

CRISE DU CONORAVIRUS
MESURES D'AIDES AUX ENTREPRISES

Différentes mesures de soutien ont été mises en place par le Gouvernement et les administrations pour aider les entreprises à faire face à l'aggravation de l'épidémie de Covid-19, et aux mesures inédites prises par le Gouvernement, ayant un impact majeur sur la vie économique.

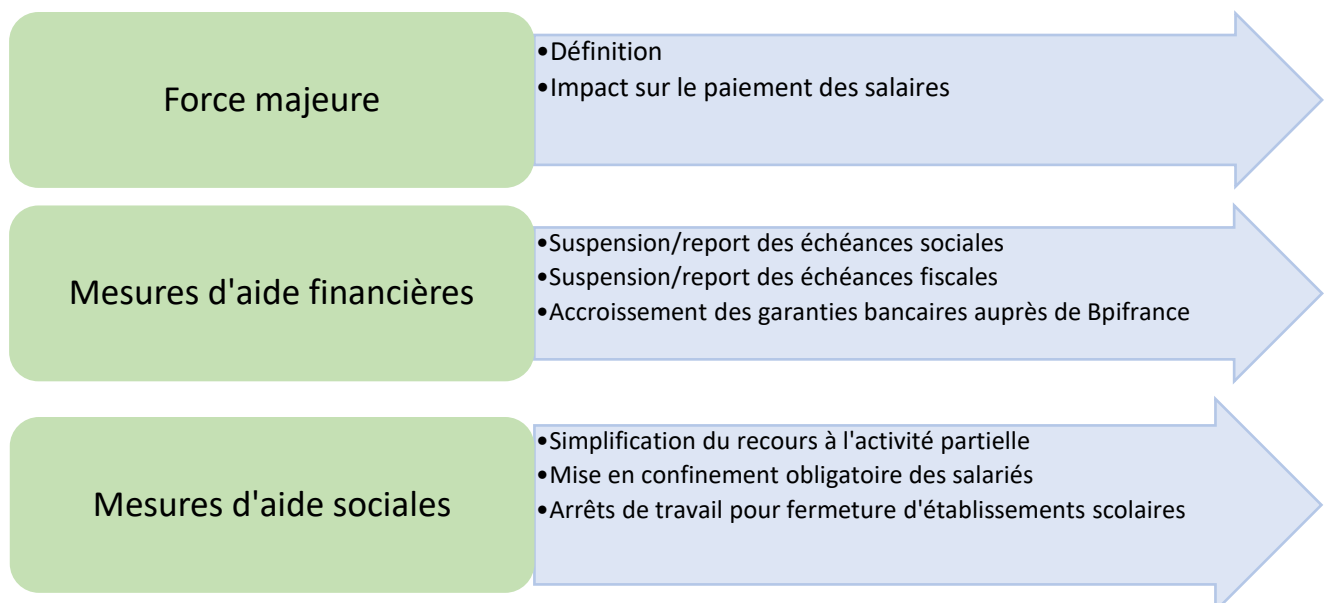
Nous vous présentons ci-dessous :

- en quoi cette épidémie peut constituer un cas de force majeure empêchant l'entreprise de faire face à ses obligations notamment en matière de paiement des salaires (1),
- les mesures financières (2) et sociales (3) d'urgence mises en place par le gouvernement.

Le Président de la République a invité les entreprises à mettre leurs salariés en télétravail lorsque cette organisation du travail est possible sur le poste qu'ils occupent, pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et assurer la protection des salariés.

Face aux possibles restrictions de circulation à venir, sa mise en place doit être actionnée au plus vite.

Le risque d'épidémie faisant partie des cas de recours au télétravail prévus par le code du travail, aucun formalisme particulier n'est imposé.



1/ Reconnaissance du caractère de force majeure

a. Définition

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. »

L'épidémie de Coronavirus, entraînant des fortes restrictions en matière d'échanges indépendamment de la volonté des acteurs économiques, peut dans de nombreuses situations constituer un cas de force majeure justifiant l'inexécution d'une obligation contractuelle.

b. Impact sur le paiement des salaires

En cas de dégradation brutale de la trésorerie du fait de l'arrêt de son activité en raison des mesures prises du fait de l'épidémie de Coronavirus, le décalage du paiement de la rémunération des salariés pourrait être justifié pour cause de force majeure. **Ce ne pourrait néanmoins qu'être ponctuel.**

Au-delà, cela justifierait de placer la société en mesure de sauvegarde judiciaire afin de pouvoir actionner l'association de garantie des salaires.

Il est utile de rappeler que 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.

2/ Mesures 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** ».

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. 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.

Pour les sociétés ayant déjà réglé leurs échéances de mars, **elles ont encore la possibilité de s'opposer au prélèvement SEPA auprès de leur banque en ligne**. Sinon, elles ont également **la possibilité d'en demander le remboursement auprès de leur service des impôts des entreprises**, une fois le prélèvement effectif.

c. Mise en place d'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.

Nous sommes actuellement dans l'attente de plus de précisions sur ce point.

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 70% 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.

3/ Mesures 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/>

Par ce procédé, 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.**

L'employeur percevra une allocation forfaitaire par heure chômée par salarié, cofinancée par l'Etat et l'Unedic égale à 7.74€ pour les entreprises de 1 à 250 salariés et 7.23 € pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Le gouvernement s'est engagé ce jour, par la voix de la Ministre du travail, à prendre en charge à 100% les coûts du chômage partiel. Nous sommes dans l'attente de plus de précisions à ce propos pour l'instant.

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

b. 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 car :

- ayant été en contact avec une personne malade du coronavirus,
- ou ayant séjourné dans une zone correspondant à l'un des foyers épidémiques 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. Arrêt 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 ;
- 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/>

Dans le dernier cas de figure, le versement d'indemnités journalières sera rendu possible aux conditions suivantes :

- Seuls les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt sont concernés par le dispositif ;
- 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.

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 13 mars 2020

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