



COVID-19
PROTÉGEZ L'ACTIVITÉ DE VOS ENTREPRISES ET DE VOS SALARIÉS
ACTUALITÉ DES OUTILS ET AIDES DE L'ÉTAT AUX ENTREPRISES A JOUR AU 18 MARS 2020

Nous faisons le point sur les dernières mesures gouvernementales mises en place pour aider les entreprises à faire face à la crise sanitaire mondiale du Coronavirus Covid-19, assurer la continuité de l'activité et préserver la santé de tous.

N.B : Ce flash-info a été établi sur la base des ressources documentaires et textes en vigueur au moment de sa publication. Des précisions apportées par décret et/ou une instruction ministérielle, notamment concernant l'activité partielle, sont attendues dans les prochains jours. La situation évoluant quasi-quotidiennement, il convient à chacun d'être vigilant sur la mise à jour des dispositions légales et réglementaires.

Nous vous informerons régulièrement de toutes mises à jour ou précisions à venir.

1. CONTINUITÉ DE L'ACTIVITÉ ET TÉLÉTRAVAIL

Les entreprises doivent naturellement prendre toutes les mesures conservatoires de prévention nécessaires à la protection de la santé et de la sécurité de leurs salariés.

Les postes de travail doivent être adaptés et réorganisés en privilégiant au maximum le télétravail :

⊙ **Le télétravail devient la règle**

Le Ministère du Travail précise dans [un communiqué du 15 mars 2020](#) que le télétravail devient la règle pour tous les postes qui le permettent.

Au regard du contexte et à titre dérogatoire, la mise en place du télétravail ne nécessite aucun formalisme particulier :

- ⊙ Il peut être imposé au salarié sans son accord. Il est conseillé malgré tout de conserver une preuve écrite de l'information faite aux salariés de la mise en télétravail (par notes de services par exemple)
- ⊙ Il n'est pas nécessaire de conclure un accord collectif ou une charte sur le sujet.

La Ministre du Travail a rappelé ce 17 mars 2020 « *J'ai demandé à toutes les entreprises de mettre en place le télétravail, ce n'est pas une option. Vous avez le droit au télétravail, il n'y a pas de négociation à avoir* ».

Nous conseillons néanmoins, après les mesures conservatoires et urgentes, de préciser le cadre du télétravail, notamment pour des questions assurantielles (ce cadre pourra être fixé par décision unilatérale).

⊗ **Que faire pour les emplois non-éligibles au télétravail ?**

Lorsque le télétravail n'est pas possible, il convient d'adapter et de réorganiser les postes de travail afin que les salariés évitent au maximum les contacts : limitation au strict nécessaire des réunions (respect des règles de distanciation sociale, visioconférence, etc.) ; limitation des regroupements dans des espaces réduits (cantine, ascenseurs, etc.) ; annulation des déplacements non indispensables ; adaptation de l'organisation du travail : passage sur des équipes en 2x8 ou 3x8, un seul salarié par bureau, etc.

Pour les postes de travail en contact avec le public, il convient de compléter les mesures "barrières" par l'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre, par le nettoyage des surfaces avec un produit approprié, par le lavage fréquent des mains, etc.

Enfin, suite aux mesures de confinement annoncées le 17 mars 2020, les salariés devant impérativement se déplacer pour aller travailler doivent justifier de leur déplacement par [une attestation de déplacement dérogatoire](#).

Pensez donc à rédiger un mail ou une note interne permettant à vos salariés de justifier aux autorités, par cette attestation, de la nécessité de leur déplacement professionnel. Vous pouvez également remplir [le justificatif de déplacement professionnel](#).

⊗ **Que faire pour les parents d'enfants de moins de 16 ans ?**

Le télétravail doit être privilégié.

Si le télétravail et aucune solution de garde des enfants ne sont possibles, le salarié est en droit de solliciter un arrêt de travail indemnisé et valable le temps de la fermeture de la structure d'accueil de l'enfant. L'employeur ne peut refuser cet arrêt et doit le déclarer à l'assurance maladie.

⊗ **Puis-je déplacer les congés payés ?**

L'employeur peut envisager de déplacer des congés payés déjà posés sur une autre période à venir ou positionner les JRTT restant selon les modalités fixées par l'accord collectif en vigueur dans l'entreprise.

⊗ **Dois-je informer/consulter mon CSE des changements d'organisation du travail (recours au télétravail, à l'activité partielle, passage en 3x8, etc.) ?**

Lorsque l'urgence l'exige, le Ministère du Travail autorise l'employeur à prendre les mesures conservatoires nécessaires avant toute consultation du CSE.

En l'état des préconisations du Ministère, les changements d'organisation du travail peuvent et doivent être mises en place sans information/consultation préalable du CSE.

A terme et lorsque la situation le permettra, une information/consultation du CSE devra à notre sens être organisée, en visioconférence, ou via des plateformes de consultation en ligne tant que l'interdiction de se réunir sera maintenue.

2. AIDES FINANCIERES - REPORT DE CHARGES ET D'IMPOTS

Le Président de la République a annoncé le 16 mars 2020 « *un dispositif exceptionnel de report de charges fiscales et sociales, de soutien ou report d'échéances bancaires et de garanties de l'Etat à hauteur de 300 milliards d'euros pour tous les prêts bancaires contractés auprès des banques. Pour les plus petites d'entre elles, et tant que la situation durera, celles qui font face à des difficultés n'auront rien à déboursier, ni pour les impôts, ni pour les cotisations sociales* », a ajouté le président. « *Les factures d'eau, de gaz, d'électricité ainsi que les loyers devront être suspendus* ».

Dans l'attente de ces nouvelles mesures, vous trouverez ci-dessous les mesures d'ores et déjà mises en place par les organismes fiscaux et sociaux.

Report du paiement des cotisations sociales salariales et patronales

Toutes les entreprises qui le souhaitent peuvent reporter en tout ou partie le paiement des cotisations sociales salariales et patronales. Les modalités de report varient selon que l'échéance est au 5 ou au 15 du mois.

Retrouvez toutes les modalités pratiques sur le site de l'URSSAF [en cliquant ici](#).

Délai de paiement des échéances fiscales

Les entreprises peuvent demander à leur SIE le report sans pénalité du règlement de leurs prochaines échéances d'impôts directs (acompte d'IS, taxe sur les salaires, CFE, CVAE).

Pour les échéances du mois de mars les entreprises peuvent :

- Soit s'opposer au prélèvement SEPA auprès de leur banque en ligne lorsque cela est encore possible
- Soit demander un remboursement lorsque le prélèvement a déjà eu lieu

Les entreprises qui justifient de difficultés économiques qu'elles ne pourraient pas surmonter, peuvent également solliciter une remise d'impôts directs.

La demande de délai de paiement ou de remise d'impôt se fait via le [formulaire simplifié](#) mis en place par la DGFIP.

Aides financières de Bpifrance

Pour aider les entreprises à surmonter leurs difficultés économiques liées au Covid-19, Bpifrance a activé un plan de soutien à destination des TPE et PME touchées. Les entreprises peuvent se renseigner sur ces mesures exceptionnelles en appelant le 0 969 370 240.

Bpifrance s'engage notamment à :

- ⊗ Garantir à 70% les prêts de trésorerie accordés par les banques privées françaises aux entreprises concernées. Le Président de la République a annoncé le 17 mars 2020 que cette garantie serait portée à 90%
- ⊗ Prolonger les garanties classiques des crédits d'investissements pour accompagner les réaménagements opérés par les banques
- ⊗ Réaménager les crédits moyens et longs termes pour les clients de Bpifrance sur demande motivée

Fonds de solidarité pour les TPE et PME modestes

Bruno LE MAIRE a annoncé jeudi 12 mars 2020 la création d'un fonds de solidarité, qui sera « *réservé aux entreprises les plus modestes, les plus petites, qui sont à court de trésorerie* ». Bercy promet de débloquer une aide de 45 milliards € et les TPE et PME les plus touchées pourraient bénéficier d'un forfait de 1.500 €.

Les modalités de financement et de fonctionnement seront précisées au cours de la semaine du 16 mars 2020.

Marchés publics de l'Etat : le Covid-19 est un cas de force majeure

Bruno LE MAIRE a annoncé jeudi 12 mars 2020 « *pour tous les marchés publics de l'État, si jamais il y a un retard de livraison de la part des PME ou des entreprises, nous n'appliquerons pas de pénalité* ».

Saisine du Médiateur des entreprises

En cas de contentieux entre deux acteurs économiques privés ou publics, vous pouvez saisir le Médiateur des entreprises sur Internet. Pour plus d'informations, [cliquez ici](#).

3. ACTIVITE PARTIELLE

Mise en place de l'activité partielle

Afin de faciliter le maintien de l'emploi et éviter tout licenciement, le recours à l'activité partielle est simplifié :

⊙ L'activité partielle, c'est quoi ?

L'activité partielle est un outil de prévention des licenciements économiques qui permet de maintenir les salariés dans l'emploi afin de conserver les compétences, voire de les renforcer lorsque l'entreprise fait face à des difficultés économiques conjoncturelles.

⊙ Dans quels cas, puis-je recourir à l'activité partielle ?

Le Ministère du Travail a annoncé dans [un communiqué du 15 mars 2020](#) que toutes les entreprises dont l'activité est réduite du fait du coronavirus et notamment celles (restaurants, cafés, magasins, etc.) qui font l'objet d'une obligation de fermeture administrative en application de [l'arrêté du 14 mars 2020](#) sont éligibles au dispositif d'activité partielle.

Cet arrêté a été complété par [un nouvel arrêté le 16 mars 2020](#) qui élargit la fermeture administrative à d'autres activités qui devraient elles aussi être concernées par le dispositif d'activité partielle.

Pour les autres entreprises non visées par les arrêtés des 14 et 16 mars 2020, il convient de motiver la demande en exposant que le Covid-19 entraîne l'une ou l'autre des conséquences suivantes, par exemple, :

- L'absence massive de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise : postes impossibles à adapter, salariés en quarantaine, etc.
- L'interruption temporaire d'activités non essentielles
- La baisse d'activité liée à l'épidémie : absence de clientèle, difficultés d'approvisionnement, dégradation de services sensibles, annulation de commandes, etc.

⊗ **Quels salariés peuvent être concernés par l'activité partielle ?**

Tous les salariés ou seulement une partie d'entre eux peuvent être mis en activité partielle, quelques jours ou tous les jours.

⊗ **Est-ce que le contrat de travail des salariés est rompu ?**

Les contrats de travail ne sont pas rompus. Les salariés restent liés à l'employeur par le contrat de travail et subissent une perte de salaire imputable à la fermeture temporaire de l'entreprise ou à la réduction des horaires de travail.

Les salariés ne peuvent pas refuser le recours à l'activité partielle. L'accord des salariés protégés est pour l'instant maintenu.

⊗ **Quel est le montant de l'indemnité versée aux salariés ?**

Le contrat de travail est suspendu. Les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par l'employeur dite « indemnité d'activité partielle ».

L'indemnité d'activité partielle :

- Ne peut être inférieure à 70 % brut de la rémunération brute antérieure (base assiette à l'indemnité de congés payés suivant la règle du maintien de salaire)
- N'est pas assujettie au versement forfaitaire sur les salaires, ni aux cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale, sauf cas particuliers (salariés Alsace-Moselle et salariés non domiciliés fiscalement en France).
- Reste assujettie à la CSG et à la CRDS

En contrepartie, l'indemnité versée par l'Etat aux entreprises, pour chaque heure chômée est de :

- 8,04 € Pour les entreprises de 1 à 250 salariés
- 7,23 € pour les entreprises de + de 250 salariés

La Ministre du Travail s'est toutefois engagée à ce que l'indemnité versée par l'Etat couvre 100% des indemnités d'activité partielle versées par les entreprises dans la limite des 70% brut et de 4,5 SMIC. Le Décret sur ce sujet est attendu dans les jours qui viennent.

Retrouver le simulateur d'activité partielle en [clicquant ici](#). Ce simulateur devrait être mis à jour avec le décret attendu sur l'activité partielle.

⊗ **Comment procéder ?**

1. Information/consultation CSE ou, à défaut de CSE, information des salariés

Cette information/consultation préalable du CSE doit être supprimée par le décret attendu.

Au titre des mesures conservatoires urgentes, la demande pourrait donc être déposée sans joindre le PV du CSE.

L'information/consultation du CSE devrait néanmoins être régularisée a posteriori dans un délai à préciser par le décret attendu.

En l'absence de CSE, l'employeur informe directement les salariés de sa décision de recourir à l'activité partielle en précisant la durée prévisionnelle envisagée et le nombre de salariés concernés.

N.B : La question se pose de savoir si l'indemnité de l'Etat sera versée si l'absence de CSE est due non à un PV de carence mais à la défaillance des entreprises qui n'auraient pas encore organisé les élections CSE.

2. La demande de mise en activité partielle se fait en ligne : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/>
La demande doit comprendre certaines mentions obligatoires (motifs justifiant le recours à l'activité partielle ; période prévisible de sous-activité ; nombre de salariés concernés et leur durée de travail habituelle ; nombre d'heures prévisionnelles d'activité partielle demandées)

A compter de la réception de la demande, la Direccte dispose en principe de 15 jours calendaires pour notifier sa réponse. Pour faire face à l'urgence, la ministre a précisé que les Direcctes répondraient aux employeurs via le site internet dédié dans les 48 heures de la demande en ligne.

Néanmoins, face à l'afflux des demandes, le décret attendu devrait confirmer que l'absence de réponse dans les 48 heures vaudrait accord tacite.

Enfin le décret à venir devrait également confirmer que l'activité partielle sera prise en charge rétroactivement sur les 30 jours précédents la demande.

3. L'autorisation de placement en activité partielle peut être accordée pour une durée maximale de 6 mois, renouvelable. Cette durée devrait être portée à 12 mois.

En cas d'autorisation, l'employeur doit informer les salariés et mettre à jour les horaires de chacun d'entre eux.

4. Pour obtenir le versement de l'allocation spécifique de l'Etat, l'employeur doit déposer une demande d'indemnisation sur <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/>

⊗ **Puis-je former mes salariés durant la période d'activité partielle ?**

Durant la période d'activité partielle, l'employeur est invité à proposer à ses salariés, une ou plusieurs actions de formation pendant les heures chômées (L. 5122-2 Code du travail). L'indemnisation des salariés pendant les actions de formation est alors portée à 100 % de leur rémunération nette horaire de référence pour toutes heures chômées ouvrant droit à indemnisation (R. 5122-18 Code du travail).

Le Gouvernement s'est engagé à mobiliser le FNE (Fonds national de l'emploi) et les OPCO (Opérateurs de compétences) pour maintenir l'offre de formation proposée aux salariés placés en activité partielle.

4. LA DOCUMENTATION A CONSULTER

- ⊗ [Questions/Réponses Employeurs-Salariés du Gouvernement](#)
- ⊗ [Aides aux entreprises](#)
- ⊗ [Infographie gestes barrières](#)
- ⊗ [Infographie, ce qu'il faut savoir sur le Covid-19](#)
- ⊗ [Formulaire délai de paiement ou remise impôts suite aux mesures pris dans le cadre de l'épidémie.](#)
- ⊗ [Activité partielle](#)
- ⊗ [Simulateur activité partielle \(non à jour du décret attendu\)](#)
- ⊗ [Attestation dérogatoire de déplacement](#)