

OUTILS POUR LES ENTREPRISES FACE A LA CRISE DU CORONAVIRUS

Mise à jour le 18/03/2020

Les entreprises disposent de plusieurs outils pour faire face aux lourdes conséquences des décisions de confinement et de restriction de circulation prises par le gouvernement au regard de l'aggravation de l'épidémie de Covid-19, ayant un impact majeur sur la vie économique.

Cette épidémie peut constituer un cas de force majeure empêchant les employeurs de faire face à leurs obligations, notamment en matière de paiement des salaires, du fait de la brutale dégradation de la trésorerie de l'entreprise.

Pour éviter une telle situation, différentes mesures peuvent être mises en place sans tarder :

- les mesures d'aide financières (1) et sociales (2) d'urgence proposées par le gouvernement,
- les mesures d'aménagement pouvant être prises par les entreprises (3).

Mesures d'aide financières

Suspension/ report des échéances sociales
Suspension/ report des échéances fiscales
Aides financières

Mesures d'aide sociales

Simplification du recours à l'activité partielle
Garanties en cas mise en confinement obligatoire des salariés
Prise en charge des arrêts de travail pour fermeture d'établissements scolaires

Mesures d'aménagement prises par les entreprises

Mise en place du télétravail
Possibilités pour les salariés de se déplacer
Déplacement des périodes de congés
Décalage du paiement de la rémunération variable

1/ Mesures d'aide financières :

a. Suspension / report des échéances sociales :

Il a été annoncé qu'il était possible de suspendre et/ou reporter les échéances sociales des Urssaf: pour cela, il suffit de se connecter sur son espace en ligne Urssaf et adresser à l'administration un message via la rubrique « **Une formalité déclarative** » / « **Déclarer une situation exceptionnelle** ».

MAJ 18 mars 2020 :

Pour les sociétés dont la date d'échéance sociale intervient le 5 du mois, des informations leur seront communiquées ultérieurement, en vue de l'échéance du 5 avril.

Un report ou un accord délai est également possible pour les cotisations de retraite complémentaire. Les employeurs sont invités à se rapprocher de leur institution de retraite complémentaire.

b. Suspension / report des échéances fiscales :

Il en va de même pour le paiement des échéances fiscales : une suspension ou des délais de paiement peuvent être octroyés notamment pour l'échéance de l'acompte de l'impôt sur les sociétés du 16 mars 2020, sans pénalités. L'employeur doit en faire la demande auprès du Centre des Finances Publiques dont il dépend.

Dans le cas particulier du Covid-19, un formulaire de demande simplifiée est disponible sur le site impots.gouv.fr.

MAJ 18 mars 2020 :

Pour les sociétés ayant déjà réglé leurs échéances de mars, elles ont la possibilité d'en demander le remboursement auprès de leur service des impôts des entreprises, une fois le prélèvement effectif.

*Cette possibilité de report ne concerne pour l'instant que les impôts directs (taxe sur les bénéfices, taxe sur les salaires, CFE, etc.). Bruno Le Maire a en effet précisé, lors de son communiqué de presse du 17 mars 2020 : « Je précise quelques points qui sont importants : dans ces charges fiscales, il n'y a que les impôts directs, il n'y a pas les impôts indirects. » **Le report de TVA semble donc à ce jour clairement exclu de ce dispositif.***

c. Aides financières :

L'Etat entend mettre en outre en place un soutien particulier, en collaboration avec la Banque de France, pour négocier un rééchelonnement des crédits bancaires.

Par ailleurs, Bpifrance se mobilise pour garantir les lignes de trésorerie bancaires dont les entreprises pourraient avoir besoin en raison de l'épidémie. Ainsi, Bpifrance s'engage à :

- Garantir à 90% les prêts de trésorerie accordés par les banques privées françaises aux entreprises affectées ;
- 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.

Un numéro vert est disponible pour se renseigner sur ces mesures : 0 969 370 240.

MAJ 18 mars 2020 :

Le Ministre Bruno Le Maire a annoncé aujourd'hui le versement d'un forfait mensuel de 1.500 euros à toute entreprise réalisant moins d'un million de chiffre d'affaires, à condition de remplir l'un des deux conditions ci-dessous :

- *Diriger une entreprise dont la fermeture a été demandée pour des raisons sanitaires, comme c'est notamment le cas dans les secteurs de la restauration (160.000 entreprises), du commerce non alimentaire (140.000), du tourisme (100.000) par exemple ;*
- *Diriger une très petite entreprise (quel que soit le secteur) dont le chiffre d'affaires s'est effondré d'au moins 70% entre mars 2019 et mars 2020 (différence de chiffre d'affaires entre ces deux mois).*

Le déblocage des fonds se fera sur simple déclaration sur le site de la Direction Générale des Finances Publiques.

Cette prise en charge mensuelle est garantie pour le mois de mars, et pourrait être renouvelée les mois prochains.

De même, l'Etat prévoit la suspension du paiement des loyers et charges des petites entreprises en difficulté. Nous sommes dans l'attente de précisions qui devraient venir d'un projet de loi de finance rectificative en cours d'adoption.

3/ Mesures d'aide sociales :

a. Simplification du recours à l'activité partielle :

Le Gouvernement a voulu faciliter le maintien de l'emploi dans les entreprises par le dispositif du chômage partiel simplifié et renforcé.

La demande de mise en activité partielle se fait en ligne, la demande étant instruite ensuite dans un délai de 15 jours : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/>. Attention : cocher la case « coronavirus » dans les circonstances exceptionnelles ouvrant droit à l'activité partielle.

Antérieurement à la demande d'activité partielle, il appartient à l'employeur de consulter son Comité Social et Economique qui doit donner un avis. Néanmoins, compte-tenu de la situation, l'Etat a communiqué ses instructions à l'Inspection du Travail, pour que les entreprises puissent consulter le CSE que postérieurement à la mise en activité partielle, à condition que la consultation soit transmise dans un délai de 2 mois à l'administration

Les salariés qui restent liés à l'employeur par un contrat de travail et subissent une perte de salaire imputable à la fermeture temporaire de l'entreprise ou la réduction des horaires de travail, bénéficient d'une allocation spécifique prise en charge par l'Etat, versée **à l'employeur qui doit maintenir 70% de la rémunération brute du salarié, soit un maintien à hauteur de 84% du salaire net en moyenne du fait de la réduction de cotisations associées (100% du salaire net maintenu pour les salariés au smig).**

A savoir : les entreprises bénéficieront d'un délai de 30 jours après la mise en activité partielle pour régulariser leur situation auprès de l'administration.

Pour obtenir le versement de son indemnité, l'employeur doit déposer une demande d'indemnisation sur <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/> (pour un effet rétroactif, au plus tard dans le délai d'un an suivant la fin de période d'activité partielle).

MAJ 18 mars 2020 :

L'allocation de l'Etat versée à l'entreprise sera plafonnée à 4,5 fois le SMIC.

Les indemnités versées aux salariés sont imposables mais ne constituent pas un salaire. Elles sont exonérées de cotisations et de taxe sur les salaires. Elles sont assujetties à la CSG au taux de 6,20 % et à la CRDS au taux de 0,50 %.

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 %.

Actuellement, la demande d'activité partielle peut couvrir toute la période allant jusqu'au 30 juin 2020. Il est toutefois possible de prévoir une durée d'activité partielle plus courte. Un décret sera publié dans les prochains jours, apportant les précisions nécessaires.

b. Garanties en cas de mise en confinement obligatoire de certains salariés :

Les assurés faisant l'objet d'une « mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et se trouvant dans l'impossibilité de travailler peuvent bénéficier, au titre de cet arrêt de travail », des indemnités journalières d'assurance maladie (IJSS). Le dispositif s'applique aux personnes disposant d'un avis d'arrêt, délivré dans le cadre d'une mesure d'éloignement lié au coronavirus dès lors qu'ils ont été en contact avec une personne malade du coronavirus.

L'Autorité Régionale de la Santé (ARS) informe l'assuré concerné que l'Assurance maladie va le contacter pour se charger de la délivrance d'un arrêt de travail. L'employeur, à réception de cette information, réaliser la déclaration sociale auprès de l'assurance maladie qui déclenchera le versement des indemnités journalières.

c. Prise en charge des arrêts de travail pour fermeture des établissements scolaires :

Pour tous les salariés ayant des enfants de moins de 16 ans, le salarié peut :

- Adapter son poste au télétravail avec son employeur ;
- A défaut, se placer en arrêt de travail et ainsi être indemnisé : l'employeur déclare l'arrêt de son salarié sur une page dédiée du site Ameli, en chargeant une attestation dudit salarié déclarant être le seul parent à bénéficier de l'arrêt : <https://declare.ameli.fr/>

Un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail. À cet égard, le salarié doit fournir à son employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre.

MAJ 18 mars 2020 :

Nouvelles précisions sur le montant de l'indemnité des salariés :

Le mécanisme de prise en charge des salariés placés en arrêt maladie pour cause de garde d'enfants liée à la fermeture des établissements scolaires est le suivant :

- *Suppression du délai de carence de trois jours avec prise en charge immédiate par l'assurance maladie ;*
- *Versement des IJ par l'assurance maladie, comme habituellement, à hauteur de 50% ;*
- *Application des dispositions conventionnelle (et/ou contractuelles) prévoyant le versement d'un complément par l'employeur en vue du maintien de la rémunération, sous condition d'ancienneté (en règle générale une année).*

Une partie du salaire reste donc à la charge de l'employeur. Des précisions sont néanmoins attendues du Ministère du travail qui pourrait permettre aux entreprises de se faire rembourser le complément versé dans un second temps.

4/ Mesures d'aménagement prises par les entreprises pour adapter le travail des salariés à la situation actuelle :

a. Recours au télétravail

Conformément à L.1222-11 du Code du travail « *en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace, d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.* »

Dans ces circonstances, aucun formalisme n'est requis. Néanmoins la prudence recommande d'en informer les salariés par un écrit précisant les modalités et conséquences du recours au télétravail.

Le télétravail ne peut toutefois être mis en place que :

- si le salarié a la capacité de remplir ses fonctions de façon relativement autonome,
- si son activité peut être réalisée à distance dans des conditions satisfaisantes, tant pour l'employeur que pour le salarié.

Attention : en cas d'arrêt maladie, le contrat de travail du salarié se trouve suspendu, le télétravail ne peut donc pas être mis en place.

b. Possibilités pour les salariés de se déplacer :

En application du décret n°2020-260 du 16 mars 2020, les possibilités de se déplacer à titre professionnel (en dehors de certains secteurs d'activités (service public, agro-alimentaire, livraison et santé) sont désormais strictement limitées.

Les entreprises doivent identifier :

- les emplois ne pouvant être organisés sous forme de télétravail ;
- Les emplois qui requièrent des déplacements correspondants aux « *trajets entre le domicile et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle et déplacements professionnels insusceptibles d'être différés.* »

Dans ces deux cas, les salariés doivent se munir d'une attestation de déplacement dérogatoire qu'ils renseignent eux-mêmes. Les entreprises doivent s'efforcer de leur procurer un état justificatif, afin que ceux-ci puissent attester de la réalité de leurs déclarations : par exemple, attestation de l'employeur sur le poste occupé et les horaires de travail.

c. Déplacement des jours de congés

En application de l'article L. 3141-16 du code du travail, l'employeur peut, **en cas de circonstances exceptionnelles**, modifier l'ordre et les dates de départ en congé, moins d'un mois avant la date de départ prévue.

Ce sera à l'évidence le cas en ce qui concerne une possible mesure de confinement qui durerait plusieurs semaines.

d. Décalage du paiement de la rémunération variable :

Les articles L. 3242-1 et suivants du code du travail fixant les périodicités de paiement s'appliquant au salaire de base **n'interdisent pas le paiement à échéances plus espacées (trimestrielles, semestrielles, annuelles) des primes et gratifications diverses** (13e mois, prime de vacances, gratifications annuelles, etc.).

Pour le paiement de la rémunération variable des salariés, il est envisageable de se fonder sur cette disposition du code du travail **pour les informer du report du paiement de certaines primes variables du fait des difficultés conjoncturelles rencontrées par l'entreprise**. Il serait préférable de les faire contresigner une lettre afin d'obtenir de façon formelle leur accord.

Nous attirons votre attention sur le fait que l'ensemble des mesures citées ci-dessus dans cette note sont susceptibles d'évoluer dans les jours et semaines qui viennent.

Notre cabinet se tient à votre entière disposition pour tout complément d'information.

Paris, le 18 mars 2020

Me Benoît SEVILLIA
b.sevillia@drouot-avocats.fr