruits et légumes en magasin spécialisé.

- Commerce de détail de viandes et de produits à base de viande en magasin spécialisé.
- Commerce de détail de poissons, crustacés et mollusques en magasin spécialisé.
- Commerce de détail de pain, pâtisserie et confiserie en magasin spécialisé.
- Commerce de détail de boissons en magasin spécialisé.
- Autres commerces de détail alimentaires en magasin spécialisé.
- Les distributions alimentaires assurées par des associations caritatives.
- Commerce de détail de carburants et combustibles en magasin spécialisé.
- Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé.
- Commerce de détail d'ordinateurs, d'unités périphériques et de logiciels en magasin spécialisé.
- Commerce de détail de matériels de télécommunication en magasin spécialisé.
- Commerce de détail de matériaux de construction, quincaillerie, peintures et verres en magasin spécialisé.
- Commerce de détail de textiles en magasin spécialisé. (Décret n° 2020-466 du 23 avril 2020) **Mise à jour 27/04/2020**
- Commerce de détail de journaux et papeterie en magasin spécialisé.
- Commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé.
- Commerce de détail d'articles médicaux et orthopédiques en magasin spécialisé.
- Commerces de détail d'optique.
- Commerce de détail d'aliments et fournitures pour les animaux de compagnie.
- Commerce de détail alimentaire sur éventaires sous réserve, lorsqu'ils sont installés sur un marché, des dispositions du III de l'article 8.
- Commerce de détail de produits à base de tabac, cigarettes électroniques, matériels et dispositifs de vapotage en magasin spécialisé.
- Vente par automates et autres commerces de détail hors magasin, éventaires ou marchés n. c. a.
- Hôtels et hébergement similaire à l'exclusion des villages vacances, maisons familiales et auberges collectives.
- Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée lorsqu'il constitue pour les personnes qui y vivent un domicile régulier.
- Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs lorsqu'ils constituent pour les personnes qui y vivent un domicile régulier.
- Location et location-bail de véhicules automobiles.
- Location et location-bail d'autres machines, équipements et biens.
- Location et location-bail de machines et équipements agricoles.
- Location et location-bail de machines et équipements pour la construction.
- Activités des agences de placement de main-d'œuvre.
- Activités des agences de travail temporaire.
- Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques.
- Réparation d'ordinateurs et d'équipements de communication.
- Réparation d'ordinateurs et d'équipements périphériques.
- Réparation d'équipements de communication.
- Blanchisserie-teinturerie.
- Blanchisserie-teinturerie de gros.
- Blanchisserie-teinturerie de détail.
- Services funéraires.
- Activités financières et d'assurance.

Artisans

Selon les déclarations de Bruno LEMAIRE, les entreprises artisanales sont soumises aux conditions de sécurité sanitaire. Cela signifie que les salariés de l'entreprise ne peuvent être plus de cinq personnes sur un même chantier et doivent respecter les distances de sécurité entre eux. (Déclaration de Bruno LEMAIRE le 17 mars 2020)

Les sociétés du bâtiment doivent-elles fermer ? (Mise à jour 18/03/2020)

Les sociétés du bâtiment n'ont pas l'obligation légale de cesser toute activité. Cependant des mesures doivent être prises pour la sécurité des salariés. En pratique, beaucoup d'entreprise du secteur ont cessé leur activité.

<https://www.fntp.fr/coronavirus-et-entreprises-de-tp>

Actualisation de la liste des établissements recevant du public fermés administrativement (mise à jour 14/05/2020)

Dans le cadre de la crise sanitaire, une liste actualisée des établissements recevant du public ayant toujours l'obligation de rester fermés a été publiée. Il s'agit des :

- **Etablissements de type L** : Salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple sauf pour les salles d'audience des juridictions, les salles de ventes et pour les accueils de jour de personnes en situation de précarité et les centres sociaux.
- **Etablissements de type N** : Restaurants et débits de boissons, sauf pour leurs activités de livraison et de vente à emporter, le room service des restaurants et bars d'hôtels et la restauration collective sous contrat.
- **Etablissements de type P** : Salles de danse et salles de jeux.
- **Etablissements de type T** : Etablissements à vocation commerciale destinés à des expositions, des foires-expositions ou des salons ayant un caractère temporaire.
- **Etablissements de type REF** : Refuges de montagne sauf pour leurs parties faisant fonction d'abri de secours.
- **Etablissements de type X** : Etablissements sportifs couverts.
- **Etablissements de type Y** : Musées.
- **Etablissements de type CTS** : Chapiteaux, tentes et structures.

- **Etablissements de type PA** : Etablissements de plein air, à l'exception de ceux au sein desquels sont pratiquées les activités physiques et sportives (sauf pour les sports collectifs, les sports de combat et les activités aquatiques pratiquées dans les piscines) dans la mesure où cela ne donne pas lieu à un regroupement de plus de 10 personnes ; toutefois, ces établissements (où sont autorisées les activités physiques et sportives) peuvent recevoir plus de 10 personnes.
- **Etablissements de type R** : Etablissements d'enseignement (sauf exceptions).

Au-delà de cette liste le préfet peut interdire dans certaines conditions l'ouverture de certains commerces ou centre commerciaux.

Décret n° 2020-548 du 11 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire



COMEXPERT
TALENZ

AIDE AU SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE

(Mise à jour 04/05/2020)

Le ministère de l'Economie et des Finances met en place une cellule de soutien psychologique pour aider les chefs d'entreprise à faire face à la situation économique exceptionnelle provoquée par la crise sanitaire.

Cette cellule de soutien s'appuie sur l'action de l'association Aide psychologique aux entrepreneurs en souffrance aiguë (APESA) et avec le soutien d'Harmonie mutuelle, de CCI France et de CMA France.

Lancé depuis le 27 avril, les chefs d'entreprise peuvent ainsi bénéficier d'une première écoute et d'un soutien psychologique, 7 jours sur 7, de 8h à 20h en appelant le :

numéro vert : 0 805 65 505 0

<https://www.economie.gouv.fr/mise-en-place-cellule-ecoute-soutien-psychologique-chefs-entreprise>



MESURES SPÉCIFIQUES A CERTAINS SECTEURS D'ACTIVITÉS

(Mise à jour 07/05/2020)

Secteurs de la restauration, du tourisme, de l'événementiel, du sport et de la culture (mise à jour 04/05/2020)

Afin de tenir compte de la situation spécifique des hôtels, cafés, restaurants, des entreprises du secteur du tourisme, de l'événementiel, du sport et de la culture, les mesures de soutien du plan d'urgence économique vont être maintenues et renforcées comme suit :

Activité partielle

La possibilité de recourir à l'activité partielle sera maintenue après la reprise de l'activité pour ces secteurs.

Fonds de solidarité

Le fonds de solidarité restera également ouvert aux entreprises de ces secteurs au-delà du mois de mai. Ses conditions d'accès seront élargies aux entreprises des secteurs concernés ayant jusqu'à 20 salariés et 2 millions d'euros de chiffre d'affaires, et le plafond des subventions pouvant être versées dans le cadre du second volet du fonds sera porté à 10 000 euros.

Exonération de cotisations sociales

Une exonération de cotisations sociales s'appliquera aux très petites entreprises (TPE) et aux petites et moyennes entreprises (PME) de ces secteurs pendant la période de fermeture, de mars à juin. Elle s'appliquera automatiquement à toutes ces entreprises, qu'elles aient déjà acquitté ou non leurs cotisations. Les entreprises de taille intermédiaire (ETI) et les grandes entreprises de ces secteurs ne bénéficiant pas de l'exonération automatique pourront obtenir des étalements longs des charges sociales et fiscales reportées et, au cas par cas, solliciter des annulations de dette en fonction de leur situation financière.

Pour la branche HCR, les groupes de protection sociale paritaire KLESIA, MALAKOFF HUMANIS, OCIRP et AUDIENS, ont d'ores et déjà mis en place une exonération des versements des cotisations employeurs et salariés sur les contrats Santé et Prévoyance, pour le 2ème trimestre. Ces cotisations sont prises en charge par la branche HCR afin de garantir la continuité de la couverture.

MODALITÉS TECHNIQUES POUR MISE EN ŒUVRE DE L'EXONÉRATION DE VERSEMENT DES COTISATIONS PRÉVOYANCE ET/OU FRAIS DE SANTÉ du 2e trimestre 2020 (lien cliquable)

Cotisation foncière de l'entreprise et taxe de séjour

Sur le plan fiscal, le Gouvernement échangera avec les collectivités territoriales sur les modalités de report de la cotisation foncière des entreprises (CFE) et d'exonération de la part forfaitaire de la taxe de séjour au titre de l'année 2020.

Loyer et redevance d'occupation

Les loyers et les redevances d'occupation du domaine public dus aux bailleurs nationaux (État et opérateurs) pour les TPE et PME de ces secteurs seront annulés pour la période de fermeture administrative. Un guide pratique sera établi à destination des collectivités territoriales qui souhaiteraient faire de même.

D'autres mesures à venir

En outre, il est envisagé la création d'un fonds d'investissement en faveur de ces secteurs auquel il convient d'adjoindre des mesures supplémentaires pour accompagner la reprise de l'activité. Ces mesures sont en cours de co-construction avec les professionnels de ces secteurs dans le cadre du Comité de filière tourisme.

Le Gouvernement fera un point d'étape sur tous ces sujets avec les professionnels de ces secteurs lors d'un Conseil interministériel du tourisme qui se tiendra le 14 mai.

Communiqué de presse du 24 avril 2020

Aide aux professionnels de santé (mise à jour 07/05/2020)

Ordonnance n° 2020-505 du 2 mai 2020 instituant une aide aux acteurs de santé conventionnés dont l'activité est particulièrement affectée par l'épidémie de covid-19

Afin de préserver les capacités de notre système de santé dans la durée, le Gouvernement a décidé de mettre en place un dispositif exceptionnel d'accompagnement économique des professionnels libéraux confrontés à cette situation.

Dispositif de compensation perte d'activité Covid-19

Peuvent bénéficier de l'aide, **sur demande**, les professionnels de santé, les centres de santé et les prestataires exerçant leur activité dans le cadre des conventions nationales prévues aux articles L. 162-5, L. 162-9, L. 162-12-2, L. 162-12-9, L. 162-14, L. 162-16-1, L. 162-32-1, L. 165-6 et L. 322-5-2 du code de la sécurité sociale et dont les revenus d'activité sont financés pour une part majoritaire par l'assurance maladie :

- Médecins (généralistes et spécialistes)
- Chirurgiens-dentistes
- Sages-femmes
- Infirmiers
- Masseurs-kinésithérapeutes
- Orthophonistes
- Orthoptistes
- Pharmaciens

L'aide tient compte du niveau moyen des charges fixes de la profession, en fonction, le cas échéant, de la spécialité médicale et des conditions d'exercice et du niveau de la baisse des revenus d'activité du demandeur financés par l'assurance maladie.

Il est également tenu compte :

- des indemnités journalières versées au demandeur par les régimes de sécurité sociale depuis le 12 mars 2020 ;
- des allocations d'activité partielle perçues depuis la même date pour ses salariés en application des dispositions de l'article L. 5122-1 du code du travail ;
- des aides versées par le fonds de solidarité prévu par l'ordonnance du 25 mars 2020 susvisée.

Comment obtenir l'aide ?

A partir du 30 avril, les professionnels concernés pourront, s'ils le souhaitent, faire une demande d'indemnisation en se connectant à [amelipro](#), avec un premier versement d'acompte pour la période du 16 mars au 30 avril qui devrait intervenir dans les 15 jours suivants votre demande.

Vous trouverez sur [amelipro](#) des informations plus détaillées sur les modalités de calcul de cette indemnisation, qui est calculée à partir :

- du taux de charge fixe standardisé pour l'ensemble de la profession concernée ;
- des informations individuelles qui doivent être renseignées dans le téléservice :
 - Niveau d'activité 2019 (RIAP ou chiffre d'affaire suivant votre catégorie)
 - Honoraires ou chiffres d'affaires entre le 16/03 et le 30/04
 - Les autres ressources perçues ou à percevoir se rattachant concernant la période du 16/03 au 30/04 (indemnités journalières, chômage partiel, fonds de solidarité)

Ce téléservice permet de solliciter dès maintenant une première avance sur le montant de l'aide économique qui sera versée pour la période du 16 mars au 30 avril. Cette avance s'élève au maximum à 80% du montant de l'indemnisation calculée par le simulateur.

[Guide pratique amelipro Compensation Perte d'activité Covid-19 \(lien cliquable\)](#)

Calcul définitif de l'aide

L'aide définitive ne pourra être calculée précisément qu'à partir du moment où toutes les données renseignées seront stabilisées et connues de l'Assurance Maladie, d'ici la fin de l'année 2020.

Les avances seront déduites du montant de l'indemnisation qui sera calculé en fin d'année. **Une récupération pourra cependant intervenir si les montants perçus à ce titre s'avéraient supérieurs à l'indemnisation totale finale.**

Une nouvelle demande d'avance pourra être formulée à la fin de chaque mois pendant toute la durée de la crise.

Aide aux avocats (mise à jour 04/05/2020)

La Garde des Sceaux a décidé de mettre en place un dispositif spécifique d'avance de 50 M€ pour les avocats qui perçoivent l'aide juridictionnelle. Cette provision pourra représenter jusqu'à 25% du chiffre d'affaires moyen réalisé au titre de l'aide juridictionnelle au titre des deux dernières années. Une avance de 1 500 € pourra également être versée aux jeunes avocats récemment inscrits au tableau de l'ordre.

Communiqué du ministère de la justice du 23 avril 2020



FICHES CONSEILS MÉTIERS POUR LES SALARIÉS ET LES EMPLOYEURS

(mise à jour 14/05/2020)

Le ministère du Travail, avec l'aide d'experts, a rédigé des fiches conseils destinées aux employeurs et aux salariés, pour se protéger des risques de contamination au COVID-19.

Les obligations de l'employeur face au covid-19 (mise à jour 22/04/2020)

Les juges rappellent les obligations de l'employeur face au Covid-19 (Tribunal judiciaire de Lille, ordonnance de référé n° 20/00386 du 14 avril 2020)

Respecter pleinement l'obligation de sécurité

Le juge des référés rappelle que l'employeur a une obligation de sécurité à l'égard des salariés qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé physique et mentale (c. trav. [art. L. 4121-1](#) et [L. 4121-2](#)).

Il souligne littéralement dans sa décision que ces mesures ont notamment pour objet :

- d'éviter les risques ;
- d'évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- de combattre les risques à la source ;
- de donner les instructions appropriées aux travailleurs.

L'employeur, comme il le précise, doit enfin évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et mettre ensuite en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de sécurité des travailleurs (c. trav. [art. L. 4121-3](#)).

Le juge des référés rappelle que cette obligation de sécurité n'est pas une obligation de « résultat » (elle relève plutôt d'une obligation de moyens renforcée) et que l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ne verra pas sa responsabilité recherchée (cass. soc. 25 novembre 2015, n°14-24444, BC V, n°234).

Il revenait donc ici à l'employeur impliqué de prouver qu'il avait pris toutes les mesures nécessaires pour protéger ses salariés.

Prévenir contre le risque biologique

Le code du travail contient plusieurs dispositions relatives aux risques que peuvent rencontrer les salariés exposés à des agents biologiques (c. trav. [art. R. 4422-1](#) et suivants).

Ces dispositions ne concernent en principe que les activités qui impliquent l'utilisation délibérée d'un agent biologique, ce qui n'est pas le cas de la vente de détail de marchandises dans un établissement auprès de particuliers.

Pour autant, le juge des référés considère que l'enseigne Carrefour Market visée est néanmoins tenue de respecter les règles de prévention des risques biologiques contenues dans le code du travail en vertu de deux éléments :

- les données issues de l'agence nationale de santé publique, qui font état de plusieurs milliers de morts liés au Covid-19 ;
- le fait que l'enseigne a elle-même fait référence, dans son document unique d'évaluation des risques, à la contamination à ce virus comme un risque biologique spécifiquement lié aux secteurs « tous postes », activités « Relation clientèle - Vente - Mise en rayon – Réception ».

Ces règles imposent en substance de limiter le nombre de travailleurs exposés aux risques, de définir des processus de travail visant à éviter ou minimiser le risque et de mettre en œuvre des mesures de protection et d'hygiène collectives pour réduire ou éviter le risque.

Problématiques communes à tous les métiers (mise à jour 07/05/2020)

Le ministère du travail a mis en ligne le 3 mai 2020 un **protocole de dé-confinement à destination des employeurs**. Ce protocole est mis à jour régulièrement. Il est consultable sur le site du ministère du travail à l'adresse suivante :

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-de-deconfinement.pdf>

Les fiches métiers sont mises à jour régulièrement et téléchargeables via le lien suivant : [fiches conseils-métiers et guides pour les salariés et les employeurs \(lien cliquable\)](#)

- Fiche conduite à tenir en entreprise en cas de suspicion de contamination (mise à jour 07/05/2020)
- Fiche Gestion des locaux communs et vestiaires (mise à jour 05/05/2020)
- Fiche Travail dans l'intérim (mise à jour 28/04/2020)

Agriculture, élevage, agroalimentaire, jardins et espaces verts (mise à jour 14/05/2020)

Les fiches sont mises à jour régulièrement et téléchargeables via le lien suivant : [fiches conseils-métiers et guides pour les salariés et les employeurs \(lien cliquable\)](#)

- Fiche Travail dans l'arboriculture (mise à jour 14/05/2020)
- Fiche Travail dans le maraîchage (mise à jour 17/04/2020)
- Fiche Travail circuit court - amap - vente à la ferme (mise à jour 20/04/2020)
- Fiche Activités agricoles (mise à jour 07/05/2020)
- Fiche Actividades agrícolas (mise à jour 30/03/2020)
- Fiche Chantiers de travaux agricoles (mise à jour 05/05/2020)
- Fiche Travail saisonnier (mise à jour 07/05/2020)
- Fiche Trabajo de temporada (mise à jour 02/04/2020)
- Fiche Activité viticole et/ou de vinification (mise à jour 24/04/2020)

- Fiche Explotación vitícola y/o de vinificación (mise à jour 07/05/2020)
- Fiche Travail dans la conchyliculture et la mytiliculture (mise à jour 21/04/2020)
- Fiche Travail en cabinet vétérinaire (mise à jour 05/05/2020)
- Fiche Travail filière cheval (mise à jour 07/05/2020)
- Fiche Travail dans l'élevage (mise à jour 07/05/2020)
- Fiche Travail en abattoir (mise à jour 07/05/2020)
- Fiche Travail sur un chantier de jardins ou d'espaces verts (mise à jour 07/05/2020)

Commerce de détail, restauration, hôtellerie (mise à jour 14/05/2020)

Les fiches sont mises à jour régulièrement et téléchargeables via le lien suivant : [fiches conseils-métiers et guides pour les salariés et les employeurs \(lien cliquable\)](#)

- Fiche Travail en pharmacie (mise à jour 05/05/2020)
- Fiche Travail en boucherie, charcuterie, traiteur (mise à jour 24/04/2020)
- Fiche Travail en drive (mise à jour 05/05/2020)
- Fiche Travail en caisse (mise à jour 07/05/2020)
- Fiche Travail dans un commerce de détail alimentaire (mise à jour 14/05/2020)
- Fiche Travail dans un commerce de détail non alimentaire (mise à jour 14/05/2020)
- Fiche Vendeur conseil (mise à jour 14/05/2020)
- Fiche Travail en boulangerie (mise à jour 07/05/2020)
- Fiche Travail dans la restauration collective ou la vente à emporter (mise à jour 07/05/2020)
- Fiche Travail dans l'hôtellerie - femme et valet de chambre (mise à jour 07/05/2020)
- Fiche Réceptionniste ou veilleur de nuit (mise à jour 07/05/2020)
- Fiche Travail en animalerie (mise à jour 05/05/2020)

Propreté, réparation, maintenance (mise à jour 07/05/2020)

Les fiches sont mises à jour régulièrement et téléchargeables via le lien suivant : [fiches conseils-métiers et guides pour les salariés et les employeurs \(lien cliquable\)](#)

- Fiche Prestataire d'entretien de locaux (mise à jour 21/04/2020)
- Fiche Travail dans la collecte des ordures ménagères (OM) (mise à jour 07/05/2020)
- Fiche Employé de centre de tri ou d'incinération (mise à jour 05/05/2020)
- Fiche Travail dans la blanchisserie industrielle (mise à jour 05/05/2020)
- Fiche Agent de maintenance (mise à jour 07/05/2020)
- Fiche Location de matériel et d'engins (mise à jour 05/05/2020)
- Fiche Plombier - Installateur sanitaire (mise à jour 07/05/2020)
- Fiche Travail dans le dépannage - Intervention à domicile (mise à jour 07/05/2020)
- Fiche Travail dans une station service (mise à jour 05/05/2020)
- Fiche Travail dans un garage (mise à jour 07/05/2020)

Industrie, production (mise à jour 05/05/2020)

Les fiches sont mises à jour régulièrement et téléchargeables via le lien suivant : [fiches conseils-métiers et guides pour les salariés et les employeurs \(lien cliquable\)](#)

- Fiche Ouvrier de production (mise à jour 05/05/2020)
- Fiche Personnels de bureau rattachés à la production (industrie) (mise à jour 05/05/2020)
- Fiche Bureaux de contrôle, de vérification, de diagnostiqueurs (opérateurs) (mise à jour 28/04/2020)

Transports, logistique (mise à jour 05/05/2020)

Les fiches sont mises à jour régulièrement et téléchargeables via le lien suivant : [fiches conseils-métiers et guides pour les salaires et les employeurs \(lien cliquable\)](#)

- Fiche Préparateur de commandes dans un entrepôt de logistique (mise à jour 05/05/2020)
- Fiche chauffeur livreur (mise à jour 07/05/2020)
- Fiche Taxi ou conducteur de VTC (mise à jour 28/04/2020)

Autres services (mise à jour 07/05/2020)

Les fiches sont mises à jour régulièrement et téléchargeables via le lien suivant : [fiches conseils-métiers et guides pour les salaires et les employeurs \(lien cliquable\)](#)

- Fiche Aide à domicile (mise à jour 28/04/2020)
- Fiche travail dans la banque / Conseiller clientèle et personnel d'accueil (mise à jour 05/05/2020)
- Fiche Opérateur en centre d'appels (mise à jour 07/05/2020)
- Fiche Agent de sécurité (mise à jour 07/04/2020)
- Fiche Agent funéraire (mise à jour 07/05/2020)

Guides plan de continuité de l'activité économique et bonnes pratiques face au Covid 19 édités par les organisations professionnelles (mise à jour 14/05/2020)

Transports, logistique

- **Guide des bonnes pratiques entreprises et des salariés du transport routier de marchandises et des prestations logistiques** | [Télécharger le document](#) (mise à jour 14/04/2020)
- **Bonnes pratiques à destination des employeurs et salariés des entreprises de transport de fonds et traitement de valeurs pour prévenir la propagation du COVID 19** | [Télécharger le document](#) (mise à jour 09/04/2020)
- **Guide de bonnes pratiques pour les entreprises des services de l'automobile, du cycle et du motocycle** | [Télécharger le document](#) (mise à jour 06/05/2020)

BTP, construction, matériaux

- **Guide Plan continuité activité - Entreprise et industrie de la filière bois** | [Télécharger le document](#) (mise à jour 27/03/2020)
- **Guide de préconisations de sécurité sanitaire pour la continuité des activités de la construction en période d'épidémie de coronavirus COVID-19** | [Télécharger le document](#) (mise à jour 24/04/2020)
- **Guide de bonnes pratiques continuité de l'activité tuiles et briques dans le contexte du Coronavirus** | [Télécharger le document](#) (mise à jour 30/04/2020)
- **Guide des bonnes pratiques de sécurité sanitaire pour la continuité d'activité des agences des distributeurs de l'approvisionnement du bâtiment second œuvre et de l'industrie** | [Télécharger le document](#) (mise à jour 30/04/2020)

Autres secteurs

- **Guide de bonnes pratiques de sécurité sanitaire pour la branche de la coiffure** | [Télécharger le document](#) (mise à jour 14/05/2020)
- **Guide sanitaire d'opérateurs de réseaux d'électricité et de gaz** | [Télécharger le document](#) (mise à jour 14/05/2020)
- **Guide de recommandations de sécurité sanitaire dans les professions de l'ingénierie, du numérique, du conseil, de l'événementiel et de la formation professionnelle** | [Télécharger le document](#) (mise à jour 04/05/2020)



ASSURANCE ET PREVOYANCE

(Mise à jour 23/04/2020)

Vous trouverez ci-dessous, des extraits des informations figurant sur le site de la Fédération Française de l'assurance :

Maintien des garanties et retard de paiement (mise à jour 23/03/2020)

Les membres de la FFA s'engagent à conserver en garantie les contrats des entreprises en difficulté en cas de retard de paiement suite à la pandémie et ce, pour toute la durée de la période de confinement, afin de leur permettre de poursuivre leur activité en restant couverts pour leurs risques assurés.

Sources :

[Communiqué de presse - Covid-19 : les assureurs se mobilisent pour leurs clients \(lien cliquable\)](#)

[Communiqué de presse n°2089 - Ministère de l'Economie et des Finances \(lien cliquable\)](#)

Perte d'exploitation (mise à jour 23/04/2020)

Un événement du type de l'épidémie de coronavirus COVID-19 dépasse le périmètre d'intervention de l'assurance.

En fonction de sa durée et de son ampleur, une épidémie peut en effet avoir un impact sur l'activité économique globale : en affectant tous les secteurs, ses conséquences économiques deviennent ainsi inassurables.

C'est pourquoi la quasi-totalité des contrats couvrant les entreprises (pertes d'exploitation, rupture de la chaîne d'approvisionnement, annulation d'événements, défaut de livraison, etc.) exclut l'événement d'épidémie.

Précision du 23/04/2020 : Dans son communiqué de presse du 22 avril 2020, Bruno Le Maire annonce la création d'un groupe de travail sur le développement d'une couverture assurantielle des événements exceptionnels, dont les pandémies. Ce groupe bénéficiera de l'appui de la Fédération française des assurances (FFA). Il s'attachera à définir à un cadre assurantiel adapté, offrant une couverture des risques d'une intensité exceptionnelle, tels que la survenue d'une épidémie de grande ampleur, de façon à permettre aux acteurs économiques de faire face à une baisse du chiffre d'affaires et poursuivre leur activité dans les meilleures conditions, à un coût abordable pour les entreprises et maîtrisé pour la collectivité publique.

Le groupe de travail remettra ses propositions d'ici début juin, en vue d'une concertation plus large permettant de valider des propositions à l'été.

Prévoyance

- Pour les personnes porteuses du virus et présentant les symptômes de la maladie (salariés et travailleurs indépendants)

Il n'y a pas de différence avec les situations de grippe saisonnière. Les mêmes dispositions s'appliquent s'agissant de la garantie décès des contrats de prévoyance.

En cas d'incapacité de travail (justifié par un arrêt de travail du médecin traitant ou du médecin urgentiste), les garanties des contrats de prévoyance seront activées selon les termes du contrat, c'est-à-dire à hauteur du niveau d'indemnisation et après la période de franchise (période minimale à compter de laquelle les prestations commencent à être versées) prévue au contrat.

- Pour les personnes en confinement

S'agissant des personnes en situation de confinement (c'est-à-dire qui font l'objet de mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, qui se trouvent dans l'impossibilité de travailler ou télétravailler et pour lesquelles aucune autre solution n'a été trouvée avec l'employeur), des mesures dérogatoires ont été prises par les pouvoirs publics. Elles prévoient notamment :

- le bénéfice des indemnités journalières de la Sécurité sociale aux salariés et travailleurs non-salariés pour une durée maximale de 20 jours ;
- la suppression du délai de carence qui est de 3 jours pour les salariés du privé (Décret du 31/01/2020) ;
- la modification des obligations de rémunération des employeurs (obligations légales de maintien partiel du salaire dès le premier jour)
- suppression du délai de carence de 7 jours prévu par la loi du 19 janvier 1978, dite loi de « mensualisation ». (Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020).

Selon les termes du contrat et, en particulier, les conditions de déclenchement de la garantie, ces personnes pourront être couvertes ou non par leur contrat prévoyance. Notamment, si l'assuré n'est pas malade, certains contrats pourront ne pas s'appliquer.

Les employeurs qui réassurent leurs obligations en termes de versement de salaire (obligations légales liées à la loi de « mensualisation », auxquelles peuvent s'ajouter des obligations liées à leur convention collective) seront également indemnisés, à hauteur des garanties et selon les termes prévus à leur contrat.

En résumé :

Les assurances ne couvrent pas la perte d'exploitation (sauf éventuelle exception à voir dans chaque contrat).

Les TNS qui sont atteints du Covid-19 ou qui sont confinés avec impossibilité de travailler ou de télétravailler pourraient percevoir des IJ pour une durée de 20 jours maximum.



GESTION DE L'ABSENTÉISME

(mise à jour 22/04/2020)

La note du Ministère du travail « questions / réponses pour les entreprises et les salariés » est régulièrement mise à jour et complétée. Nous vous invitons à la consulter directement sur le site :

- https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/coronavirus_entreprises_et_salaries_qr_v2.pdf
- <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/coronavirus-questions-reponses-entreprises-salaries>

En complément de ce document, une procédure "arrêt de travail" (lien cliquable) a été réalisée sous forme de 3 schémas :

- 1) en cas de contact avec un cas confirmé,
- 2) en cas de fermeture d'établissement scolaire,
- 3) en cas de confirmation d'infection.

« Le code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé de son personnel. A ce titre, il doit procéder à une évaluation du risque professionnel. Cette évaluation doit être renouvelée en raison de l'épidémie pour réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail par des mesures telles que des actions de prévention, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place de moyens adaptés, conformément aux instructions des pouvoirs publics. »

Quelles mesures prendre si un ou plusieurs salariés de mon entreprise présentent un risque sérieux d'être contaminé ?

En ma qualité d'employeur, je dois mettre en place et communiquer les mesures suivantes pendant les 14 jours suivant le risque identifié :

Je réorganise le ou les postes de travail concerné(s) après analyse des risques en privilégiant le télétravail ; si le télétravail n'est pas possible, je fais en sorte que mon ou mes salarié(s) évite(nt) :

- les lieux où se trouvent des personnes fragiles ;
- toute sortie ou réunion non indispensable (conférences, meetings, etc.) ;
- les contacts proches (cantine, ascenseurs, etc.).

Si le poste de travail le permet, **le télétravail est la solution à privilégier**. Cette modalité d'organisation du travail requiert habituellement l'accord du salarié et de l'employeur, ce qui est la solution préférable. Toutefois, l'article L. 1222-11 du code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail.

Je dois également consulter le comité social et économique (CSE) en cas de modification importante de l'organisation du travail (article L. 2312-8 du code du travail). **Le recours à la visioconférence est encouragé**

si nécessaire pour éviter les contacts physiques et si l'urgence l'exige, je peux prendre des mesures conservatoires avant d'avoir procédé à la consultation de mon CSE.

Face à l'épidémie de coronavirus COVID-19, le salarié peut-il exercer son droit de retrait ?

Le Ministère du travail a précisé que le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie.

Le droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent. Cela implique que le retrait ne peut s'effectuer si le risque concerne également des personnes extérieures à l'entreprise. Dès lors que le risque d'attraper le coronavirus existe aussi en-dehors de l'entreprise, le droit de retrait perd sa justification.

Les salariés ne peuvent donc en principe pas exercer leur droit de retrait.

Toutefois, l'employeur doit, dans le cadre de son obligation générale de protéger la santé des salariés :

- respecter les recommandations gouvernementales (fournir des gels hydro-alcooliques, organiser le télétravail lorsqu'il est possible...)
- informer les instances représentatives du personnel, si elles existent, et l'ensemble du personnel sur le contenu de ces recommandations (consistant notamment à éviter les contacts physiques et même, autant que possible, les rapprochements à moins d'un mètre).

Puis-je imposer la prise de congés ou de jours de réduction du temps de travail (JRTT) au salarié concerné pendant la période de vigilance de 14 jours ?

L'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir pour couvrir la période de 14 jours, compte tenu des circonstances exceptionnelles en application de l'article L. 3141-16 du code du travail. Par contre, si le salarié n'a pas posé de congé, l'employeur ne peut les imposer.

Les JRTT ne peuvent être mis en place dans une entreprise que si un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche le prévoit. Cet accord peut fixer des JRTT à la libre disposition de l'employeur, le délai de prévenance et les modalités de modification du calendrier de prise. Les JRTT à la libre disposition de l'employeur peuvent être positionnés librement par celui-ci au cours de la période de référence. Si l'employeur souhaite modifier leur positionnement en cours de période, il doit le faire en respectant le délai prévu par l'accord collectif.

Puis-je restreindre l'accès du lieu de travail au salarié concerné ?

Si l'employeur ne peut adapter le poste du salarié en vue de limiter les contacts et si le télétravail n'est pas compatible avec l'activité, il peut demander au salarié de rester à son domicile.

Seuls les salariés identifiés comme cas contact à haut risque par l'ARS peuvent bénéficier d'un arrêt de travail pendant la période d'isolement recommandée. L'ARS informe mon salarié concerné de la procédure à suivre vis-à-vis de l'assurance maladie pour bénéficier de cet arrêt de travail et l'assurance

maladie m'adresse, le cas échéant, l'arrêt de travail établi selon la procédure dérogatoire mise en place dans le cadre de la gestion de la crise. **Il est rappelé que la délivrance d'arrêts de travail pour maintien à domicile de personnes non diagnostiquées dans le cadre de la gestion de l'épidémie relève d'une procédure dérogatoire exceptionnelle et que les médecins généralistes n'ont pas, à ce jour, compétence pour les délivrer.** Les assurés dans cette situation ne doivent pas se rendre dans les cabinets de ville ni aux urgences hospitalières pour obtenir un arrêt de travail pour ce motif.

Si le salarié ne bénéficie pas d'un arrêt de travail délivré par le médecin de l'ARS, mais que l'employeur lui demande de ne pas se présenter à son travail, sa rémunération est maintenue et sa période d'absence assimilée à une période normalement travaillée ouvrant le bénéfice aux mêmes droits que les salariés présents dans l'entreprise.

Dans toute autre situation, le salarié peut reprendre son travail et être invité à bien respecter les mesures dites « barrières » identifiées.

Un salarié de votre entreprise doit garder son enfant qui fait l'objet d'une demande de respect d'une période d'isolement, quels sont ses droits ?

Il est rappelé que les élèves revenant de zones d'exposition à risque ne sont plus soumis à des mesures d'isolement mais aux dispositifs de surveillance.

Si l'enfant est soumis à une mesure d'isolement parce qu'il a été identifié comme cas contact à haut risque et le salarié m'informe qu'il doit le garder à la maison. J'envisage avec lui les modalités de télétravail qui pourraient être mises en place. Si le poste de travail le permet, le télétravail est la solution à privilégier. Cette modalité d'organisation du travail requiert habituellement l'accord (recueilli par tous moyens) du salarié et de l'employeur, ce qui est la solution préférable.

Au regard de son droit au télétravail (article L. 1222-9 du code du travail), mon salarié peut me demander à bénéficier de cette modalité de travail.

Si aucune autre solution ne peut être retenue, mon salarié peut bénéficier d'un arrêt de travail pour la durée d'isolement préconisée. L'ARS informe mon salarié concerné de la procédure à suivre vis-à-vis de l'assurance maladie pour bénéficier de cet arrêt de travail et l'assurance maladie m'adresse, le cas échéant, l'arrêt de travail établi selon la procédure dérogatoire mise en place dans le cadre de la gestion de la crise.

Il est rappelé que la délivrance d'arrêts de travail pour maintien à domicile de personnes non diagnostiquées dans le cadre de la gestion de l'épidémie relève d'une procédure dérogatoire exceptionnelle et que les médecins généralistes n'ont pas, à ce jour, compétence pour les délivrer. Les assurés dans cette situation ne doivent pas se rendre dans les cabinets de ville ni aux urgences hospitalières pour obtenir un arrêt de travail pour ce motif.

Que faire si un salarié de votre entreprise doit garder son enfant de moins de 16 ans concerné par une mesure de fermeture de son établissement scolaire ? (mise à jour 07/04/2020)

Mon salarié me contacte pour m'informe de sa situation et envisager avec moi les possibilités de télétravail.

Si le poste de travail le permet, le télétravail est la solution à privilégier. Cette modalité d'organisation du travail requiert habituellement l'accord (recueilli par tous moyens) du salarié et de l'employeur, ce qui est la solution préférable. Au regard de son droit au télétravail (article L. 1222-9 du code du travail), mon salarié peut me demander à bénéficier de cette modalité de travail.

L'article L. 1222-11 du code du travail mentionne aussi le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié. Je peux donc décider unilatéralement, si la situation le requiert, de placer mon salarié en télétravail ou de modifier ses dates de congés déjà posés.

Si aucune autre solution ne peut être retenue, mon salarié peut être placé en arrêt de travail et indemnisé.

Pour cela, je déclare son arrêt sur le site Internet dédié <https://www.ameli.fr> ou sur le site <https://declare.ameli.fr>.

L'arrêt peut être délivré, sans délai de carence ni condition d'ouverture du droits, pour une durée de 1 à 21 jours dans la limite de la date du 15 avril, échéance annoncée à ce jour par le gouvernement. Il sera éventuellement renouvelable selon les mêmes modalités si la durée de fermeture des établissements était amenée à être prolongée.

Je demande à mon salarié de m'adresser une attestation dans laquelle il s'engage à être le seul parent qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile dont il indique le nom et l'âge, le nom de l'établissement scolaire et celui de la commune où l'enfant est scolarisé ainsi que la période de fermeture de l'établissement scolaire concerné. Mon salarié m'informe également dès la réouverture de l'établissement.

Précision du 7 avril 2020 : au terme de l'arrêt initial, il est rappelé que la demande doit être renouvelée sur le site <https://declare.ameli.fr>

Une fois ma déclaration effectuée, je reçois un courriel confirmant ma déclaration. J'envoie ensuite les éléments nécessaires à la liquidation de l'indemnité journalière selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie. Si mon salarié reprend son activité avant la date de fin de l'arrêt indiquée, j'en informe l'assurance maladie selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie.

J'applique le complément employeur prévu par le code du travail (indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail) ou par ma convention collective.

Dans la mesure du possible, je maintiens le salaire de mon salarié à hauteur de l'indemnisation versée par la sécurité sociale et du complément employeur pour les salariés concernés. Dans ce cas, je suis subrogé de plein droit dans les droits de mon salarié envers l'assurance maladie.

Le parent d'un enfant qui doit être maintenu à domicile parce que résidant dans une zone de circulation active du coronavirus peut également bénéficier d'un arrêt indemnisé dans les mêmes conditions, même si l'établissement qui accueille l'enfant est situé en dehors de cette zone.

Quelles mesures prendre afin de protéger les salariés classés à risque par le Haut conseil de la santé publique ? (Mise à jour 07/04/2020)

Ces personnes doivent impérativement rester à leur domicile, en arrêt de travail, si aucune solution de télétravail n'est envisageable.

Elles peuvent désormais se connecter directement sur le site declare.ameli.fr, **sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant**, pour demander à être mises en arrêt de travail pour une durée initiale de 21 jours.

Cet arrêt de travail pourra être déclaré rétroactivement à la date du vendredi 13 mars.

Précision au 07/04/2020 : Dans le cadre des annonces par le gouvernement du prolongement du confinement jusqu'au 15 avril, les arrêts délivrés par ce biais seront automatiquement renouvelés jusqu'à cette échéance.

Cet accès direct permet de ne pas mobiliser les médecins de ville pour la délivrance de ces arrêts.

Liste des personnes à risque

Ces personnes sont, conformément à un avis rendu par le Haut Conseil de la santé publique, les suivantes.

- Femmes enceintes
- Personnes atteintes de maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique...)
- Personnes atteintes d'insuffisances respiratoires chroniques
- Personnes atteintes de mucoviscidose
- Personnes atteintes d'insuffisances cardiaques (toutes causes)
- Personnes atteintes de maladies des coronaires
- Personnes avec antécédents d'accident vasculaire cérébral
- Personnes souffrant d'hypertension artérielle
- Personnes atteintes d'insuffisance rénale chronique dialysée
- Personnes atteintes de Diabète de type 1 insulino-dépendant et de diabète de type 2
- Personnes avec une immunodépression (personnes atteintes d'une diminution ou disparition des défenses immunitaires de l'organisme) :
- personnes atteintes de pathologies cancéreuses et hématologiques, ou ayant subi une transplantation d'organe et de cellules souches hématopoïétiques,
- personnes atteintes de maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur,
- personnes infectées par le VIH.
- Personnes atteintes de maladie hépatique chronique avec cirrhose
- Personnes présentant une obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40

Assurés partageant leur domicile avec une personne ayant une pathologie listée par le Haut Conseil de la santé publique (mise à jour du 15/04/2020)

Le site « ameli.fr » dédié aux assurés, dans une information en date du 6 avril, précise que les personnes qui partagent leur domicile avec un proche à l'état de santé jugé fragile, au titre des pathologies listées par le Haut Conseil de la santé publique (personnes âgées de 70 ans et plus ; patients aux antécédents cardiovasculaires ; diabétiques insulino-dépendants non équilibrés ; personnes présentant une pathologie chronique respiratoire ; insuffisance rénale), peuvent bénéficier d'un arrêt de travail. Cet arrêt permet de protéger les proches fragiles qui, en raison de leur santé, doivent rester chez elles.

L'arrêt de travail est délivré par le médecin traitant, ou à défaut, par un médecin de ville. La personne doit donc prendre contact avec son médecin, de préférence et si cela est possible, par téléconsultation.

Articulation de l'arrêt de travail avec activité partielle

En cas de mise en place de mesures de chômage partiel par l'entreprise, les règles suivantes s'appliquent :

1. Si l'activité exercée par le salarié dans l'entreprise est interrompue, les arrêts de travail dérogatoires pour les proches d'une personne vulnérable ne s'appliquent plus ;
2. Si cette interruption intervient alors qu'un salarié bénéficie d'un arrêt dérogatoire en cours, l'employeur doit y mettre un terme en le signalant à l'Assurance Maladie,
3. Si l'entreprise décide de réduire son activité, il n'est pas possible de cumuler un chômage partiel avec un arrêt de travail dérogatoire. Le salarié concerné par un arrêt de travail dérogatoire continuera à en bénéficier et ne devra pas être placé en chômage partiel.



ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITÉ PARTIELLE ET LES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES MALADIE OU LES CONGÉS PAYÉS

(mise à jour 20/04/2020)

Si le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail pour maladie et que les salariés de l'entreprise sont postérieurement placés en activité partielle

Le salarié reste en arrêt maladie indemnisé jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit.

Le complément employeur, versé en plus de l'indemnité journalière de sécurité sociale, s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70 % du salaire brut, car le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt.

Le complément employeur reste soumis aux mêmes prélèvements sociaux et fiscaux : il est donc soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération.

Cet ajustement du complément employeur peut faire l'objet de régularisations a posteriori. A la fin de l'arrêt de travail, le salarié bascule alors vers l'activité partielle.

Si le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail dérogatoire mis en place dans le cadre de la gestion de l'épidémie pour isolement ou garde d'enfant et que l'entreprise place ses salariés postérieurement à cet arrêt en activité partielle (mise à jour 20/04/2020)

Il convient, dans ce cas, de distinguer deux situations : celle dans laquelle l'activité de l'entreprise est totalement interrompue et celle dans laquelle l'activité de l'entreprise est réduite.

a) Cas de l'entreprise qui place ses salariés en activité partielle en raison de la fermeture totale ou d'une partie de l'établissement

La justification des arrêts dérogatoires étant d'indemniser le salarié qui ne peut pas se rendre sur son lieu de travail soit par mesure de protection soit parce qu'il est contraint de garder son enfant, ceux-ci n'ont plus lieu d'être lorsque l'activité du salarié est interrompue puisqu'il n'a plus à se rendre sur son lieu de travail.

Dans ces conditions, le placement des salariés en activité partielle, lorsque l'établissement ou la partie de l'établissement auquel est rattaché le salarié ferme, doit conduire à interrompre l'arrêt de travail du salarié : **l'employeur doit alors signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie de droit commun.**

Toutefois compte tenu des circonstances exceptionnelles, si l'arrêt de travail dérogatoire est en cours au moment du placement en activité partielle des salariés en raison de la fermeture de tout ou partie de l'établissement, l'employeur peut attendre le terme de l'arrêt en cours pour placer le salarié en activité partielle.

En revanche, aucune prolongation ou aucun renouvellement de l'arrêt ne pourra être accordé une fois le placement en activité partielle intervenu. Les employeurs sont donc tenus à ne pas demander le renouvellement des arrêts pour garde d'enfants de leurs salariés.

S'agissant des arrêts de travail pour personnes vulnérables qui ont pu valablement se déclarer sur le télé-service de l'assurance maladie, ceux-ci étant automatiquement prolongés par l'Assurance maladie pour la durée du confinement, l'employeur est tenu d'y mettre un terme : **l'employeur doit alors signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie de droit commun.**

b) Cas de l'entreprise qui place ses salariés en activité partielle en raison d'une réduction de l'activité

Il n'est pas possible de cumuler sur une même période de travail une indemnité d'activité partielle et les indemnités journalières de sécurité sociale.

C'est pourquoi quand l'activité partielle prend la forme d'une réduction du nombre d'heures travaillées, il n'est pas possible de cumuler cette activité partielle avec un arrêt de travail dérogatoire pour garde d'enfant ou pour personne vulnérable. **L'employeur ne pourra donc pas placer son salarié en activité partielle pour réduction du nombre d'heures travaillées si un arrêt de travail est en cours.**

Précision au 20/04/2020 : dans son communiqué de presse du 17/04/2020, le gouvernement précise que **les salariés en arrêts de travail pour garde d'enfants ou pour les arrêts de travail délivrés aux personnes vulnérables** bénéficient :

- ⇒ d'une suppression du délai de carence (3 jours Sécurité Sociale et 7 j employeur) quelle que soit l'ancienneté
- ⇒ Jusqu'au 30/04 : d'une indemnisation de l'employeur, en complément des IJSS, à hauteur de 90% de leur salaire, quelle que soit l'ancienneté
- ⇒ A partir du 1er mai : les salariés en arrêt de travail pour ces motifs **seront placés en activité partielle**

Le dispositif d'activité partielle sera adapté dans les semaines à venir pour permettre cette prise en charge.

Les travailleurs indépendants, en arrêt de travail pour ces motifs pourront continuer à être indemnisés dans les mêmes conditions qu'aujourd'hui, et ce jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

Si le salarié est d'abord placé en activité partielle et qu'il tombe ensuite malade

Un salarié placé en activité partielle conserve son droit de bénéficier d'un arrêt maladie (hors arrêts pour garde d'enfant ou personne vulnérables). **Le bénéfice du dispositif d'activité partielle s'interrompt alors jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit (le salarié percevant des indemnités journalières sans délai de carence).**

Dans ce cas, l'employeur lui verse un complément employeur aux indemnités journalières de sécurité sociale qui s'ajuste pour maintenir la rémunération à **un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70 % du salaire brut, car le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt.**

Ce complément employeur est soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération.

Quelles sont les incidences de l'activité partielle sur les congés payés ? (mise à jour du 15/04/2020)

Un salarié qui prend ses congés payés avant ou pendant l'activité partielle : il bénéficie pendant la durée des congés payés prévue, d'une indemnité de congés payés dont le montant est plus favorable que l'indemnité d'activité partielle.

Pendant l'activité partielle, le salarié acquiert de nouveaux droits. Les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour l'acquisition des droits à congés payés (C.trav., art. R. 5122-11), et ce même en cas de fermeture temporaire. Autrement dit, les congés payés sont comptabilisés comme s'il s'agissait de temps de travail effectif. Le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés ne peut pas se faire sur la base de l'indemnisation réduite (CJUE 13-12-2018 aff. 385/17 : RJS 4/19 n° 266).

En pratique comment s'opère le passage des arrêts dérogatoires en activité partielle au 1er mai 2020 ? (mise à jour 07/05/2020)

À compter du 1er mai 2020, certains bénéficiaires d'arrêts de travail dérogatoires vont être placés sous le régime indemnitaire de l'activité partielle, ce qui implique pour l'employeur de procéder à des démarches spécifiques.

Un décret du 5 mai 2020 énumère la liste des salariés qui ne peuvent pas travailler parce qu'ils sont susceptibles de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2.

Ces salariés dits vulnérables, et ceux qui partagent leur domicile, ont basculé dans le régime de l'activité partielle au 1er mai 2020.

Fin de l'arrêt de travail dérogatoire et mise en activité partielle au 1er mai 2020

Les salariés qui ne peuvent pas travailler - ni télétravailler - parce qu'ils sont vulnérables ou vivent avec une personne vulnérable, ont basculé dans le régime de l'activité partielle le 1er mai 2020 (loi 2020-473 du 25 avril 2020, art. 20, JO du 26 ; voir notre actualité du 27 avril 2020).

Les critères de vulnérabilité permettant d'identifier ces salariés ont été définis par le décret 2020-521 du 5 mai 2020 (voir tableau ci-après).

Pour rappel, l'employeur ne peut pas refuser le placement en activité partielle pour ces salariés (voir notre actualité du 5 mai 2020). Ces derniers doivent néanmoins fournir un justificatif de leur situation qui sera, selon le cas :

- un certificat d'isolement de la caisse d'assurance maladie, automatiquement fourni aux personnes vulnérables qui se sont auto-déclarées sur la plateforme mise en place à cet effet et dont l'arrêt de travail était en cours au 30 avril 2020 ;
- un certificat d'isolement prescrit par un médecin de ville ou le médecin du travail pour les personnes considérées comme vulnérables qui n'entrent pas dans le champ de l'auto-déclaration sur la plateforme de l'assurance maladie, ainsi que celles cohabitant avec une personne vulnérable qui avaient un arrêt prescrit par un médecin.

Liste des salariés vulnérables

Le décret énumère la liste des salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle.

Concrètement, pour être considéré vulnérable, il faut remplir au moins un des critères recensés dans le tableau ci-après.

Ces critères ont été définis en référence à ceux précisés par le Haut Conseil de la santé publique dans ses avis relatifs à la prise en charge des personnes à risque de formes graves de covid-19.

Ces critères s'appliquent à compter du 1er mai 2020, quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail du salarié.

Critères pour figurer sur la liste des salariés vulnérables
Être âgé de 65 ans et plus
Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV
Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications
Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment)
Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée
Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie)
Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m ²)
Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise : <ul style="list-style-type: none"> ➤ médicamenteuse (chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive) ; ➤ infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ; ➤ consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ; ➤ liée à une hémopathie maligne en cours de traitement.

Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins
Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie
Être au troisième trimestre de la grossesse

Personnes concernées

Seuls sont concernés les salariés au sens du droit du travail (donc titulaires d'un contrat de travail) bénéficiaires d'un arrêt de travail tel que listé ci-dessous :

Nota : Les travailleurs indépendants, dirigeants de société relevant du régime général (gérant non majoritaire de SARL, dirigeants de SAS...), travailleurs non-salariés agricoles, artistes auteurs, stagiaires de la formation professionnelle ainsi que les gérants de sociétés agricoles ne sont pas concernés. Ils continuent de bénéficier du régime des arrêts maladie indemnisés par l'assurance maladie.

Modalités pratiques

Action à réaliser par le salarié

Les personnes vulnérables ou leurs proches devront produire un **certificat d'isolement fourni par l'assurance maladie ou par un médecin de ville ou hospitalier**, avant de pouvoir être placé par l'employeur en activité partielle.

Aucun formalisme particulier n'est requis pour les arrêts garde d'enfant.

Les conditions initiales doivent être remplies : le salarié garde un enfant de moins de 16 ans dont l'école est fermée (ou garde un enfant handicapé, mineur ou non, dont la structure habituelle d'accueil est fermée) et le télétravail est impossible.

Actions à réaliser par l'employeur

Situation du salarié	Actions à réaliser
Arrêt garde d'enfant	<p>Prévenir le salarié de la date de mise en activité partielle à compter du 1er mai</p> <p>Ne plus déclarer d'arrêt de travail sur le site declare.ameli.fr</p> <p>Pour les arrêts en cours allant au-delà du 30 avril : envoyer un signalement de reprise anticipée via la DSN</p> <p>Réaliser une demande d'activité partielle</p>

Personne vulnérable ou proche de personne vulnérable	Prévenir le salarié de la date de mise en activité partielle à compter du 1er mai Se faire remettre le certificat d'isolement Pour les arrêts en cours allant au-delà du 30 avril : envoyer un signalement de reprise anticipée via la DSN Réaliser une demande d'activité partielle
---	---

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter du 1er mai 2020 pour réaliser la demande préalable d'activité partielle

Pour ces salariés placés en activité partielle, la demande d'indemnisation pourra être réalisée à partir de début juin 2020. Il faudra toutefois indiquer sur l'extranet APART que le salarié est placé en activité partielle au titre d'un arrêt maladie.

- L'entreprise est déjà en activité partielle : si le nombre de salariés pour lesquels on a fait la demande est modifié, il faudra faire un avenant à la demande initiale
- L'entreprise n'est pas en activité partielle : une demande initiale doit être réalisée.

Jusqu'à quelle date ces salariés vont-ils bénéficier de l'activité partielle ?

Pour les personnes vulnérables, le dispositif s'applique jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020.

Pour les salariés assurant la garde de leur enfant le dispositif s'applique toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile concernant leur enfant.

Les mesures liées à la réouverture des structures d'accueil auront un impact que nous ne pouvons mesurer à ce jour. Les précisions à venir de l'administration seront précieuses.

L'employeur peut-il refuser le placement en activité partielle pour garde d'enfant ou pour les salariés vulnérables ou leurs proches?

NON. Si le salarié présente un certificat d'isolement établi par un médecin de ville ou le médecin du travail, ou une attestation sur l'honneur justifiant de la nécessité de maintien à domicile pour garde d'enfant, le placement en activité partielle est de droit. Dans les deux cas, l'employeur et le salarié peuvent échanger, préalablement à la mise en œuvre de l'activité partielle, pour permettre la mise en place d'une solution de télétravail, si elle est possible.



COMEXPERT
TALENZ

Pour la demande d'activité partielle, deux situations sont à distinguer :

Jusqu'à quelle date ces salariés vont-ils bénéficier de l'activité partielle ?

Pour les personnes vulnérables, le dispositif s'applique jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020.

Pour les salariés assurant la garde de leur enfant le dispositif s'applique toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile concernant leur enfant.

Les mesures liées à la réouverture des structures d'accueil auront un impact que nous ne pouvons mesurer à ce jour. Les précisions à venir de l'administration seront précieuses.



MODIFICATION DES DÉLAIS DANS LE DOMAINE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

(Mise à jour 27/04/2020)

Délais des actes, procédures et obligations (mise à jour 27/04/2020)

Décret n° 2020-471 du 24 avril 2020 portant dérogation au principe de suspension des délais pendant la période d'état d'urgence sanitaire liée à l'épidémie de covid-19 dans le domaine du travail et de l'emploi

En application de l'article 9 de l'ordonnance du 25 mars 2020 susvisée, l'annexe au présent décret fixe les catégories d'actes, de procédures et d'obligations, dont les délais, suspendus à la date du 12 mars 2020 en application des articles 7 et 8 de la même ordonnance, reprennent leur cours, pour des motifs de sécurité, de protection de la santé, de sauvegarde de l'emploi et de l'activité, et de sécurisation des relations de travail et de la négociation collective. Les délais ont été suspendus à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire soit le 23 juin 2020.

Un décret du 24 avril 2020 dresse une liste des délais en matière sociale qui dérogent au principe de suspension des délais posé dans le cadre de la crise sanitaire et dont le cours reprend. Ce texte a notamment pour intérêt de clarifier les règles de validation et d'homologation des PSE ou encore les procédures applicables en matière de rupture conventionnelle, individuelle comme collective.

Mécanisme de suspension et de report des délais (rappel)

Une ordonnance du 25 mars 2020 a institué, pour les procédures administratives, un mécanisme qui combine **suspension** pour les délais qui ont commencé à courir et **report** pour les délais qui auraient dû commencer à courir (ord. 2020-306 du 25 mars 2020, art. 7, al. 1) :

- les délais dans lesquels les décisions doivent être prises et qui n'ont pas expiré le 12 mars 2020 sont, à cette date, suspendus jusqu'au 24 juin 2020 ;
- le point de départ des délais dans lequel les décisions doivent être prises et qui auraient dû commencer à courir entre le 12 mars et le 24 juin 2020 est reporté à l'issue de cette période.

Un mécanisme similaire s'applique aux délais imposés par l'administration pour réaliser des contrôles et des travaux ou pour se conformer à des prescriptions de toute nature (ord. 2020-306 du 25 mars 2020, art. 8).

Notons que l'échéance du 24 juin est fonction de la date de fin de l'état d'urgence sanitaire, qui, en l'état des textes (loi 2020-290 du 23 mars 2020, art. 4), est fixée au 24 mai (24 mai + 1 mois). Cette échéance est donc susceptible de changer, si d'aventure une nouvelle loi reportait la fin de l'état d'urgence.

Par ailleurs, il convient de souligner que ce mécanisme de suspension et de report est circonscrit aux décisions et demandes de l'administration. Il ne s'étend pas aux autres actes ou délais envisagés par ces procédures. À titre d'illustration :

- Le délai de 15 jours ouvrables laissé à l'administration pour homologuer une rupture conventionnelle individuelle (c. trav. art. L. 1237-14) a pu être suspendu ou reporté en application de ces dispositions ;
- en revanche, le délai de réflexion de 15 jours calendaires dont dispose chaque partie pour se rétracter n'a pas été affecté par ce mécanisme et s'est écoulé normalement (c. trav. art. L. 1237-13) ; une ordonnance du 15 avril 2020 est en effet venue confirmer, par une disposition interprétative, que les mesures de suspension ou de report des délais ne concernaient pas les délais de rétractation prévus par la loi ou le règlement (ord. 2020-306 du 25 mars 2020, art. 2, modifié par ord. 2016-427 du 15 avril 2020, art. 2).

Délais qui font exception et dont le cours reprend à partir du 26 avril 2020

Dans un deuxième temps, le gouvernement a souhaité atténuer la portée ce principe de suspension et de report.

Le décret du 24 avril 2020 a été pris en application de ces mesures. Il dresse une liste de procédures, en matière de droit social et du travail, qui font exception au régime temporaire de suspension et de report des délais. Ces dérogations sont fondées sur des motifs de sécurité, de protection de la santé, de sauvegarde de l'emploi et de l'activité, et de sécurisation des relations de travail et de la négociation collective.

Cette liste des **délais dont le cours a repris** est reproduite dans le tableau ci-après. Elle est entrée en vigueur le 26 avril 2020.

Trois situations possibles

Sous réserve des précisions qui pourront être apportées ultérieurement par l'administration, trois hypothèses doivent à notre sens être distinguées.

En premier lieu : les délais qui commencent à courir à compter du 26 avril 2020 ou d'une date postérieure s'écoulent normalement, selon les règles de droit commun.

Deuxième hypothèse : les délais qui auraient dû commencer à courir entre le 12 mars et le 25 avril 2020, mais dont le départ avait été différé en application du mécanisme exceptionnel de report ont commencé à s'écouler à compter du 26 avril 2020.

Dernière hypothèse (curieusement, la seule expressément évoquée par le décret) : les délais qui ont commencé à courir avant le 12 mars 2020, mais qui ont été suspendus à compter de cette date, en application du mécanisme exceptionnel de suspension. Ces délais ont repris leurs cours à compter du 26 avril 2020.

Délais dérogeant au mécanisme exceptionnel de suspension et de report des délais (1) (décret 2020-471 du 24 avril 2020, JO du 25)	
Actes, procédures et obligations	Textes applicables
Rupture du contrat de travail	
Validation ou homologation par l'autorité administrative de l'accord collectif relatif au plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) (15 jours pour la validation d'un accord, 21 jours pour l'homologation d'un document unilatéral)	c. trav. art. L. 1233-57-4
Validation ou homologation par l'autorité administrative du plan de sauvegarde de l'emploi pour les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire (8 jours en cas de redressement judiciaire, 4 jours en cas de liquidation judiciaire)	c. trav. art. L. 1233-58
Homologation de la rupture conventionnelle individuelle (15 jours)	c. trav. art. L. 1237-14
Notification de la décision de validation par l'autorité administrative d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective (15 jours)	c. trav. art. L. 1237-19-4
Durée du travail	
Instruction par l'autorité administrative de la demande de dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue du travail (30 jours) (2)	c. trav. art. L. 3121-21
Instruction par l'autorité administrative de la demande de dérogation à la durée maximale hebdomadaire moyenne du travail (30 jours) (2)	c. trav. art. L. 3121-24 et R. 3121-15
Notification de la décision de l'inspecteur du travail d'autoriser le recours aux horaires individualisés (30 jours) (2) (3)	c. trav. art. R. 3121-29
Décision de l'inspecteur du travail sur la demande d'autorisation de dépassement de la durée maximale quotidienne de travail (15 jours)	c. trav. art. D. 3121-5
Décision de l'inspecteur du travail sur la demande de dérogation à la durée minimale de repos quotidien (15 jours) (2)	c. trav. art. L. 3131-3 et D. 3131-7
Décision de l'inspecteur du travail sur la demande d'autorisation de dépassement de la durée maximale quotidienne de travail, en cas de recours aux équipes de suppléance (30 jours) (2)	c. trav. art. R. 3132-12
Dérogation accordée par l'inspecteur du travail pour autoriser l'organisation du travail de façon continue et l'attribution du repos hebdomadaire par roulement, à défaut de convention ou d'accord collectif de travail étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise (30 jours) (2)	c. trav. art. L. 3132-14 et R. 3132-9
Décision de l'inspecteur du travail pour autoriser le recours aux équipes de suppléance, à défaut de convention ou d'accord (30 jours)	c. trav. art. L. 3132-18 et R. 3132-13
Décision de l'inspecteur du travail pour autoriser le dépassement de la durée quotidienne du travail pour un travailleur de nuit, en cas de circonstances exceptionnelles (15 jours)	c. trav. art. L. 3122-6 et R. 3122-6
Décision prise par l'inspecteur du travail pour autoriser une période de travail de nuit différente de celle prévue, à défaut de stipulation conventionnelle définissant la période de travail de nuit (30 jours) (2)	c. trav. art. L. 3122-22
Décision prise par l'inspecteur du travail d'autoriser l'affectation à un poste de nuit, en cas de travail de nuit (30 jours)	c. trav. art. L. 3122-21 et R. 3122-9
Décision prise par l'inspecteur du travail d'autoriser une dérogation aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires du travail, s'agissant des jeunes travailleurs (30 jours) (2)	c. trav. art. L. 3162-1 et R. 3162-1
Décision prise par l'inspecteur du travail d'autoriser le travail de nuit, s'agissant des	c. trav. art. L. 3163-

jeunes travailleurs, dans certains secteurs (1 mois)	2 et R. 3163-5
Épargne salariale	
Possibilité pour l'administration d'émettre des observations à compter du dépôt d'un accord d'épargne salariale (4 mois)	c. trav. art. L. 3313-3 et L. 3345-2
Hygiène et sécurité	
Mise en demeure de l'employeur par le DIRECCTE constatant que le travailleur est soumis à une situation dangereuse (4)	c. trav. art. L. 4721-1 , L. 4721-2 et R. 4721-2
Mise en demeure de l'employeur par l'agent de contrôle de l'inspection du travail pour se conformer aux prescriptions des décrets mentionnés aux articles L. 4111-6 et L. 4321-4 du code du travail (5)	c. trav. art. L. 4721-4
Mise en demeure de l'employeur par l'agent de contrôle de l'inspection du travail constatant que le travailleur est exposé à un agent chimique cancérigène, mutagène ou toxique (15 jours) (6)	c. trav. art. L. 4721-8 et R. 4721-6
Demande de procéder à la vérification de la conformité de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail (10 jours) (7)	c. trav. art. R. 4722-1 et R. 4722-2
Demande de procéder à la vérification de la conformité de l'éclairage des lieux de travail (15 jours) (7)	c. trav. art. R. 4722-3 et R. 4722-4
Demande de procéder à la vérification des équipements de travail et moyens de protection (15 jours) (7)	c. trav. art. R. 4722-5 à R. 4722-8
Demande de procéder à la vérification du respect des valeurs limites d'exposition professionnelle (délai fixé par l'inspecteur du travail) (7)	c. trav. art. R. 4722-13 et R. 4722-14
Demande de procéder à un contrôle des niveaux d'empoussièrement en fibres d'amiante (délai fixé par l'inspecteur du travail) (7)	c. trav. art. R. 4722-15 et R. 4722-16
Demande de procéder à la vérification du respect des obligations relatives à la prévention des risques d'exposition au bruit prévues (10 jours) (7)	c. trav. art. R. 4722-17 et R. 4722-18
Demande de procéder à la vérification du respect des obligations relatives à la prévention des risques d'exposition aux vibrations mécaniques (10 jours) (7)	c. trav. art. R. 4722-19 et R. 4722-20
Demande de procéder à la vérification du respect des dispositions relatives aux rayonnements ionisants (délai fixé par l'inspecteur du travail) (7)	c. trav. art. R. 4722-20 et R. 4722-20-1
Demande de procéder à la vérification du respect des dispositions relatives aux rayonnements optiques artificiels (délai fixé par l'inspecteur du travail) (7)	c. trav. art. R. 4722-21 et R. 4722-21-1
Demande de procéder au contrôle technique des valeurs limites d'exposition aux champs électromagnétiques (délai fixé par l'inspecteur du travail) (7)	c. trav. art. R. 4722-21-2 et R. 4722-21-3
Demande de procéder à la vérification de la conformité de tout ou partie des installations électriques fixes ou temporaires (10 jours) (7)	c. trav. art. R. 4722-26 et R. 4722-27
Demande d'analyses de l'agent de contrôle de l'inspection du travail (délai fixé par l'inspecteur du travail) (7)	c. trav. art. R. 4722-29
Décision d'autorisation de la reprise de travaux après mise à l'arrêt temporaire (2 jours)	c. trav. art. R. 4731-5
Décision d'autorisation de la reprise de l'activité après mise à l'arrêt temporaire (8 jours)	c. trav. art. R. 4731-12

(1) Tableau figurant en annexe du décret et complété par nos soins (mention des délais, précisions diverses).

(2) En règle générale, le silence de l'administration pendant 2 mois vaut acceptation de la demande (CRPA [art. L. 231-1](#)). Néanmoins, il existe un certain nombre d'exceptions à ce principe, notamment dans le domaine des demandes relatives à la durée du travail. Certaines de ces exceptions

figurent dans le code du travail. Elles sont en tout état de cause énumérées par un décret du 23 octobre 2014 (décret [2014-1290](#) du 23 octobre 2014, JO 1er novembre).

(3) Le code du travail indique expressément que l'administration notifie sa décision d'autoriser le recours aux horaires individualisés dans un délai de 2 mois (c. trav. [art. R. 3121-29](#)). Néanmoins, l'absence de réponse dans les 30 jours vaut acceptation (décret [2014-1290](#) du 23 octobre 2014, JO 1er novembre). Sous réserve des précisions éventuelles de l'administration, c'est à notre sens ce délai de 30 jours qui a recommencé à courir.

(4) Délai d'exécution fixé par le DIRECCTE et au terme duquel l'employeur s'expose à un procès-verbal. Ce délai, qui tient compte des difficultés de réalisation, ne peut pas être inférieur à 4 jours lorsque la situation dangereuse résulte d'une infraction à l'obligation générale de santé et sécurité (c. trav. [art. R. 4721-2](#)).

(5) Délai d'exécution fixé par l'inspecteur du travail et au terme duquel l'employeur s'expose à un procès-verbal. Ce délai est fixé en fonction des circonstances, dans le respect des délais minimaux fixés par décret selon les différentes règles de santé et de sécurité (c. trav. [art. L. 4721-6](#) et [R. 4721-5](#)).

(6) Délai d'exécution fixé par l'inspecteur du travail et au terme duquel l'employeur s'expose à un arrêt temporaire de l'activité.

(7) Délai de transmission des résultats à l'inspection du travail.

Modification du délai d'information du CSE (mise à jour 06/05/2020)

L'ordonnance n° 2020-507 du 2 mai 2020 et les décrets 2020-508 du 2 mai 2020 et 2020-507 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais relatifs à la consultation et l'information du comité social et économique pour faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19.

Adaptation temporaire des délais applicables pour l'information et la consultation du CSE, afin de faire face à l'épidémie de covid-19		
<i>Règle applicable</i>	<i>Principe</i>	<i>Adaptation temporaire</i>
Envoi de l'ordre du jour des réunions du CSE (art. L. 2315-30)	L'ordre du jour des réunions du CSE est communiqué 3 jours (calendaires) au moins avant la réunion	L'ordre du jour des réunions du CSE est communiqué 2 jours (calendaires) au moins avant la réunion
Envoi de l'ordre du jour des réunions du CSE central (art. L. 2316-17)	L'ordre du jour des réunions du CSE central est communiqué 8 jours (calendaires) au moins avant la réunion	L'ordre du jour des réunions du CSE central est communiqué 3 jours (calendaires) au moins avant la réunion

Délai de consultation du CSE sans expert (art. R. 2312-6)	A défaut d'accord, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'1 mois <i>NB : les délais de consultation (1/2/3 mois) courent à compter de la communicat° par l'employeur des informations prévues pour la consult° ou l'info par l'employeur de leur mise à disposition dans la BDES (art. R. 2312-5)</i>	A défaut d'accord, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai de 8 jours Ce délai est également applicable en cas de consultation du CSE central
Délai de consultation du CSE avec expert (art. R. 2312-6)	A défaut d'accord, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai de 2 mois	A défaut d'accord, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai de : - 12 jours pour le CSE central - 11 jours pour les autres comités
Délai de consultation en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre d'une double consultation (central et établissem.) (art. R. 2312-6)	A défaut d'accord, le CSE (central) est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai de 3 mois	A défaut d'accord, le CSE (central) est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai de 12 jours
Délai de transmission de l'avis du CSE d'établissement au CSE central (art. R. 2312-6)	L'avis de chaque CSE d'établissement est rendu et transmis au CSE central au plus tard 7 jours avant la date à laquelle celui-ci est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif	L'avis de chaque CSE d'établissement est rendu et transmis au CSE central au plus tard 1 jour avant la date à laquelle celui-ci est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif
Délai pour l'obtention d'informations par l'expert (art. R. 2315-45)	L'expert demande à l'employeur, au plus tard dans les 3 jours de sa désignation , toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission	L'expert demande à l'employeur, au plus tard dans les 24h de sa désignation , toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission
Délai de réponse de l'employeur à la demande de l'expert (art. R. 2315-45)	L'employeur répond à cette demande dans les 5 jours	L'employeur répond à cette demande dans les 24h

<p>Délai de notification par l'expert (art. R. 2315-46)</p>	<p>L'expert notifie à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise dans un délai de 10 jours à compter de sa désignation</p>	<p>L'expert notifie à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise dans un délai de 24h à compter de sa désignation ou si une demande a été adressée à l'employeur, 24h à compter de la réponse apportée par ce dernier</p>
<p>Délai pour la remise du rapport par l'expert (art. R. 2315-47)</p>	<p>L'expert remet son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration des délais de consultation règlementaires (2 et 3 mois)</p>	<p>L'expert remet son rapport au plus tard 24h avant l'expiration des délais de consultation</p>
<p>Délai pour saisir le juge sur les divers cas de recours liés à l'expertise (art. R. 2315-49)</p>	<p>Pour chacun des cas de recours (contestations relatives à l'expertise), l'employeur saisit le juge dans un délai de 10 jours</p>	<p>Pour chacun des cas de recours (contestations relatives à l'expertise), l'employeur saisit le juge dans un délai de 48h</p>



INDEMNISATION DES ASSURES DISPOSANT D'UN ARRÊT DE TRAVAIL

(Mise à jour 20/04/2020)

Précision du 20 avril 2020 : Les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) versées au titre d'un arrêt de travail débutant entre le 12 mars 2020 et la fin de l'état d'urgence sanitaire (soit le 24 mai 2020, sous réserve de prolongation) sont exclues du nombre maximal d'IJSS (360 sur 3 ans) ou de la période maximale de versement pour les affections de longue durée (3 ans) (c. séc. soc. [art. L. 323-1](#) et [R. 323-1](#)), afin de ne pas pénaliser les assurés qui se trouveraient en situation de fin de droit aux IJSS.

Assurés contraints de garder leurs enfants (mise à jour 20/04/2020)

!!! Arrêt de travail déclaré par l'employeur !!!!

Les parents d'un enfant de moins de 16 ans (fermeture d'école ou isolement) et qui se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler peuvent bénéficier d'un arrêt de travail pour une durée de 1 à 14 jours. Si le besoin perdure au-delà de 14 jours, l'employeur pourra réitérer la démarche selon les mêmes modalités.

L'entreprise ne doit pas être en situation de mettre, sur cette période, l'employé concerné en télétravail : l'arrêt de travail doit être la seule solution possible.

Les salariés perçoivent dans ce cadre les IJSS maladie (sans délai de carence et sans condition de salaire ou de cotisations) et l'employeur doit verser le complément maladie prévu par le code du travail (sans délai de carence) ou par la convention collective (précisé par le ministère du travail, question ° 25 du questions/réponses)

L'employeur doit :

- obtenir une attestation dans laquelle le salarié s'engage à être le seul parent qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant
- déclarer la situation sur le site : <https://declare.ameli.fr/>
- réaliser les démarches habituelles liées à l'arrêt de travail

Tous les assurés, **y compris les assimilés salariés et les travailleurs indépendants**, peuvent bénéficier de ces arrêts de travail (cf. conditions dans la paragraphe suivant). Pour ces derniers, la CPAM précise les conditions pour avoir droit aux indemnités journalières maladie. (Mise à jour 23/03/2020)

Cette mesure s'applique jusqu'au 30 avril 2020 et pourra être reconduite.

Plus d'infos : <https://www.ameli.fr/assure/actualites/covid-19-des-arrets-de-travail-simplifies-pour-les-salaries-contraints-de-garder-leurs-enfants>

Précision au 20/04/2020 : dans son communiqué de presse du 17/04/2020, le gouvernement précise que les salariés en arrêts de travail pour garde d'enfants ou pour les arrêts de travail délivrés aux personnes vulnérables bénéficient :

- ⇒ d'une suppression du délai de carence (3 jours Sécurité Sociale et 7 j employeur) quelle que soit l'ancienneté
- ⇒ Jusqu'au 30/04 : d'une indemnisation de l'employeur, en complément des IJSS, à hauteur de 90% de leur salaire, quelle que soit l'ancienneté
- ⇒ A partir du 1er mai : les salariés en arrêt de travail pour ces motifs **seront placés en activité partielle**

Le dispositif d'activité partielle sera adapté dans les semaines à venir pour permettre cette prise en charge.

Les travailleurs indépendants, en arrêt de travail pour ces motifs pourront continuer à être indemnisés dans les mêmes conditions qu'aujourd'hui, et ce jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

Conditions d'indemnisation des assimilés salariés et les travailleurs indépendants contraints de garder leurs enfants (Mise à jour 03/04/2020)

Les assimilés salariés et les travailleurs indépendants, peuvent bénéficier des arrêts de travail pour garde d'enfants. La CPAM précise les conditions pour avoir droit aux indemnités journalières maladie.

Bénéficiaires possibles	Condition minimale
→ les artisans / commerçants "au réel"	→ 12 mois d'affiliation continus dans une activité ouvrant droit aux indemnités journalières (artisan / commerçant - micro entrepreneur / conjoint collaborateur artisan / commerçant)
→ les micro entrepreneurs	
→ les conjoints collaborateurs artisans / commerçants	→ calculée à partir de la date de début d'arrêt de travail effectif

Les assurés ayant un statut de **profession libérale ne peuvent prétendre au versement des indemnités journalières** pour les arrêts liés à la maladie. L'UNAPL fait pression auprès du gouvernement pour obtenir leur indemnisation.

Précision 03/04/2020

Dans un courrier du 1^{er} avril 2020 adressé aux caisses d'assurance maladie, le ministre des solidarités et de la santé, Olivier VERAN, demande de servir les indemnités journalières forfaitaires aux assurés des professions libérales (hors professions médicales et paramédicales) dans les cas où, **s'il leur est impossible de télétravailler**, les assurés :

- doivent garder leurs enfants à domicile
- sont des personnes vulnérables

[Attribution et versement d'indemnités journalières forfaitaires aux assurés relevant des professions libérales, hors professions médicales et paramédicales \(lien cliquable\)](#)

NB : l'aide de 1 500 € et les indemnités journalières de garde d'enfants ne sont cumulables au titre du mois de mars que si les indemnités journalières perçues sont inférieures à 800 €.

Assurés à risque élevé (personnes vulnérables) (mise à jour 20/04/2020)

!!! Arrêt de travail déclaré par l'assuré lui-même !!!!

A compter du 18 mars, peuvent également bénéficier de ces arrêts de travail les personnes dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie Covid-19 (femmes enceintes ou personne dont la maladie figure dans la liste), si le télétravail n'est pas envisageable.

Elles peuvent se déclarer directement sur le site declare.ameli.fr.

Cet arrêt pourra être déclaré rétroactivement à la date du vendredi 13 mars.

Il devra bien évidemment être transmis à l'employeur.

Plus d'infos : <https://www.ameli.fr/assure/actualites/covid-19-extension-du-teleservice-declareamelifr-aux-personnes-risque-eleve>

Précision au 20/04/2020 : dans son communiqué de presse du 17/04/2020, le gouvernement précise que les salariés en arrêts de travail pour garde d'enfants ou pour les arrêts de travail délivrés aux personnes vulnérables bénéficient :

- ⇒ d'une suppression du délai de carence (3 jours Sécurité Sociale et 7 j employeur) quelle que soit l'ancienneté
- ⇒ Jusqu'au 30/04 : d'une indemnisation de l'employeur, en complément des IJSS, à hauteur de 90% de leur salaire, quelle que soit l'ancienneté
- ⇒ A partir du 1er mai : les salariés en arrêt de travail pour ces motifs **seront placés en activité partielle**

Le dispositif d'activité partielle sera adapté dans les semaines à venir pour permettre cette prise en charge.

Les travailleurs indépendants, en arrêt de travail pour ces motifs pourront continuer à être indemnisés dans les mêmes conditions qu'aujourd'hui, et ce jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

Assurés faisant l'objet d'une mesure d'isolement (hors confinement annoncé le 16 mars)

!!! Arrêt de travail prescrit par l'assurance maladie !!!!

Les assurés qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile (personne en contact avec une personne infectée, personne ayant séjourné dans une zone épidémique) et se trouvant dans l'impossibilité de travailler peuvent bénéficier d'un arrêt de travail.

L'arrêt de travail, prescrit par la caisse d'assurance maladie dont l'assuré dépend (ou le médecin conseil de la caisse nationale d'assurance maladie ou de la caisse centrale de mutualité sociale agricole), est transmis à l'employeur.

Les IJSS sont versées sans délai de carence et sans examen des conditions d'attribution pendant 20 jours.

Les employeurs ont l'obligation de maintenir le salaire sans délai de carence.

Cette mesure s'applique jusqu'au 30 avril 2020 et pourra être reconduite.

Assurés atteints par le coronavirus

Les assurés atteints par le coronavirus bénéficiant d'un arrêt de travail perçoivent des IJSS dans les conditions de droit commun.

L'employeur doit maintenir le salaire dans les conditions légales ou conventionnelles habituelles (si ce régime est plus favorable).



TELETRAVAIL

(Mise à jour 16/04/2020)

«Je m’interroge sur la mise en place du télétravail. Dois-je faire des démarches particulières ? »

Vous avez en tant qu’employeur une obligation de sécurité à l’égard de vos salariés qui vous impose de prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé physique.

Vous devez notamment les informer lorsque des risques se présentent et mettre en place les moyens adaptés pour protéger au mieux vos salariés (c. trav. art. L. 4121-1 et L. 4121-2).

Si le poste de travail le permet, le télétravail est la solution à privilégier.

Cette modalité d’organisation du travail requiert habituellement l’accord du salarié et de l’employeur, ce qui est la solution préférable. Toutefois, l’article L. 1222-11 du code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l’accord du salarié.

L’employeur doit consulter le comité social et économique en cas de modification importante de l’organisation du travail (article L. 2312-8 du code du travail). Le recours à la visioconférence est encouragé si nécessaire pour éviter les contacts physiques et si l’urgence l’exige, l’employeur peut prendre des mesures conservatoires avant d’avoir effectué la consultation.

Dans ce contexte spécifique d’épidémie, vous pouvez donc imposer le télétravail à vos salariés.

En matière d’assurance, quelles sont les obligations de l’employeur qui organise du télétravail ?

Le Code des assurances ne régleme nte pas à proprement parler les obligations d’un employeur vis-à-vis de son assurance responsabilité civile lorsque ses salariés effectuent du télétravail. En revanche, l’article L. 113-2 du Code des assurances oblige l’assuré à déclarer, en cours de contrat, les circonstances nouvelles qui ont pour conséquence soit d’aggraver les risques, soit d’en créer de nouveaux et qui rendent de ce fait inexacts ou caduques les réponses faites à l’assureur. L’article L. 113-4 du Code des assurances prévoit quant à lui qu’en cas d’aggravation du risque en cours de contrat, telle que, si les circonstances nouvelles avaient été déclarées lors de la conclusion ou du renouvellement du contrat, l’assureur n’aurait pas contracté ou ne l’aurait fait que moyennant une prime plus élevée, l’assureur a la faculté soit de dénoncer le contrat, soit de proposer un nouveau montant de prime.

Par conséquent, l’assuré doit déclarer toute modification de l’état initial du risque ou la création d’un risque nouveau, qui entraîne l’inexactitude ou la caducité des déclarations initiales.

Ainsi, il est recommandé à un employeur de déclarer à son assurance responsabilité civile le recours au télétravail si cette circonstance est nouvelle ou rend les premières déclarations inexacts ou caduques.

« Un salarié exerçant son activité en télétravail a-t-il toujours droit à l'attribution de titres-restaurants ? » (Mise à jour 20/03/2020)

OUI

Dans le cas du télétravail ponctuel lié au coronavirus, votre entreprise doit théoriquement continuer à allouer les « tickets resto » aux salariés qui y ont droit habituellement. En effet, le télétravailleur bénéficie des mêmes droits individuels et collectifs que ses collègues travaillant au sein de l'entreprise, que ce soit en termes de :

- rémunération (elle ne doit pas être inférieure au minimum prévu pour une personne de même qualification occupant un poste de même nature) ;
- politique d'évaluation ;
- formation professionnelle ;
- avantages sociaux (titres-restaurant, chèques vacances...).

Droit à indemnisation des salariés en télétravail (Mise à jour 16/04/2020)

La Direction générale du travail indique que l'employeur est tenu de verser à son salarié une indemnité de télétravail, destinée à rembourser au salarié les frais découlant du télétravail. Le montant et le régime social de l'indemnité sont précisés.

Le Conseil supérieur de l'ordre des experts-comptables a interrogé le ministère du travail sur l'obligation pour l'employeur d'indemniser les salariés en situation de télétravail dans le contexte actuel de pandémie.

La réponse de la DGT, reçue le 15 avril 2020, est la suivante :

« Dans le contexte de crise sanitaire actuel - le télétravail s'effectuant, dans la majorité des cas, sur la totalité de la durée de travail effectif et étant rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise, pour garantir la protection des salariés et pour des raisons de santé publique – il y a lieu de considérer que l'employeur est tenu de verser à son salarié une indemnité de télétravail, destinée à rembourser au salarié les frais découlant du télétravail.

En effet, l'employeur a une obligation de prise en charge des frais professionnels. Cette obligation est prévue sans restriction par la jurisprudence et celle-ci, de portée générale, doit couvrir les télétravailleurs.

Toutefois, au regard de la difficulté à identifier et circonscrire les dépenses incombant à l'activité professionnelle de celles relevant de la vie personnelle, l'employeur a intérêt à privilégier une somme forfaitaire qui sera de nature à simplifier sa gestion.

Si l'allocation versée par l'employeur est forfaitaire, elle sera réputée alors utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite globale de 10 € par mois, pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine. Cette allocation forfaitaire exonérée passe à 20 € par mois pour un salarié effectuant deux jours de télétravail par semaine, 30 € par mois pour 3 jours par semaine... (site Urssaf). Lorsque le montant versé par l'employeur dépasse ces limites, l'exonération de

charges sociales pourra être admise à condition de justifier de la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié. »



RECOURS AU CHOMAGE PARTIEL

(Mise à jour 07/05/2020)

En quoi consiste le dispositif exceptionnel d'activité partielle? (mise à jour 26/03/2020)

Afin de limiter les conséquences d'une baisse d'activité, le Gouvernement a souhaité redimensionner le dispositif d'activité partielle (plus couramment appelé « chômage partiel »), dont le principe est le suivant :

- Si vous avez obtenu l'autorisation de placer vos salariés en activité partielle, vous devez, pour chaque heure chômée, leur verser une indemnisation au moins égale à **70 % de leur rémunération brute** horaire (100 % de leur rémunération nette horaire s'ils sont en formation).
- Les indemnités versées à vos salariés doivent figurer sur leur bulletin de paie. Elles ne sont pas soumises aux cotisations patronales et salariales de Sécurité sociale. En revanche, elles sont assujetties à la CSG et à la CRDS.
- En contrepartie des indemnités payées à vos salariés, vous percevrez, pour chaque heure non travaillée, une allocation de l'État. L'allocation d'activité partielle versée par l'État à l'entreprise, cofinancée par l'État et l'Unedic, **n'est plus forfaitaire mais proportionnelle à la rémunération des salariés placés en activité partielle. Le reste à charge pour l'employeur est égal à zéro pour tous les salariés dont la rémunération est inférieure à 4,5 SMIC brut** (soit environ 6 927 € par mois).
- Les salariés au forfait jours et heures sur l'année peuvent désormais bénéficier de l'activité partielle, en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas de fermeture totale de l'établissement.

Les contacts concernant les demandes d'activité partielle

La procédure de demande d'autorisation d'activité partielle à l'administration est entièrement dématérialisée, sur le site : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/>

Informations complémentaires : <http://hauts-de-france.direccte.gouv.fr/Demande-d-activite-partielle>

Les unités départementales de la Direccte accompagnent les employeurs en matière de demande d'activité partielle :

- Unité départementale du Nord-Lille : nordpdc-ut59l.activite-partielle@direccte.gouv.fr
Tél : 03.20.12.20.15 ou 03.20.12.20.36
- Unité départementale du Nord-Valenciennes : nordpdc-ut59v.activite-partielle@direccte.gouv.fr
Tél : 03.27.09.96.44
- Unité départementale du Pas-de-Calais : nordpdc-ut62.activite-partielle@direccte.gouv.fr
Tél : 03.21.60.28.62 ou 03.21.60.28 ou 13 03.21.60.28.71
- Unité départementale de l'Oise : picard-ut60.activite-partielle@direccte.gouv.fr
Tél : 03.44.06.26.33
- Unité départementale de la Somme : picard-ut80.mutations-economiques@direccte.gouv.fr
Tél : 03.22.22.41.54
- Unité départementale de l'Aisne : picard-ut02.activite-partielle@direccte.gouv.fr

Tél : 03.23.26.35.47

Quels sont les cas éligibles à l'activité partielle ? (Mise à jour 26/03/2020)

Vous pouvez solliciter une allocation d'activité partielle pour un ou plusieurs employés dans l'impossibilité de travailler, si vous êtes dans l'un des cas suivants :

- vous êtes concernés par les arrêtés prévoyant une fermeture de votre entreprise;
- vous êtes confrontés à une baisse d'activité/des difficultés d'approvisionnement ;
- il vous est impossible de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, geste barrière, etc.) pour l'ensemble de vos salariés.

Nous constatons néanmoins une recrudescence des rejets des demandes par la DIRECCTE. Il est important de justifier avec des éléments concrets des raisons du recours au chômage partiel.

Pour les activités non concernées par des fermetures imposées, la DIRECCTE donne les réponses suivantes :

Un commerce alimentaire qui est ouvert mais n'a plus aucun client.

Chômage partiel applicable, baisse d'activité liée à la pandémie

Des activités qui peuvent rester ouvertes mais dont les salariés ne viennent plus travailler par peur et/ou respect des consignes du ministère de l'intérieur (restez chez vous).

Applicable si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus / en quarantaine rendant impossible la continuité de l'activité, les autres salariés qui se présentent mais en nombre insuffisant peuvent être placés en activité partielle.

Des activités qui peuvent travailler mais n'ont plus de fournitures du fait de la fermeture des fournisseurs (bâtiment, par exemple...)

Applicable, les difficultés d'approvisionnement sont un motif de recours.

Des activités de services qui n'ont plus d'activités du fait de l'arrêt d'évènements ou l'incapacité de rencontrer les personnes.

Applicable, l'annulation de commande est un motif de recours.

À l'inverse, si une entreprise de matériel de construction décide de fermer alors qu'elle fait partie des activités autorisées à rester ouvertes, elle ne bénéficiera pas du dispositif.

Le gouvernement précise sur son [Coronavirus : Questions/réponses pour les entreprises et les salariés \(lien cliquable\)](#).

L'activité partielle est une mesure collective. Différents cas de figure peuvent se manifester dans le cadre de l'épidémie, en fonction desquels le périmètre des salariés pouvant être placés en activité partielle devra être ajusté.

Exemples	Commentaires
Fermeture administrative d'un établissement	
Interdiction de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative	
Absence (massive) de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise	Si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus/en quarantaine rendant ainsi impossible la continuité de l'activité, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle
Interruption temporaire des activités non essentielles	Si les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie, les salariés peuvent être placés en activité partielle.
Suspension des transports en commun par décision administrative	Tous les salariés ne pouvant pas se rendre sur le lieu de travail du fait de l'absence de transport en commun peuvent être placés en activité partielle
Baisse d'activité liée à l'épidémie	Les difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes etc. sont autant de motifs permettant de recourir au dispositif d'activité partielle.

Comment réaliser une demande d'activité partielle ? (mise à jour 11/04/2020)

Les demandes se font par voie dématérialisée sur le site :

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

En cas de difficulté, les coordonnées téléphoniques de l'assistance technique du portail Activité Partielle sont : 0820.722.111

Si vous souhaitez, nos équipes peuvent vous accompagner dans la mise en place de l'activité partielle.

👉 Dans ce cas, **merci d'adresser votre demande par mail au gestionnaire de paie en charge de votre dossier qui vous confirmera les modalités possible de notre intervention.**

Si vous souhaitez gérer vous-même la demande, vous trouverez ci-après les informations utiles.


Précisions au 11 avril :

Le 8 avril, le Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts-Comptables demandait à Muriel Pénicaud un report du délai de 30 jours pour effectuer les demandes d'activité partielle en raison des nombreuses difficultés rencontrées par les utilisateurs du site extranet « activité partielle ».

La réponse, en date du 9 avril, est positive : **les demandes de chômage partiel pour le mois de mars pourront être déposées jusqu'au 30 avril**, avec effet rétroactif.

Ce délai concerne les demandes d'autorisation préalable. Il ne doit pas être confondu avec le délai d'1 an dont dispose l'employeur pour faire sa demande d'indemnisation.

1er étape : création de votre compte



MA PREMIERE CONNEXION

Pour accéder à vos services en ligne, vous devez d'abord créer un espace pour l'entreprise que vous représentez. Pour cela, munissez-vous au préalable de votre SIRET avant de commencer la procédure.

CRÉER MON ESPACE

Vous êtes EXPERT-COMPTABLE et vous représentez un établissement ?

CONTRAT DE PRESTATION

MON ESPACE PERSONNEL

Utilisateur :

Mot de passe :

Annuler Connexion

[J'ai oublié mon identifiant](#) | [J'ai oublié mon mot de passe](#)

Allez sur le site et créez votre espace en ligne.

Renseignez les informations suivantes :

- le n° de SIRET (ATTENTION : il est impératif que le n° soit correctement renseigné. En cas d'erreur, le compte ne pourra pas être créé) ;
- la dénomination de l'établissement ;
- son adresse (libellé de la voie, code postal, ville) ;
- son adresse électronique (ATTENTION : cette adresse sera votre point d'entrée avec l'administration en cas d'erreur de saisie, vous ne pourrez pas recevoir les notifications de
- son numéro de téléphone fixe ;
- les coordonnées de la personne à contacter (nom, prénom, adresse électronique et numéro de téléphone fixe) : elle sera destinataire de l'ensemble des décisions relatives à vos démarches ;
- son RIB ;
- une question secrète et sa réponse.

Une fois votre demande validée, vous recevrez, sous 48h au maximum, 3 mails de l'ASP contenant votre identifiant de connexion, votre mot de passe de connexion ainsi qu'une confirmation de la création de votre habilitation.

Depuis vendredi 13 mars, le site est énormément sollicité. Les délais annoncés ne sont pour l'instant pas tenus.

2^{ème} étape : demande de placement des salariés en activité partielle

Compte tenu des circonstances exceptionnelles, les demandes pourront être déposées sous 30 jours après la date de début de la période demandée.

La demande comporte 5 onglets qu'il faut renseigner intégralement pour pouvoir adresser la demande à l'administration :

- informations établissement ;

- motifs et mesures ;
- informations activité partielle ;
- récapitulatif ;
- espace documentaire.

Les informations nécessaires à la demande d'autorisation sont les suivantes :

1/ établissement

- la date de la journée de solidarité : si vous n'avez pas cette information, mentionnez une date fictive (ex : 1er janvier)
- les informations sur l'organisme paritaire (OPCO) : information non bloquante si pas disponible

2/ motifs et mesures

- le demandeur :
- coche le motif « autres circonstances exceptionnelles », et mentionne en circonstances « coronavirus » **en spécifiant les raisons ayant conduit à l'arrêt temporaire de son activité** ;
- il précise l'ampleur des difficultés au moment de la demande (approvisionnement difficile ou impossible, difficultés d'accès...);
- et l'impact sur l'emploi (arrêt complet pour l'ensemble du personnel, pour une partie des activités, etc.) ;
- description de la sous-activité : cocher
- « suspension d'activité » si les salariés ne travaillent plus (soit 151,67h chômées par mois),
- « réduction d'activité » s'ils peuvent travailler en partie sur la période considérée.

3/ infos activité partielle

- la date de début doit correspondre au premier jour d'arrêt d'activité des salariés ;
- si l'entreprise maîtrise la date de reprise elle indique la durée prévisionnelle et calcule le nombre d'heures par salarié ;
- si l'entreprise ne dispose pas de visibilité, elle fait une demande jusqu'au 30 juin 2020 : en cas de reprise préalable une simple information à la DIRECCTE suffira pour interrompre la prise en charge.
- le nombre d'heures de chômage par salarié pourra varier en fonction de leur activité (ex : services techniques au travail / services administratifs ou commerciaux à l'arrêt).
- Le nombre d'heures doit être calculé au plus juste selon la situation et sur la base ETP (~~maxi 1000h par an par salarié~~ ; **maxi 1607 h par an par salarié jusqu'au 31 décembre 2020 - Arrêté du 31 mars 2020 JO du 3 avril 2020**) *Précision 03/04/2020*

Une fois complétée, il faut cliquer sur « Envoyer » afin de la transmettre à la DIRECCTE. Si vous cliquez uniquement sur « Enregistrer » sans cliquer sur « Envoyer », votre demande d'activité partielle ne sera pas transmise à la DIRECCTE.

La DIRECCTE va vérifier la cohérence des informations fournies. Si le nombre d'heures semble fortement sous-estimé, elle pourra invalider pour permettre une correction. Afin d'éviter un travail inutile pour chacun, il est conseillé aux entreprises qui ont des cas particuliers (CDD s'arrêtant avant l'échéance de la demande, temps partiels, évolution du chômage connue sur la période...) de le préciser dans un document explicatif joint dans l'espace documentaire.

L'administration évoque les hypothèses de fermeture administrative d'un établissement, d'absence massive de salariés rendant impossible la continuité de l'activité économique, etc.

Nous attirons donc l'attention des entreprises qui ne figurent pas dans la liste des fermetures imposées (exemple : entreprise du bâtiment). Il convient d'être très attentif au motif de la demande et à la description des difficultés rencontrées, qui doivent être clairement justifiées pour éviter tout rejet d'indemnisation.

Le délai d'examen des demandes est en principe de 48h pouvant s'allonger à quelques jours (3 à 10 jours).

3^{ème} étape : demande d'indemnisation

Chaque mois, dans le menu « Demande d'indemnisation », cliquer sur « Créer une DI ».

La demande d'indemnisation doit impérativement comprendre :

- les noms et prénoms des salariés concernés ;
- le numéro de sécurité sociale des salariés ;
- la forme d'aménagement du temps de travail à laquelle ils sont soumis ;
- le nombre d'heures prévues au contrat ;
- le nombre d'heures travaillées ;
- le nombre d'heures chômées pour chacune des périodes.

L'allocation serait versée à l'entreprise par l'Agence de service et de paiement (ASP), dans un délai moyen de 12 jours.

Quels impacts pour l'employeur ? (mise à jour 23/04/2020)

Indemnité versée au salarié

Elle est au minimum 70 % de sa rémunération antérieure brute (telle qu'utilisée pour calculer l'indemnité de congés payés), soit environ 84 % du salaire net.

Précisions au 07/05/2020 :

Dans tous les cas, un minimum de 8,03 € par heure est respecté.

Cependant, rien n'empêche un employeur d'indemniser ses salariés au-delà de 70 % du salaire brut s'il le peut/souhaite ou si une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit.

Les indemnités d'activité partielle versées par l'employeur à ses salariés ne sont assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires, ni aux cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale.

En revanche, elles sont assujetties à la CSG au taux 6,20 % et à la CRDS au taux de 0,50 %. Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels).

Les salariés ayant de faibles revenus peuvent bénéficier d'une exonération de la CSG et de la CRDS ou d'un taux réduit de CSG fixé à 3,80 %.

Indemnité complémentaire de chômage partiel versée par l'employeur

L'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle confirme que :

- les indemnités d'activité partielle versées aux salariés
- ainsi que les indemnités complémentaires versées par l'employeur **en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur**

sont assujetties à la CSG soit 6,2%.

Précision au 23/04/2020 : L'article 5 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 a pour objet d'assujettir aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité les sommes résultant du cumul de l'indemnité d'activité partielle avec des indemnités complémentaires versées par l'employeur **lorsque ces sommes excèdent 70 % de 4,5 SMIC** (soit 3,15 SMIC). Cette disposition est applicable pour les indemnités relatives aux périodes d'activité **à compter du 1er mai 2020**.

Allocation remboursée par l'ASP

L'allocation couvre 70 % de la rémunération brute du salarié (telle qu'utilisée pour calculer l'indemnité de congés payés) quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Cette allocation :

- sera au moins égale au SMIC (8,03 €)
- sera plafonnée à 70 % de 4,5 SMIC
- ne peut être supérieure à l'indemnité versée par l'employeur au salarié
- ne couvre pas la part additionnelle d'indemnité versée au-delà de 70% (que certains employeurs souhaitent appliquer)

Sera-t-il possible pour l'employeur de former les salariés pendant l'activité partielle ?

Oui. Il est prévu que l'Etat prenne à sa charge l'intégralité des coûts pédagogiques, en plus de l'allocation d'activité partielle.

Par ailleurs, l'employeur n'est plus tenu de prendre en charge à 100% le salaire des salariés en formation pendant la période d'activité partielle, comme c'est le cas aujourd'hui. **L'indemnisation versée au salarié en formation par l'employeur est désormais identique à celle des salariés qui ne sont pas en formation.**

Quels avantages pour les salariés ? (mise à jour 26/03/2020)

Les salariés reçoivent une indemnité horaire, versée par leur employeur, égale à 70% de leur salaire brut horaire (environ 84% du salaire net horaire) sans retenues salariales hormis la CSG / RDS (attention, le Prélèvement à la Source est maintenu) et le salarié conservera les droits acquis à congés payés et les droits à la retraite.

Si après versement de l'indemnité d'activité partielle la rémunération d'un salarié est inférieure à la rémunération mensuelle minimale (RMM garantie par les articles L.3232-1 et suivants du code du travail pour les salariés à temps plein), l'employeur est dans l'obligation de lui verser une allocation

complémentaire qui est égale à la différence entre la rémunération mensuelle minimale (ou SMIC net) et la somme initialement perçue par le salarié.

Est-ce que les salariés seront indemnisés à 100% ?

Non, l'employeur reste tenu d'indemniser ses salariés à hauteur de 70% de leur rémunération brute (soit environ 84% du salaire net). Rien n'empêche cependant un employeur d'indemniser ses salariés au-delà de 70% du salaire brut s'il le peut / souhaite.

Quels sont les éléments attendus par la DIRECCTE en matière de consultation du CSE¹ ou à défaut, du personnel ? (Mise à jour 20/03/2020)

En principe la mise en place de l'activité partielle doit faire l'objet au préalable d'une consultation du CSE. Il est ainsi demandé de joindre le PV de consultation lors de la demande effectuée sur le site dédié.

Cependant, en raison des mesures de confinement imposées par le gouvernement il n'est pas conseillé de réunir le CSE pour le moment. Aussi, le PV de consultation pourra être adressé dans les 2 mois suivants la demande. Il faudra indiquer la date prévue de consultation dans la demande.

Si vous disposez d'un PV de carence pour vos élections il suffit de cocher la case "sans objet" dans la partie consacrée à la consultation du CSE puis de joindre votre PV de carence à la demande.

Pour les entreprises qui n'ont pas mis en place leurs élections, la situation est plus problématique. Les instances professionnelles ont sollicité une tolérance pour les entreprises qui n'ont pas encore procédé à la réalisation des élections du CSE. Nous vous invitons éventuellement à indiquer pour le moment dans la demande que vos élections sont en cours ou qu'elles seront engagées dans les plus brefs délais. Nous reviendrons vers vous si une tolérance est officiellement admise.

Pour les entreprises qui n'ont pas l'obligation de consulter le CSE (entreprises disposant d'un PV de carence), la DIRECCTE demande à ce que les salariés soient informés par écrit de leur mise en activité partielle.

Précision du 23 avril 2020 : L'article 8 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 aménage les conditions de recours au dispositif d'activité partielle en permettant, sur le fondement d'un accord collectif, ou à défaut d'accord, après avis favorable du comité social et économique ou du conseil d'entreprise, le placement en activité partielle de salariés de façon individualisée ou selon une répartition non uniforme des heures chômées ou travaillées au sein d'un même établissement, service ou atelier.

En application de l'article L. 2312-8 du code du travail, le comité social et économique est consulté sur les mesures concernant les conditions d'emploi et de travail ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité que l'employeur envisage, préalablement à leur mise en œuvre. Afin de favoriser la reprise rapide de l'activité économique dans des conditions protectrices pour les salariés, il importe que cette consultation puisse être organisée dans des conditions adaptées. C'est la raison pour laquelle l'article 9 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 prévoit qu'un décret en Conseil d'Etat pourra adapter les délais conventionnels dans lesquels cette consultation intervient.

¹ Comité Economique et Social

Quand est-ce que ces nouvelles règles entreront en vigueur ? (mise à jour 26/03/2020)

Ces nouvelles règles entre en vigueur ce 26 mars 2020, jour de parution au JO du [Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020](#) relatif à l'activité partielle ([lien cliquable](#)).

Cependant, dans la mesure où le système informatique de l'Agence de services et de paiement (ASP) ne pourra pas être modifié à la date de la publication du décret, l'ASP versera une indemnité égale au SMIC horaire net (8,03€) par heure chômée par salarié jusqu'au 31 mars.

A partir du 1^{er} avril, le système informatique de l'ASP sera mis à jour pour permettre un versement de l'allocation selon les nouvelles règles.

Dans un second temps, l'ASP effectuera une régularisation pour les demandes d'indemnisation déposées entre le 1^{er} mars 2020 et le 1^{er} avril.

Le détail concernant la rémunération d'un salarié placé en activité partielle est disponible ici : [Rémunération d'un salarié placé en activité partielle \(lien cliquable\)](#)

Précision Chômage partiel du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (mise à jour 16/04/2020)

Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation reçoivent une indemnité horaire d'activité partielle, versée par leur employeur, d'un **montant égal au pourcentage du SMIC qui leur est applicable** au titre des dispositions du code du travail.

L'ordonnance du 15 avril 2020 reprend ces précisions et corrige celle du 27 mars (ord. 2020-346 du 27 mars 2020, art. 4 modifié ; ord. 2020-428 du 15 avril 2020, art. 6, JO du 16).

De façon concrète, les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation perçoivent donc au minimum un % des 8,03 €

Précision Chômage partiel du salarié en forfait jour (mise à jour 07/05/2020)

Pour l'employeur de salariés dont la durée du travail est décomptée en jours, la détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle est effectuée en **convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées**. Les modalités de cette conversion sont déterminées par décret.

Précisions au 07/05/2020 : le décret 2020-522 du 5 mai 2020 précise les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année.

- l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées le cas échéant ouvrés non travaillés **convertis en heures** selon les modalités suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;

- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Précision Chômage partiel des cadres dirigeants (mise à jour 07/05/2020)

Pour les cadres dirigeants mentionnés à l'article L. 3111-2 du code du travail(*), le placement en activité partielle ne peut intervenir que dans le cas d'une **réduction de l'horaire** de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.

Autrement dit, ils ne peuvent être placés en chômage partiel en cas de fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement.

() Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.*

NB : Les mandataires sociaux sans contrat de travail mais assimilé salarié au plan de la protection sociale ne sont pas visés et donc pas éligibles au chômage partiel.

[Ordonnance no 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19](#)

Précisions au 07/05/2020 : le décret 2020-522 du 5 mai 2020 précise les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle pour les cadres dirigeants.

- la rémunération mensuelle de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à la **moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des douze derniers mois** civils, ou le cas échéant de la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement ;
- le montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation prévues aux articles D. 5122-13 et R. 5122-18 du code du travail est déterminé en rapportant **le trentième du montant de la rémunération mensuelle de référence obtenue** en application de l'alinéa précédent à sept heures ;
- le nombre d'heures non travaillées indemnisables, dans la limite de la durée légale du travail, est obtenu selon les modalités de conversion en heures suivantes :
 - une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
 - un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
 - une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Heures indemnisables : quid des heures supplémentaires ? (mise à jour 23/04/2020)

Le 10 avril 2020, le ministère du Travail a mis à jour son document questions/réponses sur l'activité partielle. À cette occasion, l'administration a précisé les modalités de calcul de l'assiette de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié et de l'allocation remboursée à l'employeur, lorsque la rémunération du salarié comprend des heures supplémentaires.

L'administration précise que les heures supplémentaires, même structurelles (ex. : convention de forfait de 39 h hebdomadaires, durée collective du travail de 39 h), ainsi que leurs majorations, ne sont pas prises en compte, puisqu'elles ne sont pas indemnisables au titre de l'activité partielle.

Il est à noter cependant que certaines organisations syndicales ont fait état d'un accord passé avec le Ministère du travail, pour **le cas particulier des hôtels-café-restaurants, permettant d'indemniser le chômage partiel sur la base de 39 h**. A ce jour, aucun texte officiel en ce sens n'a encore été publié.

Précision du 23/04/2020 : L'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 prévoit désormais la possibilité de prendre en compte, dans les heures non travaillées indemnisables, **les heures de travail au-delà de la durée légale ou collective du travail**, dès lors qu'elles sont prévues par une stipulation conventionnelle ou une stipulation contractuelle conclue avant la date d'entrée en vigueur de la nouvelle ordonnance, à savoir avant le 24 avril 2020 (ord. 2020-346 du 27 mars 2020, art. 1 bis nouveau ; ord. 2020-460 du 22 avril 2020, art. 7, JO du 23).

Cette mesure concerne donc les heures supplémentaires comprises dans le volume de travail prévu par :

- des **conventions individuelles de forfait** établies sur la semaine, le mois ou l'année (c. trav. art. L. 3121-56 et L. 3121-57) conclues avant le 24 avril 2020 (ex. : forfait de 37 h ou 39 h par semaine, de 169 h par mois) ;
- ou des **durées collectives de travail supérieures à la durée légale** prévues par des **conventions ou accords collectifs de travail** (branche, entreprise...) conclus avant cette même date.

Dans les autres situations, à la lettre de l'ordonnance, on retombe sur les règles de base, de sorte que les heures supplémentaires ne sont pas indemnisables.

Ainsi, ne sont pas indemnisables, par exemple, des heures supplémentaires structurelles liées à une durée collective du travail de 39 heures appliquée sur décision de l'employeur sans base conventionnelle, ou sur la base d'un accord collectif ou d'une convention de forfait conclu à partir du 24 avril 2020.

Une assiette définie par l'ICP (indemnité de congés payés)

Pour l'assiette du salaire à prendre en compte pour les heures indemnisées, la règle est plus fine car la base de calcul à retenir est l'indemnité de congés payés.

Selon l'article L. 3141-24, II, l'indemnité de congés payés ne peut pas être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement pendant la période de ses congés. Cette rémunération est calculée à raison « du salaire gagné pendant la période précédant les congés » (salaire perçus à raison des heures effectivement travaillées) et « de la durée du travail effectif de l'établissement ». Elle prend en compte notamment les heures supplémentaires effectuées.

Cette période précédant les congés n'est pas davantage définie par le législateur.

Dès lors, il semble nécessaire de retenir le salaire du mois précédant les congés / la mise en activité partielle. Par exemple, le salaire du mois de février pour un salarié mis en activité partielle en mars.

Par exception, lorsque qu'une prime a été versée pendant ce mois précédant le 1er mars, nous vous conseillons de la lisser sur une période de 12 mois afin de ne pas fausser le calcul.

Précision Chômage partiel Secteur HCR (mise à jour 11/04/2020)

Suite à la réponse du Ministère du travail datant du vendredi 3 avril 2020, et en complément du courrier adressé le même jour aux présidentes et présidents de département ainsi qu'aux responsables administratives et administratifs, nous tenions à vous apporter quelques précisions.

En effet, de nombreuses entreprises se voient refuser leur demande d'indemnisation sur 169 heures depuis le début de cette semaine, les DIRECCTE arguant qu'elles ne sont pas au courant. Les directives du Ministère du travail doivent parvenir cette semaine aux DIRECCTE, **pour les déclarations du mois d'avril.**

En conséquence, pour le mois de mars, les entreprises du secteur HCR doivent déclarer sur 151,67 heures, **la mesure n'étant pas rétroactive.**

Nous attendons néanmoins un texte officiel.

L'entreprise peut-elle refuser le versement de l'allocation par l'état ? (mise à jour 15/04/2020)

Les entreprises peuvent désormais placer leurs salariés en activité partielle, sans demander à bénéficier de l'allocation d'activité partielle. Le dispositif prévoit désormais une prise en charge intégrale des indemnités versées par l'employeur dans la limite de 4,5 Smic, mais le ministère n'avait pas anticipé une telle montée en charge.

Ces dernières ne sont pas dispensées de formuler une demande d'autorisation de mise en activité partielle, qui justifie qu'elle ne fournisse plus de travail à leur salarié et qui leur permet de bénéficier de l'exonération de cotisations sociales sur les indemnités d'activité partielle. Ces entreprises indemniseront donc leurs salariés dans les conditions prévues par le Code du Travail, mais n'en demanderont pas la prise en charge au titre de l'allocation d'activité partielle financée par l'État et l'Unédic.

En principe, les entreprises disposent d'un délai d'une année pour demander l'allocation (C. trav., art. L. 5122-1, IV). C'est pourquoi, afin de permettre à l'État d'anticiper les économies réalisées, les entreprises volontaires doivent informer les Direccte de leur engagement à ne pas bénéficier de l'indemnisation.

Pour aller plus loin, ressources documentaires utiles (mise à jour 11/04/2020)

[DISPOSITIF EXCEPTIONNEL D'ACTIVITE PARTIELLE Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses \(lien cliquable\)](#)

[Site extranet « Activité Partielle » PAS À PAS Demande d'Indemnisation \(lien cliquable\)](#)

L'activité partielle : le contrôle, les sanctions et les précautions à prendre (mise à jour 16/04/2020)

Quels sont les moyens mis en œuvre pour le contrôle des entreprises bénéficiant du chômage partiel ?

L'une des caractéristiques du nouveau dispositif est que **les contrôles se feront a posteriori**.

En cas de fraude à l'activité partielle, les sanctions étant celles prévues en cas de travail illégal, les agents suivants peuvent rechercher les infractions : agents de contrôle de l'inspection du travail, officiers et agents de police judiciaire, agents des impôts et des douanes, agents des organismes de sécurité sociale et des caisses de mutualité sociale agricole, agents de Pôle emploi.

En pratique, comme l'indique le ministère du travail, les inspecteurs du travail seront mobilisés pour effectuer des contrôles.

Ces agents disposent des pouvoirs les plus étendus : « ils disposent, dans l'exercice de leur mission de lutte contre le travail illégal, d'un droit de communication sur tous renseignements et documents nécessaires auprès de ces services ». Le ministère invite les salariés et les représentants du personnel à signaler aux Directeurs, tout manquement aux dispositions relatives à l'activité partielle.

Ainsi, l'agent de contrôle pourra exiger la communication des logs de connexion au réseau de l'entreprise des salariés déclarés en activité partielle sur la période pour laquelle une indemnisation a été demandée.

Il est possible de citer quelques exemples de fraude à l'activité partielle :

- L'employeur demande une indemnisation au titre de l'activité partielle pour des heures où le salarié continue de travailler, sur le lieu de travail ou en télétravail
- L'employeur demande une indemnisation au titre de l'activité partielle pour des heures où le salarié est en congés ou jours RTT
- L'entreprise est fermée pour cause d'activité partielle mais l'employeur renouvelle un contrat à durée déterminée...

Quelles sont les sanctions en cas de fraude ?

L'employeur qui demande une indemnisation au titre de l'activité partielle alors qu'il y a une situation de fraude encourt les sanctions prévues en cas de travail illégal :

- Reversement des aides perçues au titre des heures indûment perçues par l'employeur
- Interdiction de bénéficier, pendant une durée maximale de 5 ans, d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation professionnelle et, le cas échéant, remboursement de tout ou partie de ces aides versées au cours des 12 mois précédant l'établissement du procès-verbal de travail illégal
- Deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende, en application de l'article 441-6 du Code pénal.

Ces différentes sanctions, administratives et pénales, sont cumulables.

L'employeur devra rémunérer les salariés sur la base de leur salaire habituel, et payer les charges sociales y afférentes.

Quelles précautions sont à prendre ?

L'employeur ayant placé les salariés en activité partielle doit veiller à ce que, au titre des heures pour lesquelles il y a une demande d'indemnisation, il n'y ait ni travail, ni congés...

Si l'activité partielle consiste en une réduction d'horaires, il faut qu'il mette en place des décomptes des heures de travail, afin de justifier des heures de travail accomplies par chacun.

À cet égard, peu importe que les salariés soient en télétravail une partie du temps ou sur leur lieu habituel de travail.

Il est conseillé de tenir un décompte précis, avec les heures de début et de fin de période, plutôt qu'un total par jour. L'exemple suivant peut être utilisé :

Nom du salarié :	Semaine de travail du xx au xx
Lundi xx Avril	De 9 h à 12 h
Mardi xx Avril	De 9 h à 12 h
Mercredi xx Avril	De 9 h à 12 h
Jeudi xx Avril	De 9 h à 12 h
Vendredi xx Avril	De 9 h à 12 h



MEDECINE DU TRAVAIL

(mise à jour 11/04/2020)

Le **Décret n° 2020-410 du 8 avril 2020** précise les conditions dans lesquelles les services de santé au travail peuvent reporter, jusqu'au 31 décembre 2020, certaines visites médicales dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé, sauf lorsque le médecin du travail estime indispensable de les maintenir.

Préalable : Aucune visite ni aucun examen ne peut faire l'objet d'un report lorsque le médecin du travail estime indispensable de respecter l'échéance résultant des textes réglementaires en vigueur, au regard des informations dont il dispose concernant l'état de santé du salarié, ainsi que les risques liés à son poste de travail ou à ses conditions de travail. Pour les travailleurs titulaires d'un contrat à durée déterminée, le médecin du travail tient compte des visites et examens dont l'intéressé a bénéficié le cas échéant au cours des douze derniers mois.

Pour fonder son appréciation, le médecin du travail recueille, en tant que de besoin, les informations utiles sur la base d'échanges réalisés par tout moyen entre le travailleur et un membre de l'équipe pluridisciplinaire.

Quelles visites médicales sont concernées par la possibilité de report ?

Sauf s'il estime nécessaire de les maintenir (voir ci-avant), **le médecin du travail peut reporter, jusqu'au 31 décembre 2020** au plus tard, la date des visites et examens médicaux suivants :

- **la visite d'information et de prévention d'embauche**, qui a lieu dans les 3 mois suivant la prise de poste pour le cas général.
La visite d'embauche prévue pour les salariés bénéficiant d'un suivi adapté ne peut pas faire l'objet d'un report (voir ci-après) ;
- **la visite d'information et de prévention périodique**, organisée tous les 5 ans au plus dans le cas général ;
- **pour les salariés en suivi renforcé, l'examen d'aptitude périodique**, organisé tous les 4 ans au plus, **et la visite intermédiaire.**

Le décret ne mentionne pas la visite d'information et de prévention périodique des salariés en suivi adapté, qui a lieu tous les 3 ans au plus. Elle ne peut donc a priori pas être reportée.

Rappelons que le report d'une visite ou d'un examen médical d'embauche ne fait pas obstacle à l'embauche (ord. [2020-386](#) du 1er avril 2020, art. 3).

Enfin, précisons que ce régime d'exception vise également les salariés du régime agricole.

Quelles visites médicales ne peuvent être reportées ?

Ne peuvent faire l'objet d'**aucun report** au-delà de l'échéance prévue, les visites et examens médicaux dont la liste suit :

- La visite d'information et de prévention initiale concernant :
 - Les travailleurs **handicapés** ;
 - Les travailleurs âgés de **moins de dix-huit ans** ;
 - Les travailleurs qui déclarent être **titulaires d'une pension d'invalidité** ;
 - Les **femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes** ;
 - Les **travailleurs exposés à des champs électromagnétiques** affectés à des postes pour lesquels les valeurs limites d'exposition sont dépassées ;

- L'examen médical d'aptitude initial du **salarié en suivi renforcé** ;

- Le renouvellement de l'examen d'aptitude pour les travailleurs exposés à des rayons ionisants classés en catégorie A.

[Décret no 2020-410 du 8 avril 2020 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire](#)



APPLICATION DU CHOMAGE PARTIEL POUR LE PARTICULIER EMPLOYEUR

(Mise à jour 04/05/2020)

Selon les déclarations du gouvernement, les particuliers employeurs sont incités à faire preuve de solidarité et à assumer, s'ils le peuvent, l'intégralité de la rémunération prévue au mois de mars de leur salarié, même si toutes les heures de travail prévues n'ont pas pu être réalisées.

Ils bénéficieront à ce titre du **crédit d'impôt**.

[Lettre de Gérald Darmanin, Ministre de l'Action et des Comptes publics](#)

Toutefois, afin de tenir compte des situations de difficultés économiques, le gouvernement a mis en place un **dispositif temporaire et exceptionnel d'indemnisation**.

- Ce dispositif concerne les salariés employés à domicile par des particuliers employeurs les assistants maternels ;
- Les particuliers employeurs sont dispensés de l'obligation de disposer d'une autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative (pas de demande préalable à la DIRECCTE) ;
- Le dispositif permet à l'employeur de verser au salarié, au titre des heures de travail non réalisées, une indemnité correspondante à 80 % du montant net des heures prévues et non réalisées.
- L'employeur sera ensuite remboursé par virement sur son compte bancaire.

Précision au 04/05/2020 : La mesure exceptionnelle de chômage partiel dédiée aux salariés à domicile est reconduite jusqu'au 1er juin.

Afin de tenir compte de l'impact de l'épidémie de coronavirus, le dispositif exceptionnel de chômage partiel à destination des salariés à domicile sera reconduit jusqu'au 1er juin afin d'aider les particuliers employeurs se trouvant en difficulté à rémunérer leurs salariés et protéger ces derniers contre le risque de perte d'activité.

Ainsi, pour les employeurs qui ne pourront pas assumer le coût des heures prévues et non travaillées par leur salarié en avril, le dispositif reste identique à celui du mois de mars. Il en sera de même pour le mois de mai.

Pour bénéficier du dispositif exceptionnel, la procédure à suivre est la suivante :

1. L'employeur déclare et rémunère dans un premier temps les heures réellement effectuées par son salarié sur la période de mars sur son compte Cesu ou Pajemploi.

2. Une fois cette première déclaration effectuée, l'employeur procède à la déclaration des heures prévues et non effectuées par son salarié au cours du mois de mars. Il complète un formulaire de demande d'indemnisation exceptionnelle en veillant à remplir avec soin toutes les zones de saisies. Attention, une fois enregistrée, la demande d'indemnisation ne pourra être ni modifiée, ni annulée.

[formulaire de demande d'indemnisation exceptionnelle CESU](#)

[formulaire de demande d'indemnisation exceptionnelle PAJEMPLOI](#)

3. A l'issue de son enregistrement, Cesu/Pajemploi lui communique le montant de l'indemnisation à verser au salarié, soit 80 % du montant net des heures non réalisées. L'employeur verse à son salarié le montant de l'indemnité par tout moyen à sa convenance. Pour les utilisateurs du Cesu +, le versement de cette indemnité ne sera pas automatique. Elle devra être payée directement au salarié par l'employeur par tout moyen à sa convenance (virement, chèques, Cesu préfinancé).

4. Après étude et analyse de sa demande, l'employeur est remboursé du montant de l'indemnité versée à son salarié.

5. En plus de cette indemnité à hauteur de 80% du montant net des heures prévues et non travaillées, l'employeur peut faire le choix de verser les 20 % complémentaires de la rémunération sous la forme d'un don solidaire.

Ce qu'il faut savoir :

- L'employeur est remboursé du montant de l'indemnité,
- L'indemnité n'est pas éligible au crédit d'impôt pour l'emploi d'un salarié à domicile,
- Le montant versé n'est pas soumis aux prélèvements sociaux employeur et salarié,
- L'indemnité versée figurera sur la déclaration d'impôt sur les revenus du salarié.

Précisions importantes :

L'indemnité horaire versée par l'employeur est égale à 80 % de la rémunération nette correspondant à la rémunération prévue au contrat sans pouvoir être :

- 1) Ni inférieure au montant net correspondant, pour les employés à domicile, au salaire minimum prévu par la convention collective nationale des salariés du particulier employeur et, pour les assistants maternels, au montant minimal de rémunération fixé en application de l'article L. 423-19 du code de l'action sociale et des familles ;
- 2) Ni supérieure aux plafonds fixés par les dispositions réglementaires du chapitre II du titre II du livre Ier de la cinquième partie du code du travail. (Un décret détermine les modalités d'application).

Les indemnités d'activité partielle dues par les particuliers employeurs font l'objet d'un remboursement intégral effectué par les URSSAF. Une compensation sera effectuée entre les cotisations dues par le particulier employeur au titre des périodes antérieures au 12 mars 2020 et le remboursement effectué au titre de l'indemnité d'activité partielle.

Les particuliers employeurs tiennent à la disposition des URSSAF, aux fins de contrôle, une attestation sur l'honneur, établie par leur salarié, certifiant que les heures donnant lieu à indemnité n'ont pas été travaillées.

Assistants maternels (mise à jour 23/04/2020)

Le cadre juridique applicable aux assistants maternels et aux salariés du particulier employeur prévoit des durées de travail supérieures à la durée légale. Les conventions collectives nationales étendues qui leur sont en effet respectivement applicables ont fixé leur durée conventionnelle de travail à 45 heures pour les assistants maternels, en cohérence avec les besoins des parents qui leur confient des jeunes enfants à accueillir, et 40 heures pour les salariés du particulier employeur. L'article 4 permet, pour ces salariés, la prise en compte pour le calcul de l'indemnité versée au titre du placement en activité partielle des heures non travaillées au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine, et jusqu'à leur durée conventionnelle de travail respective, soit 45 ou 40 heures, pour tenir compte de manière adaptée de la spécificité de leur activité. (Article 4 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020)

Jardiniers, gardes, employés d'exploitation (mise à jour 23/04/2020)

Il prévoit également la compétence des caisses de mutualité sociale agricole pour procéder au remboursement des indemnités versées par des particuliers employeurs relevant du régime agricole aux salariés employés à domicile (jardiniers, gardes, employés de maison travaillant sur l'exploitation...) qui bénéficient également à titre temporaire et exceptionnel du dispositif d'activité partielle.



COMEXPERT
TALENZ



CONGES PAYES, TEMPS DE TRAVAIL ET JOURS DE REPOS

(Mise à jour 26/03/2020)

Fixation des dates de congés payés par l'employeur

Rappel de la réglementation actuelle

Actuellement un employeur est libre de fixer les dates de congés payés sous réserve de respecter les règles suivantes :

- définir la période de prise des congés et l'ordre des congés après avis, s'il existe, du comité social et économique ;
- porter à la connaissance des salariés la période ordinaire des vacances au moins 2 mois avant l'ouverture de celle-ci (c. trav. art. D. 3141-5),
- fixer l'ordre des départs.

L'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés que dans le délai fixé par accord collectif d'entreprise ou d'établissement (à défaut, par accord de branche) (c. trav. art. L. 3141-15). En l'absence d'un tel accord, l'employeur ne peut pas modifier l'ordre et les dates de congés moins d'un 1 mois avant la date prévue du départ, sauf circonstances exceptionnelles (c. trav. art. L. 3141-16).

Le contexte actuel autorise un employeur à modifier les dates de congés payés déjà fixés sans respecter le délai de prévenance mais pas d'imposer la prise de congés payés.

Ce qui est désormais autorisé

Un **accord d'entreprise**, ou à défaut un accord de branche, peut autoriser l'employeur à

- à **imposer la prise de congés payés** acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période de prise de congés payés,
- à **modifier unilatéralement les dates** de prise de congés payés,
- dans la **limite de 6 jours** ouvrables de congés (soit 1 semaine) et sous réserve d'un **délai de prévenance** d'au minimum un jour franc.

L'accord peut également autoriser l'employeur à fractionner les congés payés sans recueillir l'accord du salarié et à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise.

La période de congés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Rappel sur les modalités de conclusion d'un accord d'entreprise

En l'absence de délégué syndical, un accord d'entreprise peut être conclu dans les conditions suivantes

Entreprise de moins de 11 salariés et entreprise de 11 à 20 salariés sans CSE	L'employeur rédige seul un projet d'accord collectif. Ce texte peut porter sur tout sujet ouvert à la négociation collective. Il le soumet ensuite au personnel. Le texte acquiert la valeur d'un accord collectif si les salariés l'approuvent à la majorité des deux tiers.
Entreprise de 11 à moins de 50 salariés dotée d'un CSE	L'accord peut-être : - des élus du CSE titulaires, mandatés par des syndicats représentatifs ; - ou des élus du CSE titulaires non mandatés ; - ou des salariés mandatés. L'employeur détermine librement ses interlocuteurs à la négociation.
Entreprises d'au moins 50 salariés	L'employeur doit d'abord chercher à négocier avec des élus, mandatés ou non, à défaut il peut négocier avec des salariés mandatés.

RTT, jours de repos des forfaits jours, CET

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques l'employeur peut, **sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc** :

- Imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de RTT acquis par le salarié ;
- Décider de la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos prévus par une convention de forfait ;
- Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.
- Imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps (CET) du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos

Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date ne peut être supérieur à dix.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Dérogations aux durées du travail dans certains secteurs d'activité

Dans les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale :

- La **durée quotidienne** du travail peut être portée à **12 heures**,

- La **durée quotidienne** maximale de travail accomplie par un **travailleur de nuit** peut être portée à **12 heures**, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur pour les heures effectuées au-delà de 8 heures,
- La **durée du repos quotidien** peut être **réduit à 9 heures** consécutives, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égale à la durée du repos dont le salarié n'a pas pu bénéficier,
- La **durée hebdomadaire maximale** du travail peut être portée jusqu'à **60 heures**,
- La **durée hebdomadaire moyenne** du travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives peut être portée jusqu'à **48 heures**
- La **durée hebdomadaire moyenne de travail des travailleurs de nuit** calculée sur une période de 12 semaines consécutives peut être portée jusqu'à **48 heures**
- Il peut être **dérogé à la règle du repos dominical** en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.

Pour chaque secteur concerné, un décret précisera les catégories de dérogation admises et les limites applicables.

Le recours à ces dérogations devra donner lieu à une information, sans délai et par tout moyen :

- du comité social et économique (CSE),
- du DIRECCTE

Ces dérogations cesseront de produire leurs effets au 31 décembre 2020.



DROIT DE RETRAIT

(Mise à jour 23/03/2020)

Le salarié peut-il exercer son droit de retrait en raison de la pandémie ?

Non, dès lors que les mesures de prévention sont mises en œuvre par l'employeur, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre de son CSE, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.

Il en résulte que l'employeur se doit d'informer son personnel et mettre en place toutes les mesures de protection de ces salariés afin de les préserver de toute transmission de la maladie.

Ces mesures sont édictées par le code du travail, ou les recommandations du gouvernement (zone de courtoisie minimum d'un mètre, temps de pause pour se laver les mains, etc.).

Il convient de souligner que le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie.

Les salariés ne pourront pas se prévaloir d'un **droit de retrait** justifié, sous réserve de l'appréciation des tribunaux, dès lors que l'employeur aura mis en place les mesures de prévention préconisées par le Gouvernement, en aura informé les salariés en associant le CSE, aura formé les salariés et fait respecter les consignes données.

Comment s'exerce le droit de retrait ?

Le droit de retrait permet au travailleur ou à un groupe de travailleurs de se retirer de la situation de travail en question [[C. trav., art. L. 4131-3](#)]. Le ou les salariés cessent donc leur activité, ou refusent d'occuper un poste particulier.

De quelle protection bénéficie le salarié ?

Lorsque l'usage de son droit de retrait est légitime, le salarié ne peut faire l'objet d'aucune retenue sur salaire ni d'aucune sanction [[C. trav., art. L. 4131-3](#)]. En raison de l'obligation de sécurité de l'employeur, le licenciement du salarié ayant usé légitimement de son droit de retrait peut être annulé [[Cass. soc., 28 janv. 2009, n° 07-44.556](#)]. La seule présence de ce motif parmi d'autres dans la lettre de licenciement suffit à provoquer cette annulation [[Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-21.272](#)].

À NOTER : Le salarié qui fait l'objet d'une retenue du salaire en raison de l'usage de son droit de retrait peut saisir le conseil de prud'hommes en référé pour trancher le litige [[Cass. soc., 31 mars 2016, n° 14-25.237](#)].

Comment est sanctionné un retrait illégitime ?

En cas de retrait illégitime, l'employeur peut opérer une retenue sur salaire correspondant à la période durant laquelle le salarié n'a pas travaillé. Si, tout danger étant écarté, le salarié refuse de reprendre le travail, il s'expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour ne pas avoir exécuté ses obligations contractuelles [[Cass. soc., 20 janv. 1993, n° 91-42.028](#)].



VERSEMENT DE DIVIDENDES POUR LES ENTREPRISES AIDEES

(mise à jour 03/04/2020)

Faisant suite à de nombreuses interrogations, des précisions ont pu nous être apportées sur le **dispositif envisagé**.

Ainsi, **à ce stade du projet**, l'interdiction de verser des dividendes :

- ne concernerait que les plus grandes entreprises (ou groupes de sociétés), c'est-à-dire celles dont le chiffre d'affaires est supérieur à 1 milliard € ou qui ont plus de 5 000 salarié ;
- ne viserait que les entreprises faisant une demande d'aide (report des charges sociales, des impôts directs ou garantie des prêts par Bpi) à compter d'avril.
Les aides demandées en mars ne seraient pas prises en compte.

Ces informations nécessitent toutefois une confirmation officielle avant d'être acquises.



COMEXPERT

TALENZ

PRIME EXCEPTIONNELLE EXONEREE

(mise à jour 27/04/2020)

L'ordonnance 2020-385 du 1^{er} avril assouplit les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat prévue par la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019.

Quelles entreprises peuvent mettre en place ce dispositif ?

Toutes les entreprises peuvent mettre en place la prime exceptionnelle dite « prime Macron ».

Afin de permettre de récompenser plus spécifiquement les salariés ayant travaillé pendant l'épidémie de covid-19, un nouveau critère de modulation du montant de la prime pourra également être retenu par l'accord collectif ou la décision unilatérale de l'employeur mettant en œuvre cette prime. Il sera désormais possible de tenir compte des conditions de travail liées à l'épidémie

Afin de définir les critères de modulation de la prime exceptionnelle, l'employeur doit impérativement :

- Rédiger une décision unilatérale de l'employeur et informer le CSE avant le versement de la prime

ou

- Conclure un accord d'entreprise

NB : La prime exceptionnelle ne doit pas se substituer à des augmentations de rémunération ou à des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur, ni se substituer à des éléments de rémunération.

Quelle est son montant maximum ?

Critères de modulation de la prime

La décision unilatérale de l'employeur ou l'accord d'entreprise servent à définir les critères de modulation de la prime.

Conditions d'exonération de la prime

Pour les entreprises qui ont déjà signé un accord d'intéressement, ou qui signeraient un accord d'intéressement : le plafond de la prime est de 2000 euros.

Pour les entreprises qui ne mettent pas en place d'accord d'intéressement : le montant de la prime est limité à 1000 euros.

Jusqu'à quelle date puis-je mettre en place un accord d'intéressement ?

Règle habituelle

Lorsqu'un accord d'intéressement retient une période de calcul inférieure ou égale à un an, l'accord doit être conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de leur prise d'effet.

A titre d'exemple, un accord prenant effet le 1er janvier devra être conclu :

- avant le 1er juillet, dans le cas d'une période de calcul annuelle,
- avant le 1er avril, pour une période de calcul au semestre.

Dérogation

La possibilité de conclure un accord d'intéressement d'une durée dérogatoire est reportée, comme la date limite de versement de la prime, au 31 août 2020.

Précision du 16 avril 2020 : Selon le site des Urssaf, « l'accord d'intéressement conclu entre le 1er janvier 2020 et le 31 août 2020 peut porter sur une **durée inférieure à trois ans**. Il devra cependant être d'une durée minimale d'1 an. Cette dérogation est **applicable à tous les accords d'intéressement** conclus entre ces dates et notamment ceux conclus par les entreprises qui souhaitent verser une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

Par dérogation, ces accords d'intéressement ouvrent droit aux exonérations, y compris **lorsqu'ils sont conclus** à compter du 1er jour de la deuxième moitié de la période de calcul **suivant la date de leur prise d'effet.** »

Qui peut en bénéficier ? (mise à jour 11/04/2020)

- Les salariés titulaires d'un contrat de travail ;
- Les intérimaires : l'entreprise utilisatrice qui attribue la prime à ses salariés doit en informer l'entreprise de travail temporaire dont relève ses intérimaires, et c'est cette dernière qui doit la verser aux intérimaires dans les conditions et modalités fixées par l'accord ou la décision unilatérale de l'entreprise utilisatrice ;
- Les agents publics relevant de l'établissement public.

Le montant de la prime peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction :

- de la rémunération,
- du niveau de classification,
- des conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19,
- de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou la durée de travail prévue au contrat de travail mentionnée à la dernière phrase du deuxième alinéa du III de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale.

Les critères de la modulation sont explicités dans la décision unilatérale de l'employeur ou l'accord d'entreprise.

Précision du 6 avril 2020 : L'ordonnance prévoit une possibilité de modulation de la prime en fonction des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19, mais elle ne réserve pas la prime, comme cela avait été annoncé initialement par le gouvernement, aux seuls salariés qui se rendent sur leur lieu de travail, et à

l'exclusion de ceux qui seraient en télétravail ou en arrêt pour garde d'enfant dans le cadre du confinement.

Précision du 10 avril 2020 : Vous ne pouvez pas, de façon sécurisée, vous abstenir de verser une prime aux autres salariés éligibles. Vous devez prévoir un montant minimum de versement pour les salariés remplissant les autres critères.

Comment puis-je concrètement moduler la prime ? (mise à jour 27/04/2020)

Le montant de la prime peut-il être différent entre les salariés ?

OUI. La loi autorise à moduler le niveau de la prime entre les salariés en fonction de la rémunération, du niveau de classification, des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19, de la durée de présence effective ou la durée de travail prévue au contrat de travail mentionnée à la dernière phrase du deuxième alinéa du III de l'article L.241-13 du code de la sécurité sociale. Ces conditions s'apprécient sur les 12 mois précédant le versement de la prime.

Le montant de la prime peut-il être différencié en fonction de la présence effective du salarié dans l'entreprise ?

OUI. Le montant de la prime peut être modulé dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale pour le calcul de la valeur du SMIC prise en compte pour le calcul des allègements généraux de cotisations sociales, soit en proportion de la durée de travail, et en retenant les mêmes règles pour la prise en compte des absences.

Toutefois, pour que la prime soit éligible à l'exonération, il n'est pas autorisé d'en réduire le montant à raison des congés mentionnés au chapitre V du titre II du livre II de la première partie du code du travail, c'est-à-dire les congés au titre de la maternité, de la paternité et de l'accueil ou de l'adoption d'un enfant, ainsi que des congés d'éducation parentale, de présence parentale. La prime des salariés absents du fait de l'un de ces congés ne peut être réduite à raison de cette absence, sauf dans les cas où la prime est modulée en application des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19 ou en cas d'exclusion des salariés qui n'étaient pas présents pendant la période d'urgence sanitaire.

Précision du 27 avril 2020 : L'Urssaf confirme sur son site que les congés maternité, paternité, accueil, adoption et éducation des enfants sont assimilés à des périodes de présence effective pour la détermination du montant de la prime. Ces congés ne peuvent avoir pour effet de réduire le montant de la prime. Pour le moment, l'URSSAF n'a pas repris cet avis sur leur site dans leur actualité COVID, et indique que : L'instruction ministérielle n° 2020/11 du 15 janvier 2020 sera prochainement modifiée afin de préciser le nouveau dispositif.

Quelles conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19 permettent de moduler le montant de la prime ?

La prime peut être modulée pour l'ensemble des salariés ayant continué leur activité durant la période d'urgence sanitaire (qui a débuté le 12 mars 2020) ou pour certains d'entre eux en raison de conditions spécifiques de travail liées à l'activité de l'entreprise (activité obligeant à se déplacer sur place dans l'entreprise, activité au contact du public ...). Il est notamment possible de majorer substantiellement la prime pour l'ensemble des salariés ayant continué leur activité pendant la période d'urgence sanitaire ou

seulement pour les personnes ayant été au contact du public. Dans ce cas, l'appréciation sur 12 mois des conditions d'octroi de la prime ne s'applique pas.

Une modulation tenant compte des différences dans les conditions de travail des salariés ayant continué leur activité est également possible. Il est par exemple possible de différencier le niveau de la prime des salariés ayant continué leur activité en télétravail de celui versé à ceux qui ne pouvaient pas recourir au télétravail et ont dû se rendre sur leur lieu de travail.

Il est également possible, par exemple, de majorer la prime pour les salariés ayant été astreints de se rendre sur leur lieu de travail habituel pendant une large part de la période d'urgence sanitaire, par rapport à celle versée à des salariés ayant subi ces conditions de travail pendant une plus courte période.

Une entreprise peut-elle exclure du versement des salariés qui n'étaient pas présents pendant la période d'urgence sanitaire ?

OUI. L'objectif du nouveau cas de modulation prévu par l'ordonnance 202-385 est de permettre de récompenser la possibilité de prendre en compte la présence effective du salarié, en excluant, par exemple, les salariés en télétravail.

Les critères de modulation peuvent-ils être combinés ?

OUI. La prime peut notamment être modulée en cumulant un critère de durée de présence effective et de conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19 ou plusieurs autres critères mentionnés en réponse à la question 2.3 (rémunération ou niveau de classification).

Un même employeur peut-il attribuer des montants de primes différents selon l'établissement dont relèvent les salariés ?

OUI, dans le cas où l'accord ou la décision unilatérale adoptés au niveau de l'entreprise le prévoient ou en cas d'accord adopté au niveau de l'établissement.

Un employeur peut-il réserver la prime aux salariés d'un seul établissement de l'entreprise ?

OUI, l'employeur n'est pas dans l'obligation d'attribuer la prime à tous les établissements de l'entreprise. Il peut attribuer la prime à tous les salariés de l'entreprise ou seulement à ceux relevant d'un ou plusieurs établissements.

Les établissements éligibles sont mentionnés dans la décision unilatérale de l'employeur ou par accord d'établissement.

La modulation peut-elle aboutir, pour certains salariés, à une prime exceptionnelle égale à zéro ?

OUI. La modulation du montant de la prime, notamment en fonction des conditions de travail pendant la période d'urgence sanitaire, peut permettre le versement d'un montant compris entre 0 et 1000 euros, seuil porté à 2000 € en cas de mise en œuvre d'un accord d'intéressement.

La loi prévoit que la prime exceptionnelle doit être versée à l'ensemble des salariés éligibles qui ne peuvent être exclus sur la base d'autres critères.

La prime est-elle exonérée de charges sociales et fiscales ? (mise à jour 20/04/2020)

La prime est **totale**ment exonérée :

- de l'ensemble des cotisations et contributions sociales,
- de taxes assises sur les salaires (part salariale et patronale)
- d'impôt sur le revenu,
- **sous réserve que la rémunération perçue par le bénéficiaire au cours des 12 mois précédant son versement soit inférieure à 3 SMIC annuel.**

Cette limite est proratisée en fonction de la durée de travail prévue au contrat pour les salariés à temps partiel ou en fonction de la durée de présence pour les salariés présents depuis moins de 12 mois.

Ces exonérations s'appliquent dans la limite de :

- **1.000 € par salarié pour les entreprises SANS accord d'intéressement ;**
- **2.000 € par salarié pour les entreprises AVEC accord d'intéressement ;**

Précision 20/04/2020 :

La prime entre-t-elle en compte dans le niveau de la rémunération retenue pour le calcul des exonérations sociales ?

NON. La prime n'entre en compte dans le calcul d'aucune autre exonération de cotisations sociales. Elle n'entre pas en compte, notamment, dans le calcul du bénéfice des exonérations dégressives comme la réduction générale de cotisations sociales. Elle n'ouvre pas droit à d'autres exemptions ou exonérations. Elle n'est pas non plus incluse dans la rémunération servant à déterminer l'indemnité de fin de contrat ou de fin de mission. Compte tenu de sa nature non-récurrente, la prime n'est pas non plus prise en compte dans le calcul des indemnités de rupture du contrat de travail.

Comment mettre en place ce dispositif ?

Il convient de mettre en place :

- un accord collectif ou une décision unilatérale de l'employeur,
- le cas échéant, un accord d'intéressement (prime supérieure à 1000 €).

Cet accord doit être déposé à la DIRRECTE au plus tard dans le mois qui suit sa signature.



HEURES SUPPLÉMENTAIRES/COMPLÉMENTAIRES DÉFISCALISÉES

(Mise à jour 27/04/2020)

Relèvement de la limite de défiscalisation des heures supplémentaires et complémentaires

Rappel du dispositif : plafond à 5000 € / an

Depuis le 1er janvier 2019, la rémunération des heures supplémentaires, des heures complémentaires des salariés à temps partiel et, pour les salariés en forfait jours, des jours travaillés au-delà de 218 jours par an en application du dispositif de renonciation à des jours de repos prévu par le code du travail est, sous certaines conditions et dans certaines limites de majoration de salaire, exonérées d'impôt sur le revenu (CGI art. 81 quater).

Cette exonération est limitée à un montant de 5 000 € par an.

Plafond majoré à 7500 € pendant la crise

La loi de finances rectificative adapte ce plafond, afin de soutenir le pouvoir d'achat des salariés auxquels des heures supplémentaires ou complémentaires sont demandées pendant l'état d'urgence sanitaire.

Si la limite de 5 000 € est atteinte en raison des **heures supplémentaires et complémentaires réalisées entre le 16 mars 2020 et le dernier jour de l'état d'urgence sanitaire** (24 mai 2020, sauf éventuel report par une loi nouvelle), la limite d'exonération annuelle passe à 7 500 €. Dans tous les cas, la limite reste à 5 000 € pour les heures travaillées hors de la période de l'état d'urgence sanitaire (CGI art. 81 quater modifié ; loi 2020-473 du 25 avril 2020, art. 4).

Rappelons que concrètement, pour application en paye, la limite d'exonération de 5 000 €, qui s'entend en net imposable, correspond à un montant exprimé en brut de 5 358 €, ainsi que l'avait souligné le Groupement d'intérêt public-Modernisation des déclarations sociales (GIP-MDS) en juin 2019. En toute logique et sous réserve de confirmation, la limite de 7 500 € devrait donc correspondre à un montant brut de 8 037 € si l'on respecte la même proportion ($7\,500 \text{ €} \times 5\,358/5000$).

Le régime de la réduction de cotisations salariales n'est, pour sa part, pas modifié. Rappelons que les limites de 5 000 € et de 7 500 € sont purement fiscales et ne s'appliquent en matière sociale.

Loi 2020-473 du 25 avril 2020, art. 4 et 20, JO du 26



ETALEMENT DES CHARGES SOCIALES URSSAF

(Mise à jour 04/05/2020)

Dans le contexte actuel, où notre système de soins et plus largement notre protection sociale et l'action de l'Etat sont plus que jamais sollicités, il est important que les entreprises qui le peuvent continuent à participer au financement de la solidarité nationale. Nous appelons donc les entreprises à faire preuve de responsabilité dans l'usage des facilités qui leur sont accordées, afin qu'elles bénéficient avant tout aux entreprises qui en ont besoin.

Précision au 07/04/2020 : pour les employeurs, les caisses URSSAF étudient encore les modalités de règlements des échéances reportées (report jusqu'à 3 mois). A l'issue de la période de report, un plan d'étalement-type serait proposé automatiquement à tous les employeurs. Nous sommes néanmoins dans l'attente d'une communication de l'URSSAF pour connaître les modalités précises de cet étalement.

Employeur – Echéances URSSAF du 5 avril (mise à jour 23/03/2020)

Gérald DARMANIN a annoncé le 22 mars que le report de cotisations sociales pourra concerner aussi les entreprises et les travailleurs indépendants dont la date d'échéance de paiement de leurs cotisations URSSAF intervient le dimanche 5 avril 2020.

Parmi les employeurs de plus de 50 salariés, dont l'échéance est prévue à cette date, ceux qui font face à de sérieuses difficultés de trésorerie pourront reporter tout ou partie du paiement de leurs cotisations salariales et patronales pour l'échéance du 5 avril 2020.

1) Report de cotisations

La date de paiement de ces cotisations pourra être reportée jusqu'à 3 mois. Aucune pénalité ne sera appliquée.

Les employeurs peuvent moduler leur paiement en fonction de leurs besoins : montant à 0, ou montant correspondant à une partie des cotisations.

Il est impératif de déclarer et donc de transmettre la déclaration sociale nominative (DSN) avant lundi 6 avril 12h00.

Premier cas : l'employeur règle ses cotisations hors DSN, par virement bancaire : il peut adapter le montant de son virement, ou bien ne pas effectuer de virement.

Deuxième cas : l'employeur règle ses cotisations via la DSN : il doit transmettre la DSN de Mars 2020 d'ici au lundi 6 avril 2020 à 12h00, et peut moduler son paiement SEPA au sein de cette DSN.

2) Échelonnement de paiement des cotisations

Si l'employeur ne souhaite pas opter pour un report de l'ensemble des cotisations et préfère régler les cotisations salariales, il peut échelonner le règlement des cotisations patronales, comme habituellement.

Pour se faire, il peut se connecter à son espace en ligne sur urssaf.fr et signaler sa situation via la messagerie : « Nouveau message » / « Une formalité déclarative » / « Déclarer une situation exceptionnelle ». Il est également possible de joindre l'Urssaf par téléphone au 3957 (0,12 € / min + prix appel).

Les travailleurs indépendants concernés par la date du 5 avril verront cette échéance reportée automatiquement, les cotisations et contributions sociales dues étant lissées sur le reste de l'année.

Sources :

[Communiqué de presse n° 996 - Ministère de l'action et des comptes publics \(lien cliquable\)](#)

www.urssaf.fr, actualité du 23-3-2020

Employeur – Echéances URSSAF du 15 avril (mise à jour 07/04/2020)

Le même dispositif que celui appliqué aux échéances du 15 mars et du 5 avril est reconduit : les employeurs dont la date d'échéance Urssaf intervient le 15 avril à 12 h peuvent reporter tout ou partie du paiement de leurs cotisations salariales et patronales pour l'échéance du 15 avril 2020.

Pas de report de délai pour le dépôt de la déclaration

La déclaration sociale nominative (DSN), est à transmettre jusqu'au mercredi 15 avril 12h00.

Si vous ne disposez pas de tous les éléments requis pour réaliser une paie complète et déposer une DSN complète et conforme à cette date, vous devez malgré tout transmettre la DSN établie à partir des informations en votre possession. Dans ce cas, vous pourrez effectuer les régularisations nécessaires dans la paie au titre de la période d'emploi d'avril 2020, dont la DSN sera transmise à échéance du 15 mai 2020, et aucune pénalité ne sera décomptée par l'Urssaf.

Mais report du paiement des cotisations possible

Vous pouvez, en cas de difficultés majeures, reporter tout ou partie du paiement des cotisations salariales et patronales pour cette échéance. La date de paiement de ces cotisations sera reportée d'office jusqu'à 3 mois dans l'attente de convenir avec les organismes des modalités de leur règlement. En pratique vous pouvez moduler votre paiement en fonction de vos besoins : montant à 0, ou montant correspondant à une partie des cotisations.

Nous gérons votre paie et vous souhaitez annuler/moduler le règlement des cotisations

Premier cas – Nous n'avons pas encore effectué votre DSN de mars 2020

Vous pouvez adresser votre **demande par mail au gestionnaire de paie en charge de votre dossier** en précisant votre choix : report total, règlement de la part salariale et étalement de la part patronale...

Si vous êtes en paiement trimestriel et souhaitez revenir sur le montant des ordres de paiement SEPA éventuellement émis dans les DSN de janvier et de février, merci de nous le préciser dès que possible.

Deuxième cas – nous avons déjà transmis votre DSN

Nous pouvons encore la modifier en déposant une DSN « annule et remplace » jusqu'au jour précédant l'échéance inclus (soit le 14 avril 23h59), ou en utilisant le service de paiement de votre espace en ligne Urssaf. Si vous êtes en paiement trimestriel et souhaitez revenir sur le montant des ordres de paiement SEPA éventuellement émis dans les DSN de janvier et de février, merci de nous le préciser dès que possible.

Vous gérez votre paie

Vous pouvez trouver toutes les infos utiles sur le site de l'URSSAF :

<https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/mesures-exceptionnelles-pour-les.html>

<http://www.dsn-info.fr/documentation/telepaiement-services-urssaf.pdf>

Employeur – Echéances URSSAF du 5 et 15 mai (mise à jour 04/05/2020)

Le même dispositif que celui appliqué aux échéances du 15 mars, du 5 et du 15 avril est reconduit : les employeurs dont la date d'échéance Urssaf intervient le 5 mai ou le 15 mai peuvent reporter tout ou partie du paiement de leurs cotisations salariales et patronales pour cette échéance.

En cas de difficultés majeures, vous pouvez reporter tout ou partie du paiement des cotisations salariales et patronales pour cette échéance. La date de paiement de ces cotisations sera reportée d'office jusqu'à 3 mois dans l'attente de convenir avec les organismes des modalités de leur règlement. En pratique vous pouvez moduler votre paiement en fonction de vos possibilités : montant à 0, ou montant correspondant à une partie des cotisations.

Attention : certaines caisses URSSAF (notamment L'Urssaf Nord - Pas-de-Calais) précisent que sont exclus du dispositif de report les employeurs bénéficiant d'un prêt garanti par l'État.

Travailleurs indépendants (mise à jour 27/04/2020)

L'échéance mensuelle du 5 et 15 avril ne seront pas prélevées. Dans l'attente de mesures à venir, le montant de cette échéance sera lissé sur les échéances ultérieures (avril à décembre).

En complément de cette mesure, les travailleurs indépendants peuvent solliciter :

- l'octroi de délais de paiement, y compris par anticipation. Il n'y aura ni majoration de retard ni pénalité ;
- un ajustement de leur échéancier de cotisations pour tenir compte d'ores et déjà d'une baisse de leur revenu, en réestimant leur revenu sans attendre la déclaration annuelle;
- l'intervention de l'action sociale pour la prise en charge partielle ou totale de leurs cotisations ou pour l'attribution d'une aide financière exceptionnelle (sous réserve de ne pas avoir bénéficié du fonds de solidarité).

Précision du 27 avril 2020 : Dans l'attente de nouvelles dispositions, **l'échéance du 5 mai est reportée et lissée** sur les échéances ultérieures. Si vous avez opté pour le prélèvement, cette échéance ne sera pas prélevée.

Toutefois, que vous ayez opté pour le prélèvement ou pour d'autres moyens de paiement (télépaiement, carte bancaire ou chèque), vous pouvez choisir de procéder au paiement, par virement uniquement, de tout ou partie de vos cotisations. Dans ce cas, nous vous invitons à nous contacter par courriel, **objet « Cotisations » / Motif « Paiement des cotisations »**.

Comment contacter l'URSSAF

Travailleurs indépendants, Artisans ou commerçants :

Par internet sur <https://www.secu-independants.fr/>, Mon compte pour une demande de délai ou de revenu estimé

Par courriel, en choisissant l'objet « Vos cotisations », motif « Difficultés de paiement »

Si vous n'avez pas de compte en ligne : soutienauxentreprises.npdc@urssaf.fr

Par téléphone au 3698 (service gratuit + prix appel) du lundi au vendredi de 9h à 17h

Action sociale : www.secu-independants.fr/action-sociale/demander-une-aide/

à transmettre à action-sociale.npdc@urssaf.fr

Employeurs ou Professions libérales :

Par internet, se connecter à l'espace en ligne sur urssaf.fr et adresser un message via la rubrique « Une formalité déclarative » > « Déclarer une situation exceptionnelle ».

Si vous n'avez pas de compte en ligne : soutienauxentreprises.npdc@urssaf.fr

Par téléphone, contacter l'Urssaf au 3957 (0,12€ / min + prix appel) de 9h à 17h ou au 0806 804 209 (service gratuit + prix appel) pour les praticiens et auxiliaires médicaux.

- Par courriel sur <https://www.secu-independants.fr/Contact>, objet « Vos cotisations », motif « Difficultés de paiement »
- Par téléphone : Au 3698 (service gratuit + prix d'un appel) ».

📧 Pour toute information complémentaire : **demande par mail au collaborateur comptable en charge de votre dossier**



ETALEMENT DES COTISATIONS RETRAITE EMPLOYEUR

(Mise à jour 07/05/2020)

L'AGIRC-ARRCO et les groupes de protection sociale continuent d'accompagner votre entreprise pour l'échéance de paiement du mois de mai 2020, afin de tenir compte de l'impact de l'épidémie de coronavirus sur l'activité économique.

Les groupes de protection sociale :

- AG2R LA MONDIALE
- MALAKOFF HUMANIS
- ALLIANCE PROFESSIONNELLE RETRAITE (AGRICA, AUDIENS, B2V, IRP AUTO, LOURMEL, PRO BTP)
- KLESIA
- IRCEM
- APICIL
- CRC
- CGRR
- IRCOM
- BTPR

Report de paiement des cotisations retraite pour l'échéance du 25 mai 2020 (Mise à jour 07/05/2020)

<https://www.agirc-arrco.fr/entreprises/covid-19-dispositions-pour-les-entreprises/#c2243>

La date de paiement de ces cotisations pourra être reportée jusqu'à 3 mois. Aucune majoration de retard ne sera appliquée. Des informations seront communiquées ultérieurement sur la suite.

Modalités de report en DSN

Si votre entreprise présente d'importantes difficultés de trésorerie ce mois ci, vous pouvez reporter tout ou partie du paiement des cotisations de retraite complémentaire Agirc-Arrco pour l'échéance de paiement du 25 mai, en fonction de vos besoins.

- soit avec un montant de **paiement à zéro** ;
- soit avec un montant représentant **une partie de leurs cotisations**.

Vous pouvez adresser votre **demande par mail au gestionnaire de paie en charge de votre dossier** en précisant votre choix : report total, règlement partiel...

Paiement hors DSN

Les employeurs qui règlent habituellement leurs cotisations hors DSN peuvent **adapter le montant de leur règlement** selon leur besoin.

AIDES SPÉCIFIQUES DES ORGANISMES D'ASSURANCE, PRÉVOYANCE ET MUTUELLE

(Mise à jour 07/05/2020)

AG2R LA MONDIALE (Mise à jour 07/05/2020)

Le dispositif d'accompagnement mis en place par AG2R La mondiale est consultable sur le site :
<https://www.ag2rlamondiale.fr/entreprises/prevoyance>

La caisse a également mis en place un [formulaire de contact Covid-19 \(lien cliquable\)](#).

Cotisations santé / prévoyance suite à la pandémie COVID-19 (Mise à jour 07/04/2020)

Pour les entreprises qui ne sont pas à jour de leurs cotisations, nous gardons en vigueur leurs contrats et ce pour toute la durée de la période de confinement, afin de continuer à verser les prestations à leurs salariés.

Si vous déclarez vos cotisations par la DSN:

Vous pouvez moduler votre paiement en fonction de vos capacités de paiement en renseignant dans la rubrique "montant versé" du bloc 55 de votre DSN (S21.G00.55.001) ainsi que dans la rubrique "montant de versement" du bloc 20 (S21.G00.20.005) :

- soit un montant à zéro ;
- soit un montant correspondant au paiement d'une partie de vos cotisations.

Dans tous les cas (DSN ou hors DSN):

Nous vous remercions de faire compléter par le représentant de l'entreprise les informations ci-dessous afin d'acter ces modalités de report, et de nous transférer ces éléments

- soit à votre point de contact habituel en gestion
- soit par mail à l'adresse entreprise.santeprevoyance@ag2rlamondiale.fr (cf modèle ci-dessous)
- soit via notre [formulaire de contact](#)

Votre demande sera prise en compte par retour de cet email complété par le représentant de l'entreprise.
La signature est non obligatoire

Contenu à reporter dans le mail / à mettre en PJ :

Je soussigné(e).....représentant(préciser la raison sociale).....(SIRET).....(n° contrat) demande :

[] à reporter le paiement des cotisations du (Période - ex : 1er trimestre 2020) d'un montant de.....euros au(merci de préciser la date de paiement - au plus tard au 31 décembre 2020).

[] à régler le paiement des cotisations du(Période) d'un montant de.....euros en fois aux échéances suivantes (au plus tard au 31 décembre 2020) :
.....(dates échéancier)

Je m'engage en cas de recours aux mesures de financement exceptionnelles initiées par les pouvoirs publics ou les banques (par exemple prêts ou garantie bancaires BPI) d'inclure les cotisations dues dans ma demande de financement et m'engage à régler les cotisations de mes contrats santé et/ou prévoyance dès l'obtention du prêt.

Fait à le.....

ATTENTION: si votre entreprise a demandé un report de cotisations **avant la bascule** en chômage partiel, alors les cotisations sont à **nouveau dues** (part patronale et part salarié) pendant toute la durée du chômage partiel.

Autres dispositions d'aides (mise à jour 04/05/2020)

Versement d'indemnités journalières complémentaires

AG2R La Mondiale a choisi d'apporter une aide financière exceptionnelle aux personnes vulnérables en arrêt de travail (ALD, troisième trimestre de grossesse et autres pathologies listées par le Haut Conseil de la Santé Publique). Cette mesure s'applique aux arrêts de travail à partir du 23 mars 2020, par le versement d'indemnités journalières complémentaires aux mêmes conditions contractuelles que celles prévues pour un arrêt de travail maladie.

Aide forfaitaire (sous conditions) de 300 euros par salarié(e) en arrêt de travail pour garde d'enfants

AG2R La Mondiale prend une mesure exceptionnelle de soutien aux personnes en situation d'arrêt de travail pour garde d'enfant (de moins de 16 ans) au sein des entreprises de moins de 500 salariés, alors que la prise en charge de ce type d'arrêt de travail n'est pas prévue par les contrats de prévoyance. Face à l'urgence de la situation, il débloque, sous conditions, une aide financière forfaitaire d'un montant de 300 € par salarié ayant eu un arrêt de travail de plus de 30 jours, dans une limite proportionnelle à la taille de l'entreprise.

<https://www.ag2rlamondiale.fr/nous-connaître/toutes-nos-actualités/une-aide-pour-les-salariés-de-nos-entreprises-clientes-en-arret-de-travail-pour-garde-d-enfants>

Allianz (Mise à jour 04/05/2020)

Face à cette crise, Allianz France a pris des mesures inédites pour assurer la protection des publics à risques et aider les Professionnels et les TPE à continuer leur activité.

Prévoyance

Depuis le 23 mars, les personnes particulièrement vulnérables au Covid-19 (femmes enceintes et personnes souffrant d'une affection longue durée) peuvent s'auto-déclarer en arrêt maladie. Elles bénéficient alors de 3 semaines d'indemnités journalières.

Soutien aux Professionnels et aux TPE les plus impactés

- maintien des garanties des contrats, même en cas de retard de paiement
- possibilité de différer le paiement des loyers durant la période de confinement pour les locataires directs d'Allianz
- adaptation des garanties en cas de fermetures temporaires, télétravail ou, pour les restaurateurs, vente à emporter

Mesures pour les professionnels de santé et les soignants

Par un accompagnement exceptionnel de nos clients personnels soignants et professionnels de santé assurés à travers L'Union Nationale pour les Intérêts de la Médecine (l'UNIM)

- levée des franchises des contrats de prévoyance individuelle pour les personnes testées positives au Covid-19
- dépannage auto entièrement pris en charge
- matériel médical et effets personnels transportés dans un véhicule garantis en cas d'accident, vol ou incendie

AVIVA (Mise à jour 04/05/2020)

Aviva alloue 29 millions d'euros dans des mesures extracontractuelles : flexibilité dans le règlement des primes, réductions pour les clients ayant du arrêter leur activité, cadeaux de franchises des sinistres pour les clients maintenant leur activité, élargissement des garanties pour ceux qui ont du adapter leur activité.

Pour accompagner plus spécifiquement le personnel soignant

Parmi les initiatives, aviva étend, à titre gratuit et pendant la période d'urgence sanitaire, les garanties responsabilité civile professionnelle pour permettre aux clients d'intervenir dans un service d'urgence en tant que volontaires ou réquisitionnés ou d'exercer via la téléconsultation.

Par ailleurs, aviva a créé un fonds dote de 1 million d'euros pour faire bénéficier nos assurés AVICVA SENSEO MEDICAL médecins généralistes, spécialistes et infirmier(e)s qui sont contaminés par le virus covid-

19 et dans l'incapacité d'exercer, d'une allocation forfaitaire de 1 000 euros en sus de ce que prévoient les garanties de leur contrat.

GENERALI (Mise à jour 04/05/2020)

Generali France rejoint l'engagement pris par la profession de conserver en garantie les contrats des entreprises en difficulté en cas de retard de paiement suite à la pandémie pour les contrats Dommages aux biens et Protection sociale.

Prévoyance

Generali applique la prise en charge des indemnités journalières des personnes fragiles (femmes enceintes et personnes en affection de longue durée) placées en arrêt de travail selon la procédure dérogatoire prévue par la Sécurité Sociale, dans les mêmes conditions qu'un arrêt de travail pour maladie prescrit par un médecin, et dans la limite de 21 jours d'arrêt de travail.

Autres dispositions d'aides

Generali prend également des mesures pour étendre les garanties des contrats professionnels et entreprises, afin de faciliter la poursuite de l'activité de ses clients (ex. : usage professionnel du véhicule personnel et généralisation d'auto-missions, matériel informatique pour le télétravail, aménagement des garanties en cas d'inoccupation des bâtiments, etc.)

En assurance emprunteurs, Generali accompagne ses clients (Particuliers, Entreprises, Professionnels) qui effectuent des reports de leurs remboursements de crédit (jusqu'à six mois de décalage), en prolongeant les contrats Novità sans formalités médicales et en maintenant le barème de cotisations.

Lancement d'une offre à but non lucratif à destination des entreprises dont les salariés traversent l'épreuve de la maladie - « Generali Covid Protection Salariés » s'adresse aux Entreprises et comprend des garanties d'assurance et d'assistance à destination de leurs salariés telles que soutien psychologique et assistance sociale pour le salarié et sa famille ; indemnités journalières en cas d'hospitalisation et de convalescence ; ou encore livraison à domicile des médicaments et de repas. Ces garanties sont à but non lucratif pour Generali France qui, à l'issue de la période de garantie, restituera toutes les cotisations d'assurance potentiellement non consommées à ses associations partenaires impactées par la crise sanitaire.

Pour accompagner plus spécifiquement le personnel soignant

Generali agit pour soutenir les professions médicales en première ligne sur la crise sanitaire-Generali France a supprimé les franchises en cas d'arrêt maladie des professionnels de santé libéraux en première ligne dans la lutte face à l'épidémie.

HARMONIE MUTUELLE (Mise à jour 04/05/2020)

Harmonie Mutuelle a pris la décision de créer un fonds de 2 millions d'euros d'aide aux entrepreneurs. Ce fonds pourra être actionné qu'à titre exceptionnel pour venir en aide aux situations les plus critiques. Les demandes seront étudiées par un comité de surveillance.

Prévoyance

Des garanties et prestations prévoyance Mutex maintenues en cas de chômage partiel

Si votre entreprise doit recourir au chômage partiel ou total du fait d'un ralentissement ou d'un arrêt total de votre activité, vos salariés continueront à être couverts par le contrat de prévoyance Mutex de votre entreprise.

L'accès à un avis médical 24/24 et 7 jours sur 7

Dans ce contexte de confinement, Harmonie Mutuelle encourage, avec son service Mes Docteurs, à recourir à la téléconsultation. Ce service permet de rentrer en relation gratuitement avec un médecin 7j/7, 24h/24 et sans rendez-vous. Il est accessible depuis l'Espace perso sur WWW.HARMONIE-MUTUELLE.FR ou sur l'appli mobile Harmonie & moi.



COMEXPERT

TALENZ

Une aide spécifique pour les personnes à risque face au Coronavirus

Certains salariés peuvent aujourd'hui bénéficier d'un arrêt de travail à titre préventif : les personnes souffrant d'une affection longue durée et les femmes enceintes dans leur troisième trimestre de grossesse. Si vous avez souscrit un contrat prévoyance, Mutex s'engage à ce que ces salariés reçoivent des indemnités pour couvrir leur perte de revenus, en complément de celles versées par la Sécurité sociale et ce, pour une durée de 21 jours pour le moment.

KLESIA (Mise à jour 4 mai 2020)

Branche hôtels Cafés Restaurants

Exonération des versements des cotisations employeurs et salariés sur les contrats Santé et Prévoyance, pour le 2ème trimestre. Ces cotisations sont prises en charge par votre branche HCR afin de garantir la continuité de la couverture.

Augmentation exceptionnelle à hauteur d'un million d'euros du budget de l'Action sociale pour soutenir les salariés les plus fragilisés par le confinement. Pour plus d'informations, contacter AIDES-INDIVIDUELLES-HCR@KLESIA.FR

Branche Transports

Une possibilité de reporter les cotisations de retraite complémentaire a été mise en place pour les entreprises en difficulté et la carcept a formulé une demande directe auprès de l'état afin de pouvoir également reporter les cotisations des congés de fin d'activité pour le transport routier de marchandises et de voyageurs (fongefca et agecfa).

Branche de la Pharmacie d'officine

Mesures exceptionnelles pour la prise en charge des arrêts de travail liés à l'épidémie Covid-19.

Les réserves des régimes de prévoyance et de frais de santé financeront les indemnités journalières complémentaires (IJC) versées au titre :

- Des 3 premiers jours de prise en charge,
- Des arrêts de personnes vulnérables comme de leurs proches,
- Des arrêts pour confinement (personnes ayant fait l'objet de mesures d'isolement),
- Des arrêts pour garde d'enfants

Pro BTP (Mise à jour 04/05/2020)

Le dispositif d'accompagnement mis en place par Pro BTP est consultable sur le site :

<https://www.probtp.com/>

Cotisations santé et prévoyance (Mise à jour 07/04/2020)

Un report des échéances mensuelles et/ou trimestrielles d'Avril 2020 peut être réalisé pour les entreprises qui en manifestent le besoin, sans pénalité ou majoration de retard. La date de paiement de ces cotisations pourra être reportée jusqu'à 3 mois maximum.

Comment reporter le paiement de vos cotisations à échéances du 25 Avril 2020 ?

- Soit en modifiant la date de prélèvement directement dans votre DSN (à déposer le 5 ou 15 Avril)
- Soit en passant par la plateforme de paiement de votre espace sécurisé : vous pourrez y gérer vos paiements à venir à votre convenance

Si la modification de votre DSN est impossible, vous pouvez nous envoyer immédiatement le formulaire de demande de report qui nous permettra d'annuler votre paiement DSN et de le positionner à l'échéance demandée.

Délai de paiement : mode d'emploi

Pour bénéficier d'un délai de paiement, les entreprises doivent remplir une demande de report en indiquant leur choix.

 [Télécharger le document \(lien cliquable\)](#)

Dans tous les cas, il faudra fournir à la caisse tous les éléments justifiant cette demande : baisse réelle du chiffre d'affaires, dettes à honorer, situation de la trésorerie...

Autres dispositions (Mise à jour 04/05/2020)

Maintien des garanties prévoyance et santé de tous les salariés en situation de chômage partiel, sans aucune contrepartie financière pour ses adhérents, et ce jusqu'à fin avril.



ETALEMENT DES CHARGES SOCIALES MSA

(Mise à jour 06/04/2020)

La Mutualité sociale agricole accorde aux exploitants et employeurs agricoles des délais de paiement de leurs cotisations afin de les aider à faire face aux difficultés économiques liées à l'épidémie de coronavirus.

Pour les cotisations personnelles des exploitants

Le prélèvement des échéances mensuelles de mars et d'avril est suspendu.

Pour les appels fractionnés, la date limite de paiement du 1er appel provisionnel est reportée au 30 juin.

Pour les cotisations dues par les employeurs

La MSA avait autorisé les employeurs à reporter tout ou partie du paiement de vos cotisations salariales et patronales du mois de mars.

Les prélèvements vont être remis en œuvre à compter de l'échéance du 5 avril.

Dès les dépôts DSN d'avril, les employeurs pourront ajuster le paiement en fonction de leurs capacités financières. Les sommes non réglées aux dates limites de paiement du 5 ou du 15 avril ne feront l'objet d'aucune majoration ou pénalité de retard.

Dans le contexte actuel, où le système de soins et plus largement le protection sociale et l'action de l'Etat sont plus que jamais sollicités, il est important que les entreprises qui le peuvent continuent à participer au financement de la solidarité nationale.

Premier cas – Si vous avez choisi de régler vos cotisations par prélèvement automatique

Les prélèvements sont réalisés par la MSA à hauteur du montant mentionné dans le bloc paiement de la DSN. Les employeurs peuvent moduler ce prélèvement.

Deuxième cas – Si vous réglez vos cotisations par virement bancaire

Vous pouvez adapter le montant de votre virement, ou bien ne pas effectuer de virement.

Troisième cas – Si vous réglez vos cotisations par télévirement

Les télévirements ne permettent pas la modulation du paiement et portent sur l'intégralité des cotisations dues. Cependant, les employeurs qui souhaitent payer partiellement leurs cotisations, peuvent le faire par virement et dans ce cas, ne procèdent pas au télévirement en ligne.

Maintien de l'obligation de déclaration

L'obligation de déclaration sociale des employeurs est maintenue. Il est impératif de continuer à réaliser ses déclarations sociales selon les modalités habituelles (DSN ou Tesa).

Plus d'infos :

 <https://nord-pasdecalais.msa.fr/lfy/web/msa-du-nord-pas-de-calais>



CHARGES SOCIALES - AUTRES CAISSES

(Mise à jour 20/04/2020)

CIPAV (Mise à jour 16/03/2020)

1ère mesure :

la Cipav a décidé le report des prochaines échéances de prélèvement des cotisations. Elle ne débitera pas la prochaine échéance auprès des adhérents qui règlent leurs cotisations par prélèvements mensuels. La reprise de ces derniers sera décidée le moment venu en fonction de l'évolution de la situation, de la sortie de crise et de la reprise de l'activité économique. La Cipav ne manquera pas de communiquer largement auprès de vous sur ces aspects le moment venu.

2e mesure :

La Cipav a suspendu dès le 13 mars toute action de recouvrement de cotisations. Toutes les procédures de recouvrement amiable et de recouvrement contentieux sont gelées jusqu'à nouvel ordre.

Au-delà de ces mesures fortes, si, en raison de cette épidémie, vous subissez une perte majeure de chiffre d'affaires qui, à court terme, met en péril votre activité, nous vous demandons de nous saisir immédiatement afin que nous puissions trouver avec vous une solution d'accompagnement adaptée et personnalisée. La Cipav s'engage à ce que toute décision prise pour vous aider dans ce contexte difficile soit acquise et mise en œuvre dans les meilleurs délais en dépit de toute contrainte technique ou administrative

Carpimko (Mise à jour 20/03/2020)

<https://www.carpimko.com/actualite#CrisesanitaireCarpimko>

Le **recouvrement des cotisations Retraite et Invalidité est provisoirement suspendu**. Sans aucune démarche à effectuer de votre part, les mesures ci-dessous s'appliquent :

- Suspension des prélèvements de cotisations entre le 15 mars et le 30 avril 2020
- Report de ces prélèvements en novembre et décembre 2020
- Mesure susceptible d'être renouvelée pour les échéances du mois de mai 2020 en fonction de l'évolution de la situation
- Ne pas tenir compte de la demande d'acompte de mars 2020
- Aucune pénalité ou majoration de retard ne sera appliquée courant 2020 au titre des cotisations 2020 et régulations 2019

Vos droits au Régime Invalidité et Décès sont maintenus (sous réserve d'être à jour de vos cotisations et majorations de retard au 31 12 2019)

Suspension des majorations de retard jusqu'au 31 mai ainsi que des mesures de recouvrement amiables (mises en demeures) et forcées (contraintes)

Le versement des prestations Retraite et Invalidité est maintenu.

Caisse de retraite des médecins (CARMF) (mise à jour 20/04/2020)

La Caisse autonome de retraite des médecins de France (CARMF) indique sur son site internet avoir décidé la **mise en place automatique et générale de la suspension** ([Communiqué de presse du 17-3-2020](#)) :

- du prélèvement mensuel de début avril ;
- des majorations de retard ;
- des rappels de cotisations de début d'année impayées ;
- des mesures de recouvrement forcé pendant une durée minimum de 2 mois.

Pour les médecins qui rencontreraient par ailleurs des **difficultés** pour le **règlement** de leurs cotisations, les services de la CARMF sont à leur disposition pour trouver la solution la plus adaptée (suspension des prélèvements automatiques mensuels, du calcul des majorations de retard ou des procédures d'exécution des cotisations antérieures à 2020). Les médecins concernés sont invités à **se faire connaître** en contactant la CARMF par email à l'adresse mail : covid-19@carmf.fr

En outre, la CARMF vient également en aide aux **médecins confinés** ([Communiqué de presse du 10-3-2020](#)).

Ainsi, afin de **compléter l'indemnisation de l'assurance maladie** pour les médecins libéraux faisant l'objet d'une mesure de confinement et se trouvant dans l'impossibilité de travailler (indemnisation à hauteur de 112 € par jour : voir les modalités sur [le site internet de l'Assurance maladie](#)), le Bureau du Conseil d'Administration a décidé le 5 mars 2020 le versement d'un secours par le Fonds d'action sociale, afin de compléter cette indemnisation pour les **médecins cotisants en classe C** dans le régime invalidité-décès, à hauteur de l'indemnité journalière applicable à leur situation, soit 135,08 € par jour.

Il est précisé qu'en cas de maladie avérée ultérieurement, les médecins bénéficieront de l'indemnisation susvisée de l'Assurance maladie, complétée le cas échéant par celle de leur assurance personnelle. Ils seront également pris en charge dans le cadre du régime invalidité-décès à partir du 91e jour d'arrêt de travail.

Caisse de retraite des pharmaciens (CAVP) (mise à jour 20/04/2020)

Le Conseil d'administration de la CAVP a voté le report des cotisations d'avril et de mai 2020 pour tous les pharmaciens, officinaux et biologistes.

Afin de lisser les échéances de l'année 2020, les administrateurs ont également pris la décision de mensualiser les règlements de tous les affiliés, qui devront se faire exclusivement par prélèvement

automatique (cette démarche doit se faire en ligne, depuis votre espace personnel, dans la rubrique "Gérer mes règlements").

En pratique, les cotisations d'avril 2020 seront ainsi appelées en septembre 2020 et celles de mai 2020 en novembre 2020.

Les cotisations des biologistes, qui ont été suspendues en mars 2020, seront appelées quant à elles en juillet 2020.

Par ailleurs, le recouvrement amiable et contentieux des cotisations non réglées, ainsi que des majorations de retard est suspendu depuis le 17 mars 2020.

En pratique, la CAVP précise qu'elle ne sera pas en mesure de traiter les courriers. Aussi, elle recommande de privilégier le formulaire de contact disponible depuis le site Internet www.cavp.fr, dans la rubrique « En un clic », puis « Utiliser le formulaire de contact ». En cas d'urgence uniquement, il est possible de joindre la CAVP en composant le 01 42 66 85 28 du lundi au vendredi de 10h à 12h et de 14h à 16h.

Caisse de retraite des chirurgiens-dentistes et sages-femmes (CARCDSF) (mise à jour 20/04/2020)

Le conseil d'administration de la CARCDSF a décidé à l'unanimité de prendre des mesures fortes et inédites.

Ces mesures dérogatoires, au vu de nos statuts, n'ont pas encore reçu l'aval de la direction de la Sécurité sociale, mais les circonstances nous conduisent à les mettre en œuvre immédiatement.

Ces mesures sont les suivantes :

Pour les chirurgiens dentistes :

- Le versement d'une aide de 4 500 €⁽¹⁾, versée en trois fois d'avril à juin 2020, grâce au fonds d'action sociale. Ce dernier sera doté d'un budget exceptionnel de 166 millions d'euros prélevé pour partie sur les réserves de notre régime complémentaire et pour partie sur celles de notre régime invalidité-décès.
- Une suspension des cotisations pour six mois, soit avril, mai, juin, juillet, août et septembre, dont le règlement sera étalé sur douze mois à partir de juillet 2021 jusqu'à juin 2022⁽²⁾.

Pour les sages-femmes :

- Le versement d'une aide de 1 000 €⁽¹⁾, versée en deux fois, grâce au fonds d'action sociale. Ce dernier sera doté d'un budget exceptionnel de 7 millions d'euros prélevé pour partie sur les réserves de notre régime complémentaire et pour partie sur celles de notre régime invalidité-décès.
- Une suspension des cotisations pour six mois, soit avril, mai, juin, juillet, août et septembre, dont le règlement sera étalé sur douze mois à partir de juillet 2021 jusqu'à juin 2022⁽²⁾.

⁽¹⁾ En bénéficient les affiliés au 31 mars 2020, y compris les cumuls emploi retraite et les cotisants en précontentieux et contentieux ayant un plan d'apurement de leur dette. N'en bénéficient pas les cotisants en invalidité temporaire ou permanente, les conjoints collaborateurs et les contentieux sans plan d'apurement de leur dette. Il sera possible pour les non bénéficiaires de saisir la commission ad hoc.

⁽²⁾ Suspendre ne signifie pas annuler les cotisations qui sont définitivement dues. Il s'agit ici d'offrir une facilité de trésorerie en payant lorsque l'activité normale sera revenue. En outre, l'adhérent qui le souhaite a la possibilité de payer ses cotisations entre avril et septembre 2020 au regard de sa situation personnelle, par virement ou par chèque. Dans ce cas, il en informe la CARCDSF.



AIDE EXCEPTIONNELLE AGIRC-ARRCO DÉDIÉE AUX SALARIÉS

(MISE A JOUR 14/05/2020)

L'action sociale du régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco crée une aide exceptionnelle d'urgence pour les salariés cotisants Agirc-Arrco et les dirigeants salariés du secteur privé, qui connaissent des difficultés d'ordre financier du fait de la crise sanitaire.

Ce dispositif s'ajoute aux mesures exceptionnelles prises par les partenaires sociaux de l'Agirc-Arrco depuis le début de la crise sanitaire.

Cette aide circonstanciée sera allouée une fois et pourra atteindre 1500 € en fonction de la situation du demandeur.

Pour en bénéficier, le salarié doit [contacter sa caisse de retraite complémentaire](#).

Quelles sont les modalités de demande ?

Le salarié ou dirigeant salarié devra remplir un **formulaire de demande d'intervention sociale simplifiée** (pas encore disponible) et fournir une déclaration sur l'honneur qui précise sa situation et décrit les difficultés financières rencontrées. Il devra également fournir les trois derniers bulletins de salaire ou revenus, dont au moins l'un présente une baisse de rémunération.

Après analyse du dossier et acceptation, le déblocage de cette aide est effectué en un mois tout au plus.

Cette aide individuelle exceptionnelle sera mise en œuvre jusqu'à fin juillet dans un premier temps. Une prolongation pourra éventuellement être mise en place après évaluation de l'utilisation du dispositif.

[Lire le communiqué de presse](#)



AIDE AUX COTISANTS DE LA GARANTIE SOCIALE DU CHEF D'ENTREPRISE (GSC)

(MISE A JOUR 06/05/2020)

GSC : régime d'assurance facultatif perte d'emploi des dirigeants d'entreprise (Mandataires Sociaux ; Travailleurs non salariés).

La GSC permet aux entrepreneurs et mandataires sociaux de percevoir un revenu en cas de perte d'emploi.

Qui peut en faire la demande ?

Tout dirigeant affilié à la GSC depuis au moins un an, éprouvant des difficultés à faire face à ses charges familiales avec ses ressources.

Quel est le montant de l'aide ?

L'aide exceptionnelle est de 1 500 € en moyenne. Le montant de l'aide est fixé en fonction des difficultés rencontrées.

Quels éléments fournir ?

Il suffit d'adresser une demande motivée, par mail à l'association fondssocialgsc@gsc.asso.fr avec pour objet « fonds social association GSC + votre numéro de contrat GSC + votre numéro de SIRET », avec vos nom/prénom/ téléphone/ mail/ dénomination de l'entreprise/ SIRET / numéro de contrat et accompagnée des justificatifs suivants :

- ▀ dernière notification annuelle d'imposition
- ▀ 3 derniers bulletins de salaire, le cas échéant
- ▀ 3 derniers relevés de comptes personnels
- ▀ justificatifs de charges mensuelles.

Qui décide de l'attribution de l'aide ?

La commission du fonds social examine les demandes, sur la base de ces éléments et de tout autre qu'elle jugerait nécessaire. La décision d'attribution n'est pas motivée et est souveraine.



ETALEMENT DES ECHEANCES ET MESURES FISCALES

(Mise à jour 14/05/2020)

Il a été demandé aux directions des finances publiques d'apprécier avec bienveillance, au cas par cas, la demande d'une entreprise défaillante de paiement démontrant que sa défaillance résulte directement d'un problème de trésorerie lié au Coronavirus.

Pour faciliter leur démarche, la DGFIP met à disposition un modèle de [demande de délai de paiement et/ou de remise d'impôt](#) (lien cliquable).

Vous pouvez solliciter notre assistante en effectuant une **demande par mail au collaborateur comptable** en charge de votre dossier.

Le report de paiement est ainsi accordé pour une durée de 3 mois sur simple demande de votre part.

Les éventuelles remises d'impôts sont accordées sur étude des dossiers.

Impôts directs (IS, taxe sur les salaires, CFE, CVAE) (mise à jour 14/05/2020)

Il est possible de demander au service des impôts des entreprises le report sans pénalité du règlement des échéances d'impôts directs du 16 mars (acompte d'impôt sur les sociétés, taxe sur les salaires).

Les télépaiements sont sans doute déjà faits. Dans ce cas :

- vous avez peut-être encore la possibilité de vous opposer au prélèvement SEPA auprès de votre banque en ligne ;
- Vous pouvez demander le remboursement auprès du SIE.

Concernant les contrats de mensualisation pour le paiement de la CFE ou de la taxe foncière, il est possible de le suspendre sur impots.gouv.fr ou en contactant le Centre prélèvement service : le montant restant sera prélevé au solde, sans pénalité.

Vous pouvez solliciter notre assistante en effectuant une **demande par mail au collaborateur comptable** en charge de votre dossier.

Précision du 14 mai 2020 :

Le paiement du solde d'IS ou de la CVAE

Toute entreprise rencontrant des difficultés d'ordre financier peut demander le report de paiement de son solde d'IS ou de sa CVAE jusqu'au 30 juin. Ce report, accordé de droit, doit être formalisé par l'envoi au SIE du formulaire de demande de report disponible en ligne et dûment complété ou sur tout autre support présentant le même type d'informations. Lorsque l'entreprise n'est pas en capacité de préciser le montant

de l'impôt, une simple estimation de celui-ci, même approximative, peut être indiquée à la place (avec une mention spécifique en ce sens).

Pour les entreprises qui n'ont pas de difficulté financière mais qui rencontrent néanmoins des difficultés d'ordre matériel pour calculer leur solde d'IS ou de CVAE et, en conséquence, pour déposer leur relevé de solde d'IS ou leur déclaration de solde de CVAE :

- ▶ pour les entreprises dont le dernier chiffre d'affaire connu est inférieur à 10 M€ (dernière liasse fiscale déposée) : elles sont également autorisées à reporter la déclaration et le paiement de leur solde d'IS et de CVAE jusqu'au 30 juin en utilisant de préférence le formulaire de demande de report (la case « montant » peut alors être laissée vide ou avec une simple estimation), ou tout autre support (notamment courriel ou courrier) présentant le même type d'informations ;
- ▶ pour les entreprises dont le dernier chiffre d'affaire connu est supérieur ou égal à 10 M€ (dernière liasse fiscale déposée) : elles sont invitées à déclarer et à payer une estimation de leur solde dans les délais légaux et en tout état de cause avant le 31 mai, puis le cas échéant une déclaration corrective d'ici le 30 juin.

Précision relative à la TVA

Les demandes de report ne concernent que les impôts directs et les cotisations sociales, le paiement de la fiscalité indirecte (TVA, droits d'accises...) **est donc bien dû aux échéances prévues**, sans décalage de celles-ci.

TASCOM

Les échéances de Tascom sont reportables d'un mois, soit jusqu'au 15 juillet, sous les mêmes conditions.

De ce fait, pour ce qui concerne la Tascom, seules les grandes surfaces non alimentaires paraissent pouvoir prétendre à un report de paiement : les SIE seraient donc fondés à demander des justifications plus poussées pour une demande provenant d'une grande surface alimentaire.

Taxe sur les salaires

Les échéances de mai de taxe sur les salaires sont reportables de 3 mois sur simple demande, en utilisant le formulaire de demande en ligne sur impots.gouv.fr. La seule condition est d'avoir des difficultés financières du fait de la crise sanitaire (case à cocher, sans justificatif).

Impôts indirects (TVA, PAS) (mise à jour 03/04/2020)

Echéances de mars

Les mesures de bienveillance s'appliquent aux échéances d'impôts directs mais **ne concernent ni la TVA ni le reversement du prélèvement à la source (PAS) collecté par l'employeur.**

Pour l'échéance de TVA de mars :

Cas 1 : Vous disposez de trésorerie, et la situation ne remet pas en cause le paiement des salaires de fin mars :

La TVA doit être payée.

Cas 2 : Vous ne disposez pas de trésorerie et la situation remet en cause le paiement des salaires de fin mars

- Vous estimez qu'un report d'échéance de TVA contribuera à sauvegarder votre entreprise.
- Vous êtes en mesure de justifier précisément les réelles difficultés rencontrées.
- Vous déclarez votre TVA selon les règles habituelles et reportez tout ou partie de l'échéance avec une mention expresse expliquant les difficultés rencontrées
- Nous vous conseillons de faire en parallèle une demande écrite de report de paiement de 3 mois e faites en parallèle une demande écrite au SIE.

En temps normal, le défaut de paiement vous expose à une majoration de 5 % et aux intérêts de retard. Nous ne doutons pas que l'administration adoptera une position bienveillante dès lors que l'entreprise sera en mesure de justifier des réelles difficultés rencontrées. **Néanmoins, à ce jour, ni le commissaire du gouvernement, ni la DRFiP ne confirment une position en ce sens !**

C'est pourquoi la prudence nous amène à vous conseiller de saisir la CCSF (cf. [Rubrique CCSF](#)).

Echéances d'avril et de mai

Précisions 03/04/2020

La DGFIP vient d'accepter de mettre en œuvre des mesures d'assouplissement pour la déclaration de TVA du mois d'avril 2020 au titre des opérations de mars 2020.

Que faire si vous n'avez pas la possibilité de collecter les éléments ?

Les entreprises qui rencontrent des difficultés pour établir la déclaration de TVA, du fait de leur incapacité à rassembler l'ensemble des pièces utiles dans le contexte actuel de confinement, ont la possibilité de réaliser une simple estimation du montant de TVA due au titre de mars et de verser en avril un acompte correspondant à ce montant (comme cela est prévu en période de congés par le Bofip BOI-TVA-DECLA-20-20-10-10 §260). Dans cette situation, la marge d'erreur tolérée est de 20%.

Que faire si vous connaissez une baisse de chiffre d'affaires ?

Pour les seules entreprises qui ont connu une baisse de leur chiffre d'affaires liée à la crise du COVID-19, il leur est ouvert, à titre exceptionnel et pour la durée du confinement décidé par les autorités, la possibilité de verser un acompte forfaitaire de TVA comme suit :

- par défaut, forfait à 80 % du montant déclaré au titre de février ou, si elle a déjà recouru à un acompte le mois précédent, forfait à 80 % du montant déclaré au titre de janvier ;

- si l'activité est arrêtée depuis mi-mars (fermeture totale) ou en très forte baisse (estimée à 50 % ou plus) : forfait à 50 % du montant déclaré au titre de février ou, si elle a déjà recouru à un acompte le mois précédent, forfait à 50 % du montant déclaré au titre de janvier.

Par ailleurs, pour la déclaration de mai 2020 au titre d'avril 2020, des modalités identiques au mois précédent seront applicables si la période de confinement est prolongée et rend impossible une déclaration de régularisation à cette date.

La contribution audiovisuelle pour les entreprises de l'hôtellerie et de la restauration (Précision 10/04/2020)

Le report de la contribution à l'audiovisuel public (CAP) est possible pour les seules entreprises du secteur de l'hébergement et de la restauration qui, en raison des difficultés liées à la crise sanitaire du Covid-19, connaissent des difficultés pour payer la CAP sur l'annexe à la déclaration de TVA (3310-A).

Elles ont dès lors la possibilité de reporter de 3 mois la déclaration et le paiement de cette taxe, initialement prévus en avril : elles peuvent ainsi déclarer et payer le montant de leur CAP lors de la déclaration de TVA déposée en juillet.

Attention, en pratique, les entreprises en question doivent veiller dans ce cas à reporter de 3 mois à la fois le montant déclaré et le montant payé, en indiquant le report de 3 mois dans le cadre « Observations » de la déclaration de TVA déposée en avril grâce à la mention : « Covid-19 – Report CAP ». Il importe en effet que chaque mois, le montant payé corresponde parfaitement au montant déclaré.

Redevance pour occupation du domaine public (mise à jour 23/04/2020)

Lorsque le contrat emporte occupation du domaine public et que les conditions d'exploitation de l'activité de l'occupant sont dégradées dans des proportions manifestement excessives au regard de sa situation financière, le paiement des redevances dues pour l'occupation ou l'utilisation du domaine public est suspendu pour une durée qui ne peut excéder la comprise entre le 12 mars 2020 et l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence. A l'issue de cette suspension, un avenant détermine, le cas échéant, les modifications du contrat apparues nécessaires. (Article 20 ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020)

Remboursement accéléré des crédits d'impôt sur les sociétés restituables en 2020 et des crédits de TVA (mise à jour 23/03/2020)

Gérald Darmanin annonce la possibilité de demander :

- un remboursement anticipé des créances d'impôt sur les sociétés restituables en 2020
 - un traitement accéléré des demandes de remboursement des crédits de TVA par la Direction Générale des Finances Publiques (DGFiP).

Source : [Communiqué de presse n° 996 - Ministère de l'action et des comptes publics \(lien cliquable\)](#)

Prélèvements à la source des travailleurs indépendants

Il est possible :

- de moduler le taux et les acomptes de prélèvement à la source dès lors que vous estimez que votre revenu sera inférieur à celui de l'année précédente ;
- de reporter le paiement de vos acomptes de prélèvement à la source sur leurs revenus professionnels d'un mois sur l'autre jusqu'à trois fois (acomptes mensuels) ou d'un trimestre (acomptes trimestriels)

Toutes ces démarches sont accessibles via votre espace particulier sur impots.gouv.fr, rubrique « Gérer mon prélèvement à la source » : toute intervention avant le 22 du mois sera prise en compte pour le mois suivant.

Pour toute difficulté dans le paiement des impôts, ne pas hésiter à se rapprocher du service des impôts des entreprises, par la messagerie sécurisée de leur espace professionnel, par courriel ou par téléphone.

Selon la communication du premier ministre, le report serait d'un an.

Possibilité de prendre en compte les factures dématérialisées (mise à jour 20/04/2020)

La réception d'une facture « papier » envoyée par courriel justifie la déduction de TVA

En application de l'article 289, VI du CGI, une facture électronique est une facture ou un flux de factures créé, transmis, reçu et archivé sous forme électronique, quelle qu'elle soit, l'intégralité du processus de facturation devant donc être électronique. Par suite, une facture initialement conçue sur support papier puis numérisée, envoyée et reçue par courrier électronique ne constitue pas une facture électronique mais une facture « papier ».

Or, lorsque les factures sont établies sur support papier, seul le document original permet en principe de justifier la déduction de la TVA.

Compte tenu des difficultés rencontrées par les entreprises en termes de facturation (absence des professionnels gérant les factures, difficulté d'acheminement du courrier par La Poste, etc.), l'administration fiscale admet toutefois, pendant la durée d'état d'urgence sanitaire, que ces factures « papier », émises sous forme papier puis numérisées, puissent être transmises par courrier électronique par tout fournisseur à son client, sans qu'il y ait besoin d'adresser la facture papier correspondante par la voie postale, et ce, y compris aux fins de l'exercice du droit à déduction de leur destinataire.

Comme lorsque les factures sont transmises sous forme « papier », des contrôles établissant une piste d'audit fiable doivent toutefois être mis en place par les assujettis qui les émettent et/ou les reçoivent, afin de garantir l'authenticité de l'origine, l'intégrité du contenu et la lisibilité de ces factures papier, qu'elles soient ou non numérisées en vue de leur conservation.

Par ailleurs, les factures « papier » peuvent en principe être conservées, tant par le fournisseur que par le client, sur support informatique, sous réserve de respecter les conditions de numérisation et de conservation énoncées à l'article A 102 B-2 du LPF (qui impose la conservation de la facture sous format PDF, assorti d'un cachet serveur, d'une empreinte numérique, d'une signature électronique ou de tout dispositif sécurisé équivalent), ou sur support papier.

Par tolérance, l'administration admet, pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire, que le client puisse conserver sous format PDF la facture « papier » reçue par courrier électronique. À l'issue de cette période, il lui appartiendra toutefois de la conserver sur support papier en l'imprimant ou de la numériser en respectant les dispositions de l'article A 102 B-2 du LPF susvisé.

Report de vos charges fiscales pour une durée de 3 mois (DRFiP)

☞ s'adresser à son Service des impôts des entreprises.

Remises d'impôts directs (Impôt société, CFE, CVAE) pour une durée de 3 mois pour les situations les plus difficiles (DRFiP)

☞ s'adresser en premier lieu à son Service des impôts des entreprises



DEMANDE DE DELAI DE PAIEMENTS (CCSF)

La Commission des chefs de services financiers (CCSF) peut accorder aux entreprises qui rencontrent des difficultés financières des délais de paiement pour s'acquitter de leurs **dettes fiscales et sociales (part patronale)** en toute confidentialité.

Qui saisit la CCSF ?

- Le débiteur lui-même, qui peut être un commerçant, un artisan, un agriculteur, une personne physique exerçant une activité professionnelle indépendante et une personne morale de droit privé (sociétés, associations).
- Ou le mandataire ad hoc.

Conditions de recevabilité de la saisine

- Être à jour du dépôt de ses déclarations fiscales et sociales et du paiement des cotisations et contributions salariales ainsi que du prélèvement à la source.
- Ne pas avoir été condamné pour travail dissimulé.

Nature et montant des dettes

- Les dettes visées sont notamment les impôts, les taxes, les cotisations sociales aux régimes obligatoires de base exigibles – **à l'exclusion des parts salariales et du prélèvement à la source.**
- Vous ne pouvez pas, en revanche, solliciter la CCSF pour l'acquittement de vos cotisations personnelles en tant que dirigeant d'entreprise.
- Il n'y a pas de montant minimum ou maximum.

Quelle CCSF est compétente ?

- Pour les Hauts-de-France
DRFiP Nord
82, avenue Président-Kennedy
BP 689
59033 LILLE CEDEX
Téléphone : 03 20 62 42 42
Télécopie : 03 20 62 41 19
E-mail : drfip59@dgfip.finances.gouv.fr
- La saisine s'effectue par courrier au secrétariat permanent de la CCSF.
NORD Hauts de France
drfip59.pgp.actioneconomique@dgfip.finances.gouv.fr
VILLE Guillaume - 03 20 62 42 36
guillaume.ville@dgfip.finances.gouv.fr

PAS-DE-CALAIS

ddfip62.pgp.actioneconomique@dgfip.finances.gouv.fr

DANNELY Laurent - 03.21.51.91.69

laurent.dannely@dgfip.finances.gouv.fr

GUYOT Pierre – 03.21.51.91.68

pierre.guyot@dgfip.finances.gouv.fr

SOMME

ddfip80.pgp.actioneconomique@dgfip.finances.gouv.fr

ASSIH Christen – 03.22.71.42.55

christen.assih1@dgfip.finances.gouv.fr

AISNE

DELAGARDE Fabrice – 03.23.26.31.53

fabrice.delagarde@dgfip.finances.gouv.fr

Comment constituer son dossier ?

- Le dossier comporte un imprimé type à remplir et les pièces suivantes à joindre :
 - une attestation justifiant de l'état de difficultés financières ;
 - attestation sur l'honneur justifiant le paiement des parts salariales des cotisations sociales ;
 - les trois derniers bilans ;
 - un prévisionnel de chiffre d'affaires Hors Taxe et de trésorerie pour les prochains mois ;
 - l'état actuel de trésorerie et le montant du chiffre d'affaires hors taxe depuis le 1er janvier ;
 - l'état détaillé des dettes fiscales et sociales.
- Un dossier simplifié est prévu pour les TPE (0 à 9 salariés et chiffre d'affaires inférieur à 2 M€)
[Dossier de saisine de la CCSF réservé aux TPE \(lien cliquable\)](#)

Décision de la CCSF

Rappel : Pour pouvoir bénéficier d'une telle mesure, vous devez **être à jour du dépôt de vos déclarations fiscales et sociales et du paiement des cotisations et contributions salariales.**

La commission examine, en lien avec chaque comptable ou organisme chargé du recouvrement des créances publiques, l'établissement d'un plan de règlement échelonné des dettes fiscales et sociales (part patronale) du débiteur. Puis elle en arrête les conditions.

Lorsque le plan est accordé, l'entreprise effectue chaque mois un virement unique auprès de la direction départementale des finances publiques qui procède à la répartition entre les créanciers concernés.

À l'issue du plan, les créanciers publics pourront éventuellement accorder une remise des majorations et des pénalités de retard.

Plus d'infos :

<https://www.impots.gouv.fr/portail/professionnel/ccsf-et-codeficiri>

<https://www.urssaf.fr/portail/home/difficultes-tresorerie/que-faire-en-cas-de-difficultes/les-entreprises-en-difficultes-e/la-commission-des-chefs-de-servi.html>



REPORT DE DELAI DES DECLARATIONS FISCALES ET SOCIALES

(Mise à jour 22/04/2020)

Déclarations professionnelles (mise à jour 22/04/2020)

Déclarations fiscales

Sociétés, associations, entreprises individuelles et SCI

Les sociétés, associations, entreprises individuelles, SCI, groupes de sociétés quel que soit leur régime d'imposition et clôturant leur exercice comptable entre le 31 décembre 2019 et le 29 février 2020 sont autorisés à déposer les liasses fiscales au 30 juin 2020.

Les soldes d'IS seront liquidés pour cette même date.

Précision au 22/04/2020 : toutefois, la DGFIP préconise que les entreprises souhaitant utiliser ce report en informent ses services afin de pouvoir effectuer un suivi de l'utilisation du report de délai.

Autres déclarations

La déclaration de solde de la CVAE n°1329 DEF et la déclaration de répartition 1330 bénéficient d'un report de délai au 30 juin 2020.

La déclaration DAS2 – droit d'auteur bénéficie d'un report de délai au 30 juin 2020.

Attention : il n'existe pas de report de délai pour le dépôt de la CA 12

Déclarations d'impôt sur le revenu des particuliers (mise à jour 20/04/2020)

Déclaration en ligne

Le service de déclaration en ligne sera ouvert à compter du **lundi 20 avril 2020** et jusqu'aux dates limites établies par département et par zone. Pour déclarer vos revenus simplement, il vous suffira de vous rendre dans votre espace particulier sur impots.gouv.fr et de vous laisser guider.

Vous résidez dans le département numéroté :

La date limite de déclaration en ligne est fixée au :

- | | |
|--|----------------------------|
| ➤ départements n°01 à 19 (zone 1) et non résidents | jeudi 4 juin 2020 à 23h59 |
| ➤ départements n°20 à 54 (zone 2) | lundi 8 juin 2020 à 23h59 |
| ➤ départements n°55 à 974/976 (zone 3) | jeudi 11 juin 2020 à 23h59 |

Précision du 20 avril 2020 : un report de dépôt de déclaration est possible au 30 juin 2020 pour els particuliers qui disposent de revenus BIC, BA, BNC et revenus fonciers sous réserve que la déclaration soit dématérialisée.

Déclaration papier : en cas d'impossibilité à la faire en ligne

Cette année, **seuls les contribuables ayant déclaré leurs revenus en papier en 2019**, recevront une déclaration papier à partir du **20 avril 2020** et ce **jusqu'à mi-mai**. La date limite de dépôt des déclarations est fixée au **vendredi 12 juin à 23h59** (y compris pour les français résident à l'étranger), le cachet de la Poste faisant foi. Vous pouvez déclarer vos revenus sur formulaire papier si vous remplissez l'une des conditions suivantes :

- votre résidence principale n'est pas équipée d'un accès à internet
- elle est équipée d'un accès à un internet mais vous n'êtes pas en mesure de faire votre déclaration en ligne.

Dans les circonstances particulières de la crise sanitaire actuelle, la Direction générale des finances publiques invite tous les usagers qui le peuvent à déclarer leurs revenus en ligne.

Déclaration sociale des indépendants (DSI) (mise à jour 22/04/2020)

La date limite de déclaration annuelle de revenus des travailleurs non salariés est reportée au 30 juin 2020.

Délais d'options fiscales (mise à jour 22/04/2020)

Délai d'option au régime d'intégration fiscale

L'option pour l'intégration fiscale au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2020 bénéficie du report de délai de la déclaration de résultats et peut ainsi être exercée jusqu'au 31 mai 2020.

Délai d'option à l'impôt société

Les sociétés de personnes qui souhaitent opter pour leur assujettissement à l'impôt sur les sociétés peuvent bénéficier, à leur demande, d'un délai supplémentaire pour exercer leur option si elles ne peuvent respecter le délai légal en raison du contexte actuel.



REPORT DE DELAI D'ARRETE ET D'APPROBATION DES COMPTES

(Mise à jour 01/04/2020)

Deux ordonnances sont venues temporairement adapter d'une part les délais d'arrêté et d'approbation des comptes annuels et d'autre part assouplir les règles de tenue des assemblées générales :

Adaptation des règles relatives à l'établissement, l'arrêté, l'audit, la revue, l'approbation et la publication des comptes

L'ordonnance n° 2020-318 du 25 mars 2020 prévoit les dispositions suivantes :

1.1. Les entités concernées sont les personnes morales et entités dépourvues de personnalité morale de droit privé. L'ordonnance recouvre donc a minima les sociétés civiles et commerciales, groupements d'intérêt économique, coopératives, mutuelles, unions de mutuelles et fédérations de mutuelles, sociétés d'assurance mutuelle et sociétés de groupe d'assurance mutuelle, instituts de prévoyance et sociétés de groupe assurantiel de protection sociale, caisses de crédit municipal et caisses de crédit agricole mutuel, fonds, associations, fondations, et sociétés en participation.

1.2. L'ordonnance proroge pour ces entités de trois (3) mois les délais imposés par les textes ou les statuts pour :

- l'approbation des comptes et des documents joints ;
- la convocation de l'assemblée générale chargée de cette approbation.

1.3. Ce report vaut pour les entités ayant clôturé ou clôturant leurs comptes entre le 30 septembre 2019 et l'expiration d'un délai d'un mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire.

Par exemple, dans le cas d'une société à responsabilité limitée ou d'une société par actions simplifiée qui a clôturé ses comptes le 31 décembre 2019, elle pourra tenir son assemblée annuelle jusqu'au 30 septembre 2020 au lieu du 30 juin 2020.

1.4. Toutefois, **cette prorogation ne s'applique pas aux entités dotées d'un commissaire aux comptes dont le rapport a été émis avant le 12 mars 2020.**

1.5. En cas d'impossibilité de réunir l'assemblée générale annuelle dans les neuf (9) mois de la clôture de l'exercice, la société peut toujours demander une prorogation par ordonnance rendue sur requête par le Président du Tribunal.

Assouplissement des règles de réunion et de délibération des assemblées et organes dirigeants

L'ordonnance 2020-321 du 25 mars 2020 prévoit les dispositions suivantes :

2.1. **Les entités concernées par l'ordonnance sont les personnes morales et entités dépourvues de personnalité morale de droit privé.** L'ordonnance vise expressément, sans que cette liste soit exhaustive, les sociétés civiles et commerciales, les masses de porteurs de valeurs mobilières ou de titres financiers, les groupements d'intérêt économique et les groupements européens d'intérêt économique, les coopératives, les mutuelles, unions de mutuelles et fédérations de mutuelles, les sociétés d'assurance mutuelle et sociétés de groupe d'assurance mutuelle, les instituts de prévoyance et sociétés de groupe assurantiel de protection sociale, les caisses de crédit municipal et caisses de crédit agricole mutuel, les fonds de dotation, les associations et les fondations.

2.2 Anticipant l'éventuelle impossibilité de procéder à la convocation par voie postale des actionnaires (dysfonctionnement des services postaux) l'ordonnance précise qu'aucune nullité de l'assemblée n'est encourue du seul fait qu'une convocation par voie postale n'a pu être réalisée « en raison de circonstances extérieures à la société ». **Cette adaptation ne concerne étonnement que les sociétés cotées.**

2.3. **La communication** de documents ou informations dans le cadre du droit de communication dont disposent les actionnaires avant la tenue de l'assemblée **peut valablement être effectuée par message électronique, sous réserve** que l'actionnaire indique dans sa demande de communication l'adresse électronique à laquelle elle peut être faite.

2.4. Les assemblées générales peuvent désormais se tenir à « huis clos » sans la présence physique de leurs actionnaires, ni des autres membres ayant le droit d'y participer comme les commissaires aux comptes ou les représentants du comité social et économique.

2.5. Pour faciliter la participation des actionnaires aux assemblées à « huis clos », **l'ordonnance assouplit, à titre exceptionnel, le recours à la visioconférence et aux autres moyens de télécommunications, que ce mode soit prévu ou non ou encore exclu par la loi ou par les statuts.**

Toutes les décisions de la compétence de l'assemblée, y compris l'approbation des comptes, peuvent se tenir à « huis clos », sous réserve toutefois que les moyens utilisés retransmettent au moins la voix des participants et permettent la retransmission continue et simultanée des délibérations.

La possibilité de recourir à cette faculté appartient à l'organe compétent pour la convocation de l'assemblée ou à son délégataire qui devra en informer préalablement leurs actionnaires et de leur fournir toute la documentation.

L'ordonnance précise que les actionnaires pourront voter, poser des questions écrites ou proposer l'inscription de points à l'ordre du jour, mais ne pourront pas poser de questions orales ou modifier les projets de résolutions en séance.

Ce dispositif ne trouvera à s'appliquer que si l'assemblée a été convoquée en un lieu affecté à la date de la convocation ou à celle de la réunion par des mesures administratives limitant ou interdisant les rassemblements collectifs pour motifs sanitaires.

2.8 L'ordonnance facilite aussi le recours à la consultation écrite des actionnaires, en la rendant possible sans qu'une clause des statuts ne le prévoit expressément ou ne puisse s'y opposer.

Cette mesure concerne l'ensemble des décisions relevant de la compétence de l'assemblée, y compris l'approbation des comptes.

2.9. Enfin, **lorsqu'une assemblée a été convoquée avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance**, et si l'organe compétent pour convoquer l'assemblée souhaite la réunir à distance, il lui suffira alors d'en informer les actionnaires par tous moyens permettant d'assurer leur **information effective 3 jours ouvrés au moins avant la date de l'assemblée, sans avoir à recommencer les formalités** de convocation déjà accomplies et sans que cette décision ne constitue une irrégularité de convocation.

2.10 L'ordonnance a également assoupli les règles de participation et délibérations des organes dirigeants collégiaux. Ainsi le conseil d'administration, du directoire et du conseil de surveillance peut se tenir par visioconférence ou par un autre moyen de télécommunication.

Les décisions des organes dirigeants collégiaux peuvent valablement être prises par voie de consultation écrite des membres dans des conditions assurant la collégialité de la délibération (notamment concernant les délais).

Les règles précitées sont applicables, quel que soit l'objet de la décision et indépendamment de ce que prévoient les statuts : une clause statutaire n'est pas nécessaire pour leur application et aucune disposition statutaire ne pourra s'y opposer.

2.11. L'ordonnance est applicable rétroactivement aux assemblées et aux réunions des organes dirigeants collégiaux tenues à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 31 juillet 2020. Ce délai pourra faire l'objet d'une prorogation par décret, sans pouvoir toutefois être étendu après le 30 novembre 2020.

Un décret précisera, en tant que de besoin, les conditions d'application de l'ordonnance.



ENREGISTREMENT DES ACTES

(Mise à jour 22/04/2020)

Un certain nombre de dispositions ont donc été prises, qui visent pour la mission enregistrement à mettre en œuvre les mesures de facilitation contenues dans l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire, et à l'adaptation des procédures pendant cette même période.

Report de délai de dépôt des actes

Un dispositif de report de délai de dépôt, dérogatoire au droit commun, est institué pour tout acte pour lequel le délai de dépôt (généralement, d'un mois après la signature de l'acte) expire entre le 12 mars 2020 et l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence soit le 23 juin 2020.

Exclusion du dispositif

L'ordonnance précitée exclut toutefois du bénéfice du dispositif de report les déclarations servant à l'assiette, à la liquidation et au recouvrement des impositions. Elles doivent donc être déposées auprès du Services de l'enregistrement du département, accompagnées du paiement des droits y afférents, dans les délais de droit commun.

Cas particuliers

Le dépôt des déclarations de plus-values visées à l'article 150 VG du CGI (plus-values sur cessions de biens meubles ou de parts de sociétés à prépondérance immobilière, dans la grande majorité des cas) est adossé à l'accomplissement de la formalité intéressant l'acte lui-même. La formalité intéressant l'acte bénéficiant du report prévu par l'article 2 de l'ordonnance précitée, il est admis que ce report s'applique également à la déclaration qui l'accompagne.

Tolérance

Les déclarations déposées hors délai pendant la période allant jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire ne feront l'objet d'aucun intérêt de retard, ni pénalités.

Modalités de dépôts des actes

La DGFIP entend également soutenir l'activité économique en assouplissant les modalités de dépôt et de règlement des droits durant la période d'urgence sanitaire. A ce titre, les actes et déclarations suivants reçus par courriel sont acceptés auprès du service des impôts concernés :

- les actes de société (cessions de parts sociales, augmentation ou diminution de capital, cessions de fonds de commerce et opérations assimilées, etc.) ;
- les déclarations partielles de succession (assurance-vie) n° 2705A ;
- les déclarations d'acomptes de succession n° 2708.

En présence de droits dus, leur règlement par virement sera privilégié et le courriel devra contenir l'avis de virement. A défaut, l'enregistrement sera différé jusqu'au règlement de ces droits par virement.

Ces mesures de tempérament sont valables jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire.

Précision au 22/04/2020 : La DGFIP nous précise qu'elle accepte le dépôt des **actes signés électroniquement** ou les actes au format papier qui sont ensuite **scannés par l'expert-comptable**.

S'agissant des modalités de règlement des droits d'enregistrement, seul le virement est accepté. Il est donc nécessaire de contacter le service chargé de l'enregistrement afin d'obtenir ses coordonnées bancaires car **le paiement** (quand des droits sont dus) **est un préalable** au dépôt de l'acte.

Selon, les départements, les services de la publicité foncière et de l'enregistrement (SPFE) ou les services départementaux de l'enregistrement (SDE) sont compétents pour réaliser la formalité : impots.gouv.fr les services compétents. A noter que les SIE ne sont plus compétents pour les formalités de l'enregistrement.

La première page de la copie de l'acte sera retournée par courriel avec la mention d'enregistrement. Aucun original dont une copie aura déjà été enregistrée ne devra être adressé après la période d'état d'urgence sanitaire aux services chargés de l'enregistrement aux fins de régularisation.

Formalités auprès du centre de Formalités des entreprises (Précision du 23/04/2020)

L'article 2 de l'ordonnance prévoit, pendant la période de l'état d'urgence sanitaire, d'imposer la seule voie électronique pour la transmission des dossiers de déclaration aux centres de formalités des entreprises (avec la possibilité d'admettre la voie postale pour les CFE disposant des moyens de traiter ces transmissions). Les déclarants disposent actuellement à cet effet de plusieurs téléservices qui permettent la dématérialisation des procédures auprès des centres de formalités des entreprises (guichet-entreprises.fr, infogreffe.fr, lautoentrepreneur.fr...). (Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020)



VERSEMENT DE LA PARTICIPATION ET DE L'INTERESSEMENT

(Mise à jour 26/03/2020)

Rappel du dispositif applicable

Les sommes dues au titre de l'intéressement et de la participation doivent être versées au plus tard le dernier jour du 5ème mois qui suit la clôture de l'exercice. Ainsi, pour les exercices clos le 31 décembre 2019 ces sommes doivent être versées au plus tard le 31 mai 2020. Passé ce délai, les sommes produisent des intérêts calculés par rapport à un taux équivalent à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le gouvernement chaque année.

Report de la limite de versement au 31 décembre 2020

Pour les sommes attribuées en 2020 au titre de la participation et de l'intéressement, l'ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 autorise le versement des sommes dues au plus tard le 31 décembre 2020.

Ce report n'est pas subordonné à la conclusion d'un avenant aux accords d'intéressement et de participation.



FINANCEMENT : PLAN DE SOUTIEN BPIFRANCE

(Mise à jour 16/04/2020)

Pour soutenir les entreprises dont l'activité est impactée par le coronavirus, Bpifrance a mis en place une série de mesures et un accès dédié pour les renseigner et les orienter pour traiter leurs problèmes de trésorerie.

Mise en place d'un numéro vert

Un **n° vert** a été mis en place - **0 969 370 240** – pour connaître les solutions dont les entreprises peuvent bénéficier pour surmonter les difficultés exceptionnelles liées aux conséquences de l'épidémie.

Pour connaître le détail des solutions proposées, les entreprises sont invitées à prendre contact avec la direction régionale Bpifrance de leur territoire d'activité.

<https://www.bpifrance.fr/>

Accès dédié demande de mesure de soutien à l'entreprise : [Mon Bpifrance en ligne \(lien cliquable\)](#)

Dispositif pour les crédits en cours garantis ou octroyés par Bpifrance (mise à jour 23/03/2020)

Un report d'échéances de prêt pourra être accordé sur demande auprès de la banque concernée pour les prêts garantis par Bpifrance.

Pour les prêts directement accordés par Bpifrance, Bpifrance confirme la suspension des échéances à compter du 16 mars. **Cette mesure ne serait finalement applicable qu'à compter du 24 mars 2020.**

Octroi de garanties Bpifrance (Mise à jour 17/03/2020)

Bpifrance a renforcé son fonds de garantie « Renforcement de trésorerie » déjà existant pour aider les entreprises à faire face aux conséquences du Covid-19 sur leur activité.

Il propose une garantie de 90 % du montant du prêt contracté. Ce fonds a pour objet de garantir le renforcement de la structure financière des pme notamment à moyen terme des concours bancaires globaux. Cette garantie est destinée aux entreprises qui ne rencontrent pas de difficultés de trésorerie d'origine structurelles.

Entreprises bénéficiaires :

Les TPE-PME dont les lignes de crédit sont déjà garanties par Bpifrance ou qui contractent un prêt nouveau d'une durée de 2 à 7 ans.

Les entreprises « en difficultés » au sens de la réglementation européenne sont exclues du dispositif.

Votre banque vous accorde un prêt en 3 et 7 ans

BPI garantit votre banque à hauteur de 90 %

Votre banque vous confirme votre découvert sur 12 à 18 mois

BPI garantit votre banque à hauteur de 90 %

Précisions (Mise à jour 17/03/2020)

- Les crédits déjà contractés qui ne bénéficiaient pas initialement d'une garantie Bpifrance ne pourront pas être assurés « en cours de route ».
- De même, dans le cas d'un prêt par exemple initialement garanti à hauteur de 50%, augmenter la quotité à 90% en raison de l'impact de la crise de Covid-19 n'est pas possible.
- La garantie pourra être accordée sur les nouveaux prêts amortissables
- La commission de caution (1,25 %) ne sera pas neutralisée dans le cadre des mesures annoncées.
- Le risque couvert par Bpifrance ne peut pas excéder 5 M€ par entreprise toutes banques confondues

Lire également notre fiche « FINANCEMENT : LE PGE, Prêt Garanti par l'Etat »

Financement Bpifrance sans suretés réelles « Prêt ATOUT » (mise à jour 16/04/2020)

Possibilités de mettre en place un prêt sans garantie de 3 à 5 ans de 50 000 euros à 5 Millions d'euros pour les PME.

Le prêt atout devra être mis en place avant le 31/12/2020

Eligibilité : TPE, PME, ETI répondant à la définition européenne ayant 12 mois d'activité minimum

Secteurs d'activité : Tous secteurs d'activité sauf exclusions (les SCI, les entreprises d'intermédiation financière, les entreprises de promotion et de locations immobilières, les entreprises agricoles ayant un CA inférieur à 750 K€, et les entreprises en difficulté)

Modalités : taux fixe ou variable avec un différé de remboursement du capital jusque 12 mois

Objet du Prêt : financement du BFR ou besoin de trésorerie ponctuel

Garantie : sans garantie sur les actifs de la société ou du dirigeant

[Fiche descriptive du prêt Atout \(image cliquable\)](#)



Nouveau financement Bpifrance, « Prêt Rebond Full digital » (mise à jour 16/04/2020)

Bpifrance lancera dans quelques jours, avec les Régions françaises qui le souhaitent, et en collaboration avec le Conseil supérieur de l'ordre des experts-comptables, un nouveau dispositif : le « prêt Rebond full digital ».

Nous vous apporterons, dès que possible, les modalités pratiques de mise en œuvre du prêt en région, afin de vous préciser si le dispositif est stricto sensu identique à la description de la fiche Rebond du conseil régional.

A ce stade que le dispositif serait revu avec les caractéristiques suivantes :

- Il s'adresse aux TPE et aux PME, quel que soit leur secteur d'activité (à l'exclusion des SCI, des entreprises d'intermédiation financière, des entreprises de promotion et de locations immobilières, des entreprises agricoles ayant un CA inférieur à 750 K€) ;
- montant est compris entre 10 K€ et 50 K€ ;
- cumulable avec le prêt garanti par l'Etat (PGE) ;
- remboursable sur 7 ans, après 2 ans de différé ;
- taux est de 0 % ;
- aucune sûreté ni garantie ne sont associées ;
- aucun frais de dossier n'est demandé.

Pour mettre en place ce « **prêt Rebond full digital** », Bpifrance a souhaité s'appuyer sur un tiers de confiance reconnu et légitime : l'expert-comptable. Ce dernier, mandaté expressément par son client, le chef d'entreprise, confirmera certaines informations (attestation en ligne) et déposera les justificatifs nécessaires directement sur la plateforme de Bpifrance.

Financement Bpifrance dédié au secteur du tourisme, « Prêt Tourisme » (mise à jour le 16 avril 2020)

Possibilités de mettre en place un prêt sans garantie de 2 à 10 ans de 50 000 euros à 1 Million d'euros pour les TPE/PME de plus de 3 ans

Eligibilité : TPE, PME ayant 3 ans d'activité minimum

Secteurs d'activité : Exerçant dans le secteur du tourisme, comprenant l'hébergement, la restauration, les loisirs, les voyages et transports touristiques, patrimoine, évènement, etc.

Modalités : taux fixe avec un différé de remboursement du capital de 6 à 24 mois selon la durée de remboursement

Objet du Prêt : besoins de trésorerie liés à la conjoncture, investissements, BFR, opérations de transmission...

Garantie : sans garantie sur les actifs de la société ou du dirigeant

[Fiche descriptive du prêt Tourisme \(image cliquable\)](#)

PRÊT TOURISME
Prêt sans garantie

Mesure Covid-19

50 000 € | DURÉE DE 2 À 10 ANS | POUR LES TPE/PME
À 1 000 000 €

bpfiance
SERVIR L'AVENIR

Plus d'infos :

<https://www.bpfiance.fr/A-la-une/Actualites/Coronavirus-6-mesures-pour-les-entreprises-annoncees-par-Bpfiance-49117>

Bpfiance Lille 03.20.81.94.94



FINANCEMENT : LE REPORT D'ÉCHÉANCES DE PRÊTS

(mise à jour 26/03/2020)

Plan de soutien des banques françaises (mise à jour 23/03/2020)

La Fédération Française Bancaire annonce des mesures décidées par les établissements bancaires, articulées avec les dispositifs publics exceptionnels.

- Mise en place de procédures accélérées d'instruction de crédit pour les situations de trésorerie tendues, **dans un délai de 5 jours** et une attention particulière pour les situations d'urgence ;
- Report jusqu'à 6 mois des remboursements de crédits pour les entreprises ;
- Suppression des pénalités de reports d'échéances et de crédits des entreprises ;
- Relais des mesures gouvernementales : communication et explication des mesures de soutien public (report d'échéances sociales ou fiscales, mécanisme de garantie publique comme BPI...).

Nous vous invitons à vous rapprocher de votre établissement bancaire et en effectuer la demande.

La semaine dernière, les retours concrets étaient les suivants :

PRETS PROFESSIONNELS

Certaines banques évoquent un délai de 10 jours pour mettre en place le report des échéances de fin de mois.

Si pour des raisons justifiées de gestion de trésorerie, vous souhaitez décaler vos prochaines échéances bancaires, nous vous conseillons d'appeler au plus vite votre banque et de confirmer votre demande par mail.

PRETS PRIVÉS

Concernant les échéances des prêts privés, nous sommes régulièrement interrogés sur la possibilité de les reporter. Les mesures de soutien sont axées sur les entreprises, leurs salariés, les indépendants. Pas sur les particuliers. Il semblerait néanmoins que certaines banques acceptent les reports des échéances des emprunts privés des professionnels.

Position des opérateurs bancaires régionaux

Certains de nos clients se voient réclamer par leur banque des attestations stipulant que les reports de charges sociales ont bien été demandés (même si certaines annonces officielles stipulent que cela ne doit pas être exigé).

☞ Si vous êtes dans ce cas, vous pouvez adresser votre **demande au collaborateur comptable en charge de votre dossier.**

Banque Populaire du Nord (Mise à jour 18/03/2020)

En attente des directives de la direction régionale

Crédit Agricole (Mise à jour 18/03/2020)

En attente des directives de la direction régionale

Crédit Mutuel (Mise à jour 18/03/2020)

En attente des directives de la direction régionale

CIC (Mise à jour 19/03/2020)

Le CIC confirme que le mécanisme de report de 6 mois serait automatique pour les crédits prélevés et les crédits-bails, sauf pour les financements LBO et les crédits amortissables annuellement, pour lesquels il faudrait faire une demande particulière.

Un traitement automatique sera mis en œuvre par CIC Leasing : Suspension des loyers pendant 6 mois, se matérialisant par un arrêt de facturation (Loyers repoussés à la fin du contrat).

Certaines agences demandent néanmoins un mail formalisant la demande de report en précisant bien :

- Les prêts concernés
- La durée du report souhaitée, maximum 6 mois

Et de joindre les justificatifs suivants :

- Certifier des démarches de report de charges sociales dans le cadre du dispositif gouvernemental COVID 19
- Justifier de la demande identique auprès des autres partenaires bancaires et retourner dans le meilleur délai leur accord sur cette demande.

Pour information : Un traitement automatique sera mis en œuvre par CIC Leasing : Suspension des loyers pendant 6 mois, se matérialisant par un arrêt de facturation (Loyers repoussés à la fin du contrat).

Caisse d'épargne (Mise à jour 20/03/2020)

La caisse d'épargne Hauts de France a confirmé à l'ordre des experts-comptables :

- Sur contact avec votre chargé de clientèle professionnel, vous pouvez obtenir le report des échéances :
 - D'emprunts professionnels
 - D'emprunts de SCI
 - De crédits personnels

- Demain matin (soit le 21/03), une opération devrait être lancée de report des crédits professionnels pour **tous les clients qui figurent sur la liste des fermetures administratives** annoncées par le Président Macron.
- Les clients peuvent également les contacter pour la mise en place d'un crédit de trésorerie avec un différé 6 mois et amortissable sur 24 à 72 mois (garantie de la BPI à 90%).

Appui pour le report de vos remboursements de crédits ou pour l'obtention d'un prêt en cas de conflit avec votre banque (Banque de France)

🔗 Saisir la médiation du crédit : <https://mediateur-credit.banque-france.fr/saisir-la-mediation/vous-allez-saisir-la-mediation-du-credit>

👤 déposer une demande dans le formulaire dédié sur le site <https://place-des-entreprises.beta.gouv.fr/aide-entreprises/coronavirus#section-formulaire>



FINANCEMENT : LE PGE, PRET GARANTI PAR L'ETAT

(mise à jour 11/04/2020)

Que sont les prêts garantis par l'Etat (PGE)?

Le dispositif du PGE concerne :

- les **prêts de trésorerie d'un an**,
- pouvant couvrir **jusqu'à trois mois de chiffre d'affaires HT**,
- consentis entre le 16 mars 2020 et le 31 décembre 2020,
- sans autre garantie ou sûreté demandée à l'emprunteur (sauf pour les grandes entreprises: > 5000 salariés ou CA > 1,5 milliard d'euros).

Le prêt doit présenter l'ensemble des caractéristiques suivantes :

- **un différé d'amortissement minimal de douze mois** (le remboursement commence au bout d'un an);
- la faculté aux emprunteurs, à l'issue de la première année, d'amortir sur une période additionnelle de un, deux, trois, quatre, ou cinq ans (au bout de la première année de remboursement, **possibilité d'étaler le remboursement jusqu'à cinq ans supplémentaires**).

Le prêt bénéficie d'une **garantie de l'Etat à hauteur 90%** pour les pour les entreprises qui emploient en France moins de 5 000 salariés et réalisent un chiffre d'affaires inférieur à 1,5 milliard d'euros. Les banques conservent ainsi une part du risque associé, néanmoins limitée.

Après l'octroi du prêt garanti par l'Etat, le niveau des concours que le prêteur détient vis-à-vis de l'emprunteur doit être supérieur au niveau des concours qu'il apportait à ce dernier à la date du 16 mars 2020.

Qui peut bénéficier des prêts garantis par l'Etat?

Sont éligibles les entreprises personnes morales ou physiques suivantes :

- artisans,
- commerçants,
- exploitants agricoles,
- professions libérales
- micro-entrepreneurs,
- associations et fondations (ayant une activité économique au sens de l'article 1er de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire),

inscrites au répertoire national des entreprises et de leurs établissements mentionné à l'article R. 123-220 du code de commerce.

Sont exclues les entreprises suivantes :

- les sociétés civiles immobilières ;
- les établissements de crédit ou des sociétés de financement ;
- les entreprises faisant l'objet de l'une des procédures prévues aux titres II, III et IV du livre VI du code de commerce (c'est à dire une procédure de sauvegarde, de redressement judiciaire, de liquidation judiciaire, de rétablissement professionnel).

A noter : sont exclues de la garantie donnée par l'Etat les entreprises ne respectant pas les délais de paiement

Nouvelles entreprises pouvant bénéficier du PGE par arrêté du 6 mai 2020 (mise à jour 14/05/2020)

L'arrêté du 6 mai 2020 portant modification de l'arrêté du 23 mars 2020 accordant la garantie de l'Etat aux établissements de crédit vient préciser que **les entreprises sous procédure collective depuis le 1er janvier 2020 et certaines Sociétés Civiles Immobilières (SCI)**, jusque-là exclues, peuvent désormais bénéficier du dispositif.

Le PGE est également étendu aux prêts octroyés par l'intermédiaire des plateformes de financement participatif.

Les « **jeunes entreprises innovantes (JEI)** » peuvent désormais bénéficier du **PGE Soutien Innovation**.

SCI

Les sociétés civiles immobilières concernées sont :

- les SCI de construction-vente ;
- les SCI dont le patrimoine est majoritairement constitué de monuments historiques classés ou inscrits comme tels, et qui collectent des recettes liées à l'accueil du public (pour ces sociétés, la condition liée au chiffre d'affaires est appréciée au regard des seules recettes liées à l'accueil du public) ;
- les SCI dont le capital est intégralement détenu par des organismes de placement immobilier, par certaines sociétés civiles de placement immobilier ou par des organismes de placement collectif immobilier.

Pour faire une demande de Prêt Garanti par l'Etat, les entreprises ont jusqu'au 31 décembre 2020 pour se tourner vers leurs banques habituelles.

Qui commercialise les prêts garantis par l'Etat?

Dans des conditions de rapidité exceptionnelle, **les banques** se sont mises en situation de préparer les réseaux bancaires et les conseillers à pouvoir commercialiser le prêt garanti par l'Etat dès le 25 mars. La démarche à effectuer par une entreprise intéressée est de se rapprocher de sa banque. Celle-ci examinera la demande de l'entreprise.

Quand les prêts garantis par l'Etat seront-ils disponibles?

Les réseaux bancaires commercialisent ces prêts **depuis le mercredi 25 mars 2020**. Compte tenu de la taille de l'enveloppe de garantie de 300 milliards d'euros, ces prêts seront abondamment disponibles, et ce jusqu'à la fin de l'année. Les clients sont ainsi invités à éviter, s'ils le peuvent, de concentrer leurs demandes dans les premiers jours de commercialisation.

Quel est le montant maximal du prêt garanti par l'Etat?

Le prêt garanti par l'Etat ne pourra dépasser un plafond de 25% du chiffre d'affaires HT 2019 constaté (soit l'équivalent d'un trimestre d'activités), ou du dernier exercice clos. Par exception, pour les entreprises nouvellement créées ou innovantes, ce plafond est fixé à 2 années de masse salariale.

Quel est le coût du prêt garanti par l'Etat? (mise à jour 20/04/2020)

Le coût du prêt sera constitué :

- du coût de financement propre à chaque banque (taux d'intérêt), sans marge,
- auquel s'ajoutera le coût de la garantie de l'Etat.

La garantie couvre un pourcentage du montant du capital, intérêts et accessoires restant dus de la créance jusqu'à la déchéance de son terme, sauf à ce qu'elle soit appelée avant lors d'un évènement de crédit.

En cas de survenance d'un évènement de crédit dans les deux mois suivants le décaissement du prêt, la garantie de l'Etat ne peut pas être mise en jeu.

Le cout de la garantie est le suivant :

Moins de 250 salariés et moins de 50 millions d'euros de chiffre d'affaires	Moins de 5000 salariés et moins de 1,5 milliard d'euros de chiffre d'affaires	Plus de 5000 salariés ou plus de 1,5 milliard d'euros de chiffre d'affaires
Quotité garantie : 90%	Quotité garantie : 90%	Quotité garantie : Si chiffre d'affaires inférieur à 5 milliards d'euros : 80% Si chiffre d'affaires supérieur à 5 milliards d'euros : 70%
Prime de garantie : Année 1 : 0.25% En cas d'exercice de l'option d'amortissement : Année 2 : 0.50 % Année 3 : 0.50 % Année 4 : 1.00 % Année 5 : 1.00 %	Prime de garantie : Année 1 : 0.50 % En cas d'exercice de l'option d'amortissement : Année 2 : 1.00 % Année 3 : 1.00 % Année 4 : 2.00 % Année 5 : 2.00 %	

Année 6 : 1.00 %	Année 6 : 2.00 %
------------------	------------------

Quelles sont les démarches à entreprendre pour bénéficier du prêt garanti par l’Etat?

La première chose à faire est de prendre contact avec son banquier, à distance dans un premier temps, par mesure de précaution sanitaire. Ce contact préalable avec le conseiller permettra d’organiser un rendez-vous. Le conseiller analysera la demande de prêt. Après avoir obtenu un pré-accord de la banque, l’entreprise devra accomplir une démarche sur le site de Bpifrance en vue de finaliser la signature du prêt. **Pour le premier mois de mise en œuvre du dispositif, jusqu’à fin avril 2020, une seule demande est possible par entreprise.** En cas de refus de la banque, il est possible de se rapprocher de la Médiation du crédit aux entreprises.

Démarche pour les entreprises de moins de 5000 salariés. *Pour les entreprises supérieures, nous vous invitons à consulter le site de la bpi.*

ETAPE 1	ETAPE 2	ETAPE 3	ETAPE 4
L’entreprise se rapproche d’un ou de plusieurs partenaires bancaires pour faire une demande de prêt. Il est possible de faire une demande regroupant plusieurs prêts. Le montant cumulé de ces prêts ne doit pas dépasser 25% du chiffre d’affaires ou 2 ans de masse salariale pour les entreprises en création ou innovante.	Après examen de la situation de l’entreprise (critères d’éligibilité notamment), la banque donne un pré-accord pour un prêt.	L’entreprise se connecte sur la plateforme https://attestation-pge.bpifrance.fr/description pour obtenir un identifiant unique qu’elle communique à sa banque. L’entreprise fournit à cet effet son SIREN, le montant du prêt et le nom de l’agence bancaire. Pendant le premier mois du dispositif, l’entreprise ne pourra obtenir qu’un seul numéro unique, elle ne le demande donc qu’après avoir obtenu un pré-accord de la banque (une seule demande).	Sur confirmation du numéro unique par Bpifrance, la banque accorde le prêt. En cas de difficulté ou de refus de l’identifiant, l’entreprise peut contacter Bpifrance à l’adresse suivante : support entreprise attestation-pge@bpifrance.fr

Que faire en cas de difficultés pour l'obtention du PGE ? (mise à jour 11/04/2020)

Si vous rencontrez des problèmes pour l'obtention du PGE (refus sans analyse sous prétexte de KP négatifs, refus sans justification, refus sous prétexte qu'une autorisation de découverts est déjà mise en place, ...ou demandes de justificatifs ou de pièces non cohérentes avec la situation) merci de nous remonter les informations suivantes :

- Nom de l'entreprise
- Nom du réseau bancaire
- Quelques mots explicatifs

Et

- **1 – au refus de la banque du prêt PGE :** vous devez saisir le médiateur **MEDIATION.CREDIT.XX@banque-france.fr** (XX = numéro du département du client)

(<https://mediateur-credit.banque-france.fr/chefs-dentreprise-facilitez-vos-relations-avec-vos-banques>)

- **2 – en cas d'échec :** vous devez solliciter le tribunal de commerce de votre ressort pour recourir aux fonds de premier secours de la région



MEDIATEUR DU CREDIT

(Mise à jour 23/03/2020)

Un soutien de l'Etat et de la Banque de France (médiation du crédit) pour négocier avec sa banque un rééchelonnement des crédits bancaires :

- Prendre les devants de « manière pro-active » et solliciter son conseiller bancaire dès que possible, afin de faire un point de situation
- En cas de difficultés, <https://mediateur-credit.banque-france.fr/>

En principe, dans les 48h suivant la saisine, le médiateur vous contacte, vérifie la recevabilité de votre demande, et définit un schéma d'action avec vous. Il saisit les banques concernées.

Le médiateur peut réunir les partenaires financiers de votre entreprise pour identifier et résoudre les points de blocage et proposer une solution aux parties prenantes.

Critères d'éligibilité

- Toutes les entreprises enregistrées au registre du commerce,
- Professions libérales réglementées et non réglementées,
- Créateurs enregistrés au registre du commerce et repreneurs d'entreprise ayant eu un refus de financement de leurs établissements financiers sur des projets fiabilisés,
- Entreprises en procédure amiable et en procédure judiciaire, au cas par cas.

<https://mediateur-credit.banque-france.fr/qui-peut-saisir-la-mediation-du-credit>

Contacts

Le dépôt d'un dossier de médiation se fait directement sur le site internet de la médiation du crédit. Cette procédure requiert de rassembler au préalable différentes informations et documents et une saisie en ligne de nombreuses informations.

Par dérogation, les entreprises confrontées à la crise Covid 19 peuvent :

- contacter directement les médiations départementales aux adresses mail génériques suivantes :
MEDIATION.CREDIT.XX@banque-france.fr (XX représente le numéro du département concerné)

- effectuer une saisie simplifiée sur le site de la médiation, adapté :

<https://mediateur-credit.banque-france.fr/saisir-la-mediation/vous-allez-saisir-la-mediation-du-credit>

Le dossier, s'il est recevable, devra ensuite être complété.



AIDE DE LA CNAM A LA PRISE EN CHARGE DES MOYENS DE PREVENTION DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES

(MISE A JOUR 14/05/2020)

Le 29 avril, la commission at-mp de la CNAM a voté à l'unanimité une aide spécifique pour le financement des mesures de prévention sanitaire dans les petites entreprises.

La branche accidents du travail et maladies professionnelles (at-mp) de l'assurance maladie, qui propose déjà en temps normal 17 « subventions prévention » à destination des TPE, va lancer une aide financière exceptionnelle face au covid-19.

Elle doit permettre l'adaptation des milieux de travail afin de réduire l'exposition des salariés au risque sanitaire dans les structures les plus fragiles.

Toute entreprise du secteur privé ayant moins de 50 salariés pourra bénéficier de l'aide dans la limite des crédits dédiés.

Sauf celles déjà soutenues économiquement par d'autres fonds (des régions ou des branches) qui seront exclues.

Les objectifs sont multiples.

- faciliter le déploiement de mesures barrières pour éviter toute contamination par le virus en lien avec le poste de travail.
- favoriser la réduction de la fréquence d'exposition à une éventuelle personne ou objet contaminé.
- soutenir la mise en œuvre de moyens de nettoyage et d'hygiène en vue de décontaminer ce qui l'aurait été.

La subvention financera 50% des dépenses de l'entreprise requérante, avec un montant minimum fixé à 500 € (pour une dépense minimale de 1 000 €) et un maximum de 5 000 € (pour 10 000 € investis par l'entreprise).

Un grand plan de communication est prévu pour faire connaître le dispositif rapidement.

La cible, initialement circonscrite aux entreprises de moins de 50 salariés autorisées à poursuivre leur activité pendant la durée du confinement (300 000 établissements et 1,2 million de salariés), a été élargie in fine à toutes les TPE dans le champ du régime général (deux millions, soit 2,5 millions de salariés).

L'enveloppe financière est bloquée à 20 m€, issus du fonds national de prévention des accidents du travail.

Nous sommes dans l'attente de la publication du cahier des charges de la cette nouvelle « subvention prévention covid-19 ».



LES AIDES : LE FONDS DE SOLIDARITÉ (DGFIP)

(Mise à jour 148/05/2020)

L'État, les Régions et certaines grandes entreprises ont mis en place un fonds de solidarité pour aider les plus petites entreprises les plus touchées par la crise.

Sources :

[Ordonnance n° 2020-317 du 25 mars 2020](#)

[Décret n° 2020-371 du 30 mars 2020](#)

[Décret n° 2020-394 du 2 avril 2020 modifiant le décret n° 2020-371 du 30 mars 2020](#)

[Décret n° 2020-433 du 16 avril 2020 modifiant le décret n° 2020-371 du 30 mars 2020](#)

Précision au 20/04/2020

Attribuée au titre du mois de mars, le décret n° 2020-433 du 16 avril 2020 rend effective la prolongation en avril du fonds de solidarité à destination des entreprises et ajuste les paramètres du fonds.

Ainsi, l'aide du fonds de solidarité est désormais attribuée aux entreprises éligibles et qui connaissent une perte de chiffre d'affaires d'au moins 50 % au mois d'avril 2020 par rapport au mois d'avril 2019 ou au chiffre d'affaires mensuel moyen sur 2019.

Cette aide peut être accompagnée d'un soutien complémentaire pouvant désormais aller de 2000 à 5000€, sous conditions.

À la suite des précisions apportées par l'administration concernant la non prise en charge de certaines cotisations sociales pour le calcul des seuils d'éligibilité, le Conseil supérieur de l'ordre des experts-comptables a demandé un délai supplémentaire pour pouvoir déposer la demande d'aide au titre du mois de mars.

L'administration s'est prononcée favorablement et permet désormais aux entreprises qui souhaitent faire la demande d'aide, au titre du mois de mars, de la déposer jusqu'au 15 mai.

Qui est concerné par ce fonds de solidarité ? (mise à jour 08/05/2020)

Le fonds est ouvert :

- **aux acteurs économiques** personnes physiques (travailleurs indépendants, artistes-auteurs, etc.) ou personnes morales de droit privé (sociétés, associations, etc.)
- dont **l'effectif est inférieur ou égal à 10 salariés** (calculé selon les modalités prévues par le I de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale) ;

- quel que soit leur statut (entreprise individuelle, y compris micro-entrepreneur, indépendants et sociétés, associations) ;
- qui ont un **chiffre d'affaires HT du dernier exercice clos inférieur à 1 M€** ;
Pour les entreprises n'ayant pas encore clos d'exercice, le CA mensuel moyen sur la période comprise entre la date de création de l'entreprise et le 29 février 2020 doit être inférieur à 83 333 euros ;
- qui ont un **bénéfice imposable augmenté le cas échéant des sommes versées au dirigeant** au titre du dernier exercice clos est **inférieur à 60 000 €** ;
Pour les entreprises n'ayant pas encore clos un exercice, le bénéfice imposable augmenté le cas échéant des sommes versées au dirigeant est établi, sous leur responsabilité, à la date du 29 février 2020, sur leur durée d'exploitation et ramené sur douze mois ;
- Avoir débuté son activité avant le 1^{er} février ;
- Ne pas se trouver en liquidation judiciaire au 1er mars 2020.

- **qui font l'objet d'une fermeture par décision de l'administration**
 ou
- **qui ont subi une perte de chiffre d'affaires supérieur à 50 % (cf. précisions dans tableau ci-dessous)**

La référence pour le calcul de la perte de chiffre d'affaires est précisée dans le tableau ci-dessous :

<u>Perte de CA du mois de mars 2020 à comparer à :</u>	
Entreprise existantes au 1er mars 2019	Chiffre d'affaires du mois de mars 2019
Entreprise créés après le 1er mars 2019	Chiffre d'affaires mensuel moyen entre la date de création et le 29 février 2020
Entrepreneur ayant bénéficié d'un congé pour maladie, accident du travail ou maternité en mars 2019	Chiffre d'affaires mensuel moyen entre le 1er avril 2019 et le 29 février 2020
<u>Perte de CA du mois d'avril 2020 à comparer à :</u>	
Entreprise existantes au 1er mars 2019	Chiffre d'affaires du mois d'avril 2019 Ou, au choix de l'entreprise Chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019
Entreprise créés après le 1er mars 2019	Chiffre d'affaires mensuel moyen entre la date de création et le 29 février 2020

Sont exclus :

- Les entreprises **appartenant à un groupe de sociétés** (sauf dans le cas très particulier de la société qui contrôle une ou plusieurs sociétés commerciales et dont la somme des salariés, des chiffres d'affaires et des bénéfices des entités liées respectent les plafonds mentionnés précédemment)
- les personnes titulaires d'un contrat de travail à temps complet ou d'une pension de retraite ;

- les personnes ayant bénéficié d'indemnités journalières de sécurité sociale d'un montant supérieur à 800 € en mars.

Foire aux questions

Concernant les « sommes versées » aux dirigeants : doit-on tenir compte des sommes versées nettes de charges sociales (TN ou, charges salariales et patronales pour les assimilés salariés) ou bien faut-il inclure ces charges sociales ?

Il s'agit des sommes versées, charges sociales incluses si ces dernières ont été déduites du bénéfice imposable.

Précision au 08/05/2020 : L'administration est revenue sur sa position initiale et indique désormais qu'il faut réintégrer au bénéfice imposable, « la rémunération versée au dirigeant, avantages en nature compris, déduites du bénéfice, **déduction faite des cotisations sociales** obligatoires et facultatives déductibles et des contributions sociales déductibles ». Les cotisations sociales obligatoires, les cotisations sociales facultatives déductibles et les contributions sociales déductibles n'ont donc pas à être intégrées au bénéfice.

Suite à ces précisions de l'administration, le Conseil supérieur de l'ordre des experts-comptables a demandé un délai supplémentaire pour pouvoir déposer la demande d'aide au titre du mois de mars.

L'administration s'est prononcée favorablement et permet désormais aux entreprises qui souhaitent faire la **demande d'aide, au titre du mois de mars, de la déposer jusqu'au 15 mai**.

Pour personnes morales ayant plusieurs dirigeants, faut-il ajouter au bénéfice imposable les sommes versées au dirigeant faisant la demande ou bien, l'ensemble des sommes versées à tous les dirigeants de la société ?

Dans le calcul du bénéfice imposable, il faut ajouter les sommes versées à tous les dirigeants.

Que doit-on entendre par chiffre d'affaires ?

Pour la mise en œuvre du fonds de solidarité, la notion de chiffre d'affaires s'entend comme le chiffre d'affaires hors taxes ou, lorsque l'entreprise relève de la catégorie des bénéfices non commerciaux, comme les recettes nettes hors taxes.

Comment s'apprécie le chiffre d'affaires ?

Le chiffre d'affaires est calculé en fonction des règles de comptabilité applicable aux entreprises. Pour les entreprises tenant une comptabilité commerciale, il s'agit du chiffre d'affaires facturé et comptabilisé au mois de mars selon le principe des créances acquises et des dépenses engagées. Pour les professionnels assujettis à la fiscalité sur les bénéfices non commerciaux et qui n'ont pas opté pour tenir une comptabilité en fonction des créances acquises et dépenses engagées, il s'agit des recettes encaissées diminuées des débours et des rétrocessions d'honoraires effectués en mars. Pour les micro-entrepreneurs, il s'agit des recettes perçues en mars au titre de leur activité professionnelle.

Est-ce que la subvention est soumise à impôt ?

Une disposition d'exonération sera prévue dans une prochaine loi de finances.

Précision au 08/05/2020 : la mesure d'exonération (d'impôt sur les sociétés, d'impôt sur le revenu et de toutes les contributions et cotisations sociales, d'origine légale ou conventionnelle) des sommes versées par le fonds de solidarité a été adoptée (L. fin. rect. 2020 , n° 2020-473, 25 avr. 2020 : JO 26 avr. 2020, texte n° 1)

Une entreprise, ayant une double activité, qui a fait l'objet d'une fermeture partielle peut-elle bénéficier du fonds de solidarité, même si la baisse de son chiffre d'affaires est inférieure à 50 % ?

Les entreprises qui ont une double activité, dont l'une fait l'objet d'une interdiction d'accueil du public et l'autre non, peuvent demander l'aide sans avoir à justifier d'une baisse du chiffre d'affaires de 50 %. C'est le cas, par exemple :

- des magasins de vente et centres commerciaux ayant une activité de livraison et de retraits de commandes ;
- des restaurants et débits de boissons ayant une activité de livraison et de vente à emporter ;
- des bars-tabacs.

Il est rappelé qu'une seule aide peut être demandée par entreprise et que le montant de l'aide sera calculé en fonction de la perte de chiffre d'affaires totale de l'entreprise.

Précision du 20 avril 2020 : Le bénéfice imposable, augmenté le cas échéant des sommes versées aux dirigeants associés au titre de l'activité exercée, n'excède pas, au titre du dernier exercice clos :

- pour les entreprises en nom propre, 60 000 euros. Ce montant est doublé si le conjoint du chef d'entreprise exerce une activité professionnelle régulière dans l'entreprise sous le statut de conjoint collaborateur ;
- pour les sociétés, 60 000 euros par associé et conjoint collaborateur.

Quel sera le montant de l'aide versée ? (mise à jour 20/04/2020)

Volet 1

Le montant de cette aide est fixé au montant de la perte déclarée de chiffre d'affaires en mars 2020 par rapport au chiffre d'affaires réalisé en mars 2019, **dans la limite de 1 500 €**.

Volet 2

Une aide complémentaire d'un montant forfaitaire de 2 000 € à 5000€ pourra être accordée à l'entreprise par la région sous conditions.

Précision du 16 avril 2020 : le projet de la deuxième loi de finances rectificative 2020 prévoit dans son article 1^{er} que les aides versées par le fonds de solidarité institué par l'ordonnance n° 2020-317 du 25 mars

2020 sont exonérées d'impôt sur les sociétés, d'impôt sur le revenu et de toutes les contributions et cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle.

Comment bénéficier de l'aide de 1500 euros (1^{er} volet) ? (mise à jour 14/05/2020)

Aide au titre du mois de mars

Depuis le 3 avril 2020, les entreprises peuvent bénéficier de cette aide au titre de mars, en faisant une simple déclaration sur le site de la DGFIP, **au plus tard le 30 avril**. La déclaration est accessible via l'Espace Particulier du redevable.

Un **formulaire** de demande sera mis à disposition sur le site impots.gouv.fr comprenant les informations indispensables au traitement de leur demande.

La demande est accompagnée des justificatifs suivants :

- une déclaration sur l'honneur attestant que l'entreprise remplit les conditions prévues par le présent décret, l'exactitude des informations déclarées ainsi que l'absence de dette fiscale ou sociale impayée au 31 décembre 2019, à l'exception de celles bénéficiant d'un plan de règlement ;
- une estimation du montant de la perte de chiffre d'affaires ;
- les coordonnées bancaires de l'entreprise.

Aide au titre du mois d'avril

A partir du 1^{er} mai 2020, les entreprises peuvent effectuer leur demande au titre du mois d'avril.

Aide au titre du mois de mai (mise à jour 14/05/2020)

L'aide au titre du fonds de solidarité est prolongée concernant le mois de mai 2020.

Comme pour le mois d'avril, pour les personnes physiques ayant bénéficié d'une ou de plusieurs pensions de retraite ou d'indemnités journalières de sécurité sociale au titre du mois de mai 2020 et les personnes morales dont le dirigeant majoritaire a bénéficié de telles pensions ou indemnités, le montant de la subvention attribuée au titre du fonds de solidarité est réduit en fonction du montant des retraites et indemnités journalières perçues ou à percevoir au titre du mois de mai 2020.

A noter également que pour pouvoir analyser la perte de chiffre d'affaires, il est possible comme pour le mois d'avril pour les entreprises créées après le 1er février 2020, de comparer la perte de chiffre d'affaires en prenant celui réalisé en février 2020 et ramené sur un mois.

Pour le mois de mai, la demande doit être faite au plus tard le 30 juin 2020. de solidarité est prolongée concernant le mois de mai 2020.

Versement et Contrôles

La DGFIP effectuera des contrôles de premier niveau et versera l'aide rapidement au demandeur. Des contrôles de second niveau pourront être effectués par la DGFIP postérieurement au versement de l'aide.

Comment bénéficier de l'aide complémentaire de 2000 € à 5000 € (2^{ème} volet) ? (mise à jour 20/04/2020)

Une **aide complémentaire d'un montant forfaitaire de 2 000 € à 5000 €** pourra être accordée à l'entreprise par la région lorsque :

- elle est éligible à la prime de 1.500 € ;
- elle emploie, au 1er mars 2020, au moins 1 salarié en CDI ou CDD
- elle se trouve dans l'impossibilité de régler leurs créances exigibles à trente jours ;
- elle s'est vue refuser un prêt de trésorerie d'un montant raisonnable par sa banque ;

Précisions : La demande d'un prêt de trésorerie d'un montant raisonnable faite depuis le 1er mars 2020 auprès d'une banque dont elles étaient clientes à cette date a été refusée par la banque ou est restée sans réponse passé un délai de dix jours.

Le montant de l'aide complémentaire dépend du chiffre d'affaires au titre du dernier exercice clos :

Montant du chiffre d'affaires lors du dernier exercice clos	Montant maximum de l'aide complémentaire
CA < 200.000 €	2.000 €
200.000 < CA < 600.000	3.500 €
CA > 600.000	5.000 €

La demande d'aide complémentaire devra être réalisée par voie dématérialisée, au plus tard le 31 mai, accompagnée des justificatifs suivants :

- une déclaration sur l'honneur attestant que l'entreprise remplit les conditions prévues par le présent décret et l'exactitude des informations déclarées ;
- une description succincte de sa situation, accompagnée d'un plan de trésorerie à trente jours, démontrant le risque de cessation des paiements ;
- le montant du prêt refusé, le nom de la banque le lui ayant refusé et les coordonnées de son interlocuteur dans cette banque.

Les entreprises pourraient se rendre sur une plateforme ouverte par la région dans laquelle ils exercent leur activité à compter du 15 avril 2020.

Pour la Région Hauts-de-France, vous devez déposer votre demande en ligne sur le site : <https://aidesenligne.hautsdefrance.fr>

Pour toute question sur cette aide et sur la situation économique et financière de votre entreprise, vous pouvez contacter le : **03 59 75 01 00**

Modalités de contrôle ? (mise à jour 23/04/2020)

Les documents attestant du respect des conditions d'éligibilité au fonds et du correct calcul du montant de l'aide sont conservés par le bénéficiaire pendant cinq années à compter de la date de versement de cette dernière.

Les agents de la direction générale des finances publiques peuvent demander à tout bénéficiaire du fonds communication de tout document relatif à son activité, notamment administratif ou comptable, permettant de justifier de son éligibilité et du correct montant de l'aide reçue pendant cinq années à compter de la date de son versement. Le bénéficiaire dispose d'un délai d'un mois pour produire ces justifications à compter de la date de la demande.

En cas d'irrégularités constatées, d'absence de réponse ou de réponse incomplète à la demande prévue au premier alinéa, les sommes indûment perçues font l'objet d'une récupération selon les règles et procédures applicables en matière de créances étrangères à l'impôt et au domaine.

La procédure précisée ne constitue pas une procédure de contrôle de l'impôt.

Pour aller plus loin, ressources documentaires utiles (mise à jour 10/04/2020)

[FAQ – Fonds de solidarité en faveur des entreprises \(lien cliquable\)](#)

Pour vérifier la mise en ligne du dispositif, consultez régulièrement les liens suivants :

<https://www.economie.gouv.fr/dgfip>

<https://www.impots.gouv.fr/portail/node/13467#lesqr>



LES AIDES : LE FONDS D'ACTION SOCIALE (URSSAF)

(Mise à jour 07/04/2020)

Concentration sur l'aide financière exceptionnelle (AFE)

Il est tout d'abord rappelé que l'action sociale constitue une aide, qui intervient en complément des aides mises en place en parallèle comme le Fonds de solidarité de l'Etat ou les indemnités journalières « Coronavirus ».

Ainsi, l'URSSAF rappelle que l'aide au titre de l'action sociale n'est accessible qu'aux travailleurs indépendants ne pouvant pas bénéficier de l'aide du fonds de solidarité de l'Etat gérée par les services des impôts (aide de 1500 €).

Dans le cadre de la crise du COVID-19, l'aide financière exceptionnelle (AFE) constitue le dispositif principal et prioritaire d'aide aux cotisants dans le cadre de l'action sociale de la branche Recouvrement. Au vu des mesures de report de charges, les demandes d'aide au cotisant en difficulté (ACED) sont dépriorisées sauf si la situation critique du cotisant le justifie.

Pour rappel, ces aides sont ouvertes à toutes les catégories de travailleurs indépendants quel que soit leur statut (hors PAM), avec cependant une attention particulière pour les auto-entrepreneurs.

Qui est concerné par cette action sociale ?

L'Urssaf précise sur son site internet :

Que **tous les travailleurs indépendants affiliés**, quel que soit leur statut, peuvent bénéficier de cette aide financière exceptionnelle ou d'une prise en charge des cotisations.

Les critères d'éligibilité sont :

- Avoir effectué au moins un versement de cotisations depuis son installation
- Avoir été affilié avant le 1er janvier 2020
- Etre impacté de manière significative par les mesures de réduction ou de suspension d'activité

Comment faire une demande ?

Les aides sont octroyées par le biais d'un formulaire suivant : [Formulaire AIDE FINANCIERE EXCEPTIONNELLE COVID-19 Action Sociale lien cliquable](#)

Les demandes doivent être transmises par courriel à l'URSSAF/CGSS de la région de votre entreprise. Les adresses des demandes d'aide sociale figurent sur le site.

Pour le Nord- Pas-de-Calais l'adresse est la suivante : action-sociale.npdc@urssaf.fr

Et après ?

Un agent de l'URSSAF/CGSS pourra prendre contact avec vous par courriel ou par téléphone afin de valider certains points avec vous.

Votre demande sera étudiée et vous serez informé par un courriel dès acceptation ou rejet de votre demande.

Précisions utiles

Les décisions s'inscrivent dans le cadre d'un budget spécifique et limité.

Les aides proposées ne sont donc en aucune manière un droit. Elles sont dûment motivées et ne peuvent faire l'objet d'aucun recours.

la mise en ligne du dispositif, se trouve sur le lien suivant :

<https://www.secu-independant.fr>



LES AIDES : AIDE EXCEPTIONNELLE « CPSTI RCI COVID-19 » DESTINÉE AUX ARTISANS ET COMMERCANTS

(Mise à jour 13/04/2020)

[Communiqué de presse du gouvernement n°2119/1009 du 10/04/2020 \(lien cliquable\)](#)

A l'issue d'une concertation menée cette semaine avec les principales organisations d'employeurs membres du CPSTI (U2P, CPME, Medef), les ministres, avec l'accord du Premier ministre, ont décidé de valider la proposition du conseil de mobiliser les réserves financières du régime complémentaire des indépendants à hauteur d'un milliard d'euros pour financer cette aide exceptionnelle.

Aide spécifique allant jusqu'à 1250 euros, réservée aux artisans et commerçants

Le Conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants (CPSTI) met en place une aide financière exceptionnelle à destination de tous les commerçants et les artisans.

L'aide correspondra au montant des cotisations de retraite complémentaire versées par les artisans et commerçants sur la base de leurs revenus de 2018 et pourra aller jusqu'à 1 250 euros.

Aide exonérée d'impôt et de cotisations sociales

Les Ministres ont par ailleurs décidé que le montant de cette aide serait exonéré d'impôt sur le revenu ainsi que de cotisations et de contributions sociales.

Le recours aux réserves financières se justifie par la gravité de la crise économique qui fragilise l'ensemble des artisans et commerçants. Le niveau des réserves du régime de retraite complémentaire des indépendants, résultat d'une gestion responsable, permet de financer cette aide exceptionnelle sans remettre en cause la capacité du régime à garantir les pensions sur le long terme.

Versement de cette aide exceptionnelle

Cette aide, pouvant aller jusqu'à 1250 euros, sera versée de manière automatique par les URSSAF et ne nécessitera aucune démarche des travailleurs indépendants concernés.

Une aide cumulable avec toutes les autres

Cette aide s'ajoute à l'ensemble des mesures prises en faveur des travailleurs indépendants par le Gouvernement depuis le début de la crise :

- report automatique du paiement de leurs cotisations sociales personnelles pour les mois de mars et avril,
- aide du fonds de solidarité,
- recours au chômage partiel pour leurs salariés,
- possibilité de solliciter un prêt bancaire garanti par l'Etat,
- versement d'indemnités journalières en cas d'impossibilité de poursuivre son activité pour cause de garde d'enfant ou en raison d'une situation de vulnérabilité particulière vis-à-vis du Covid.

Le fonds d'action sociale des travailleurs indépendants demeure également mobilisable, en particulier pour les travailleurs indépendants qui ne seraient pas éligibles au fonds de solidarité.

Cette aide exceptionnelle complète un dispositif massif de soutien à l'activité économique des artisans et des commerçants afin de maintenir leur activité et permettre une reprise rapide et forte de l'économie.



LES AIDES REGIONALES

(Mise à jour 26/03/2020)

Fonds de premier secours (Région) (mise à jour 26 mars 2020)

△Selon éligibilité : entreprises de moins de 25 salariés dont le CA HT est supérieur à 50 000 € et de plus 3 ans d'existence (sauf en cas de reprise)

Le fonds de premier secours de la région n'est mobilisable qu'après avoir fait une demande de financement à sa banque dans le cadre du plan de financement garanti par l'Etat (PGE).

Nous ne connaissons pas encore si les aménagements des conditions dans le cadre du Covid-19.

Le Fonds régional de premier secours a pour objectif de faire face à des imprévus de la vie des TPE. Ce Fonds a été mis en place avec les Tribunaux de Commerce des Hauts-de-France et a pour but de prévenir la disparition de milliers de TPE et de sauvegarder l'emploi.

Cette aide intervient dès lors que l'entreprise sera confrontée à des difficultés jugées surmontables, dues par exemple à une baisse importante de chiffre d'affaires ou à des problèmes de trésorerie.

Sont éligibles à ce Fonds 1er secours les entreprises jusqu'à 25 salariés, justifiant d'un chiffre d'affaires supérieur à 50 000 € et avec au moins 3 ans d'existence.

Montants

Les entreprises peuvent bénéficier d'une aide sous forme d'avance remboursable de 5 000 à 50 000 €, sur la base du taux Euribor à 3 mois, plus 150 points.

Bénéficiaires

Accessible si :

- Création datant d'au plus 3 ans.
- Effectif de moins de 25 salariés.
- A jour des versements fiscaux et sociaux (Covid ???)
- Situation financière saine (Covid ????)
- Aides soumises au règlement De minimis

Non accessible aux activités suivantes (APE) :

- 641 - Intermédiation monétaire
- 643 - Fonds de placement et entités financières similaires
- 649 - Autres activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite
- 6611 - Administration de marchés financiers

- 6619 - Autres activités auxiliaires de services financiers, hors assurance et caisses de retraite
- 6622 - Activités des agents et courtiers d'assurances
- 6629 - Autres activités auxiliaires d'assurance et de caisses de retraite
- 663 - Gestion de fonds
- A - Agriculture, sylviculture et pêche

Organisme et contacts

REGION HAUTS-DE-FRANCE

- **DAEN - Service relation entreprises**
151 Avenue du président Hoover
59555 LILLE Cedex
Téléphone : 03 74 27 00 27
E-mail : entreprises@hautsdefrance.fr
Web : www.hautsdefrance.fr
- **CCI Grand Lille**
Place du Théâtre - CS 60359 - 59020 LILLE CEDEX
Téléphone +33 (0)3 20 63 77 77 - Télécopie +33 (0)3 20 74 82 58 - <http://www.grand-lille.cci.fr/>
- **CCI Hauts de France**
299 boulevard de Leeds - CS 90028 - 59031 LILLE CEDEX
Téléphone +33 (0)3 20 63 79 79 - Télécopie +33 (0)3 20 13 02 00 - <https://hautsdefrance.cci.fr/>

 déposer votre demande avec le [formulaire de demande en ligne \(lien cliquable\)](#)

Étalement de vos créances régionales (Région)

De la même manière, les entreprises déjà aidées par la Région, impactées par la crise, pourront solliciter un report d'échéances auprès de la "commission de recouvrement" mise en place par la Région Hauts-de-France.

La Région déploie aussi avec ses partenaires - BPI France, Fonds Régional de Garantie et France Active - des capacités exceptionnelles de garantie afin de soutenir un doublement du volume d'encours de crédits et de permettre aux banques de jouer leur rôle majeur dans le financement de l'économie.

 déposer votre demande avec le [formulaire de demande en ligne \(lien cliquable\)](#)

Fonds Hauts-de-France Prévention (Région et CCI) (Mise à jour 26/03/2020)

△ Selon éligibilité : entreprises de plus de 10 salariés, de plus 3 ans d'existence (sauf en cas de reprise), ne présentant pas plus de 2 exercices fiscaux déficitaires sur les 3 derniers exercices, et disposant de capitaux propres positifs

La Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI) Hauts-de-France et la Région Hauts-de-France s'associent pour accompagner les dirigeants confrontés à des difficultés de trésorerie de leur entreprise pouvant être surmontées (à savoir perte d'un client, impayés, délai de paiement qui s'allonge, augmentation de BFR etc...)

Le dispositif Hauts-de-France Prévention est un fonds de financement qui permet aux entreprises, confrontées à des difficultés de trésorerie, de bénéficier d'un financement **sous forme d'une avance remboursable** et permet de répondre à un Besoin en Fonds de Roulement (BFR) de l'entreprise ou de trésorerie.

Le dispositif Hauts-de-France Prévention comporte deux volets :

- un accompagnement personnalisé et sur-mesure des entreprises,
- une avance remboursable.

Forme

- Avance remboursable d'un montant : 50 000 à 300 000 € par entreprise,
- Durée : 5 ans maximum de remboursement (avec possibilité, en fonction des besoins de l'entreprise, d'un différé d'1 an de franchise de remboursement du capital),
- Taux : 0 %
- Obtention d'un cofinancement obligatoire à hauteur du même montant que celui du fonds Hauts-de-France Prévention

Bénéficiaires

Nous avons interrogé la région afin de savoir si les conditions habituelles ci-après détaillées sont toujours de vigueur. Nous sommes dans l'attente d'une réponse.

Accessible si :

- Entreprise inscrite au RCS (Registre du Commerce et des Sociétés) ou pouvant bénéficier de la double inscription RM/RCS, et dont le siège social et l'activité principale se situent dans la région Hauts-de-France,
- Effectif supérieur ou égal à 10 salariés,
- Justifiant d'au moins 3 exercices fiscaux, sauf en cas de reprise de fonds de commerce ou de reprise d'actifs à la barre du Tribunal de Commerce,
- Capitaux propres positifs,
- Maximum de 2 exercices déficitaires sur les 3 derniers exercices,
- A jour des obligations déclaratives et de paiement fiscales et sociales (ou bénéficiant d'un plan de règlement validé par les créanciers publics ou par la Commission des Chefs de Services Financiers – CCSF). (Covid ????)
- Aides soumises au règlement De minimis

Sont exclues les entreprises :

- considérées comme inéligibles au regard des dispositions prévues dans le régime d'aide de minimis (notamment les entreprises en état de cessation des paiements depuis plus de 45 jours),
- relevant des professions libérales,
- relevant des secteurs "activités financières et immobilières",
- relevant du secteur primaire agricole (production),
- relevant du secteur primaire de la pêche et de l'aquaculture.

Instruction du dossier

Liste des pièces à fournir (lien cliquable)

Le dossier pourra être présenté au comité à partir du moment où les éléments suivants seront recueillis :

- Pour les éléments financiers : 3 derniers bilans, situation intermédiaire récente ou balance comptable, prévisionnel d'exploitation à 3 ans, plan de trésorerie à 12 mois et plan de financement intégrant les financements sollicités.
- Les justificatifs de report d'échéances ou d'étalement de charges sollicités auprès des impôts et de l'Urssaf, ou moratoire CCSF, et de mise en place éventuelle de mesures de chômage partiel
- Dossier de financement (lien cliquable)

Contacts

Mise à jour en temps réel de toutes les informations relatives à l'impact du Covid 19 sur les entreprises : www.hautsdefrance.cci.fr

Pour poser vos questions (réponse sous 24h) : covid19@hautsdefrance.cci.fr

- CCI GRAND LILLE Guillaume FOURNIER
06 75 81 62 55
g.fournier@grand-lille.cci.fr
- CCI LITTORAL HDF François LEMAITRE
06 77 16 31 17
finance@littoralhautsdefrance.cci.fr
- CCI ARTOIS Djibril DIAW
06 73 63 21 92
d.diaw@artois.cci.fr
- CCI AMIENS PICARDIE Christian POLLET
06 75 39 38 41
christian.pollet@amiens-picardie.cci.fr
- CCI AISNE Sébastien PLUCHE
06 30 79 62 97
s.pluche@aisne.cci.fr
- CCI GRAND HAINAUT Nadia AMADORI
06 79 68 35 35

n.amadori@grandhainaut.cci.fr
➤ CCI OISE
03 44 79 80 97
industrie@cci-oise.fr

 <https://hautsdefrance.cci.fr/solutions/hauts-de-france-prevention/>

 déposer votre demande avec le [formulaire de demande en ligne \(lien cliquable\)](#)



REPORT DES LOYERS ET DES FACTURES EAU/GAZ/ELECTRICITE

(Mise à jour 08/05/2020)

L'Ordonnance Locaux d'Entreprises a été complétée par le décret d'application n°2020-378 du 31 mars 2020, qui renvoie en partie au décret n° 2020-371 du 30 mars 2020 relatif au fonds de solidarité à destination des entreprises particulièrement touchées par les conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19 (le « Fonds de Solidarité »), lui-même modifié par le décret n° 2020-394 du 2 avril 2020. Il convient donc de se reporter à ces trois décrets successifs pour déterminer les entreprises éligibles aux mesures ainsi mises en place par le Gouvernement.

Qui peut bénéficier du dispositif ? (mise à jour 06/04/2020)

- les personnes physiques et morales de droit privé exerçant une activité économique
- **qui sont susceptibles de bénéficier du fonds de solidarité** mentionné à l'article 1er de l'ordonnance n° 2020-317 du 25 mars 2020 susvisée.
- Celles qui poursuivent leur activité dans le cadre d'une procédure de sauvegarde, de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire peuvent également bénéficier de ces dispositions au vu de la communication d'une attestation de l'un des mandataires de justice désignés par le jugement qui a ouvert cette procédure.

Les décrets n° 2020-371 du 30 mars 2020 et **n° 2020-394 du 2 avril 2020** viennent définir les entreprises concernées.

Il s'agit des entreprises :

- dont l'effectif est de 10 salariés au plus,
- le chiffre d'affaires HT inférieur à 1 M€ et le bénéfice imposable (augmenté, le cas échéant, des sommes versées au dirigeant) inférieur à 60 000 €.
- En outre, elles doivent avoir subi soit une fermeture administrative, soit une perte de chiffre d'affaires de plus de ~~70%~~ **50%** en mars 2020 par rapport à mars 2019.

[Plus de détail sur les entreprises éligibles](#)

Comment bénéficier de la mesure ?

Les personnes physiques ou morales concernées doivent justifier qu'elles remplissent les conditions susvisées pour bénéficier des mesures prévues par l'Ordonnance Locaux d'Entreprises en produisant une déclaration sur l'honneur attestant que l'entreprise remplit les conditions susvisées et l'exactitude des informations déclarées, ainsi que l'absence de dette fiscale ou sociale impayée au 31 décembre 2019 (sauf

si elle bénéficie d'un plan de règlement) et en présentant l'accusé-réception du dépôt de leur demande d'éligibilité au Fonds de Solidarité.

Il ne suffit donc pas d'être éligible au Fonds de Solidarité : les entreprises concernées devront nécessairement faire une demande d'aide auprès de ce dernier pour pouvoir bénéficier du régime prévu par l'Ordonnance Locaux d'Entreprises. Toute demande d'aide doit être réalisée par voie dématérialisée, au plus tard le 30 avril 2020, et être elle-même accompagnée de la déclaration sur l'honneur susvisée ainsi que d'une estimation du montant de la perte de chiffre d'affaires et des coordonnées bancaires de l'entreprise.

Portée du dispositif

Eau, gaz, électricité

- Sur demande, report des échéances de paiement des factures exigibles entre le 12 mars 2020 et la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire non encore acquittées.
- report **sans pénalités** financières, frais ou indemnités ;
- le paiement des échéances ainsi reportées est **réparti de manière égale sur les échéances** de paiement des factures postérieures au dernier jour du mois suivant la date de fin de l'état d'urgence sanitaire, **sur une durée ne pouvant être inférieure à six mois**.

Loyers et charges locatives afférents à leurs locaux professionnels et commerciaux

- pas de pénalités financière ou intérêts de retard, de dommages-intérêts, d'astreinte, d'exécution de clause résolutoire, de clause pénale ou de toute clause prévoyant une déchéance, ou d'activation des garanties ou cautions ;
- pour les défauts de paiement des loyers et des charges locatives des **locaux professionnels et commerciaux** dont l'échéance intervient entre le 12 mars 2020 et un délai de deux mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire.

Rappel : le Décret n°2020-378 du 31 mars 2020 suite à l'ordonnance précise les bénéficiaires concernés par le dispositif et prévoit que les bénéficiaires de ces mesures devront notamment justifier de leur situation sur le fondement d'une déclaration sur l'honneur attestant du respect des conditions prévues à l'article 1 du présent décret et de l'exactitude des informations déclarées. Les personnes devront en outre présenter l'accusé réception du dépôt de leur demande d'éligibilité au fonds de solidarité ou, lorsqu'elles ont déposé une déclaration de cessation de paiement ou sont en difficulté au sens de l'article 2 du règlement (UE) n°651/2014 de la Commission du 17 juin 2014, une copie du dépôt de la déclaration de la cessation des paiements ou du jugement d'ouverture de la procédure collective.

Régime fiscal de l'abandon ou de la renonciation à perception des loyers (mise à jour 08/05/2020)

L'article 1 du projet de la deuxième loi de finances rectificative prévoit que l'abandon de loyer au profit de son locataire ne constitue pas une renonciation à recettes. L'administration fiscale ne pourrait en ce sens redresser les recettes pour défaut de facturation de loyer. Cette disposition s'appliquerait pour tous les abandons consentis entre le 15 avril 2020 et le 31 juillet 2021.

NB : À l'initiative du Gouvernement, la date du 31 juillet 2021 initialement retenue par l'Assemblée nationale n'a donc pas été finalement retenue.

Bailleurs imposés dans la catégorie des revenus fonciers

Les bailleurs imposés dans la catégorie des revenus fonciers (personnes physiques ou sociétés civiles immobilières) ne sont pas imposables sur les loyers et accessoires afférents à un immeuble donné en location à une entreprise qu'ils renoncent à percevoir entre le 15 avril et le 31 décembre 2020.

Bailleurs imposables dans la catégorie des bénéfices industriels et commerciaux

Les bailleurs imposables dans la catégorie des bénéfices industriels et commerciaux pourront déduire les abandons de créances de loyer et accessoires qu'ils auront consentis, entre le 15 avril et le 31 décembre 2020.

Conditions

Pas de lien de dépendance

Ces dispositions ne s'appliquent que si elles bénéficient à des entreprises locataires avec qui les bailleurs n'entretiennent pas de lien de dépendance, au sens du 12 de l'article 39 (des liens de dépendance sont réputés exister entre deux entreprises lorsque l'une détient directement ou par personne interposée la majorité du capital social de l'autre ou y exerce en fait le pouvoir de décision ; lorsqu'elles sont placées l'une et l'autre, sous le contrôle d'une même tierce entreprise).

Justification des difficultés de trésorerie en cas de lien familial

Les bailleurs qui souhaitent bénéficier de la mesure devront cependant justifier, par tous moyens, des difficultés de trésorerie rencontrées par l'entreprise locataire, lorsque celle-ci est exploitée par un membre de sa famille (ascendants, descendants ou membres de son foyer fiscal).

Sort des charges du bailleur

Cette règle ne fait pas obstacle à la déduction des charges correspondant aux éléments de revenu ayant fait l'objet d'un abandon ou d'une renonciation.

L. fin. rect. 2020 , n° 2020-473, 25 avr. 2020 : JO 26 avr. 2020, texte n° 1

Situation des entreprises locataires

L'entreprise bénéficiaire d'abandons de créances de loyers et accessoires doit constater, en contrepartie et dans les conditions normales de détermination du résultat fiscal, un produit imposable qui viendra constater la charge de loyer correspondante.

Et si je ne remplis pas les conditions pour bénéficier du dispositif ? (mise à jour 22/04/2020)

Par principe, les échéances de loyers, eau, gaz, électricité doivent être réglées.

Le non respect des délais de paiement engendre le refus de la garantie de l'État pour les prêts de trésorerie.

Toute décision de suspension de paiement des loyers doit être évitée ou prise avec beaucoup de précautions.

Pour les entreprises se trouvant dans une situation de disparition drastique de chiffre d'affaires, il est donc recommandé de notifier à leur bailleur la suspension des loyers sur le fondement de la force majeure (fondement qui reste discutable dans le cas de présent d'épidémie d'après les professionnels du droit), dans le respect du processus décrit, le cas échéant, au bail, en documentant sérieusement sur le plan comptable et financier l'impossibilité (et pas seulement la difficulté) de régler le loyer pendant la période de confinement. Il est recommandé, en cas de réception d'un commandement de payer visant la clause résolutoire adressé par le bailleur – mais cela paraît improbable car les huissiers ne délivrent désormais les actes qu'au compte-gouttes – de saisir le juge des référés pour obtenir au minimum et en urgence le report de l'exigibilité du deuxième trimestre 2020 au visa de l'article 1343-5 du Code civil. Rappelons-le en effet, le juge peut non seulement échelonner une dette au visa de cet article mais également la reporter, dans la limite de 24 mois.

Concernant les commerces des centres commerciaux, le Conseil national des centres Commerciaux (CNCC) a d'ores et déjà invité ses membres bailleurs à suspendre les loyers pour l'échéance d'avril. A suivre !

On notera que l'exécutif a étendu ce dispositif de protection des personnes visées au point ci-dessus aux « charges locatives » (alors que la loi le limitait aux seuls « loyers »), sans pour autant organiser une décharge de loyers, ni reprendre et détailler le mécanisme de report ou d'étalement envisagé par le législateur.

Précision du 22 avril 2020 : Dans un communiqué de presse du 17 avril 2020 du ministère de l'économie et des finances, les principales fédérations de bailleurs (la FSIF, l'AFG, l'ASPIM, le CNCC) la FFA et la Caisse des dépôts et consignations, ont appelé leurs adhérents à annuler trois mois de loyers pour les TPE qui sont contraintes de fermer en application de l'arrêté du 15 mars 2020. Concernant les autres entreprises fragilisées par la crise économique et sanitaire, ils ont demandé à leurs adhérents d'engager des discussions avec leurs locataires en difficultés pour réduire la tension sur leur trésorerie, en adaptant au cas par cas la réponse, et les aménagements qui pourraient être accordés.



PRINCIPALES MESURES POUR LES INDEPENDANTS

(Mise à jour 22/04/2020)

- Arrêt de travail de l'indépendant gardant des enfants
- Etalement des charges sociales URSSAF et SSI (ex. RSI)
- Etalement des échéances fiscales
- Report d'échéances bancaires
- Prêt Garantie par l'Etat
- Aides de l'Etat de 1500 € (fonds de solidarité)
- Aide exceptionnelle "CPSTI RCI"
- Fonds d'action sociale (URSSAF)
- Fonds de premier secours
- Suspension des loyers



FORCE MAJEURE

La reconnaissance par l'Etat du Coronavirus comme un **cas de force majeure** pour ses marchés publics.

En conséquence, pour tous les marchés publics d'Etat dont les contrats ont été signés avant le développement de l'épidémie, les pénalités de retards ne seront pas appliquées.

Une entreprise peut se retrouver impactée dans son activité par l'épidémie du Covid-19 au point de remettre en cause l'équilibre contractuel et la bonne exécution d'obligations contractuelles. Afin de limiter l'impact économique, l'entreprise peut envisager la force majeure, voire l'imprévision.

FORCE MAJEURE

L'article 1218 du Code civil dispose que « *Il y a force majeure en matière contractuelle lorsqu'un événement échappant au contrôle du débiteur, qui ne pouvait être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat et dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées, empêche l'exécution de son obligation par le débiteur.*

Si l'empêchement est temporaire, l'exécution de l'obligation est suspendue à moins que le retard qui en résulterait ne justifie la résolution du contrat. Si l'empêchement est définitif, le contrat est résolu de plein droit et les parties sont libérées de leurs obligations dans les conditions prévues aux articles 1351 et 1351-1. »

En résumé, pour être qualifié de force majeure permettant la résolution de plein droit d'un contrat, il faut qu'un événement présente un caractère à la fois irrésistible (qui échappe au contrôle de l'entreprise) et imprévisible au moment de la conclusion du contrat (qui ne pouvait pas être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat).

Or, depuis le 29 février 2020 (déclaration officielle de l'épidémie Coronavirus en France ou 30 janvier 2020 pour l'épidémie au niveau mondial), l'épidémie n'est plus imprévisible en France et, de ce fait, le coronavirus ne peut plus être considéré comme un cas de force majeure libérant les parties de leurs obligations contractuelles, à moins que l'épidémie ait été expressément prévue dans le contrat et donc accepté par les deux parties.

Action 1 : Vérifier les dates de conclusion / signature des contrats

Ainsi, si le contrat a été signé avant le 29 février 2020, la clause de force majeure s'applique automatiquement (sans qu'il soit nécessaire qu'apparaisse expressément la mention d'épidémie dans le contrat) à l'épidémie de coronavirus.

Attention toutefois aux contrats conclus avec des acteurs étrangers, et notamment chinois. En effet, la date à retenir sera davantage celle du 30 janvier 2020, date à laquelle l'OMS a déclaré que l'émergence de ce nouveau coronavirus constituait une urgence de santé publique de portée internationale.

A l'inverse, si le contrat a été signé après le 29 février 2020 (ou le 30 janvier 2020 au niveau mondial), l'épidémie du coronavirus n'est plus imprévisible et il était à prévoir que des mesures seraient prises en cas d'aggravation de l'épidémie. Il est donc devenu indispensable depuis cette date que l'épidémie de coronavirus apparaisse expressément dans les cas de force majeure prévus au contrat afin que les parties au contrat en acceptent le principe et puissent invoquer la force majeure.

Action 2 : Vérifier l'impact économique de l'épidémie de Covid-19 sur son activité

Impact sur les contrats entre entreprises

Il faut vérifier le degré d'impact de l'épidémie de Covid-19 sur le contrat et justifier que celui-ci empêche l'exécution des obligations contractuelles. MEDEF – Direction juridique – CF 10.03.2020 2

- - *En cas d'empêchement partiel* : le débiteur de l'obligation n'est libéré que des seules obligations concernées par le cas de force majeure lorsqu'il n'existe qu'une impossibilité partielle d'exécution du contrat.

Exemple : contrat prévoyant la fourniture de pièces détachées dont certaines viennent de Chine, pays fortement impacté économiquement par le Covid-19 > impossibilité de livrer ces pièces venant de Chine mais possibilité de livrer les autres pièces.

- - *En cas d'empêchement temporaire* : les obligations sont suspendues le temps qu'il faut (dans la limite du raisonnable), à moins que le retard et les conséquences qui en résulteraient pour le créancier ne justifient la résolution du contrat.

Exemple : contrat prévoyant la fourniture de pièces détachées venant de Chine dans un délai donné > impossibilité de livrer ces pièces avant la date prévue au contrat : suspension de l'obligation pendant la durée de l'épidémie et du ralentissement économique chinois ou résolution du contrat si le créancier ne peut pas attendre plus longtemps.

- *En cas d'empêchement définitif* : le contrat est résolu de plein droit et les parties sont libérées de leurs obligations respectives. Il faut procéder à des restitutions et remises en état des parties au jour de la formation du contrat (comme si le contrat n'avait jamais été conclu) ou au jour du dernier bon de commande (pour les contrats à exécution successive).

Dans tous les cas, si la force majeure est retenue, le débiteur est libéré de ses obligations (partiellement ou totalement en fonction de la nature de l'empêchement) et le créancier ne peut pas demander de dommages-intérêts pour inexécution du contrat.

Impact sur l'organisation d'événements

Un décret interdit les rassemblements de plus de 1000 personnes à l'extérieur ou à l'intérieur et les ministères et préfets seront chargés de répertorier l'ensemble des événements concernés et déclarés à la préfecture afin d'en demander par circulaires le report ou l'annulation. Dans cette hypothèse, il est alors possible d'invoquer le « Fait du Prince », c'est-à-dire une décision administrative unilatérale contre laquelle l'organisateur ne peut s'opposer et les conditions de la force majeure pourront s'appliquer.

L'organisateur d'un événement pourra alors choisir :

- *de reporter l'événement à une date ultérieure* (empêchement temporaire) : les obligations sont suspendues le temps qu'il faut, à moins que le retard et les conséquences pour le créancier (partenaires, prestataires) qui en résulteraient ne justifient la résolution du contrat. La durée du report dépend de la durée de l'empêchement (et donc de l'épidémie), dans la limite du raisonnable (reporter un événement annuel en 2021 perd peut-être son sens par exemple). Il faudrait alors attendre que soit actée la fin de l'urgence de santé publique (par le gouvernement français ou par l'OMS).
- *d'annuler un événement dans certaines zones géographiques* (empêchement partiel) : le débiteur de l'obligation n'est libéré que des seules obligations concernées par le cas de force majeure lorsqu'il n'existe qu'une impossibilité partielle d'exécution du contrat.

Exemple : un organisateur d'événements ayant conclu des contrats sur plusieurs territoires, dont certains touchés par le Covid-19 (en Chine, en Italie, voire en France dans les régions de l'Oise, de Haute-Savoie par exemple), qui déciderait d'annuler l'événement dans ces régions uniquement.

- *d'annuler un événement qui ne peut pas être reporté* : le contrat est résolu de plein droit et les parties sont libérées de leurs obligations respectives. Il faut procéder à des restitutions et remises en état des parties au jour de la formation du contrat (comme si le contrat n'avait jamais été conclu). Il convient toutefois de se poser la question des frais qui n'étaient pas prévus (les frais supplémentaires d'hébergement pour une plateforme d'inscriptions par exemple) : il est impossible de se retrouver dans l'état initial pour les parties (développement d'une plateforme + frais d'hébergement). Il faudra donc prévoir des discussions avec les prestataires pour convenir d'un prix.

Dans tous les cas, si la force majeure est retenue, le débiteur est libéré de ses obligations (partiellement ou totalement en fonction de la nature de l'empêchement) et le créancier ne peut pas demander de dommages-intérêts pour inexécution du contrat.

Impact pour les contrats de marchés publics

Le 28 février 2020, lors d'une conférence de presse, le ministre de l'économie Bruno Le Maire a annoncé que le coronavirus sera « considéré comme un cas de force majeure pour les entreprises » et, à ce titre, que les entreprises qui ont des marchés publics d'Etat ne seront pas pénalisées en cas de retard de livraison.

La Banque publique d'investissement (BPI) a également annoncé le 2 mars qu'elle se portait garante de l'ensemble des prêts demandés par les PME afin de les accompagner pendant la période d'épidémie du coronavirus.

Action 3 : Informer les cocontractants de l'existence d'un empêchement rendant impossible ou difficile l'exécution d'une obligation contractuelle

Dans tous les cas, il incombe à la partie qui fait face à un cas de force majeure de notifier cet événement au plus vite à son cocontractant en caractérisant de manière précise son impact concret sur l'exécution du contrat et dans tous les cas, antérieurement à la suspension de ses obligations.

Action 4 : Vérifier les contrats d'assurance lorsque la force majeure ne peut pas être retenue

Lorsque la force majeure ne peut pas être retenue, il faut se rapprocher de l'organisme d'assurance. Attention toutefois car la quasi-totalité des contrats d'assurance couvrant des entreprises (pertes d'exploitation, rupture de la chaîne d'approvisionnement, annulation d'événements, défaut de livraison...) exclut l'événement d'épidémie car une épidémie peut avoir un impact sur l'activité économique globale et, en affectant tous les secteurs, ses conséquences deviennent inassurables.

Action 5 : Envisager éventuellement l'imprévision pour renégocier les termes d'un contrat

IMPREVISION

L'article 1195 du Code civil dispose que « *Si un changement de circonstances imprévisible lors de la conclusion du contrat rend l'exécution excessivement onéreuse pour une partie qui n'avait pas accepté d'en assumer le risque, celle-ci peut demander une renégociation du contrat à son cocontractant. Elle continue à exécuter ses obligations durant la renégociation.*

En cas de refus ou d'échec de la renégociation, les parties peuvent convenir de la résolution du contrat, à la date et aux conditions qu'elles déterminent, ou demander d'un commun accord au juge de procéder à son adaptation. A défaut d'accord dans un délai raisonnable, le juge peut, à la demande d'une partie, réviser le contrat ou y mettre fin, à la date et aux conditions qu'il fixe. »

Dans l'hypothèse où une entreprise serait impactée par l'épidémie du Covid-19, sans vouloir invoquer la force majeure, elle peut demander à son cocontractant de renégocier les termes du contrat en raison d'un changement de circonstances imprévisible rendant l'exécution de son obligation excessivement onéreuse. Cela permet de réduire un impact financier (pénalités en cas de retard de livraison par exemple). Là encore, il faut démontrer l'imprévisibilité du changement de circonstances au moment de la conclusion du contrat. Ces demandes seront traitées de manière prioritaire par l'Urssaf.

L'appui au traitement d'un conflit avec des clients ou fournisseurs par le Médiateur des entreprises peuvent être envisagés.

Pour contacter la Médiation des entreprises en Hauts-de-France, un numéro unique : le 03 28 16 46 53

Saisir le Médiateur des entreprises : <http://www.mediateur-des-entreprises.fr>

Charte des Relations Fournisseurs et Achats Responsables : www.rfar.fr



TRIBUNAL DE COMMERCE

(Mise à jour 31/03/2020)

Il est possible de saisir le tribunal de commerce dans le cadre de la mise en place des actions suivantes :

- Conciliation
- Procédures de sauvegarde
- Procédures de redressement judiciaire

Les procédures ont été aménagées afin de tenir compte de l'état d'urgence sanitaire.

Impact des ordonnances sur les procédures collectives

Mesures provisoires

Mandat ad hoc

La saisine de la juridiction se fait auprès du greffe par tout moyen; le président peut recueillir les observations du demandeur par tout moyen (article 2 I 2°).

Conciliation

La procédure est ouverte en appréciant la situation de l'entreprise, au regard de la cessation des paiements, au 12 mars 2020 (article 1er I 1°).

La saisine de la juridiction se fait auprès du greffe par tout moyen; le président peut recueillir les observations du demandeur par tout moyen (article 2 I 2°).

Sauvegarde

L'entreprise peut demander l'ouverture d'une procédure (article 1er I 1°). Elle est ouverte en appréciant la situation de l'entreprise, au regard de la cessation des paiements, au 12 mars 2020 (article 1er I 1°).

La saisine de la juridiction se fait auprès du greffe par tout moyen ; le président peut recueillir les observations du demandeur par tout moyen (ARTICLE 2 I 2°).

Redressement judiciaire

Seul le débiteur peut demander l'ouverture d'une nouvelle procédure (article 1er I 1°). La saisine de la juridiction se fait auprès du greffe par tout moyen ; le président peut recueillir les observations du demandeur par tout moyen (article 2 I 2°).

Liquidation judiciaire et liquidation judiciaire simplifiée

Seul le débiteur peut demander l'ouverture d'une nouvelle procédure (article 1er I 1°). La saisine de la juridiction se fait auprès du greffe par tout moyen ; le président peut recueillir les observations du demandeur par tout moyen (article 2 I 2°).

Rétablissement professionnel

Le débiteur peut demander l'ouverture d'une nouvelle procédure (article 1er I 1°) La saisine de la juridiction se fait auprès du greffe par tout moyen ; le président peut recueillir les observations du demandeur par tout moyen (article 2 I 2°).

CESSATION DES PAIEMENTS

Source : ordonnance n° 2020-341 du 27 mars 2020 – circulaire n° du

Principes : pendant la période de l'état d'urgence + 3 mois, les règles de fixation de la date de cessation des paiements sont modifiées dans l'intérêt du débiteur. L'article 1er de l'ordonnance fixe au 12 mars 2020 la date à laquelle doit être appréciée la situation des entreprises s'agissant de l'éventuel état de cessation des paiements.

Si l'entreprise n'était pas en cessation des paiements à la date du 12 mars, elle a la faculté de demander l'ouverture d'une conciliation ou d'une sauvegarde. L'ouverture du mandat ad hoc reste possible.

Détermination de la date de cessation des paiements.

Celle demandée par le débiteur dans la DCP, y compris :

- éventuellement antérieurement au 12 mars 2020 s'il la fixe lui-même ainsi
- ou postérieurement si le débiteur a tardé volontairement à faire sa DCP et a commis des actes contraires à l'intérêt des créanciers

A défaut :

- la date du jugement prononçant l'ouverture de la procédure demandée.

Modification de la date de cessation des paiements (report)

Modalités de droit commun al. 2 de L. 631-8 notamment en cas de fraude.

PROROGATION DES DELAIS

Source : ordonnance n° 2020-341 du 27 mars 2020 – circulaire n° du

Principe : les prolongations de délais ont pour objectif de permettre aux procédures en cours de se poursuivre pendant l'état d'urgence et à son issue de donner des délais pour mettre en place des solutions de continuité.

Conciliation Art 1 II

Pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire (**EUS**) augmentée de 3 mois

- prolongation de plein droit outre la possibilité de prorogation d'1 mois prévu par L. 611-6,
- si impossibilité de parvenir à un accord : fin de la procédure par le dépôt du rapport du conciliateur,
- ouverture possible d'une nouvelle conciliation, sans condition de délais entre deux conciliations,

Relevé des créances salariales Art 1 I -2°

Pendant la durée de l'état d'urgence augmentée de 3 mois

- transmission du relevé des créances salariales aux institutions de garanties des salaires sans avoir été soumis au représentant des salariés, ni visé par le juge commissaire. attention : la vérification du représentant des créanciers et le visa du juge commissaire subsistent à posteriori.

Délais imposés aux AJMJ Art 1 IV

Pendant la durée de l'état d'urgence augmentée de 3 mois

- le président du tribunal, sur requête des organes de la procédure, peut prolonger les délais imposés aux AJMJ pour une durée équivalente à cette période afin de préserver les droits de l'entreprise et des créanciers.

A titre d'exemple : certains rapports, dépôts de pièces au greffe, opérations de vérification des créances, revendications/restitutions, poursuite des contrats en cours, réalisations d'actifs, clôture etc...

Prolongation de la période d'observation Art 2 II-1°

Pendant la durée de l'état d'urgence augmentée de 1 mois

- le rappel à 2 mois est supprimé s'il devait intervenir pendant la période, sans préjudice d'une requête en conversion en LJ si la situation le justifie.
- la durée de la période d'observation en cours au 12 mars, est prolongée de plein droit d'une durée équivalente à la durée EUS + 1 mois
- même solution pour la durée de la période d'observation autorisée dans la décision d'ouverture d'une procédure (sauvegarde ou redressement) intervenue pendant la durée EUS + 1 mois.

Autres prolongations de plein droit Art 2 II-1°

Pendant la durée de l'état d'urgence augmentée de 1 mois sont prolongés de plein droit pour une durée équivalente :

- la durée de maintien de l'activité en LJ
- la durée de LJS
- la durée de PO après infirmation de LJ en appel (L 661-9)

Prolongation de la couverture des créances salariales Art 2 II-2° et 3°

Pendant la durée de l'état d'urgence augmentée de 1 mois

Pour ne pas remettre en cause les prises en charge par les AGS, et ne pas porter préjudice aux salariés, les délais de couverture des créances salariales (Art L 3253-8 du code du travail 2° b, c, d et 5°) nées pendant la EUS + 1 mois sont prolongés d'une durée équivalente :

- suite à un plan de sauvegarde de redressement ou de cession
- suite au jugement de liquidation
- suite à la fin du maintien de l'activité

PROROGATION DES DELAIS PLAN DE SAUVEGARDE ET REDRESSEMENT

Source : ordonnance n° 2020-341 du 27 mars 2020 – circulaire n° du

Principe : les prolongations de délais ont pour objectif de permettre aux procédures en cours de se poursuivre pendant l'état d'urgence et à son issue de mettre en place des solutions de continuité.

Plans en cours

La durée du plan peut être prorogée même au delà du délai de 10 ans de la manière suivante :

Tout d'abord elle est prolongée de plein droit de la durée de l'état d'urgence augmentée d'un mois (art 2-II-1°).

Sur décision judiciaire :

- 1° Elle peut être prononcée par le président du tribunal statuant sur requête du CEP d'une durée égale à la durée de l'état d'urgence augmentée de 3 mois, ou pour une durée d'un an maximum à la demande du ministère public, (art 1-III 1°).
- 2° Pendant 6 mois après la fin de l'état d'urgence augmentée d'un délai de 3 mois, le tribunal peut, sur requête du ministère public ou du CEP, prolonger la durée du plan pour une durée maximale de 1 an (art 1-III 2°).
- 3° Toutes ces prolongations sont indépendantes de la modification substantielle qui reste applicable.

Ces 3 modalités peuvent être dans des cas exceptionnels, cumulatives.

Conséquences de la prorogation judiciaire

Elle impose le rééchelonnement du plan ; la décision rendue doit en faire mention.

Organisation du TC de Lille Métropole (mise à jour 23/03/2020)

I. Le TCLM tiendra des audiences d'ouverture de procédure collective sur déclaration de cessation des paiements. Un juge rapporteur tiendra l'audience et délibèrera téléphoniquement avec 2 juges assesseurs ; le débiteur ayant été préalablement contacté téléphoniquement par le greffe pour être dispensé de présence et confirmer sa demande par mail.

Toute demande de cessation des paiements doit être transmise à l'adresse mail créée pour la circonstance : dcp@gtclille.fr

II. Pour toutes les dispositions suivantes, il conviendra d'adresser par mail les documents à l'adresse suivante t.c.lille@orange.fr :

- **La prévention** continue en cette période. Toutes les requêtes en mandat ad-hoc ou conciliation doivent être adressées à l'adresse mail sus-indiquée. Les dossiers seront traités au fur et à mesure par le Président du Tribunal ou ses délégués.
- **Requête urgente au juge commissaire** (exemples : requête en licenciement, requête en autorisation de concours bancaire ...).
- Pour les entreprises en période d'observation : il conviendra d'adresser **les requêtes si possible conjointes en conversion en liquidation judiciaire urgente**, en prenant le soin préalablement d'obtenir l'accord écrit du débiteur et du représentant des salariés lorsqu'il y en a un.
- Le dépôt des **plans de cession à fort impact social** est à adresser par mail à l'adresse sus-indiquée.
- Les **requêtes urgentes en injonction de payer** sont également à adresser à l'adresse mail sus-indiquée et seront traitées au fur et à mesure.

En résumé, tout ce qui est moins urgent peut rester en stand-by (exemple : requête en clôture ...).

Au besoin, s'il y a des audiences de référé urgent ou des audiences de plan de cession, toutes les précautions sanitaires possibles seront prises pour respecter les règles de barrière physique et éviter tout risque.

Tout est mis en œuvre pour éviter le moins de contact physique possible, le TCLM fonctionnant essentiellement par téléphone et par mail.

REGLEMENT GENERAL DE PROTECTION DES DONNEES

La Cnil sensibilise les employeurs au respect du Règlement de protection des données personnelles dans la gestion de la crise liée au coronavirus.

En matière de données de santé, tout n'est pas possible en effet, même dans ce cas-là.

La Cnil publie sur son site les précautions à respecter dans la gestion de la crise liée à l'apparition du coronavirus et ses effets sur la gestion des salariés. En effet, les RH ne peuvent pas collecter n'importe quelles données, surtout en matière de santé. Ils se doivent de respecter - même en cas de crise sanitaire - les règles instaurées par le RGPD.

Attention à la collecte de données de santé !

Les employeurs doivent veiller à ne pas prendre des mesures qui peuvent porter atteinte au respect de la vie privée des salariés. Or, le risque existe en cas de collecte de données de santé "qui iraient au-delà de la gestion des suspicions d'exposition au virus". Ces données sont strictement encadrées par le RGPD et le code de la santé publique. Les entreprises ne peuvent donc pas "collecter de manière systématique et généralisée, ou au travers d'enquêtes et demandes individuelles, des informations relatives à la recherche d'éventuels symptômes présentés par un employé/agent et ses proches".

Il n'est donc pas possible de mettre en œuvre, par exemple :

- des relevés obligatoires des températures corporelles de chaque employé/agent/visiteur à adresser quotidiennement à sa hiérarchie ;
- ou encore, la collecte de fiches ou questionnaires médicaux auprès de l'ensemble des employés/agents.

Les informations que l'employeur peut recueillir

L'employeur dispose toutefois d'autres moyens pour gérer au mieux le risque épidémique. Il peut notamment :

- "sensibiliser et inviter ses employés à effectuer des remontées individuelles d'information les concernant en lien avec une éventuelle exposition, auprès de lui ou des autorités sanitaires compétentes ;
- faciliter leur transmission par la mise en place, au besoin, de canaux dédiés ;
- favoriser les modes de travail à distance et encourager le recours à la médecine du travail".

En cas de signalement, un employeur peut consigner :

- la date et l'identité de la personne suspectée d'avoir été exposée ;
- les mesures organisationnelles prises (confinement, télétravail, orientation et prise de contact avec le médecin du travail, etc.)

Les entreprises peuvent également établir un plan de continuité de l'activité (PCA), qui a pour objectif de maintenir l'activité essentielle de l'organisation. "Ce plan doit notamment prévoir toutes les mesures pour protéger la sécurité des employés, identifier les activités essentielles devant être maintenues et également les personnes nécessaires à la continuité du service", rappelle la Cnil.

Lorsque l'employeur est sollicité par les autorités sanitaires, il doit communiquer les éléments liés à la nature de l'exposition, nécessaires à une éventuelle prise en charge sanitaire ou médicale de la personne exposée.

SITES UTILES

Les sites officiels d'information utiles pour les entreprises **sont accessibles** via les liens suivants :

>> [Le portail de l'Économie, des Finances, de l'Action et des Comptes publics](#)

>> [Le site de l'assurance maladie, \(modalités pour les déclarations d'arrêt de travail simplifiées pour les salariés parents\)](#)

>> [Le site Santé publique France \(point épidémiologique quotidien\)](#)

>> [Le site du Ministère du Travail \(Chômage partiel\)](#)

>> [Le site de l'URSSAF](#)