



Mesures COVID19_FAQ

19/03/2020

Thèmes abordés :

- Activité Partielle
- Indemnisation maladie
- Charges Sociales
- Conditions de travail
- Fermeture des Entreprises
- Fiscal

Activité partielle

- **Dans quels cas peut-on recourir à l'activité partielle (chômage partiel) ? - 15/03/2020**
 - Le recours à l'activité partielle permet de faire face à une conjoncture économique particulière, à des difficultés d'approvisionnement en matière premières ou en énergie, à un sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel, etc. Question 28 du document du ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>
- **Une entreprise dont l'activité n'est pas visée par les fermetures imposées peut-elle recourir à l'activité partielle ? - 19/03/20**
 - OUI et NON. Le principe reste la continuité de l'activité dans le respect des consignes sanitaires.
L'entreprise peut en bénéficier à condition de justifier d'une baisse d'activité liée à l'épidémie. Cette baisse peut être la conséquence de difficultés d'approvisionnement, de la dégradation de services sensibles, de l'annulation de commandes etc. Question 28 du document du ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>
- **Une entreprise dont l'activité est visée par les fermetures imposées peut-elle recourir à l'activité partielle ? - 19/03/20**
 - OUI pour les entreprises qui ont fermées et qui ne peuvent pas poursuivre leur activité. Toutefois, pour les entreprises qui ont fermées et qui peuvent poursuivre leur activité, elles sont incitées à la faire en adaptant leur organisation et dans le respect des consignes sanitaires. Ces entreprises pourront bien sûr faire une demande d'activité partielle, mais dans une moindre mesure - puisque leur activité est maintenue et non arrêtée : la demande d'activité partielle pourra par exemple concerner une partie des salariés, ou bien tous les salariés mais pour une part de leur temps de travail.
- **Tous les salariés ouvrent-ils droit à l'activité partielle ? - 15/03/20**
 - Tous les salariés de l'entreprise sont concernés par l'activité partielle. Toutefois, en l'état actuel des textes, les salariés en forfait annuel en heures ou en jours ne peuvent en bénéficier qu'en cas de fermeture de l'entreprise ou de l'établissement. Il est envisagé de supprimer cette exclusion (décret à paraître). Le Conseil supérieur a demandé au ministère du travail de modifier les textes afin de faire bénéficier tous les salariés du dispositif pour réduction d'activité.
- **Un mandataire social est-il éligible à l'activité partielle (chômage partiel) ? 15/03/20**
 - Non, seuls les salariés avec un contrat de travail peuvent en bénéficier.
- **Un travailleur indépendant est-il éligible à l'activité partielle ? 16/03/20**
 - Non en principe. Mais le ministère a indiqué le 16 mars que des mesures étaient à l'étude. Ce ne serait pas de l'activité partielle mais une aide accordée par la DGE. Voir : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/coronavirus-et-monde-du-travail>
- **Un employé de maison est-il éligible à l'activité partielle ? 16/03/20**
 - Non en principe. Mais le ministère a indiqué le 16 mars que des mesures étaient à l'étude.
 - Voir : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/coronavirus-et-monde-du-travail>

- **Les alternants (apprentis...) bénéficient-ils de l'activité partielle (chômage partiel) ? 16/03/20**
 - Oui, comme tous les salariés. Mais les organismes de formation et les CFA ne pourront donc pas avoir accès à l'activité partielle au titre de cette activité de formation en alternance.
 - Voir : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/gr-coronavirus-apprentissage-15032020.pdf>
- **Un salarié en CDD ou un salarié à temps partiel est-il éligible à l'activité partielle ? 16/03/20**
 - Oui. L'activité partielle concerne les salariés dont la durée du travail est réduite en deçà de la durée légale de travail (ou durée contractuelle pour les temps partiels). Tous les salariés (intermittents, intérimaires à l'exception des saisonniers) ont donc vocation à bénéficier de l'aide à l'activité partielle quelles que soient leur ancienneté, la nature de leur contrat (CDI, CDD) et leur durée de travail (temps plein ou temps partiel).
- **Comment faire la demande d'activité partielle (chômage partiel) ? 16/03/20**
 - La demande est réalisée en ligne via le portail dédié : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>
 - Le site étant saturé, il est annoncé un délai de 30 jours pour pouvoir faire la demande.
 - Voir : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/le-ministère-du-travail-donne-30-jours-aux-entreprises-pour-declarer-leur>
 - Démarches :
 - Ma première connexion : création d'un compte d'accès pour chaque agence, indiquer une adresse mail dédiée exemple : Activitepartielle.covid19@nom de domaine du cabinet.fr comme adresse de référence.
 - Réception d'un identifiant et d'un mot de passe
 - Dépôt du dossier de demande de placement en activité partielle auprès de la Direccte :
 - joindre l'argumentaire de la Direction justifiant le placement en activité partielle ;
 - joindre le procès-verbal de la réunion du C.S.E ;
 - indiquer le nombre de personnes concernées et leur durée du travail.
 - Réception d'un mail de confirmation : indiquant que l'instruction de la demande d'autorisation préalable est en cours. La date de dépôt du dossier déclenchera la prise en charge.
 - Réception de la décision : par mail, la Direccte envoie une décision d'acceptation, de refus ou d'invalidation. "
- **Dans quel délai faut-il faire la demande ? 16/03/20**
 - Le Ministère du travail, dans un communiqué de presse du 16 mars, a annoncé que les entreprises avaient 30 jours pour faire la demande, avec effet rétroactif. Voir : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/le-ministère-du-travail-donne-30-jours-aux-entreprises-pour-declarer-leur>
- **Quel est le délai de traitement des dossiers ? 16/03/20**
 - Pour faire face à l'épidémie du coronavirus, il est prévu que la demande puisse être déposée dans un « délai raisonnable » après le début de la période demandée. Ces demandes seront traitées prioritairement afin de réduire le délai effectif d'instruction (48 h). Compte tenu de l'afflux des demandes le ministère a précisé le 16 mars que le délai pourrait s'allonger de quelques jours. Voir : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/coronavirus-et-monde-du-travail>

- **Que contient la demande d'activité partielle (chômage partiel) ? 15/03/20**
 - La demande, accompagnée, le cas échéant, de l'avis du CSE , doit contenir les éléments suivants : le(s) motif(s) justifiant le recours à l'activité partielle, la période prévisible de réduction d'activité, le nombre de salariés concernés ainsi que, pour chacun d'entre eux, la durée du travail habituellement accomplie, le procès-verbal de consultation du CSE (un projet de décret prévoit un délai de 2 mois pour l'envoyer).

- **Quelle est la situation du salarié en activité partielle (chômage partiel) ? 15/03/20**
 - Les salariés en activité partielle (chômage partiel) perçoivent pour chaque heure chômée, dans la limite de la durée légale, une indemnité d'un montant équivalent à 70 % de leur rémunération horaire brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés (100 % de la rémunération horaire nette en cas de formation durant les heures chômées). Dans tous les cas, l'employeur doit assurer au minimum le versement du Smic net. Attention, certaines conventions collectives peuvent prévoir une indemnisation plus favorable.

- **Lorsqu'un accord prévoit une indemnisation plus favorable que le Code du travail, reste-t-elle exonérée de cotisations sociales ? 17/03/20**
 - Oui. Dans le cas d'une majoration de l'indemnité d'activité partielle dans le cadre d'un accord de branche, d'entreprise ou d'une décision unilatérale d'entreprise et selon les dispositions de l'article L.5122-4, ce régime social reste applicable à l'indemnité versée au salarié (Doc. technique DGEFP août 2013, fiche n° 6.3.).

- **Quelle est la compensation financière dont bénéficie l'employeur ? 15/03/20**
 - En l'état actuel des textes (de nouvelles mesures sont attendues), l'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire de :
 - 7,74 € pour les entreprises de 1 à 250 salariés ; le ministère du Travail a annoncé lundi 9 mars qu'elle serait portée à 8,04 €, pour atteindre le niveau du Smic horaire net ;
 - 7,23 € pour les entreprises de plus de 250 salariés.
 - Voir : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/le-ministère-du-travail-donne-30-jours-aux-entreprises-pour-declarer-leur>
La demande de remboursement est à effectuer sur le site internet dédié : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

- **L'allocation d'activité partielle (chômage partiel) est-elle soumise aux charges sociales ? 15/03/20**
 - L'allocation d'activité partielle (chômage partiel) est exonérée des cotisations de sécurité sociale et cotisations alignées. En matière de CSG/CRDS, elle est considérée comme un revenu de remplacement. L'indemnité d'activité partielle est assujettie à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,50 %. Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (après application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels).

- **Les heures supplémentaires doivent-elles être indemnisées dans le cadre de l'activité partielle ? 17/03/20**
 - Les heures supplémentaires ne sont pas indemnisées au titre de l'activité partielle. L'employeur ne reçoit aucune aide de l'Etat et il n'a pas non plus à verser de rémunération au salarié (Cass. soc., 11 oct. 2005, no 03-41.617).

- **L'employeur doit-il imposer la prise des congés payés avant le mettre en oeuvre l'activité partielle ? 17/03/20**
 - La prise des congés payés n'est pas un préalable obligatoire pour la mise en œuvre de l'activité partielle. Selon le ministère du travail, l'employeur peut modifier les dates des congés payés déjà posés au titre des circonstances exceptionnelles, mais ne peut pas imposer leur prise. En revanche, la prise des congés payés est possible si l'employeur et le salarié sont d'accord.
- **Les salariés sont inquiets car les mesures barrières sont difficilement applicables (pénurie de gel hydroalcoolique), et préfèrent ne pas travailler ni se déplacer. Ce motif sera-t-il suffisant pour permettre l'application de l'activité partielle ? 17/03/20**
 - L'activité partielle doit être justifiée par une baisse d'activité, la fermeture de l'établissement. A défaut, la Direccte pourrait refuser l'activité partielle.
- **Les salariés intérimaires peuvent-ils être placés en activité partielle ? 17/03/20**
 - Aujourd'hui seuls les salariés intérimaires en contrat de mission interrompus en raison de la mise en activité partielle des salariés du client, peuvent aussi être placés en activité partielle. Des assouplissements ont été demandés.
- **Les salariés en arrêt maladie peuvent-ils être placés en activité partielle ? 18/03/20**
 - NON. Les salariés déjà en arrêt maladie ne peuvent pas être placés en activité partielle. Ils pourront l'être à l'issue de l'arrêt maladie."
- **L'employeur peut-il recourir simultanément à l'activité partielle, le télétravail, et en même temps avoir des salariés en arrêt maladie ? 18/03/20**
 - OUI. Mais il faut veiller à l'articulation de ces différents dispositifs. Le télétravail s'il est possible est à privilégier. Si l'entreprise a une baisse d'activité, elle peut faire une demande d'activité partielle, pour une fermeture de l'entreprise ou d'un service, ou une réduction d'horaire. Donc cela a un caractère collectif; toutefois, le code du travail indique qu'en cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement (C. trav., art. L. 5122-1). Si des salariés sont en arrêt maladie, ils ne sont pas dans le dispositif d'activité partielle.
- **Quel montant doit être versé au salarié placé en activité partielle ? 19/03/20**
 - 70 % du salaire horaire brut servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (soit environ 84 % du salaire net). L'indemnisation s'élève à 100 % du salaire horaire net lorsque le salarié est en formation.
Il faut aussi vérifier la convention collective qui peut prévoir une meilleure indemnisation.
En tout état de cause, la rémunération mensuelle doit être égale au Smic net. L'employeur peut donc être amené à verser une indemnité différentielle pour atteindre cette rémunération minimale mensuelle garantie.
Pour en savoir plus consultez la note activité partielle procédure d'inscription (si on pouvait faire un lien ce serait bien)"
- **Tous les salariés sont-ils éligibles à la rémunération mensuelle minimale garantie ? 19/03/20**
 - NON. Art. L. 3232-1: Sont exclus les salariés à temps partiel, les travailleurs temporaires et les apprentis, les employés de maison, les salariés des entreprises de gardiennage, les VRP (il nous semble que si le contrat fixe une durée du travail ils devraient en bénéficier), ainsi que les assistantes maternelles.
- **Peut-on rompre la période d'essai d'un salarié dont l'entreprise passe en activité partielle ? 19/03/20**

- NON. La finalité de la période d'essai est, pour l'employeur, d'évaluer les compétences du salarié dans son travail. Bien que la rupture ne doit pas être formellement motivée, il faut être en mesure, dans l'éventualité d'un contentieux, de justifier de l'insuffisance des compétences du salarié. Le recours à l'activité partielle n'est donc pas un motif de rupture de la période d'essai.
- **Activité partielle (chômage partiel) Si après une demande d'activité partielle, la baisse d'activité est encore plus significative dans la période déclarée, peut-on réduire encore plus le nombre d'heures de travail ? 19/03/20**
 - OUI. On peut compléter la demande initiale.

Indemnisation maladie

- **Comment est indemnisé un salarié atteint du coronavirus ? 15/03/20**
 - Le salarié atteint par le coronavirus doit se faire prescrire un arrêt de travail. Il perçoit alors des indemnités journalières de sécurité sociale dans les conditions de droit commun. Le cas échéant, l'employeur complète le salaire, en application de la loi et de la convention collective (comme dans le cas d'une maladie "classique").
- **Si un salarié doit garder son enfant en raison de la fermeture de la crèche ou de l'école, quelle indemnisation est prévue ? 15/03/20**
 - L'assurance maladie a mis au point un système d'indemnisation. Il est indiqué sur le site servicepublic.fr que dans ce cas, le parent concerné contacte son employeur et envisage avec lui les modalités de télétravail qui pourraient être mises en place. Si aucun aménagement de ses conditions de travail ne peut lui permettre de rester chez lui pour garder son enfant, c'est l'employeur qui doit, via la page employeur du site ameli.fr, déclarer l'arrêt de travail de son salarié (le parent n'a pas besoin d'entrer en contact avec sa caisse d'assurance maladie). Un téléservice est mis en place : « declare.ameli.fr ». Il faut remplir plusieurs conditions pour être indemnisé dans ce cadre (voir FAQ suivante). <https://www.ameli.fr/assure/actualites/covid-19-des-arrets-de-travail-simplifies-pour-les-salaries-contraints-de-garder-leurs-enfants>
- **Quelles sont les conditions à remplir pour bénéficier d'une indemnisation pour garder les enfants en raison de la fermeture de l'école ou de la crèche ? 15/03/20**
 - Pour bénéficier d'un arrêt de travail pendant la fermeture de l'établissement, le salarié doit remplir certaines conditions : l'enfant doit avoir moins de 16 ans au début de l'arrêt; il doit être scolarisé dans un établissement fermé; un seul parent peut avoir un arrêt de travail (il faut une déclaration sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à le demander); l'entreprise ne doit pas pouvoir mettre le salarié en télétravail (l'arrêt doit être la seule solution possible sur cette période). <https://declare.ameli.fr/>
- **Si le télétravail est potentiellement possible mais que le salarié gardant ses enfants n'est pas disponible pour télétravailler, peut-il bénéficier d'un arrêt maladie? 16/03/20**
 - Oui. Si le télétravail n'est pas possible et que le salarié n'a pas de solutions de garde pour ses enfants de moins de 16 ans, il peut demander un arrêt de travail indemnisé, sans délai de carence, et valable le temps que durera la fermeture de la structure d'accueil de l'enfant. Il s'agit d'un arrêt maladie qui ne nécessite pas d'aller chez le médecin pour obtenir un certificat. Ce congé est fractionnable. L'employeur ne peut refuser cet arrêt

- **Où se procurer le modèle de déclaration sur l'honneur pour les parents en arrêt maladie pour garder leurs enfants (fermeture crèches et écoles) ? 15/03/20**
 - Un exemple de déclaration sur l'honneur à remplir par le parent est disponible dans le document questions réponses du ministère <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

- **Quel est le montant de l'indemnisation en cas d'arrêt de travail pour garder les enfants ? 15/03/20**
 - Une fois que l'employeur a fait la déclaration sur le site ameli.fr, le salarié perçoit les indemnités journalières de sécurité sociale. Le cas échéant, le salarié bénéficie du complément de salaire de son employeur.

- **L'indemnisation du salarié en arrêt de travail pour garder un enfant, ou en état de confinement, est-elle soumise à un délai de carence et/ou une condition d'ancienneté ? 16/03/20**
 - Il est prévu par les textes une indemnisation spécifique, sans délai de carence. Mais la condition d'ancienneté prévue pour le maintien de salaire légal n'a pas été supprimée. Donc cette condition d'ancienneté pour le maintien légal s'applique (Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 - Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 - Covid 19 version du 9 mars 2020 « 19 questions-réponses pour les entreprises et les salariés »)

- **Le mandataire social assimilé salarié est-il indemnisé pour garder un enfant ? 16/03/20**
 - Oui. Comme les salariés.
La réponse est incertaine pour ceux qui ne se versent pas de rémunération et qui ne sont donc pas affiliés au régime général de sécurité sociale."

- **Un travailleur indépendant peut-il bénéficier d'un arrêt de travail pour garder les enfants ? 15/03/20**
 - Oui, le travailleur non salarié (travailleur indépendant ou exploitant agricole) doit déclarer son arrêt sur le site ameli.fr
Le numéro de SIRET à déclarer est celui de l'indépendant et non celui de l'établissement. <https://www.ameli.fr/assure/actualites/covid-19-des-arrets-de-travail-simplifies-pour-les-salaries-contraints-de-garder-leurs-enfants>

- **Le travailleur indépendant doit-il fournir des justificatifs particuliers pour le calcul des indemnités journalières ? 19/03/20**
 - NON. Cela est fait automatiquement par l'assurance maladie.

- **Comment se calcule l'indemnisation du travailleur indépendant qui bénéficie d'un arrêt de travail pour garder les enfants ? 16/03/20**
 - Pour les TI en arrêt maladie devant garder leurs enfants, la caisse leur calcule un arrêt maladie selon les modalités habituelles (en fonction des revenus des 3 dernières années) - informations fournies par la Direction de la sécurité sociale.

- **Quand la convention collective prévoit un complément de salaire par l'employeur, en cas de maladie, le salarié en arrêt de travail pour garder les enfants, ou pour isolement, en bénéficie-t-il ? 15/03/20**
 - Dans la mesure où le salarié bénéficie d'un arrêt de travail, il semblerait logique de considérer que le maintien de salaire prévu par la convention s'applique. Le Ministère du travail confirme cette position : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

- **Les parents d'un enfant de moins de 16 ans peuvent-ils se partager l'arrêt de travail ? 17/03/20**
 - Oui. Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement. Un seul parent à la fois peut se voir délivrer un arrêt de travail : <https://www.ameli.fr/assure/actualites/covid-19-des-arrets-de-travail-simplifies-pour-les-salaries-contraints-de-garder-leurs-enfants>

- **Les professions libérales peuvent-elles bénéficier de l'indemnisation maladie pour la garde de leurs enfants ? 19/03/20**
 - Pour les professionnels de santé , il nous a été indiqué qu'ils doivent contacter le 0811707133, un téléconseiller de Service Médical de l'Assurance Maladie vérifiera avec eux la situation de prise en charge, la durée de l'interruption d'activité ainsi que les conditions de prise en charge. Il se mettra ensuite directement en lien avec leur caisse primaire qui pourra déclencher le paiement des indemnités journalières (112€ par jour).
Pour les autres professions libérales nous n'avons pas d'information similaire."

- **Les salariés en arrêt maladie peuvent-ils être placés en activité partielle ? 18/03/20**
 - NON. Les salariés déjà en arrêt maladie ne peuvent pas être placés en activité partielle. Ils pourront l'être à l'issue de leur arrêt maladie.

- **Les conjoints collaborateurs peuvent-ils bénéficier de l'indemnisation maladie pour la garde de leurs enfants ? 19/03/20**
 - OUI. Le travailleur indépendant doit déclarer que son conjoint collaborateur assume la garde des enfants (de moins de 16 ans), et le conjoint collaborateur bénéficiera d'une indemnité journalière calculée selon les modalités de droit commun (sans délai de carence).

Charges sociales

- **Quelle est la mesure spécifique pour l'échéance de paiement de charges sociales au 16 mars 2020 ? 15/03/20**
 - Toutes les entreprises qui le souhaitent pourront reporter sans justification, sans formalité et sans pénalité, le paiement des cotisations. Aussi, tous les employeurs ayant une date d'échéance Urssaf au 15 du mois, pourront reporter tout ou partie du paiement des cotisations salariales et patronales dont l'échéance est au 15 mars 2020 (reportée au 16 du fait que le 15 est un dimanche). Ces cotisations sont d'ores et déjà reportées de trois mois, dans l'attente de mesures à venir. Aucune pénalité ne sera appliquée.
Voir : <https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/mesures-exceptionnelles-pour-les.html>
- **Les employeurs peuvent-ils bénéficier-elles d'un report des charges sociales ? 15/03/20**
 - Les entreprises peuvent demander à bénéficier d'un échelonnement de paiements des cotisations sociales et d'une remise exceptionnelle des majorations et pénalités de retard sur les périodes ciblées.
Voir : <https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/mesures-exceptionnelles-pour-les.html>
- **Quelles sont les mesures concernant les travailleurs indépendants ? 15/03/20**
 - Les travailleurs indépendants peuvent demander une anticipation de la régularisation annuelle afin d'obtenir un recalcul des cotisations cohérent avec la santé de l'entreprise et d'obtenir un nouvel échéancier de paiement des cotisations provisionnelles.
 - Voir : <https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/autres-actualites/epidemie-de-coronavirus.html>
- **De quelles mesures les travailleurs indépendants peuvent-ils bénéficier en matière de cotisations sociales ? 15/03/20**
 - L'échéance mensuelle du 20 mars ne sera pas prélevée, le montant de cette échéance sera lissé sur les échéances à venir (avril à décembre). En complément de cette mesure, le travailleur indépendant peut solliciter des délais de paiement, un ajustement de l'échéancier de cotisations pour tenir compte d'ores et déjà d'une baisse de revenu, en réestimant le revenu sans attendre la déclaration annuelle et de l'intervention de l'action sociale pour la prise en charge partielle ou totale des cotisations ou pour l'attribution d'une aide financière exceptionnelle.
Voir : <https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/autres-actualites/epidemie-de-coronavirus.html>
- **Comment peut-t-on suspendre le paiement des cotisations sociales des entreprises utilisant le TESE ? 17/03/20**
 - Lorsque cela était possible les prélèvements du 15 mars (période d'emploi de janvier) ont été bloqués. A défaut, les employeurs pourront contester le prélèvement à la banque et l'Urssaf fera des reports ou délais sans pénalités sur leur demande par mail. Pour les chèques, les employeurs peuvent ne pas les adresser ou faire des demandes par mail et l'Urssaf fera des reports ou délais sans pénalités.
Voir : <https://www.letese.urssaf.fr/portail/accueil/s-informer-sur-offre-de-service/actualites/le-reseau-des-urssaf-mobilise-po.html> "

- **Des mesures sont-elles prévues par les caisses de MSA ? 17/03/20**
 - Oui.
Voir : https://www.msa.fr/lfy/employeur/coronavirus-demarches?p_p_id=56_INSTANCE_H3mmn0PUslSA&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=1&_56_INSTANCE_H3mmn0PUslSA_read_more=2
- **Comment peuvent faire les employeurs qui utilisent le Tese ? 17/03/20**
 - Des mesures sont également prévues pour les employeurs utilisant le Tese.
Voir : <https://www.letese.urssaf.fr/portail/accueil/s-informer-sur-offre-de-service/actualites/le-reseau-des-urssaf-mobilise-po.html>
- **Le report des cotisations s'applique-t-il également aux cotisations de retraite complémentaire ? 17/03/20**
 - Oui.
Voir notamment : <http://www.dsn-info.fr/actualites.htm# covid19-retraite>
- **La DSN peut-elle être reportée au même titre que le paiement des cotisations ? 17/03/20**
 - Non. Même si le paiement des cotisations peut être reporté, la DSN doit être réalisée.
- **Le report des cotisations sociales s'applique-t-il au précompte des cotisations salariales ? 17/03/20**
 - Oui. Il s'applique aussi bien aux cotisations salariales qu'aux cotisations patronales.
Voir : <https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/mesures-exceptionnelles-pour-les.html>

Conditions de travail

- **Comment est mis en place le télétravail ? 15/03/20**
 - Le télétravail est mis en place :
 - soit dans le cadre d'un accord collectif,
 - soit dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur (après avis du CSE, s'il existe).
 - En l'absence de charte ou d'accord collectif, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen. En cas de circonstances exceptionnelles (épidémie), le télétravail peut être mis en place unilatéralement par l'employeur."
- **L'employeur peut-il imposer le télétravail au salarié au motif de l'épidémie de coronavirus ? 15/03/20**
 - Oui, il s'agit d'une circonstance exceptionnelle.
- **Le télétravail est-il obligatoire ? 17/03/20**
 - Lorsque le télétravail est possible, il doit être mis en œuvre.
- **Que faire si le télétravail n'est pas possible ? 17/03/20**
 - Si le télétravail n'est pas possible, les salariés sont autorisés à se rendre à leur travail. Pour cela, ils doivent être munis d'une attestation de déplacement dérogatoire (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R55781>) et du justificatif de l'employeur.
L'employeur doit prendre toutes les mesures d'adaptation nécessaires (distanciation, rotation des équipes, annulation des déplacements, etc.). Voir : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/coronavirus-et-monde-du-travail>
- **A quelles conditions le salarié peut-il exercer un droit de retrait ? 18/03/20**
 - Cf document question réponse du ministère du travail du 9 mars 2020. Le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie. "En application des articles L. 4131-1 et suivants du code du travail, un travailleur peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il doit alerter l'employeur de cette situation. Il s'agit d'un droit individuel et subjectif. Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le code du travail et les recommandations nationales (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>) visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.
- **Quelles sont les incidences du droit de retrait sur le salaire ? 18/03/20**
 - Si l'exercice du droit de retrait est légitime, pas de retenue sur salaire. A contrario, si l'exercice de ce droit est abusif, l'employeur n'est pas tenu de payer le salarié et le cas échéant il peut le sanctionner (sous le contrôle du juge).

Fermeture des entreprises

- **Les sociétés du bâtiment doivent-elles fermer ? 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.fnpt.fr/coronavirus-et-entreprises-de-tp>
- **Quel est la liste des commerces devant fermer ? 17/03/2020**
 - La liste des commerces qui doivent ouvrir est indiquée dans un arrêté du ministère de la santé qui prévoit les commerces pouvant ouvrir. Tous les autres doivent obligatoirement fermer.
 - 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 -
<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2020/3/15/SSAS2007753A/jo/texte>
- **Les opticiens doivent-ils fermer ? 17/03/2020**
 - Jusqu'au 16 mars 2020 les opticiens n'étaient pas prévus dans la liste des établissements pouvant ouvrir. Ils ont reçu l'autorisation à compter du 17 mars. 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 -
<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2020/3/15/SSAS2007753A/jo/texte>
- **Les garagistes doivent ils fermer leur établissement ? 17/03/2020**
 - Les garagistes figurent dans la liste des entreprises pouvant ouvrir. 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 -
<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2020/3/15/SSAS2007753A/jo/texte>
- **Les commerces peuvent-ils continuer leur service de retraits de commande en magasin ? 17/03/2020**
 - L'arrêté prévoit la possibilité pour les commerces de continuer leur service de retrait de commandes.
 - 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 -
<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2020/3/15/SSAS2007753A/jo/texte>
- **Le cabinet d'expertise comptable doit-il fermer ? 17/03/2020**
 - Il n'est pas prévu que les cabinets d'expertise-comptable doivent fermer.
- **Les commerces en dehors des centres commerciaux doivent ils fermer ? 17/03/2020**
 - Tous les commerces qui ne figurent pas dans la liste doivent fermer qu'ils soient ou non dans un centre commercial.
 - 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 -
<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2020/3/15/SSAS2007753A/jo/texte>

Fiscal

- **L'entreprise, impactée par l'épidémie Coronavirus, rencontre des difficultés de paiement de ses impôts. Est-il possible de demander des délais de paiement ? 19/03/2020**
 - Oui. Selon l'administration, les entreprises (ou leur expert-comptable s'ils interviennent pour son client), peuvent demander à leur service des impôts des entreprises le report sans pénalité du règlement de leurs prochaines échéances d'impôts directs (acompte d'impôt sur les sociétés, taxe sur les salaires...). Un formulaire est à leur disposition à cet effet.
 - https://www.impots.gouv.fr/portail/files/media/1_metier/2_professionnel/EV/4_difficultes/440_situation_difficile/formulaire_fiscal_simplifie_delai_ou_remise_coronavirus.pdf
- **En tant qu'entrepreneur, je paye des acomptes de prélèvement à la source. Est-il possible de demander un report d'imposition ? 19/03/2020**
 - Le taux et le montant des acomptes de prélèvement à la source des travailleurs indépendants peuvent faire l'objet d'une modulation à tout moment. Par ailleurs, il est possible de reporter le paiement des acomptes de PAS sur les revenus professionnels d'un mois sur l'autre jusqu'à trois fois si les acomptes sont mensuels, ou d'un trimestre sur l'autre si les acomptes sont trimestriels. Toutes ces démarches sont accessibles via l'espace particulier sur [impots.gouv.fr](https://www.impots.gouv.fr), rubrique « Gérer mon prélèvement à la source ». Selon l'administration, toute intervention avant le 22 du mois sera prise en compte pour le mois suivant.
 - https://www.impots.gouv.fr/portail/files/media/1_metier/2_professionnel/EV/4_difficultes/440_situation_difficile/formulaire_fiscal_simplifie_delai_ou_remise_coronavirus.pdf
- **Est-il possible d'obtenir une remise ou totale ou partielle des impositions ? 15/03/2020**
 - Si l'entreprise ne conteste pas le bien-fondé de son imposition mais a des difficultés à payer, elle peut demander la remise de tout ou partie de la somme due. Toutefois, l'administration précise que toute demande liée à des difficultés de paiement sera examinée d'abord sous l'angle de l'octroi d'un délai de paiement. En effet, les remises d'impôt sont réservées aux contribuables les plus démunis qui se trouvent dans l'impossibilité absolue de régulariser leur situation même avec des délais de paiement.
 - La demande est adressée :
 - auprès des services des entreprises. Un formulaire est mis à la disposition des entreprises à cet effet.
 - est appréciée en fonction de la situation de chaque contribuable.
- **Les entreprises peuvent-elles demander à reporter le paiement de leurs impôts locaux ? 15/03/2020**
 - Selon l'administration, les entreprises qui disposent d'un contrat de mensualisation pour le paiement de leur CFE ou de leur taxe foncière ont la possibilité de suspendre le paiement sur [impots.gouv.fr](https://www.impots.gouv.fr) ou en contactant leur Centre prélèvement service. Le montant restant sera prélevé au solde sans pénalité.