



Coronavirus : ce que vous devez absolument savoir en tant qu'indépendant ou dirigeant d'entreprise

Rédaction mise à jour au 20 avril 2020



EDITIONS
FRANCIS LEFEBVRE

Tous droits réservés.

« Il est interdit de reproduire intégralement ou partiellement sur quelque support que ce soit le présent ouvrage (art. L122-4 et L122-5 du Code de la propriété intellectuelle) sans l'autorisation de l'éditeur. »

EDITIONS FRANCIS LEFEBVRE
42, rue de Villiers - 92300 LEVALLOIS

© Editions Francis Lefebvre

Les auteurs, la rédaction et la maison d'éditions veillent à la fiabilité des informations lesquelles ne sauraient toutefois engager leur responsabilité.

Photo : ©iStockphoto.com

Rédaction mise à jour le 20 avril 2020
Première édition - E01P1

FRCOVIDS-E01P1

Table des matières

Introduction	1
1. Mesures sociales	2
1.1. Dispositif du chômage partiel réaménagé	2
1.1.1. Indemnisation des salariés par l'employeur	3
1.1.2. Allocation d'activité partielle versée à l'employeur	9
1.1.3. Dépôt de la demande d'allocation	12
1.2. Gestion de la prise de congés et de jours de repos	12
1.2.1. Imposer des congés	13
1.2.2. Imposer des jours de repos	13
1.3. Augmenter la durée du travail	14
1.3.1. Déroger à la durée du travail	14
1.3.2. Déroger au repos du dimanche	15
1.4. Report des entretiens professionnels et prolongation des contrats en alternance	16
1.4.1. Report de l'entretien professionnel tous les six ans	16
1.4.2. Prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation	17
1.5. Élections et réunions du CSE	17
1.5.1. Suspension du processus des élections	18
1.5.2. Réunions du CSE par visioconférence, conférence téléphonique et messagerie instantanée	19
1.6. Report du versement de la participation et de l'intéressement	21
1.7. Versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat en 2020	22
1.7.1. Suppression de la nécessité d'un accord d'intéressement	22
1.7.2. Salariés bénéficiaires de la prime	22
1.7.3. Date limite de versement en 2020	22
1.7.4. Montant maximal de la prime	22
1.7.5. Nouveau critère de modulation de son montant	23
1.8. Services de santé au travail : leurs missions en entreprise adaptées	23
1.8.1. Prévenir la propagation du COVID-19 en entreprise	23
1.8.2. Report des visites médicales périodiques et arrêts de travail prescrits par le médecin du travail	24
1.9. Report du scrutin d'audience syndicale dans les TPE, du mandat des membres des CPRI et des conseillers prud'hommes	27

2. Mesures fiscales	29
2.1. Un report des prochaines échéances d'impôts directs ou une remise	29
2.1.1. Une demande de report des impôts indirects	29
2.1.2. Un report de trois mois sans pénalités	30
2.1.3. Et pour la TVA ?	30
2.1.4. Une remise	31
2.2. Un remboursement anticipé des créances d'IS et des crédits de TVA	32
2.2.1. Le remboursement accéléré des crédits d'impôt sur les sociétés	32
2.2.2. Les remboursements de crédit de TVA	32
2.3. Report des déclarations fiscales	33
2.3.1. Déclaration de résultats	33
2.3.2. Déclaration de revenus	33
2.4. Octroi de plans de règlement échelonné	34
2.4.1. Des délais de paiement	34
2.4.2. Qui peut saisir la CCSF ?	34
2.4.3. Un règlement échelonné des dettes	34
2.4.4. Conditions de recevabilité de la saisine	34
2.4.5. Constitution d'un dossier	35
2.5. Une modulation ou un report des acomptes de PAS	35
2.5.1. Une modulation	35
2.5.2. Un report	35
2.5.3. Une suppression temporaire d'acompte	36
2.6. Contrôles fiscaux	36
2.6.1. Un arrêt temporaire des contrôles	36
2.6.2. Une suspension des délais de prescription	36
2.6.3. Conséquence sur les délais qui encadrent les procédures de contrôle	37
3. Mesures en droit des affaires	38
3.1. Report ou non-paiement de certaines factures	38
3.1.1. Critères à remplir pour bénéficier de ces mesures	38
3.1.2. Factures d'eau, de gaz et d'électricité	39
3.1.3. Loyers professionnels ou commerciaux	40
3.2. Tenue des assemblées malgré le confinement	40
3.2.1. Entités concernées	40
3.2.2. Période d'application	40
3.2.3. Droit de communication	41
3.2.4. Tenue à huis clos des assemblées	41
3.2.5. Réunion des organes collégiaux	42

3.3.	Les règles des marchés publics aménagées	42
3.3.1.	Procédure de passation en cours	43
3.3.2.	Prolongation des contrats arrivés à terme	43
3.3.3.	Avances	43
3.3.4.	Difficultés d'exécution du marché	44
4.	Mesures relatives aux aides financières	45
4.1.	Fonds de solidarité : une aide de 1 500 € pour les entreprises	45
4.1.1.	Une aide de 1 500 € maximum	45
4.1.2.	Comment l'obtenir ?	45
4.1.3.	Conditions d'application	45
4.1.4.	Une aide reconduite pour le mois d'avril avec quelques changements	46
4.1.5.	Montant de l'aide et traitement fiscal	47
4.1.6.	Une aide complémentaire de 2 000 €, portée à 5 000 €	47
4.2.	Mise en place d'une aide pour les indépendants	48
4.2.1.	Qui est concerné ?	48
4.2.2.	Comment faire la demande ?	48
4.2.3.	Et ensuite ?	49
4.3.	Une aide jusqu'à 1 250 € pour les artisans et les commerçants	49
4.4.	Report des cotisations sociales payables auprès de l'Urssaf	49
4.5.	Des prêts garantis par l'État pour soutenir la trésorerie des entreprises	50
4.5.1.	Entreprises concernées	50
4.5.2.	Caractéristiques des prêts	51
4.5.3.	Montant maximal pouvant être emprunté par une même entreprise	51
4.5.4.	Procédure à suivre pour les petites entreprises	51
4.6.	Médiation du crédit pour le rééchelonnement des crédits bancaires	52
4.6.1.	Fonctionnement	52
4.6.2.	Comment en bénéficier ?	52

Introduction

La crise du COVID-19 s'est installée.

Elle a incité le gouvernement à prendre des mesures drastiques et inédites pour faire face à la crise sanitaire que la France connaît.

Ces mesures ont un impact important sur la vie des entreprises. Pour certaines, elles conduisent à un arrêt pur et simple des activités. Pour d'autres, elles entraînent un ralentissement, plus ou moins important, des activités économiques.

Le présent dossier a un but simple : fournir à l'employeur et/ou au chef d'entreprise, en une seule fois, l'ensemble des informations dont il a besoin pour faire face à cette crise.

Les informations qui y sont reprises se basent sur celles qui ont été diffusées ces derniers jours par le gouvernement, et sont donc une présentation des principales mesures sociales, fiscales, économiques et financières.

Ces informations seront mises à jour chaque fois que nécessaire.

1. Mesures sociales

Afin de donner les moyens aux entreprises de réorganiser leurs activités et de limiter, voire éviter, les licenciements pour préserver l'emploi, les mesures sociales exceptionnelles prises par le gouvernement par voie d'ordonnances, décrets et arrêtés d'application :

- adaptent le recours au chômage partiel ;
- facilitent la gestion des congés, des repos et des durées maximales du travail, la tenue des entretiens professionnels et la tenue des réunions des institutions représentatives du personnel ;
- suspendent le processus des élections du CSE en cours ;
- reportent la date limite de versement des primes d'intéressement et de participation ainsi que la date limite de paiement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat et modifient certaines de ces modalités ;
- reportent les visites médicales périodiques des salariés et autorisent le médecin du travail à procéder à des tests de dépistage du virus et à prescrire des arrêts de travail pour cause d'infection ou de suspicion d'infection COVID-19.
- reportent le scrutin d'audience syndicale dans les TPE, le mandat des membres des CPRI et des conseillers prud'hommes.

1.1. Dispositif du chômage partiel réaménagé

Le dispositif d'activité partielle, appelé aussi de chômage partiel, est réaménagé pour les demandes adressées depuis le 01.03.2020 par les entreprises rencontrant de sérieuses difficultés économiques.

L'employeur est autorisé à placer tout ou partie de ses salariés en activité partielle si l'entreprise subit une réduction de sa durée habituelle de travail ou une fermeture, totale ou partielle, temporaire causée par les circonstances exceptionnelles de crise sanitaire due à l'épidémie de coronavirus (C. trav. art. R 5122-1 ; décret 2020-325 du 25.03.2020, JO du 26.03 et ord. 2020-346 du 27.03.2020, JO du 28.03.2020).

Concrètement, l'employeur peut demander une allocation d'activité partielle pour un ou plusieurs salariés dans l'impossibilité de travailler, si l'entreprise est concernée par les arrêtés prévoyant sa fermeture, si elle est confrontée à une baisse d'activité ou à des difficultés d'approvisionnement ou si elle ne peut pas mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé et de la sécurité de ses salariés (télétravail, gestes-barrière, gel hydroalcoolique, gants, équipements de protection adaptés, distanciation sociale, nettoyage et désinfection des locaux de travail, etc.).

1.1.1. Indemnisation des salariés par l'employeur

Versement d'une indemnité d'activité partielle. Pendant la période d'activité partielle, l'employeur verse au salarié, à l'échéance habituelle de la paie, une indemnité d'au moins 70 % de sa rémunération antérieure brute (celle servant de base pour calculer l'indemnité de congés payés), soit environ 84 % de son salaire net. Cette indemnité est au minimum de 8,03 € (SMIC horaire net) par heure chômée (C. trav. art. R 5122-18).

Mention sur le bulletin de paie. Il doit être mentionné sur le bulletin de paie du salarié en chômage partiel :

- le nombre d'heures indemnisées ;
- le taux appliqué pour calculer l'indemnité (taux horaire de rémunération brute) ;
- les sommes versées pour la période de chômage partiel (C. trav. art. R 3243-1).

Exonération des cotisations sociales, mais pas de CSG-CRDS. L'indemnité d'activité partielle versée au salarié, qui est un revenu de remplacement, est exonérée de cotisations et contributions de Sécurité sociale, mais est soumise à la CSG (au taux de 6,20 %) et à la CRDS (taux de 0,50 %) au taux global de 6,70 %, après abattement de 1,75 % (ord. 2020-346, art. 11).

Indemnité complémentaire. L'employeur peut indemniser le salarié au-delà de 70 % de son salaire brut par exemple si un accord collectif le prévoit ou s'il le décide. S'il verse au salarié une indemnité supérieure à 70 % de son salaire antérieur, le surplus reste à sa charge. Les indemnités complémentaires versées par l'employeur pour maintenir ou compléter la rémunération du salarié sont exonérées de cotisations sociales, mais sont soumises à la CSG au taux de 6,20 % et CRDS au taux de 0,50 % (ord. 2020-346, art. 11).

En revanche, les salaires qui rémunèrent une période d'activité, comme les périodes de télétravail, les congés payés ou les jours de RTT, restent soumis à cotisations et contributions sociales selon le régime des revenus d'activité.

Salariés au forfait annuel. Les salariés au forfait annuel en jours et en heures peuvent désormais être placés en activité partielle en cas de réduction de l'horaire de travail, et non plus seulement en cas de fermeture totale de l'entreprise (C. trav. art. R 5122-19). Pour ces salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité d'activité partielle versées par l'employeur et l'allocation d'activité partielle perçue par l'employeur sont calculées en convertissant en heures le nombre d'heures, de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés par le salarié selon les modalités suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 h non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 h non travaillées.

Les jours de congés payés et les jours de repos pris au cours de la période de réduction ou de suspension de l'activité ainsi que les jours fériés non travaillés correspondant à des jours ouvrés sont également convertis en heures selon les mêmes modalités que les heures, jours ou demi-journées ouvrés non travaillés. Ces heures converties doivent être déduites du nombre d'heures non travaillées prises en compte pour calculer l'indemnité et l'allocation d'activité partielle (ord. 2020-346, art. 8 et décret 2020-435 du 16.04.2020, art. 1, 1°, JO du 17.04.2020).

ATTENTION ! Pour les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle dues au titre des salariés au forfait annuel en heures ou en jours, le nombre d'heures donnant lieu à versement de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle ne peut excéder la durée légale du temps de travail (35 heures par semaine pour un temps complet) au titre de la période d'activité partielle.

Ces dispositions s'appliquent pour les demandes d'indemnisation d'activité partielle adressées par l'employeur à l'Agence de services et de paiement (ASP) au titre du placement en activité partielle de salariés depuis le 12.03.2020 jusqu'au 31.12.2020

Salariés à temps partiel. Le salarié à temps partiel placé en activité partielle doit percevoir une indemnité qui ne peut pas être inférieure au taux horaire du SMIC, soit 8,03 € net par heure chômée. Cependant, si le taux horaire de rémunération d'un salarié à temps partiel est inférieur au taux horaire du SMIC, le taux horaire de son indemnité d'activité partielle est égal à son taux horaire de rémunération (ord. 2020-346, art. 3).

Cadres dirigeants. Les cadres dirigeants de l'entreprise peuvent être placés en activité partielle mais uniquement s'ils subissent une perte de rémunération en raison de la fermeture temporaire de leur établissement ou d'une partie de l'établissement (Ord. 2020-428 du 15.04.2020, art. 6, 3°, JO du 16.04). Les cadres dirigeants ne peuvent pas être mis en chômage partiel en raison d'une réduction de l'horaire de travail dans l'établissement.

Rappel. Ont 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 (C. trav. art. L 3111-2).

Cas particuliers de salariés. Pour les demandes d'indemnisation d'activité partielle adressées par l'employeur à l'Agence de services et de paiement (ASP) au titre du placement en activité partielle de salariés jusqu'au 31.12.2020 les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle sont les suivantes pour :

- **le salarié employé dans le cadre d'un régime d'équivalence** (par exemple, dans le transport routier de marchandises, le commerce de détail alimentaire, les services de l'automobile, les pharmacies d'officine, etc.) est indemnisé au titre de l'activité partielle sur la base des heures d'équivalence travaillées et rémunérées, et non sur la base de la durée légale du travail (ord. 2020-346, art. 1) ;

- **l'apprenti et le salarié en contrat de professionnalisation** en activité partielle dont la rémunération est inférieure au Smic doivent percevoir une indemnité horaire égale au pourcentage du SMIC qui leur est applicable (en fonction de leur âge et de leur ancienneté), au titre des dispositions du Code du travail et des dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise. Le Smic horaire net de 8,03 € ne leur est pas applicable (ord. 2020-346, art. 4) ; pour les apprentis et salariés en contrat de professionnalisation rémunérés au Smic ou plus, l'indemnité d'activité partielle est calculée à hauteur de 70 % de leur rémunération brute antérieure sans que le taux horaire ne puisse être inférieur à 8,03 € par heure chômée (ord. 2020-346, art. 4 et ord. 2020-428, art. 6, 1°) ;
- **le salarié en formation pendant la période d'activité partielle**, dont l'employeur a accepté sa formation après le 28.03.2020, perçoit 70 % de son salaire brut, soit 84 % de son salaire net (et non plus 100 % de sa rémunération nette) (ord. 2020-346, art. 5) ;
- **le salarié protégé**. L'activité partielle s'impose au salarié protégé (membre du CSE, délégué syndical, ...), sans besoin d'obtenir son accord, dès lors que le chômage partiel concerne tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché le salarié protégé (ord. 2020-346, art. 6) ;
- **les salariés VRP** qui ne sont pas soumis à l'aménagement du temps de travail applicable dans l'entreprise (non soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail), l'indemnité d'activité partielle versées par l'employeur au VRP et l'allocation d'activité partielle perçue par l'employeur sont calculées selon les modalités suivantes :
 - 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 par le VRP au cours des 12 derniers mois civils (ou à la moyenne de tous les mois civils travaillés si le VRP a travaillé moins de 12 mois) précédant le 1^{er} jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement ;

À NOTER. Sont exclus de l'assiette de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle les sommes représentatives de frais professionnels et les éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont versés pour l'année. Si la rémunération mensuelle du VRP servant de base au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle comprend une fraction correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés, cette fraction doit être déduite pour la détermination de l'assiette de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle, sans préjudice du paiement par l'employeur de l'indemnité de congés payés.

- le montant horaire (taux horaire de 70 % de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 Smic horaire) servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation est déterminé ainsi : montant de la rémunération mensuelle de référence/durée légale du temps de travail ;

- la perte de rémunération indemnisable au cours de la période d'activité partielle correspond à : rémunération mensuelle de référence – rémunération mensuelle effectivement perçue par le VRP au cours de cette période ;
 - le nombre d'heures non travaillées indemnissables correspond, dans la limite de la durée légale du travail, à la perte de rémunération divisée par le montant horaire (ord. 2020-346, art. 8 et décret 2020-435 du 16.04.2020, art. 1,3° et 3) ;
- **les travailleurs à domicile rémunéré à la tâche.** Les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle sont les suivantes :
 - 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 par le travailleur à domicile au cours des 12 derniers mois civils (ou à la moyenne de tous les mois civils travaillés si la première fourniture de travail au travailleur à domicile est intervenue il y a moins de 12 mois) précédant le 1^{er} jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement ;

À NOTER. Sont exclus de l'assiette de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle les frais d'atelier (loyer, chauffage et éclairage du local de travail, force motrice, et amortissement normal des moyens de production) les frais accessoires (C. trav. art. L 7422-11), les heures supplémentaires (et leurs majorations, C. trav. art. L 7422-9) ainsi que les sommes représentatives de frais professionnels et les éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont versés pour l'année. Si la rémunération mensuelle du travailleur à domicile inclut une fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés, cette fraction doit être déduite pour la détermination de l'assiette permettant le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle, sans préjudice du paiement par l'employeur de l'indemnité de congés payés.

- le montant horaire (taux horaire de 70 % de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 Smic horaire) servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation correspond au taux horaire du salaire fixé par accord collectif de travail ou par l'autorité administrative au niveau régional selon la profession (C. trav. art. L 7422-6 à L 7422-8) ou, s'il est plus favorable, le taux horaire du salaire appliqué par l'employeur ;
- la perte de rémunération indemnisable au cours de la période d'activité partielle correspond à : rémunération mensuelle de référence – rémunération mensuelle effectivement perçue par le travailleur à domicile au cours de cette période ;
- le nombre d'heures non travaillées indemnissables correspond, dans la limite de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée stipulée au contrat de travail, à la perte de rémunération divisée par le montant horaire (décret 2020-435, art. 1, 4°) ;

ATTENTION ! Le bénéfice de ces modalités de calcul de l'indemnité d'activité partielle n'est pas cumulable avec le versement au travailleur à domicile de l'allocation complémentaire prévue à l'article R 3232-8 du Code du travail (décret 2020-435 du 16.04.2020, art. 1,4° et 3) ;

- **les artistes du spectacle** (C. trav. art L 7121-1 et ss), les mannequins (C. trav. art. L 7123-2 à L 123-4 et L 7123-6) **et les salariés privés d'emploi relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle** (C. trav. art. L 5424-20), le nombre d'heures non travaillées retenu pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond :
 - à 7 heures par cachet contractuellement programmé, mais non réalisé en raison d'une annulation liée à l'épidémie de COVID-19 ;
 - dans la limite de 7 heures par jour de travail pour les salariés auxquels le cachet n'est pas applicable (décret 2020-435, art. 1, 6°).
- **les journalistes pigistes en collaboration régulière** (C. trav. art. L 7112-1) qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail et qui ont bénéficié au minimum de 3 bulletins mensuels de pige sur les 12 mois civils précédant la date du placement en activité partielle, dont 2 dans les 4 mois précédant cette même date, ou qui ont collaboré à la dernière parution dans le cas d'une publication trimestrielle, les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle sont les suivantes :
 - 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 par le pigiste au titre des piges réalisées au cours des 12 mois civils (ou de la totalité des piges des mois civils travaillés si le pigiste a travaillé moins de 12 mois) précédant le 1^{er} jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement ;

À NOTER. Sont exclus de l'assiette de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle les sommes représentatives de frais professionnels et les éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont versés pour l'année. Si la rémunération mensuelle du pigiste servant de base au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle comprend une fraction correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés, cette fraction doit être déduite pour la détermination de l'assiette de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle, sans préjudice du paiement par l'employeur de l'indemnité de congés payés.

- un coefficient de référence est déterminé en divisant le montant de la rémunération mensuelle de référence par le salaire minimum mensuel de rédacteur du barème applicable dans l'entreprise ou dans la forme de presse considérée au titre de la même période de référence ou, à défaut, par le Smic. Ce coefficient de référence ne peut être supérieur à 1 ;
- le montant horaire (taux horaire de 70 % de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 Smic horaire) servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation est déterminé en divisant le montant de la rémunération mensuelle de référence par la durée légale du temps de travail à laquelle est appliquée, s'il y a lieu, le coefficient de référence ;

- la perte de rémunération indemnisable au cours de la période d'activité partielle correspond à : rémunération mensuelle de référence – rémunération mensuelle effectivement perçue par le pigiste au cours de cette période ;
 - le nombre d'heures non travaillées indemnissables correspond, dans la limite de la durée légale du travail, à la perte de rémunération divisée par le montant horaire après application, s'il y a lieu, du coefficient de référence (décret 2020-435, art 1, 5°).
- le personnel navigant des entreprises d'aviation civile dont la durée du travail est organisée sous la forme d'alternance de jours d'activité et de jours d'inactivité ; le nombre d'heures indemnissables donnant lieu au versement de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle est calculé par la différence entre le nombre de jours d'inactivité constatés et le nombre de jours d'inactivité garantis au titre de la période considérée. Le nombre de jours d'inactivité obtenu est converti en heures selon la règle suivante : chaque jour d'inactivité au-delà du nombre de jours d'inactivité garantis correspond à 8,75 heures chômées, dans la limite de la durée légale du temps de travail (35 heures par semaine pour un temps complet) sur la période considérée (décret 2020-435 art. 1, 2°).

Pour les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle dues au titre des VRP, des travailleurs à domicile, des artistes du spectacle, des mannequins et des salariés de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle, des pigistes et du personnel navigant, le nombre d'heures donnant lieu à versement de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle ne peut excéder la durée légale du temps de travail (35 heures par semaine pour un temps complet) au titre de la période d'activité partielle.

- **les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variables** ou versés selon une périodicité non mensuelle (p.ex. salariés au forfait annuel en heures ou en jours, VRP, travailleurs à domicile, ...) : le salaire de référence qui sert à calculer l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle prend en compte également la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois civils (ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils) précédant le 1^{er} jour de placement en activité partielle de l'entreprise ;

À NOTER. Sont exclus de l'assiette de calcul les frais professionnels et les éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont versés pour l'année. Si la rémunération inclut une fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés, cette fraction est déduite pour la détermination de l'assiette permettant le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle, sans préjudice du paiement par l'employeur de l'indemnité de congés payés (décret 2020-435 du 16.04.2020, art. 2 et 3) ;

- **les salariés portés titulaires d'un CDI** peuvent être placés en activité partielle au cours des périodes sans prestation à une entreprise cliente. Les modalités de calcul de leur indemnité d'activité partielle au titre de ces périodes seront définies par décret (ord. 2020-428, art. 6, 4°) ;

- **les salariés des entreprises de travail temporaire** placés en chômage partiel bénéficient de l'allocation complémentaire garantie dans le cadre de la rémunération mensuelle minimale (RMM = Smic net). Si en raison de la réduction de l'horaire de travail au-dessous de la durée légale hebdomadaire, le salarié a perçu au cours d'un mois, à titre de salaire et d'indemnité d'activité partielle, une somme totale inférieure à la RMM, il lui est versé une allocation complémentaire égale à la différence entre la RMM et la somme qu'il a effectivement perçue (C. trav. art. L 3232-5). Ainsi, les intérimaires bénéficient d'une allocation complémentaire d'au moins 8,03 € par heure qui est prise en charge au titre de l'allocation d'activité partielle (ord. 2020-428, art. 6, 5°).

BON À SAVOIR. D'une façon générale, sont exclus de l'assiette de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle les sommes représentatives de frais professionnels et les éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année. Lorsque la rémunération inclut une fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés, cette fraction doit être déduite pour la détermination de l'assiette permettant le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle, sans préjudice du paiement par l'employeur de l'indemnité de congés payés (décret 2020-435, art. 3).

Entreprises étrangères. Le dispositif de l'activité partielle bénéficie aux entreprises étrangères n'ayant pas d'établissement en France et qui emploient au moins un salarié effectuant son activité sur le territoire national. Le bénéfice de ce dispositif est réservé aux seules entreprises relevant du régime français de Sécurité sociale et de l'assurance-chômage (ord. 2020-346, art. 9).

1.1.2. Allocation d'activité partielle versée à l'employeur

1 607 heures annuelles indemnisables. Pour compenser l'indemnité versée au salarié placé en chômage partiel, l'employeur perçoit de l'État (Unédic) une allocation d'activité partielle attribuée dans la limite d'un contingent annuel d'heures indemnisables fixé à 1 607 heures par salarié et par année civile jusqu'au 31.12.2020, au lieu de 1 000 heures par salarié et par an (arrêté du 31.03.2020, JO du 03.04.2020).

Heures chômées indemnisables. Les heures chômées ouvrant droit à une indemnisation au titre du chômage partiel sont les heures effectivement non travaillées sur la période considérée (semaine ou mois) dans la limite de la durée légale du travail (35 h/semaine ou 151,67 h/mois) ou si elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée précisée au contrat de travail (par exemple contrat de travail de 22 h/mois) sur la période considérée. Ne sont pas indemnisables les heures supplémentaires, même si elles sont chômées (C. trav. art. R 5122-11, al. 1).

À NOTER. Le télétravail, les congés payés et les RTT ne sont pas pris en charge par le dispositif d'activité partielle. L'employeur doit rémunérer normalement ses salariés pendant ces périodes à sa seule charge.

Taux de l'allocation. Pour une demande d'indemnisation déposée depuis le 01.03.2020, quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'allocation d'activité partielle qui est versée à l'employeur par l'État/Unédic est égale au moins au SMIC horaire net, soit à 8,03 €/h chômée et plafonnée à 70 % de la rémunération horaire brute du salarié, dans la limite de 4,5 SMIC horaires, soit à 31,98 € brut/h chômée. Le reste à charge pour l'entreprise est égal à 0 pour ses salariés rémunérés moins de 4,5 fois le SMIC horaire brut (C. trav. art. R 5122-12 et D 5122-13).

Si l'entreprise verse au salarié une indemnité supérieure à 70 % de son salaire antérieur, le surplus reste à sa charge.

Modalité de calcul de l'allocation. Pour calculer le montant de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié et de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur, le taux horaire de rémunération brute de chacun des salariés concernés est utilisé comme base de calcul.

Trois cas de figure

1. Si le salarié gagne moins de 4,5 SMIC de rémunération brute par heure, un coefficient de 70 % est appliqué au taux horaire de la rémunération brute du salarié. Si le salarié gagne moins de 11,43 € de rémunération brute par heure, le taux appliqué est automatiquement porté à 8,03 €, il ne peut pas être inférieur pour respecter le SMIC horaire net.

Ce taux de 70 % de la rémunération brute par heure ou le taux plancher de 8,03 € est multiplié par le nombre d'heures chômées. Le montant de l'indemnité versée par l'employeur au salarié et le montant de l'allocation versée à l'employeur par l'État/Unédic correspondent à ce résultat.

2. Si le taux horaire habituel de rémunération du salarié est inférieur au SMIC, l'allocation versée par l'État/Unédic sera proportionnelle à l'indemnité versée aux salariés afin d'éviter l'enrichissement sans cause des employeurs.

3. Si le salarié gagne plus de 4,5 SMIC de rémunération brute par heure, le montant de l'indemnité versée par l'employeur au salarié est supérieur au montant de l'allocation versée par l'État/Unédic à l'employeur.

Calcul de l'indemnité versée par l'employeur au salarié : un coefficient de 70 % est appliqué au taux horaire de la rémunération brute par heure du salarié, puis ce taux est multiplié par le nombre d'heures chômées. Le résultat correspond au montant de l'indemnité que l'employeur doit verser au salarié.

Calcul de l'allocation versée par l'État/Unédic à l'employeur : le nombre d'heures chômées est multiplié par un montant fixe de 31,98 €, qui correspond au plafond du dispositif, fixé à 4,5 SMIC. Le montant de l'allocation versée par l'État/Unédic à l'employeur correspond à ce résultat.

La différence entre le montant de l'indemnité versée au salarié et le montant de l'allocation versée à l'employeur constitue donc le reste à charge pour ce dernier.

Exemple 1

Un salarié gagne 10,15 € brut par heure (1 SMIC brut) pour un contrat de 42 h/semaine. L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant trois semaines. 70 % de 10,15 € est égal à 7,10 €, ce qui devrait constituer le montant horaire de l'allocation d'activité partielle. Cependant, ce montant étant inférieur au plancher de 8,03 €, le montant horaire de l'allocation versée à l'employeur sera de 8,03 €.

L'activité partielle prend en compte le volume horaire non travaillé dans la limite de 35 h/semaine. 7 h/semaine (42 - 35 = 7) ne seront donc pas comptabilisées pour le calcul de l'allocation si le salarié chôme complètement.

L'employeur recevra de l'État/Unedic une allocation de : $8,03 \text{ €} \times 35 \text{ h} \times 3 = 843,15 \text{ €}$.

L'employeur devra verser au salarié une indemnité équivalente. Elle ne sera pas soumise à CSG-CRDS sinon elle serait inférieure au minimum de 8,03 € net par heure chômée à verser au salarié. L'employeur n'aura aucun reste à charge.

Exemple 2

Un salarié gagne 30,45 € brut par heure (3 SMIC bruts) pour un contrat de 20 h/semaine. L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant 1 semaine. 70 % de 30,45 € est égal à 21,31 €.

L'activité partielle prend en compte le volume horaire non travaillé dans la limite de 35 h/semaine ou du volume horaire contractuel. 20 heures seront donc comptabilisées pour le calcul de l'allocation d'activité partielle.

L'employeur recevra de l'État une allocation de : $21,31 \text{ €} \times 20 \text{ h} = 426,20 \text{ €}$.

L'employeur devra verser au salarié une indemnité équivalente qui sera soumise à CSG-CRDS (au taux global de 6,70 %). L'employeur n'aura aucun reste à charge.

Exemple 3

Un salarié gagne 50,75 € brut par heure (5 SMIC bruts) pour un contrat de 35 h/semaine. L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant deux semaines. 70 % de 50,75 € est égal à 35,52 €.

Ce montant horaire étant supérieur au plafond de 31,98 € (représentant 70 % de 4,5 SMIC horaires bruts, le maximum du remboursement à l'employeur), l'activité partielle prend en compte le volume horaire non travaillé dans la limite de 35 h/semaine ou du volume horaire contractuel. 70 heures seront donc comptabilisées pour le calcul de l'allocation d'activité partielle.

L'employeur recevra de l'État une allocation de : $31,98 \text{ €} \times 35 \text{ h} \times 2 = 2\,238,60 \text{ €}$.

L'employeur devra verser au salarié une indemnité de : $35,52 \text{ €} \times 35 \text{ h} \times 2 = 2\,486,40 \text{ €}$. Cette indemnité sera soumise à CSG-CRDS (au taux global de 6,70 %). Il restera à la charge de l'employeur : $2\,486,40 \text{ €} - 2\,238,60 \text{ €} = 247,80 \text{ €}$.

BON À SAVOIR. Un simulateur permet aux entreprises de calculer les montants estimatifs d'allocation d'activité partielle auxquels elles peuvent avoir droit dans le cadre du nouveau dispositif d'activité partielle mis en place dans le contexte de l'épidémie de COVID-19 et d'obtenir une estimation du montant qui reste à leur charge. Ce simulateur ne prend pas en compte les cas particuliers (VRP, personnel navigant, ...). Il est disponible sur le site du ministère du Travail à l'adresse suivante : <http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/>.

1.1.3. Dépôt de la demande d'allocation

L'employeur a jusqu'à 30 jours à compter du jour où il a placé ses salariés en activité partielle pour déposer sa demande en ligne, avec effet rétroactif, sur le site dédié <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>. Elle est traitée par la Direccte sous deux jours, au lieu de 15 (ce nouveau délai de deux jours est applicable jusqu'au 31.12.2020). L'absence de réponse sous 48 h vaut acceptation de la Direccte (ord. 2020-386 du 01.04.2020, art. 7, JO du 02.04.2020).

Par exemple, si l'employeur a placé un ou plusieurs salariés en activité partielle le 15.05.2020, il a jusqu'au 15.06.2020 pour déposer sa demande d'indemnisation.

Important. Les employeurs qui ont eu recours au chômage partiel depuis le début de la crise sanitaire, soit depuis début mars 2020 ont jusqu'au 30.04.2020 pour présenter leur demande du dispositif, le délai de 30 jours ne leur est pas opposable (ministère du Travail, www.travail-emploi.gouv.fr – « Dispositif exceptionnel d'activité partielle » – Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses, mise à jour du 09.04.2020).

L'autorisation d'activité partielle peut être accordée à l'employeur pour une durée maximale de 12 mois (au lieu de 6) (C. trav. art. R 5122-3, R 5122-4 et R 5122-9).

Par exemple, si l'employeur a demandé l'autorisation d'activité partielle le 30.03.2020, cette autorisation peut lui être accordée jusqu'au 30.03.2021.

Versement de l'allocation. L'allocation est versée à l'employeur par l'Agence de service et de paiement (ASP), dans un délai moyen de 12 jours (<https://travail-emploi.gouv.fr>, fiche « Activité partielle »).

Avis du CSE. En principe, la demande d'activité partielle doit être accompagnée de l'avis du comité social et économique (CSE), si l'entreprise en a un, qui doit le rendre avant le recours à l'activité partielle. Mais exceptionnellement, l'avis du CSE peut intervenir après le placement des salariés en activité partielle et être adressé à l'administration dans un délai de deux mois à compter de la demande d'activité partielle (C. trav. art. R 5122-2).

Bon à savoir. La consultation du CSE sur la demande d'autorisation d'activité partielle faite par l'employeur ne concerne que les entreprises d'au moins 50 salariés (ministère du Travail, www.travail-emploi.gouv.fr – Dispositif exceptionnel d'activité partielle – Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses, mise à jour du 10.04.2020).

1.2. Gestion de la prise de congés et de jours de repos

En cas d'une baisse d'activité ou de fermeture de l'entreprise ou pour éviter ou limiter le recours au chômage partiel, l'employeur peut imposer à ses salariés la prise de congés payés et de jours de repos **jusqu'au 31.12.2020**, sous certaines conditions et par dérogation aux dispositions du Code du travail et à celles des accords collectifs applicables dans l'entreprise (ord. 2020-323 du 25.03.2020, JO du 26.03.2020).

1.2.1. Imposer des congés

Imposer six jours de CP. L'employeur peut imposer à ses salariés de prendre des jours de congés payés (CP) qu'ils ont acquis, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils doivent normalement être pris, ou modifier les dates de prise de CP que les salariés ont déjà posés, dans la limite de six jours ouvrables de congé (soit une semaine de CP) et à condition de prévenir les salariés concernés au moins un jour franc à l'avance (ord. 2020-323, art. 1).

BON À SAVOIR. Les CP pouvant être imposés ou modifiés concernent le solde de CP annuels restant à prendre (acquis du 01.06.2019 au 31.05.2020 ou lors de la période d'acquisition fixée par accord collectif) et les jours du congé annuel que vos salariés doivent prendre dans la prochaine période de prise des CP (qui est fixée au moins du 01.05.2020 au 31.10.2020).

Obligation : négocier un accord d'entreprise. Pour imposer la prise de CP ou modifier des dates de CP posés dans la limite de six jours ouvrables, l'employeur doit, au préalable, négocier un accord d'entreprise ou appliquer un accord collectif de branche le prévoyant. Dans cet accord collectif (ou dans un avenant à l'accord d'entreprise déjà négocié dans l'entreprise), l'employeur peut prévoir de fractionner les CP (le congé principal de 24 jours et la cinquième semaine) sans l'accord du salarié et, si deux salariés de l'entreprise sont mariés ou pacsés, il peut fixer les dates des CP sans leur accorder un congé simultané, de façon à ce que l'un d'eux travaille en cas de nécessité ou si l'un des deux a épuisé ses CP.

ATTENTION ! Les jours de CP ne peuvent pas être imposés ou modifiés au-delà du 31.12.2020.

1.2.2. Imposer des jours de repos

Jours de RTT et forfait jours. Si l'intérêt de l'entreprise le justifie en raison des difficultés économiques liées à l'épidémie, l'employeur peut imposer, sans besoin de négocier un accord collectif, la prise de jours de RTT et des jours conventionnels de repos (normalement posés au choix du salarié) à des dates que l'employeur détermine ou modifier les dates de prise de ces jours de repos, sans l'accord du salarié. Il doit en informer les salariés au moins un jour franc à l'avance.

L'employeur peut aussi décider, dans les mêmes conditions, de la prise de jours de repos prévus par une convention de forfait, à des dates qu'il fixe, ou de modifier les dates de prise de jours de repos prévus par une convention de forfait, sans l'accord du salarié concerné.

Par exemple, pour une entreprise qui accorde les cinq semaines de congés payés légaux et qui a conclu avec un salarié une convention de forfait sur la base de 218 jours, le nombre de jours de repos pour l'année 2020 s'élève à 228 (366 jours moins 104 samedis et dimanches, moins 9 jours fériés tombant un jour travaillé et moins 25 jours de congés payés) - 218 = 10 jours. L'employeur peut fixer seul des dates de pose de ces 10 jours de repos jusqu'au 31.12.2020.

ATTENTION ! Les jours de repos ne peuvent être imposés ou modifiés après le 31.12.2020 (ord. 2020-323, art. 2 et 3).

Jours de compte épargne temps (CET). Dans les mêmes conditions, l'employeur peut également imposer à un salarié d'utiliser son CET pour prendre des jours de repos jusqu'au 31.12.2020, à des dates que l'employeur fixe et à condition de le prévenir au moins un jour franc à l'avance (ord. 2020-323, art. 4).

Par exemple, pour un salarié qui a déjà placé sur son CET 15 jours de CP et 10 jours de RTT, l'employeur peut lui imposer d'en utiliser 10 au maximum d'ici au 31.12.2020.

Imposer 10 jours de repos au total. Au total, l'employeur ne peut pas imposer au salarié de prendre plus de 10 jours de repos (jours de RTT + jours de CET) (ord. 2020-323, art. 5).

Information simultanée du CSE. L'employeur qui impose à ses salariés la prise de congé (après négociation d'un accord collectif), de jours de RTT, de jours de repos conventionnels ou de jours de CET ou modifie la date de prise de ces jours de congé et de repos doit en informer le CSE, s'il existe, sans délai et par tout moyen.

L'avis du CSE peut être rendu dans le délai d'un mois à partir de cette information et donc intervenir après que l'employeur a imposé ou modifié la date de prise de jours de congé et de repos. Ainsi, l'employeur n'a pas, à titre exceptionnel, l'obligation d'informer et consulter préalablement le CSE pour mettre en œuvre sa décision.

1.3. Augmenter la durée du travail

Les entreprises faisant partie d'un secteur d'activité indispensable à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique peuvent déroger aux durées maximales du travail et au repos du dimanche jusqu'au 31.12.2020, notamment en cas de hausse exceptionnelle et temporaire de leur activité.

1.3.1. Déroger à la durée du travail

Entreprises des secteurs nécessaires. Si l'entreprise fait partie d'un secteur d'activités particulièrement nécessaire à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale et qu'elle est confrontée à une hausse exceptionnelle et temporaire de son activité en raison de l'impact de l'épidémie, l'employeur peut déroger, **jusqu'au 31.12.2020**, aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire du travail prévues par le Code du travail et ses accords collectifs applicables, pour augmenter la durée de travail dans l'entreprise, donc pouvoir faire travailler plus ses salariés (ord. 2020-323, art. 6).

Secteurs d'activités concernés. Les secteurs d'activité concernés par ces dérogations seront fixés par un décret à paraître. Ils pourraient être notamment les suivants : l'énergie, les transports, la logistique, l'agroalimentaire, la grande distribution, l'agriculture, les télécommunications et la santé.

Quelles dérogations ? Jusqu'au 31.12.2020, l'employeur peut :

- porter jusqu'à 12 h/jour la durée quotidienne maximale de travail, au lieu de 10 h ;
- porter jusqu'à 12 h la durée quotidienne maximale de travail de nuit, au lieu de 8 h, à condition d'attribuer au salarié un repos compensateur d'une durée au moins égale à celle du dépassement de la durée de 8 h ;
- réduire jusqu'à 9 h consécutives la durée du repos quotidien, contre 11 h, à condition d'attribuer au salarié un repos compensateur égal à la durée de repos dont le salarié n'a pu bénéficier ;
- porter jusqu'à 60 h/semaine la durée hebdomadaire maximale de travail, au lieu de 48 h ;
- porter jusqu'à 48 h/semaine la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives (ou sur une période de 12 mois pour les exploitations de production agricole), au lieu de 44 h (ou 46 h maximum par accord collectif) ;
- porter jusqu'à 44 h/semaine la durée hebdomadaire de travail de nuit calculée sur une période de 12 semaines consécutives, au lieu de 40 h.

Par exemple : faire travailler des salariés 48 heures par semaine (et non plus 44 heures) en moyenne sur 12 semaines consécutives ou, de façon exceptionnelle, les faire travailler jusqu'à 60 heures par semaine, en respectant les temps de repos légaux et en majorant les heures supplémentaires.

Mise en place. La durée maximale de travail ou la durée minimale de repos que l'employeur peut appliquer dans l'entreprise sera définie par un prochain décret selon son secteur d'activité.

Information simultanée du CSE. L'employeur qui utilise une de ces dérogations à la durée du travail doit en informer, sans délai et par tout moyen, le CSE, s'il existe. L'avis du CSE peut être rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information et intervenir après que l'employeur ait mis en place la dérogation. L'employeur doit également en informer, sans délai et par tout moyen, le directeur de sa Direccte.

1.3.2. Déroger au repos du dimanche

Donner le repos hebdomadaire par roulement. Si l'entreprise fait partie d'un des secteurs d'activités nécessaires fixés ci-dessus, l'employeur peut, **jusqu'au 31.12.2020**, ne pas donner à ses salariés le repos hebdomadaire le dimanche (C. trav. art. L 3132-3) et leur accorder le repos hebdomadaire par roulement. Il peut donc faire travailler ses salariés le dimanche et leur donner le repos hebdomadaire un autre jour de la semaine.

Cette dérogation au repos dominical s'applique également aux entreprises (prestataires ou sous-traitants) qui assurent pour le compte des entreprises des secteurs nécessaires des prestations essentielles pour accomplir leur activité principale (ord. 2020-323 du 25.03.2020, art. 7 et décret en attente).

BON À SAVOIR. Cette dérogation au repos dominical s'applique dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin (par dérogation au C. trav. art. L 3134-2 à L 3134-12).

Information simultanée du CSE. L'employeur qui met en place la dérogation au repos dominical doit en informer, sans délai et par tout moyen, le CSE, s'il existe. L'avis du CSE peut être rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information et intervenir après que l'employeur a mis en place la dérogation.

1.4. Report des entretiens professionnels et prolongation des contrats en alternance

1.4.1. Report de l'entretien professionnel tous les six ans

Report jusqu'au 31.12.2020. L'entretien professionnel récapitulatif à organiser tous les six ans et consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié (notamment en termes de qualifications et d'emploi), qui devait être réalisé par l'employeur avant le 07.03.2020 pour les salariés présents dans l'entreprise depuis le 07.03.2014 et au cours de l'année 2020 pour les salariés embauchés depuis 2014, est reporté jusqu'au 31.12.2020. Cet entretien permet de dresser un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Ainsi, l'employeur a, jusqu'au 31.12.2020, pour s'assurer que le salarié a suivi une formation non obligatoire tous les six ans, ou pour justifier qu'il a bénéficié d'au moins deux des trois actions d'évolution suivantes : une formation, l'acquisition d'éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience (VAE) et/ou une progression salariale ou professionnelle (C. trav. art. L 6315-1).

Suspension de l'abondement correctif jusqu'au 31.12.2020. L'application de l'abondement correctif (appelé aussi abondement-sanction) de 3 000 € que les employeurs d'au moins 50 salariés doivent verser sur le compte personnel de formation (CPF) du salarié n'ayant pas bénéficié des entretiens professionnels sur son évolution professionnelle tous les deux et six ans ainsi que des actions d'évolution décrites ci-dessus est suspendu depuis le 12.03.2020 et jusqu'au 31.12.2020 (ord. 2020-387 du 01.04.2020, art. 1, JO du 02.04.2020 ; C. trav. art. L 6323-13).

1.4.2. Prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation

Jusqu'au terme du cycle de formation. Les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation qui prennent fin entre 12.03.2020 et le 31.07.2020, alors que l'apprenti ou le bénéficiaire du contrat de professionnalisation n'a pas fini son cycle de formation à cause des reports ou annulations de sessions de formation ou d'examens dues à la propagation de l'épidémie COVID-19, peuvent être prolongés, par un avenant au contrat de travail, **jusqu'à la fin du cycle de formation** poursuivi pour couvrir la totalité du cycle (ord. 2020-387 du 01.04.2020, art. 3, JO du 02.04.2020 04 et ord. 2020-428 du 15.04.2020, art. 7, JO du 16.04).

BON À SAVOIR. L'apprenti peut demander, s'il n'a pas été engagé par un employeur, à débiter un cycle de formation en apprentissage dans la limite d'une durée de 6 mois pour les apprentis dont le cycle de formation est en cours au 12.03.2020 (dérogation au C. trav. art. L 6222-12-1). La durée initiale de 3 mois a donc été prolongée 3 mois.

Avenants de prolongation. Les dispositions du Code du travail concernant la durée des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, la durée des formations en CFA et des actions de professionnalisation et l'âge maximal de l'apprenti ou du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ne sont pas applicables aux avenants de prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation s'achevant 12.03.2020 et le 31.07.2020.

Contrats s'achevant au 01.09.2020. Les dispositions du Code du travail concernant les durées de formation en CFA et les actions de professionnalisation (C. trav. art. L 6211-2 et 6325-13) ne sont pas applicables aux contrats d'apprentissage et aux contrats de professionnalisation en cours au 12.03.2020 dont la fin d'exécution est prévue avant le 01.09.2020.

Contrats en cours au 12.03.2020. Pour les contrats d'apprentissage conclus depuis le 01.01.2019, la formation pratique de l'apprenti chez l'employeur et sa formation en CFA ne peuvent en principe débiter de plus de 3 mois après le début d'exécution du contrat (C. trav. art. L 6222-12). Par dérogation, ces dispositions ne sont pas applicables aux contrats d'apprentissage et aux contrats de professionnalisation en cours au 12.03.2020.

1.5. Élections et réunions du CSE

En raison de la crise sanitaire qui oblige au confinement et interdit les rassemblements durant la période de l'état d'urgence sanitaire, les élections professionnelles du CSE en cours dans les entreprises sont suspendues à compter du 12.03.2020 jusqu'à la fin d'une période de trois mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire (date de fin de l'état d'urgence le 24.05.2020), soit jusqu'au 24.08.2020 (hors prolongation de l'état d'urgence).

Le CSE est autorisé à tenir toutes ses réunions par visioconférence ou par conférence téléphonique et, si ces deux solutions sont impossibles, par messagerie instantanée (ord. 2020-389 du 01.04.2020, JO du 02.04.2020).

1.5.1. Suspension du processus des élections

Suspension des élections professionnelles. Si l'employeur a débuté l'organisation de l'élection du CSE avant le 03.04.2020, le processus électoral doit être interrompu. Les élections professionnelles sont suspendues à partir du 12.03.2020 jusqu'au 24.08.2020. Le processus électoral est suspendu à partir de la date la plus tardive à laquelle a eu lieu une opération électorale (par exemple, l'information du personnel sur les élections professionnelles, l'invitation de syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral ou la date du premier tour du scrutin).

Tous les délais imposés pour l'organisation, le déroulement et la proclamation des résultats des élections professionnelles ainsi que les délais de contestation des élections sont également suspendus (C. trav. art. L 2314-4, L 2314-5, L 2314-8, L 2314-29, R 2313-1, R 2313-2, R 2313-4, R 2313-5 et R 2314-3).

Cependant, si la suspension du processus électoral intervient entre le premier tour et le second tour des élections, elle n'a pas d'incidence sur la régularité du premier tour ; ces résultats sont validés.

Et si le premier ou le second tour des élections s'est déroulé entre le 12.03.2020 et le 03.04.2020, la suspension du processus électoral n'a pas d'effet sur la régularité du scrutin qui s'est déroulé. Les résultats sont validés.

Si les élections doivent avoir lieu à partir du 03.04.2020. L'employeur qui a l'obligation d'organiser les élections professionnelles entre le 03.04.2020 et le 24.05.2020 devra engager le processus électoral dans les trois mois suivant la date de fin de l'état d'urgence sanitaire. Ce délai s'applique également à l'employeur qui n'a pas engagé le processus des élections des membres du CSE alors qu'il aurait dû les organiser avant le 03.04.2020.

Par exemple, si les mandats des élus du CSE en cours prennent fin le 30.04.2020, l'employeur devra déclencher le processus des élections professionnelles à partir du 25.05.2020 jusqu'au 24.08.2020 (hors prolongation de l'état d'urgence).

Prolongation des mandats en cours. Les mandats des élus du CSE en cours au 12.03.2020 qui n'ont pas été renouvelés sont prorogés jusqu'à la proclamation des résultats du premier ou du second tour des élections professionnelles.

Protection des élus durant la prorogation. Pendant toute la durée de la prolongation de leur mandat s'applique la protection :

- contre les licenciements d'un membre du CSE (ou CSE interentreprises) ou d'un représentant syndical au CSE (C. trav. art. L 2411-5 et L 2411-10) ;
- contre la rupture du CDD d'un élu du CSE ou d'un représentant syndical du CSE ou d'un candidat aux fonctions d'élu du CSE avant le terme du CDD en raison d'une faute grave ou de l'incapacité médicalement constatée ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler le CDD (C. trav. art. L 2412-3 et L 2412-5) ;

- contre l'interruption ou le non-renouvellement d'une mission de travail temporaire d'un élu du CSE ou d'un représentant syndical du CSE ou d'un candidat aux fonctions d'élu du CSE (C. trav. art. L 2413-1).

BON À SAVOIR. Ces ruptures de contrat de travail/intérim des élus devront être autorisées par l'inspecteur du travail.

Dispense d'élections partielles. En principe, des élections partielles doivent être organisées par l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires du CSE est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres du CSE (C. trav. art. L 2314-10).

Par dérogation, l'employeur est dispensé d'organiser des élections partielles lorsque la fin de la suspension des élections intervient moins de six mois avant le terme des mandats des élus en cours, que le processus électoral ait été engagé ou non avant la suspension.

1.5.2. Réunions du CSE par visioconférence, conférence téléphonique et messagerie instantanée

Recours à la visioconférence. En principe, le recours à la visioconférence pour réunir le CSE et du CSE central est autorisé par accord entre l'employeur et les membres du CSE. En l'absence d'accord, ce recours à la visioconférence est limité à trois réunions par année civile (C. trav. art. L 2315-4 et L 2316-6). Par dérogation, la visioconférence peut être utilisée sans limite pour l'ensemble des réunions du CSE et du CSE central (et des autres instances représentatives du personnel – IRP –, notamment les commissions du CSE, CSE d'établissement, représentants de proximité), après que l'employeur en a informé ses membres.

Conditions. Lorsque le CSE est réuni en visioconférence, le dispositif technique mis en œuvre doit garantir l'identification des membres du CSE et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations. Le dispositif de visioconférence doit permettre la tenue de suspensions de séance (C. trav. art. D 2315-1, al. 1 et 2).

Recours à la conférence téléphonique. Pour les **réunions du CSE et des autres IRP** convoquées durant la **période du 24.03.2020 au 24.05.2020** (sauf prolongation de la période de l'état d'urgence sanitaire), le recours à la conférence téléphonique est autorisé pour l'ensemble des réunions du CSE et des autres IRP après que l'employeur en a informé leurs membres (ord. 2020-389, art. 6, II et décret 2020-419 du 10.04.2020, art. 1, JO du 11.04.2020).

Conditions. Lorsque la réunion du CSE ou de l'IRP est tenue en conférence téléphonique, le dispositif technique mis en œuvre doit garantir l'identification de ses membres, ainsi que leur participation effective en assurant la retransmission continue et simultanée du son des délibérations. La tenue de suspensions de séance doit être possible.

Lorsqu'il est procédé à **un vote à bulletin secret**, le dispositif de vote mis en œuvre doit garantir que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote. Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes (C. trav. art. D 2315-1, al. 3).

Information des membres de l'IRP. Le président du CSE ou de l'IRP doit informer ses membres de la tenue de la réunion en conférence téléphonique. Cette information suit les règles applicables à la convocation des réunions de l'instance.

Déroulement de la réunion. La réunion se déroule selon les étapes suivantes :

- les délibérations ne peuvent avoir lieu que si tous les membres de l'instance ont accès à des moyens techniques garantissant leur identification et la retransmission continue et simultanée du son des délibérations et la tenue de suspension de séance ;
- le vote doit avoir lieu de manière simultanée, donc les participants doivent disposer d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président de l'instance (C. trav. art. D 2315-2).

Recours aux messageries instantanées sous condition. Pour les réunions du CSE et autres IRP convoquées durant **la période du 24.03.2020 au 24.05.2020** (sauf prolongation de la période de l'état d'urgence sanitaire), le recours à la messagerie instantanée (par exemple, Messenger, WhatsApp, ...) est autorisé pour l'ensemble des réunions du CSE et des IRP, après information de leurs membres, **seulement s'il est impossible de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit** (ord. 2020-389, art. 6, III et décret 2020-419 du 10.04.2020, art. 2, JO du 11.04.2020).

Conditions. Lorsque la réunion du CSE ou de l'IRP est tenue par messagerie instantanée, le dispositif technique mis en œuvre doit garantir l'identification de ses membres, ainsi que leur participation effective en assurant la communication instantanée des messages écrits au cours des délibérations. La tenue de suspensions de séance doit être possible.

Lorsqu'il est procédé à **un vote à bulletin secret**, le dispositif de vote mis en œuvre doit garantir que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote. Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes (C. trav. art. D 2315-1, al. 3).

Information des membres de l'IRP. Le président du CSE ou de l'IRP doit informer ses membres de la tenue de la réunion par messagerie instantanée en précisant la date et l'heure de son début ainsi que la date et l'heure de clôture de la délibération. Cette information suit les règles applicables à la convocation des réunions de l'instance.

Déroulement de la réunion. La réunion se déroule selon les étapes suivantes :

- les délibérations ne peuvent avoir lieu que si tous les membres de l'instance ont accès à des moyens techniques garantissant leur identification, leur participation effective via la communication instantanée des messages écrits au cours des délibérations et la tenue de suspension de séance ainsi que l'identité de l'électeur, la sécurité et la confidentialité de son vote en cas de vote à bulletin secret ;
- les débats doivent être clos par un message du président de l'instance, qui ne peut intervenir avant l'heure limite fixée pour la clôture de la délibération ;
- le vote doit avoir lieu de manière simultanée, donc les participants doivent disposer d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président de l'instance ;
- à la fin du délai fixé pour l'expression des votes, le président de l'instance doit adresser les résultats des votes à l'ensemble de ses membres.

ATTENTION ! La visioconférence, la conférence et, si nécessaire, la messagerie instantanée ne sont utilisables que pour les réunions convoquées pendant la période de l'état d'urgence sanitaire, soit du 24.03.2020 au 24.05.2020.

1.6. Report du versement de la participation et de l'intéressement

Si l'entreprise est soumise à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise (obligatoire pour les entreprises de 50 salariés et plus) et/ou qu'elle applique un accord d'intéressement, elle doit, en principe, verser à ses salariés les primes de participation et/ou d'intéressement (calculées sur l'année) avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de votre exercice comptable, soit avant le 01.06.2020 pour un exercice clos le 31.12.2019, sous peine d'un intérêt de retard (C. trav. art. L 3314-9 et L 3324-10).

Report de la date limite du versement. À titre exceptionnel, la date limite de versement en 2020 des primes d'intéressement et de participation aux salariés, calculées au titre du dernier exercice clos, a été reportée (ord. 2020-322 du 25.03.2020, art. 2, JO du 26.03.2020).

Jusqu'au 31.12.2020. Ainsi, l'entreprise a, jusqu'au 31.12.2020, pour verser les primes de participation et d'intéressement à ses salariés, qu'ils choisissent un versement immédiat des primes ou de les placer sur un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERECO ou PERCO) ou sur un compte courant bloqué (le placement des sommes issues de la participation sur un compte courant bloqué géré par l'entreprise reste possible seulement si l'accord de participation a été conclu avant le 23.05.2019, sauf exceptions) (C. trav. art. L 3323-2 et L 3323-3).

Par exemple, l'entreprise peut donc, à titre dérogatoire, verser à ses salariés les primes d'intéressement et de participation jusqu'au 31.12.2020, au lieu du 31.05.2020 lorsque son exercice comptable a été clôturé le 31.12.2019.

1.7. Versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat en 2020

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020 (loi 2019-1446 du 24.12.2019, art. 7, JO du 27.12.2019) permet aux employeurs de verser, à nouveau en 2020, à leurs salariés une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat de 1 000 € maximum, exonérée de charges sociales, sous certaines conditions. Les modalités de versement de la prime sont facilitées (ord. 2020-385 du 01.04.2020, JO du 02.04.2020).

1.7.1. Suppression de la nécessité d'un accord d'intéressement

L'obligation pour l'employeur de conclure ou d'être doté d'un accord d'intéressement pour pouvoir verser la prime exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu aux salariés est supprimée. L'existence d'un accord d'intéressement est donc facultative. Si l'employeur souhaite conclure un accord d'intéressement, cet accord peut être conclu désormais **jusqu'au 31.08.2020** au plus tard (au lieu du 30.06.2020). Sa durée peut être fixée, à titre exceptionnel, entre un an et trois ans.

1.7.2. Salariés bénéficiaires de la prime

La prime exceptionnelle bénéficie aux salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail et aux intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice à la date de versement de cette prime **ou à la date de dépôt auprès de l'administration de l'accord d'entreprise ou de la signature de la décision unilatérale de l'employeur**, fixant le montant de la prime, la modulation de son montant entre les bénéficiaires et le plafond de rémunération y ouvrant droit.

1.7.3. Date limite de versement en 2020

La date limite de versement de la prime exceptionnelle est prolongée de deux mois. Ainsi, la prime qui devait être versée entre le 28.12.2019 et le 30.06.2020 peut être versée désormais **jusqu'au 31.08.2020**.

1.7.4. Montant maximal de la prime

Toutes les entreprises peuvent verser, sans accord d'intéressement, une prime exceptionnelle d'un montant maximal par salarié de 1 000 €, exonérée de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu. Les entreprises qui ont mis en place un accord d'intéressement peuvent verser, jusqu'au 31.08.2020, une prime exonérée d'un montant maximal de **2 000 €**.

1.7.5. Nouveau critère de modulation de son montant

Jusqu'à présent, le montant de la prime pouvait être modulé selon les salariés bénéficiaires en fonction de leur rémunération, de leur niveau de classification, de la durée de leur présence effective les 12 derniers mois ou de la durée de travail prévue par leur contrat de travail, notamment pour les salariés à temps partiel ou non employés toute l'année.

Critère des conditions de travail liées à l'épidémie de COVID-19. Afin de pouvoir récompenser plus spécifiquement les salariés qui ont travaillé pendant l'épidémie de COVID-19, l'accord collectif ou la décision unilatérale de l'employeur mettant en place cette prime peut désormais aussi moduler le montant de la prime selon les salariés bénéficiaires en fonction des conditions de travail liées à l'épidémie de COVID-19.

1.8. Services de santé au travail : leurs missions en entreprise adaptées

Les services de santé au travail (SST) qui ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail (C. trav. art. L 4622-2) participent, pendant la durée de la crise sanitaire, à la lutte contre la propagation du COVID-19.

La médecine du travail peut reporter ses visites médicales ou ses interventions, au profit d'actions de lutte contre la propagation du COVID-19 dans les entreprises. Les médecins du travail sont aussi autorisés à prescrire des arrêts de travail aux salariés infectés, et même à organiser des dépistages (ord. 2020-386 du 01.04.2020, JO du 02.04.2020 et décret 2020-410 du 08.04.2020, JO du 09.04.2020).

1.8.1. Prévenir la propagation du COVID-19 en entreprise

Missions des SST recentrées sur la lutte contre la propagation du COVID-19. Jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au **31.08.2020**, les SST participent à la lutte contre la propagation du COVID-19, notamment en :

- diffusant à l'attention des employeurs et des salariés, des messages de prévention contre le risque de contagion ;
- aidant les entreprises à définir et mettre en œuvre des mesures de prévention contre le risque de contagion ;
- en accompagnant les entreprises qui doivent, en raison de la crise sanitaire, augmenter ou adapter leur activité (ord. 2020-386, art. 1^{er}).

BON À SAVOIR. Le ministère du Travail a établi des fiches pratiques santé-sécurité par secteur d'activité ou par métier pour aider les employeurs à mettre en œuvre des mesures de protection de la santé et de la sécurité de leurs salariés contre le COVID-19 sur les lieux de travail. Ces fiches conseils métiers sont mises en ligne sur le site www.travail-emploi.gouv.fr (sous « Actualités » > « L'actualité du ministère »).

Elles concernent les activités ou métiers suivants : le métier de **chauffeur livreur**, **d'agent de sécurité**, de **plombier-installateur sanitaire**, le **travail dans le dépannage/intervention à domicile**, le **travail dans la blanchisserie industrielle**, le **travail dans la collecte des ordures ménagères**, le **travail en caisse**, le **travail en drive** le **travail en boulangerie**, le **travail dans un garage**, le **travail dans un commerce de détail**, le **travail dans la restauration collective ou la vente à emporter**, le **travail dans l'hôtellerie/femme et valet de chambre**, le **travail sur un chantier de jardins espaces verts**, le **travail en circuit court (Amap – vente à la ferme)**, le **travail saisonnier**, le **travail dans le maraîchage**, les **activités agricoles**, le **travail dans l'élevage**, le **travail filière cheval** et le **travail en abattoir**.

D'autres fiches en cours d'élaboration pour d'autres métiers seront publiées prochainement. Certaines fiches peuvent être actualisées, il faut donc consulter cette page régulièrement.

Report ou aménagement de leurs interventions. Jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au **31.08.2020**, les SST peuvent reporter ou aménager leurs interventions auprès des entreprises, notamment les actions en milieu de travail (à savoir, les études de poste, les procédures d'inaptitude ou la réalisation de fiches d'entreprise) si ces actions ne sont pas en rapport avec l'épidémie de COVID-19 et à condition que le médecin du travail ne décide pas de maintenir sans délai ces interventions qu'il estime indispensables compte tenu de l'urgence ou de la gravité des risques pour la santé des salariés (ord. 2020-386, art. 4).

1.8.2. Report des visites médicales périodiques et arrêts de travail prescrits par le médecin du travail

Report des visites médicales non indispensables. Les visites et examens médicaux qui doivent être réalisés **entre le 12.03.2020 et le 31.08.2020** dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé des salariés peuvent être reportés par le médecin du travail au plus tard jusqu'au **31.12.2020**, sauf s'il estime indispensable de maintenir la visite compte tenu notamment de l'état de santé du salarié ou des caractéristiques de son poste de travail (ord. 2020-386, art. 3 et décret 2020-410, art. 2, I).

Concrètement, peuvent être reportés jusqu'au 31.12.2020 par le médecin du travail les visites et examens médicaux suivants :

- la visite d'information et de prévention initiale effectuée après l'embauche d'un salarié (en principe, celle-ci a lieu dans les trois mois à compter de la prise effective du poste de travail (C. trav. art. L 4624-1, R 4624-10 ; C. rural et pêche maritime art. R 717-13) ;
- le renouvellement de la visite d'information et de prévention du salarié tous les cinq ans au maximum (C. trav. art. L 4624-1 et R 4624-16 ; C. rural et pêche maritime art. R 717-14) ;
- le renouvellement de l'examen d'aptitude réalisé tous les quatre ans au maximum par le médecin du travail et de la visite intermédiaire avec un membre de l'équipe de santé au travail tous les deux ans maximum pour le salarié affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité qui bénéficie d'un suivi individuel renforcé (C. trav. art. L 4624-1 et R 4624-28 ; C. rural et pêche maritime art. R 717-16-2).

BON À SAVOIR. Le report de la visite médicale initiale n'empêche pas l'embauche du salarié.

Report de visites et examens médicaux totalement exclu. Ne peuvent pas être reportés au-delà de l'échéance légalement prévue les visites et examens médicaux suivants (décret 2020-410, art. 2, II) :

- la visite d'information et de prévention initiale d'embauche concernant :
 - un salarié handicapé ;
 - un salarié âgé de moins de 18 ans ;
 - un salarié titulaire d'une pension d'invalidité ;
 - une salariée enceinte, venant d'accoucher ou allaitante ;
 - un salarié travailleur de nuit ;
 - un salarié exposé à des champs électromagnétiques affectés à des postes pour lesquels les valeurs limites d'exposition sont dépassées (C. trav. art. R 4453-3).
- l'examen médical d'aptitude initial d'embauche d'un salarié bénéficiant d'un suivi individuel renforcé (qui remplace la visite d'information et de prévention, C. trav. art. R 4624-24 ; C. rural et pêche maritime art. R 717-16-1) ;
- le renouvellement de l'examen d'aptitude pour un salarié exposé à des rayons ionisants classés en catégorie A qui fait l'objet d'un suivi individuel renforcé et dont l'examen d'aptitude doit être réalisé chaque année (C. trav. art. R 4451-57 et R 4451-82).

Dispense de la visite de préreprise. Le salarié en arrêt de travail depuis plus de trois mois doit bénéficier d'une visite de préreprise organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin-conseil des organismes de Sécurité sociale ou de la caisse de Mutualité sociale agricole (MSA) ou du salarié (C. trav. art. R 4624-29 ; C. rural et pêche maritime art. R 717-17).

Lorsque la reprise du travail du salarié doit intervenir **avant le 31.08.2020**, le médecin du travail n'est pas tenu d'organiser la visite de préreprise, sauf s'il l'estime indispensable (décret 2020-410, art. 2, III).

Bon à savoir. Le report de la visite médicale n'empêche pas la reprise du travail par le salarié.

Examen médical de reprise du travail. En principe, le salarié bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail après un congé de maternité, après une absence pour cause de maladie professionnelle et après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel au plus tard dans un délai de huit jours suivant la reprise effective du travail (C. trav. art. R 4624-31 ; C. rural et pêche maritime art. R 717-17-1).

Report de l'examen de reprise. Par dérogation, si la date de l'examen médical de reprise du travail intervient entre le 12.03.2020 et le 31.08.2020, le médecin du travail peut reporter l'examen, sauf s'il l'estime indispensable, dans la limite d'un mois suivant la reprise du travail pour les salariés faisant l'objet du suivi individuel renforcé (C. trav. art. R 4624-22 ; C. rural et pêche maritime art. R 717-16) et dans la limite de trois mois suivant la reprise du travail, pour les autres salariés.

BON À SAVOIR. Le report de l'examen médical n'empêche pas la reprise du travail par le salarié.

Interdiction du report de l'examen de reprise. Le médecin du travail doit obligatoirement organiser l'examen médical avant la reprise effective du travail s'il concerne (décret 2020-410, art. 3) :

- un salarié handicapé ;
- un salarié âgé de moins de 18 ans ;
- un salarié titulaire d'une pension d'invalidité ;
- une salariée enceinte, venant d'accoucher ou allaitante ;
- un salarié travailleur de nuit.

Visite et examens jugés indispensables à l'échéance par le médecin du travail. Aucune visite ni aucun examen médical ne peut être reporté ou ne pas être organisé si le médecin du travail estime indispensable de respecter l'échéance normale obligatoire d'après les 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 salariés en CDD, le médecin du travail doit tenir compte des visites et examens dont le salarié a bénéficié au cours des 12 derniers mois.

Pour fonder son appréciation, le médecin du travail recueille, en tant que de besoin, les informations utiles échangées par tout moyen entre le salarié et un membre de l'équipe pluridisciplinaire (décret 2020-410, art. 4).

Communication du report à l'employeur et au salarié. Les visites médicales périodiques non indispensables qui seront reportées **après le 31.08.2020** doivent être organisées par les SST au plus tard jusqu'au 31.12.2020 (ord. 2020-386, art. 3).

Lorsque la visite ou l'examen médical est reporté, le médecin du travail doit en informer l'employeur et le salarié, en leur communiquant la date à laquelle la visite ou l'examen médical est reprogrammé. Dans le cas où le médecin du travail ne dispose pas des coordonnées du salarié, c'est l'employeur qui doit lui communiquer ces informations.

Lorsque la visite de préreprise n'est pas organisée, le médecin du travail doit en informer la personne qui l'a sollicitée (médecin traitant, médecin-conseil de l'organisme de Sécurité sociale ou le salarié) (décret 2020-410, art. 5).

Prescription d'arrêts de travail par le médecin du travail. En principe, le salarié peut percevoir de l'assurance maladie des indemnités journalières maladie à la suite d'un arrêt de travail prescrit par son médecin traitant constatant qu'il se trouve dans l'incapacité physique de travailler (CSS art. L 321-1).

Le médecin du travail a, quant à lui, un rôle exclusivement préventif, qui consiste à éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé (C. trav. art. L 4622-3). Il ne peut donc prescrire des arrêts de travail.

Par dérogation, jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au **31.08.2020**, le médecin du travail peut :

- procéder à des tests de dépistage du COVID-19 selon un protocole restant à définir par arrêté interministériel ;
- prescrire et renouveler un arrêt de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection au COVID-19 ou au titre des mesures de prévention lorsque la protection de la santé publique le justifie, en cas de risque sanitaire grave et exceptionnel, notamment d'épidémie (CSS art. L 16-10-1).

Un décret à paraître déterminera les conditions d'application de ces mesures (ord. 2020-386, art. 2).

Par exemple, un arrêt de travail pourrait être prescrit par le médecin du travail à la suite d'un test positif au coronavirus pratiqué sur le lieu de travail.

1.9. Report du scrutin d'audience syndicale dans les TPE, du mandat des membres des CPRI et des conseillers prud'hommes

En raison de l'épidémie de coronavirus, le scrutin permettant de mesurer l'audience syndicale dans les entreprises de moins de 11 salariés, qui devait avoir lieu du 23.11.2020 au 06.12.2020, est reporté et sera organisé **au premier semestre 2021**. La période du scrutin sera fixée par arrêté ministériel (ord. 2020-388 du 01.04.2020, art.1, JO du 02.04.2020).

Seront électeurs à ce scrutin les salariés des entreprises employant au 31.12.2019 moins de 11 salariés (et pas au 31.12.2020), titulaires d'un contrat de travail au cours du mois de décembre 2019, âgés de 16 ans révolus et ne faisant l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Par ailleurs, la date du prochain renouvellement des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), qui dépend de la mesure de l'audience des syndicats dans les TPE, sera fixée par arrêté et au plus tard le 31.12.2021. Le mandat des membres des CPRI est prolongé jusqu'à cette date (ord. 2020-388, art. 3).

Enfin, la date du prochain renouvellement général des conseillers prud'hommes est reportée à une date fixée par arrêté et au plus tard le 31.12.2022. Le mandat en cours des conseillers prud'hommes est prolongé jusqu'à cette date (ord. 2020-388, art. 2).

Les employeurs doivent accorder à leurs salariés, membres d'un conseil de prud'hommes, sur leur demande et pour les besoins de leur formation continue, des autorisations d'absence dans la limite de six jours par an en raison de la prolongation du mandat.

Recouvrement des cotisations et contributions sociales des entreprises

Les délais de recouvrement des cotisations et contributions sociales, non versées à leur date d'échéance, par les organismes de recouvrement (Urssaf, CGSS et MSA), de contrôle et du contentieux sont suspendus entre le 12.03.2020 et le 30.06.2020 (la fin du mois suivant celui de la cessation de l'état d'urgence sanitaire du 24.03 au 24.05.2020, sauf prolongation de l'état d'urgence sanitaire).

Attention ! Par dérogation, la suspension de ces délais n'est pas applicable aux entreprises faisant l'objet d'une procédure suite au constat d'une infraction de travail illégal, de travail dissimulé, marchandage, prêt illicite de main-d'œuvre et d'emploi d'étranger non autorisé à travailler (C. trav. art. L 8211-1, 1° à 4° et ord. 2020-312 du 25.03.2020, art. 4, JO du 26.03).

Report et délais exceptionnels de paiement des cotisations. À titre exceptionnel compte tenu de l'état d'urgence sanitaire et de ses impacts économiques sur les entreprises, des reports ou délais de paiement des cotisations et contributions dues à ces dates peuvent leur être accordées. Cela a été le cas des échéances de paiement des cotisations et contributions sociales du 15 mars et du mois d'avril 2020 qui ont pu être reportées, en totalité ou en partie, de 3 mois, dans l'attente de convenir avec les organismes des modalités de leur règlement.

Sans pénalité ou majoration. Les reports ou délais de paiement des cotisations et contributions sociales accordés aux entreprises ne donnent lieu à aucune majoration ou pénalité.

Important. En cas de report du paiement des cotisations salariales, l'employeur n'a plus à précompter les cotisations salariales sur la rémunération du salarié lors de chaque paie. Cette obligation est considérée comme étant satisfaite (ord. 2020-428 du 15.04.2020, art. 4, JO du 16.04).

Attention ! Les reports et délais exceptionnels des cotisations et contributions sociales ne peuvent pas être accordés à une entreprise qui dissimule, de manière volontaire ou par omission, la véritable situation financière de la société pour pouvoir bénéficier de ces reports exceptionnels de paiement des cotisations et contributions. Dans ce cas, les pénalités et majorations restent dues. Ces mesures sont applicables à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Sources : décret 2020-325 du 25.03.2020, JO du 26.03.2020, arrêté du 31.03.2020, JO du 03.04.2020 et ord. 2020-346 du 27.03.2020, JO du 28.03.2020 et décret 2020-435 du 16.04.2020, JO du 17.04.2020 ord. 2020-322 du 25.03.2020, JO du 26.03.2020 ; ord. 2020-323 du 25.03.2020, JO du 26.03.2020 ; ord. 2020-385 du 01.04.2020, JO du 02.04.2020 ; ord. 2020-386 du 01.04.2020, JO du 02.04.2020 et décret 2020-410 du 08.04.2020, JO du 09.04.2020 ; ord. 2020-387 du 01.04.2020, JO du 02.04.2020 ; ord. 2020-388 du 01.04.2020, JO du 02.04.2020 ; ord. 2020-389 du 01.04.2020, JO du 02.04.2020 et décret 2020-419 du 10.04.2020, JO du 11.04.2020 ord. 2020-428 du 15.04.2020, art. 7, JO du 16.04 ; ord. 2020-312 du 25.03.2020, JO du 26.04.2020

2. Mesures fiscales

Pour faire face aux difficultés rencontrées par votre entreprise en raison du coronavirus, des mesures exceptionnelles ont été prises, notamment fiscales.

2.1. Un report des prochaines échéances d'impôts directs ou une remise

Les entreprises (ou les experts-comptables qui interviennent pour des clients), peuvent demander au service des impôts des entreprises le report sans pénalité du règlement de leurs prochaines échéances d'impôts directs (acompte d'IS, taxe sur les salaires, CFE, CVAE), à l'exception de la TVA et du prélèvement à la source (PAS) versé en tant que collecteur. Cette mesure applicable aux échéances du mois de mars a été prorogée pour celles d'avril.

2.1.1. Une demande de report des impôts indirects

La DGFIP a mis à disposition des entreprises concernées un modèle de demande (unique) de délai de paiement simplifié ou de remise d'impôt à adresser à leur service des impôts des entreprises.

Sur ce formulaire, les entreprises doivent :

- cocher la nature de leur demande : délai de paiement en cas de difficultés passagères ou remise en cas d'importantes difficultés ;
- indiquer l'objet de leur demande : l'impôt concerné, la date d'échéance, le montant restant dû ainsi que la durée d'étalement souhaitée ou le montant de la remise demandée (pour une demande remise, l'administration rappelle que celle-ci doit être motivée « par une situation de gêne ou d'indigence plaçant l'entreprise dans une impossibilité de payer » ;
- justifier leur demande : une baisse de chiffre d'affaires subie entre janvier et mai 2020 par rapport à la même période en 2019, les autres dettes à honorer (avec leur montant et leur échéance), la situation de la trésorerie de l'entreprise ainsi que tout autre élément de nature à justifier cette demande.

Téléchargez le formulaire (PDF) à l'adresse suivante : https://www.impots.gouv.fr/portail/files/media/1_metier/2_professionnel/EV/4_difficultes/440_situation_difficile/20200402_formulaire_fiscal_simplifie_delai_ou_remise_coronavirus.pdf

2.1.2. Un report de trois mois sans pénalités

Les reports sont accordés pour un délai de trois mois sans aucune pénalité et sans aucun justificatif.

BON À SAVOIR. Les contrats de mensualisation pour le paiement du CFE ou de la taxe foncière peuvent être suspendus sur impots.gouv.fr ou en contactant le Centre prélèvement service. Le montant restant sera prélevé au solde, sans pénalité.

Source : communiqué du 13.03.2020 et du 03.04.2020

2.1.3. Et pour la TVA ?

Les demandes de report ne concernent que les impôts directs, le paiement de la fiscalité indirecte (TVA, droits d'accises, ...) est donc bien dû aux échéances prévues, sans décalage de celles-ci.

Aussi, aucun report de paiement ou remise de droits en matière de TVA ne peut être accordé aux entreprises.

Toutefois, dans l'hypothèse où l'entreprise est dans l'incapacité de rassembler l'ensemble des pièces utiles pour établir sa déclaration de TVA (régime du réel normal) dans le contexte actuel de confinement, un système de déclaration reposant sur une évaluation de l'impôt dû est mis en œuvre.

Ainsi, l'entreprise peut, comme le prévoit le BOFiP en période de congés (BOI-TVA-DECLA-20-20-10-10), réaliser une simple estimation du montant de TVA due au titre d'un mois et verser le mois suivant un acompte correspondant à ce montant. La marge d'erreur tolérée est de 20 %.

Par ailleurs, pour les seules entreprises qui ont connu une baisse de leur chiffre d'affaires liée à la crise de COVID-19, à titre exceptionnel et pour la durée du confinement décidé par les autorités, il est possible de verser un acompte forfaitaire de TVA comme suit.

Pour la déclaration d'avril au titre de mars :

- par défaut, forfait à 80 % du montant déclaré au titre de février ou, si l'entreprise avait 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 l'entreprise a déjà recouru à un acompte le mois précédent, forfait à 50 % du montant déclaré au titre de janvier.

Lors du paiement de l'acompte au titre d'un mois, le montant de celui-ci devra être mentionné en ligne 5B « Sommes à ajouter, y compris acompte congés » du cadre TVA brute et le cadre « Mention expresse » devra être complété des mots-clés « Acompte COVID-19 » et du forfait utilisé, par exemple : « Forfait 80 % du mois M ».

Pour la déclaration de mai au titre d'avril : modalités identiques au mois précédent si la période de confinement est prolongée et rend impossible une déclaration de régularisation à cette date.

Pour la déclaration de régularisation : régularisation de la TVA due en fonction des éléments réels tirés de l'activité sur l'ensemble des mois précédents réglés sous forme d'acomptes, avec imputation des acomptes versés.

Lors de la déclaration de régularisation, celle-ci doit cumuler les éléments relatifs au mois écoulé avec ceux des mois précédents qui ont fait l'objet d'acomptes. La somme des acomptes payés au titre des mois précédents devra être imputée et mentionnée sur la ligne 2C « Sommes à imputer, y compris acompte congés » du cadre TVA déductible.

BON À SAVOIR. À titre temporaire et pour la durée de la période de crise sanitaire, l'administration admet l'émission de factures sous forme papier (imprimées) puis numérisées et adressées par voie électronique, sans qu'il y ait besoin d'adresser par voie postale la facture papier correspondante, y compris aux fins de l'exercice du droit à déduction de leur destinataire ; ainsi que la conservation des factures « papiers » reçues par courrier électronique par le destinataire pendant la période d'état d'urgence et, à l'issue de cette période, leur impression ou numérisation dans les conditions de l'article A 102 B-2 du LPF pour les besoins de leur archivage.

Source : impots.gouv.fr

2.1.4. Une remise

Pour les situations les plus difficiles, il est également possible de demander une remise sur des impôts directs. L'entreprise doit alors renseigner le formulaire en justifiant sa demande (informations sur la baisse du chiffre d'affaires, sur les autres dettes à honorer, sur la situation de la trésorerie). Les demandes de remise d'impôts directs doivent être justifiées, celles-ci ne pouvant être accordées qu'en cas de difficultés caractérisées qu'un report de paiement ne suffit pas à surmonter.

À NOTER. Le bénéfice de ces mesures gracieuses est soumis à un examen individualisé des demandes tenant compte de la situation et des difficultés financières des entreprises.

2.2. Un remboursement anticipé des créances d'IS et des crédits de TVA

Les entreprises rencontrant des difficultés financières du fait du coronavirus peuvent demander un remboursement anticipé de leurs créances d'impôt sur les sociétés restituables en 2020 et de leurs crédits de TVA.

2.2.1. Le remboursement accéléré des crédits d'impôt sur les sociétés

Afin d'apporter une aide financière aux entreprises en difficulté, une procédure accélérée de remboursement des créances d'impôt sur les sociétés restituables en 2020 est mise en œuvre.

Les sociétés qui bénéficient d'un ou plusieurs crédits d'impôt restituables en 2020 peuvent ainsi demander le remboursement du solde de la créance disponible, après imputation le cas échéant sur leur impôt sur les sociétés dû au titre de l'exercice 2019, sans attendre le dépôt de la déclaration de résultat (« liasse fiscale »).

Ce dispositif s'applique pour tous les crédits d'impôt restituables en 2020. Il s'agit notamment du crédit d'impôt recherche (pour la part dont le remboursement arrive à échéance cette année), du crédit d'impôt en faveur des entreprises de spectacles vivants musicaux ou de variétés ou encore du crédit d'impôt pour dépenses de production d'œuvres audiovisuelle.

Pour cela, les entreprises sont invitées à se rendre sur leur espace professionnel sur *impots.gouv.fr* pour télédéclarer :

- la demande de remboursement de crédit d'impôt (formulaire n° 2573) ;
- la déclaration permettant de justifier du crédit d'impôt (déclaration n° 2069 – RCI ou déclaration spécifique, sauf si celle-ci a déjà été déposée antérieurement) ;
- à défaut de déclaration de résultat, le relevé de solde d'impôt sur les sociétés (formulaire n° 2572) permettant de liquider l'impôt dû et de constater la créance restituable pour 2020.

Les services des impôts des entreprises (SIE) se mobilisent pour traiter au plus vite, sous quelques jours, les demandes de remboursement des entreprises.

2.2.2. Les remboursements de crédit de TVA

Pour obtenir un remboursement de crédit de TVA, l'entreprise doit effectuer sa demande par voie dématérialisée, directement depuis son espace professionnel ou par l'intermédiaire d'un partenaire agréé (partenaire EDI).

Dans le contexte de la crise du COVID-19, les demandes de remboursement de crédit de TVA seront traitées avec la plus grande célérité par les services de la DGFIP.

Source : communiqué du 22.03.2020

2.3. Report des déclarations fiscales

La DGFIP a annoncé que l'envoi de la liasse fiscale annuelle et la déclaration de revenus pouvaient être repoussés.

2.3.1. Déclaration de résultats

Un délai supplémentaire est accordé aux entreprises ne pouvant déposer dans les délais leur déclaration de résultat au titre des exercices clos le 31 décembre 2019. La date limite de dépôt actuellement fixée au 20 mai, déjà reportée une première fois au 31 mai 2020 est finalement reportée au 30 juin 2020 (communiqué du 17.04.2020).

Cette mesure s'applique aux résultats soumis à l'impôt sur les sociétés et aux revenus catégoriels, y compris pour la déclaration de résultat des sociétés civiles immobilières non soumises à l'IS.

Ce délai supplémentaire vaut également pour tous les formulaires de crédits d'impôt.

2.3.2. Déclaration de revenus

Gérald Darmanin, ministre de l'Action et des Comptes publics, a présenté le calendrier de dépôt de la déclaration des revenus de 2019. Afin de tenir compte de la crise sanitaire que traverse actuellement le pays, ce calendrier a été adapté au contexte particulier.

Le calendrier des dates de souscription de la déclaration des revenus de 2019 est fixé comme suit selon le département de domiciliation :

- Déclaration en ligne :
 - Zone 1 – Départements n° 01 à 19 et non-résidents : jeudi 4 juin 2020 (23 h 59)
 - Zone 2 – Départements n° 20 à 54 (1) : lundi 8 juin 2020 (23 h 59)
 - Zone 3 – Départements n° 55 à 974/976 : jeudi 11 juin 2020 (23 h 59)
- Déclaration papier (y compris résidents français à l'étranger) : vendredi 12 juin 2020 (23 h 59)

Le service de déclaration en ligne (impots.gouv.fr) ouvre le 20 avril.

La souscription de la déclaration en ligne est en principe obligatoire (seuls en sont dispensés les contribuables dont la résidence n'est pas équipée d'un accès à Internet ou qui ne sont pas en mesure de souscrire leur déclaration en ligne ainsi que les contribuables qui résident dans des zones où aucun service mobile n'est disponible, dites « zones blanches »).

Les contribuables qui ont déclaré leurs revenus en ligne en 2019 ne recevront plus de déclaration papier préremplie : ils recevront un courriel les informant de l'ouverture du service ; les autres contribuables recevront leur déclaration papier à partir du 20 avril jusqu'à mi-mai (en fonction du service postal).

À NOTER. Dans le cadre du dispositif dit de la « déclaration tacite », la déclaration des revenus peut désormais, sous certaines conditions, prendre la forme d'une simple validation des éléments déjà connus de l'administration.

Source : communiqué du 31.03.2020

2.4. Octroi de plans de règlement échelonné

Outre les mesures de soutien en matière fiscale mises en place pour aider les entreprises mises en difficulté par le coronavirus, le gouvernement rappelle le rôle des commissions des chefs de services financiers dans l'octroi de plans de règlement échelonné.

2.4.1. Des délais de paiement

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 en toute confidentialité.

2.4.2. Qui peut saisir la CCSF ?

Peuvent saisir cette Commission les commerçants, les artisans, les agriculteurs, les personnes physiques exerçant une activité professionnelle indépendante ainsi que les personnes morales de droit privé (sociétés, associations) ou leur mandataire ad hoc.

2.4.3. Un règlement échelonné des dettes

Les dettes susceptibles de faire l'objet d'un plan de règlement échelonné sont les impôts et taxes de toute nature, ainsi que les cotisations sociales aux régimes obligatoires de base exigibles (à l'exclusion des parts salariales et du prélèvement à la source).

Il n'y a pas de montant minimum ou maximum.

2.4.4. Conditions de recevabilité de la saisine

La saisine de la commission est recevable, sous réserve que les conditions suivantes soient respectées :

- l'entreprise est 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 ;
- l'entreprise n'a pas été condamnée pour travail dissimulé.

2.4.5. Constitution d'un dossier

Le dossier comporte un imprimé type à remplir et les pièces suivantes à joindre :

- une attestation justifiant de l'état de difficultés financières ;
- une 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 1^{er} janvier ;
- l'état détaillé des dettes fiscales et sociales.

À NOTER. Un dossier simplifié est prévu pour les TPE (0 à 9 salarié(s) et chiffre d'affaires inférieur à 2 M€).

Source : communiqué du 17.03.2020

2.5. Une modulation ou un report des acomptes de PAS

2.5.1. Une modulation

Les travailleurs indépendants peuvent moduler à tout moment le taux et les acomptes de prélèvement à la source (PAS). Ainsi, en revoyant à la baisse les revenus de l'année, le taux et les acomptes mensuels (ou trimestriel, sur option) seront recalculés par l'administration. Cela permet d'ajuster à la baisse pour l'avenir le taux de PAS et les acomptes futurs.

2.5.2. Un report

Il est aussi possible de reporter le paiement des acomptes de prélèvement à la source 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.

Pour reporter l'échéance du mois d'avril, il suffit de reporter l'échéance de l'acompte mensuel dû en avril. Il sera alors dû en mai, en même temps que l'acompte du mois de mai.

BON À SAVOIR. Toutes ces démarches sont accessibles via l'espace particulier sur <http://www.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.

2.5.3. Une suppression temporaire d'acompte

Dans les situations les plus difficiles, il est également possible de supprimer temporairement un acompte. Cela n'annule pas l'impôt dû, mais permet de différer son paiement. Les contribuables peuvent en effet faire des versements spontanés et libres à tout moment pour éviter les régularisations en une seule fois.

Source : communiqué du 13.03.2020

2.6. Contrôles fiscaux

2.6.1. Un arrêt temporaire des contrôles

Les contrôles fiscaux sont stoppés temporairement. Conformément aux annonces gouvernementales, la mission de contrôle fiscal de la DGFIP est interrompue. Le ministre du Budget a en effet indiqué que la DGFIP était, pendant la période actuelle, au service des contribuables pour les aider dans leurs démarches (remboursement de crédits de TVA, de crédits d'impôt, etc.).

Pendant toute la durée de l'état d'urgence sanitaire, l'administration n'établira aucun acte de procédure de contrôle : aucun envoi d'avis de vérification, de demande d'informations, de réponse aux observations du contribuable, etc.

2.6.2. Une suspension des délais de prescription

Le droit de reprise de l'administration se prescrit à l'expiration d'un délai de six ans en matière fiscale sauf délai plus bref ou plus long fixé par la loi. Le délai de prescription est réduit à trois ans pour les impôts directs d'État (IS, IR, IFI), la TVA et les taxes sur le chiffre d'affaires et d'un an pour les impôts locaux. Il peut être porté à dix ans dans certaines situations (activité occulte, détention d'avoirs financiers non déclarés à l'étranger).

L'arrêt temporaire de la mission de contrôle fiscal se traduit par une suspension des délais de reprise de l'administration : tous les délais de prescription sont suspendus pendant la période du 12 mars 2020 jusqu'à l'expiration du délai d'un mois à compter de la cessation de l'état d'urgence sanitaire, désignée comme la « période juridiquement protégée ». Cela concerne uniquement les périodes pour lesquelles la prescription est en principe acquise au 31 décembre 2020.

À l'issue de la période de suspension, le délai de reprise recommencera à courir jusqu'à l'expiration du délai légal (trois, six ou dix ans selon les cas).

La DGFIP disposera donc d'une période de plus de trois mois en 2021 pour procéder à des rectifications au titre de périodes d'imposition qui auraient été normalement prescrites le 31 décembre 2020 (année 2017 par exemple). Ces rectifications pourront résulter de contrôles engagés en 2020 ou même en 2021 (avant l'expiration du délai de reprise).

2.6.3. Conséquence sur les délais qui encadrent les procédures de contrôle

Tous les délais de procédure prévus par la loi ou le règlement sont suspendus.

Les délais qui avaient commencé à courir avant le 12 mars sont suspendus et recommenceront à courir à l'expiration de la période juridiquement protégée.

***Exemple** : une proposition de rectification a été reçue le 5 mars et le contribuable disposait d'un délai de 30 jours pour y répondre. Ce délai cesse de courir à compter du 12 mars. Il recommencera à courir pour une durée de 23 jours à compter de l'expiration du délai d'un mois à compter de la cessation de l'état d'urgence sanitaire.*

Les délais qui ont commencé à courir à compter du 12 mars 2020 ne courront qu'à compter de l'expiration de la période juridiquement protégée.

***Exemple** : une proposition de rectification a été reçue le 14 mars 2020. Le délai de 30 jours dont dispose le contribuable pour y répondre commencera à courir à l'expiration de la période juridiquement protégée soit, en l'état actuel du droit, le 24 juin 2020.*

Source : ordonnance n° 2020-306 du 25.03.2020

3. Mesures en droit des affaires

Des mesures exceptionnelles ont également été prises par le gouvernement s'agissant du paiement de certaines factures, de la tenue par les sociétés de leurs assemblées et des règles spécifiques aux marchés publics.

3.1. Report ou non-paiement de certaines factures

Les travailleurs indépendants et TPE remplissant les critères d'éligibilité au fonds de solidarité (voir « *Mesures relatives aux aides financières* ») bénéficient des deux mesures suivantes, et ce, même s'ils ont déposé une déclaration de cessation des paiements ou font l'objet d'une procédure collective.

Deux types de mesures ont été prises pour ces entreprises, à certaines conditions :

- une mesure d'interdiction des suspensions, interruption ou réduction, y compris par résiliation de contrat, de la fourniture d'électricité, de gaz ou d'eau et de l'obligation de report des factures dues pour ces fournitures ;
- la non-application de pénalités financières 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, en raison du défaut de paiement de loyers ou de charges locatives afférents à leurs locaux professionnels et commerciaux. Sont concernés des loyers et charges locatives dont l'échéance de paiement intervient entre le 12 mars 2020 et l'expiration d'un délai de deux mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire.

3.1.1. Critères à remplir pour bénéficier de ces mesures

Pour qui ?

Sont concernées les personnes physiques et personnes morales (sociétés, ...) de droit privé résidentes fiscales françaises, exerçant une activité économique.

À quelles conditions ?

Peuvent bénéficier des mesures les personnes qui remplissent les conditions et critères cumulatifs suivants :

- elles ont débuté leur activité avant le 1^{er} février 2020 ;
- leur effectif est inférieur ou égal à dix salariés ;
- le montant de leur chiffre d'affaires constaté lors du dernier exercice clos est inférieur à un million d'euros. Pour les entreprises n'ayant pas encore clos d'exercice, le chiffre d'affaires 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 € ;

- leur bénéfice imposable augmenté le cas échéant des sommes versées au dirigeant, au titre de l'activité exercée, n'excède pas 60 000 € au titre du dernier exercice clos. 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 12 mois ;
- les personnes physiques ou, pour les personnes morales, leur dirigeant majoritaire ne sont pas titulaires, au 1^{er} mars 2020, d'un contrat de travail à temps complet ou d'une pension de vieillesse et n'ont pas bénéficié, au cours de la période comprise entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mars 2020, d'indemnités journalières de sécurité sociale d'un montant supérieur à 800 € ;
- elles ne sont pas contrôlées par une société commerciale au sens de l'article L 233-3 du Code de commerce.

En outre, les personnes concernées doivent aussi remplir les conditions suivantes :

- elles ont fait l'objet d'une interdiction d'accueil du public intervenue entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mars 2020 ;
- elles ont subi une perte de chiffre d'affaires d'au moins 50 % durant la période comprise entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mars 2020.

Comment ?

Pour bénéficier des mesures, les professionnels concernés doivent justifier qu'ils remplissent les conditions posées en produisant une déclaration sur l'honneur attestant du respect des conditions prévues, et de l'exactitude des informations déclarées. Ils doivent en outre présenter l'accusé-réception du dépôt de leur demande d'éligibilité au « fonds de solidarité ». À défaut, ils doivent présenter une copie du dépôt de la déclaration de cessation de paiements, ou du jugement d'ouverture d'une procédure collective.

3.1.2. Factures d'eau, de gaz et d'électricité

Si ces professionnels ne paient pas leurs factures, les fournisseurs d'eau, d'électricité et de gaz ne peuvent ni suspendre ni interrompre ni réduire la fourniture de leurs services ou résilier leur contrat. Les fournisseurs d'électricité ne peuvent pas en outre réduire la puissance distribuée à ces professionnels.

Ces mêmes fournisseurs sont par ailleurs tenus de leur accorder, si ces professionnels en font la demande, le report (sans frais, indemnités ou pénalités financières) des échéances de paiement des factures exigibles entre le 12.03.2020 et le 24.05.2020 (date de fin de l'état d'urgence sanitaire, en principe) et non encore acquittées. Le paiement des échéances 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 qui ne peut être inférieure à 6 mois.

3.1.3. Loyers professionnels ou commerciaux

Les entreprises ne pouvant pas payer les loyers ou charges locatives de leurs locaux professionnels ou commerciaux dont l'échéance de paiement intervient entre le 12.03.2020 et le 24.07.2020¹ ne peuvent encourir aucune pénalité ou sanction (intérêts de retard, pénalités financières, dommages-intérêts, mise en œuvre d'une déchéance, d'une astreinte, d'une clause résolutoire, d'une clause pénale, d'un cautionnement ou d'une garantie), nonobstant toute clause contractuelle.

Sources : ordonnance 2020-316 du 25.03.2020, JO du 26.03.2020 ; décret 2020-378 du 31.03.2020, JO du 01.04.2020

3.2. Tenue des assemblées malgré le confinement

Les règles de réunion et de délibération des assemblées générales (AG) et des organes dirigeants sont assouplies afin de permettre leur tenue malgré les mesures d'interdiction de déplacements et de rassemblements prises par le gouvernement dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

3.2.1. Entités concernées

Outre les sociétés commerciales et civiles, sont également concernés par ces mesures exceptionnelles et temporaires les groupements d'intérêt économique (GIE), les coopératives, les mutuelles, les associations, les fondations et les fonds de dotation, entre autres.

3.2.2. Période d'application

Ces dispositions dérogatoires s'appliquent à toutes les assemblées et réunions des organes collégiaux d'administration, de surveillance et de direction tenues entre le 12.03.2020 et le 31.07.2020. Elles pourront être prolongées jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 30.11.2020.

À NOTER. S'agissant de l'assemblée générale d'approbation des comptes, toutes les sociétés ou entités qui clôturent leurs comptes entre le 30.09.2019 et le 24.06.2020 (date de fin de l'état d'urgence sanitaire + un mois) disposent d'un délai supplémentaire de trois mois pour convoquer l'assemblée et pour faire approuver les comptes et les documents qui y sont joints. Cette prorogation ne s'applique toutefois pas si la société ou l'entité a désigné un commissaire aux comptes et que celui-ci a émis un rapport sur les comptes avant le 12.03.2020 (ord. 2020-318 du 25.03.2020, JO du 26.03.2020).

¹ Cette date correspond à la date de fin de l'état d'urgence sanitaire plus deux mois.

3.2.3. Droit de communication

Les informations et documents que tout membre d'une assemblée est en droit d'exiger de la société préalablement à la tenue de l'assemblée peuvent lui être transmis par voie électronique, sous réserve qu'il ait indiqué son adresse électronique dans sa demande.

3.2.4. Tenue à huis clos des assemblées

Les assemblées des sociétés peuvent exceptionnellement se tenir sans que leurs membres (actionnaires, associés, etc.) et les autres personnes ayant le droit d'y participer habituellement (commissaire aux comptes et représentants des instances représentatives du personnel) ne soient présents physiquement ou par conférence téléphonique ou audiovisuelle.

La décision incombe à l'organe compétent pour convoquer l'assemblée (gérant pour une SARL, conseil d'administration ou du directoire pour une SA), lequel peut déléguer ce pouvoir au représentant légal de la société. La délégation doit être établie par écrit et doit préciser la durée pour laquelle elle est consentie ainsi que l'identité et la qualité du délégataire.

Pour cela, le lieu où est prévue l'assemblée doit être visé, à la date de la convocation ou de la réunion, par une mesure administrative limitant ou interdisant les rassemblements collectifs pour des motifs sanitaires (telle la mesure de confinement en cours). Si cette mesure est levée entre la date de la convocation et la date de réunion de l'assemblée, l'assemblée peut quand même se tenir à huis clos (sous réserve qu'à cette date les mesures dérogatoires soient toujours en vigueur). Le procès-verbal de l'assemblée devra préciser la nature de la mesure administrative précitée.

Information

La société doit informer par tous moyens les membres de l'assemblée et les autres personnes ayant le droit d'y participer de la date et l'heure de l'assemblée et des modalités d'exercice de leurs droits (droit de vote, droit de poser des questions écrites et de demander l'inscription de points ou de résolutions à l'ordre du jour, notamment).

Participation et vote

Les membres participent ou votent à l'assemblée selon les autres modalités prévues par les textes qui la régissent (envoi d'un pouvoir, vote à distance, etc.).

Si l'assemblée se tient par conférence téléphonique ou audiovisuelle, ces moyens techniques doivent permettre d'identifier les membres de l'assemblée et garantir leur participation effective (transmission au moins de la voix des participants, retransmission continue et simultanée des délibérations). S'agissant des assemblées de SA, de SCA et de la masse des obligataires, elles doivent respecter les exigences réglementaires auxquelles elles sont déjà soumises en matière de visioconférence et de conférence téléphonique.

Le recours à ces moyens dématérialisés est autorisé même si les statuts (ou le contrat d'émission obligataire) ne le prévoient pas ou s'y opposent, et quel que soit l'objet de la décision sur laquelle l'assemblée doit statuer (y compris donc pour les décisions relatives aux comptes).

L'organe convoquant l'assemblée peut décider d'inclure dans le calcul du quorum et de la majorité les membres participant par ces moyens dématérialisés.

Consultation écrite

Dans les sociétés où la consultation écrite des membres est autorisée par la loi (SARL, SNC, notamment), les conditions pour y recourir sont assouplies : elle peut être mise en œuvre même si les statuts (ou le contrat d'émission) ne le prévoient pas ou s'y opposent, et quel que soit l'ordre du jour de l'assemblée.

Formalités de convocation

Si la convocation à l'assemblée avait déjà été accomplie avant la décision de recourir à une assemblée à huis clos ou à d'autres modes de participation (visioconférence, conférence téléphonique, consultation écrite), les membres de l'assemblée doivent être informés de ce changement par tous moyens permettant d'assurer leur information effective trois jours ouvrés au moins avant la date de l'assemblée. Dans ce cas, il n'y a pas lieu de procéder à une nouvelle convocation. Les formalités restant à accomplir à la date de la décision doivent, en revanche, être effectuées.

3.2.5. Réunion des organes collégiaux

Les réunions des organes collégiaux (conseil d'administration, conseil de surveillance ou de direction) peuvent également se tenir par le biais d'une conférence téléphonique ou audiovisuelle permettant l'identification de leurs membres et garantissant leur participation effective. Leurs décisions peuvent être prises par consultation écrite dès lors que la collégialité de la délibération est assurée.

Ces mesures concernent toutes les décisions, quel que soit leur objet. Elles s'appliquent même si les statuts ou le règlement intérieur ne les prévoient pas ou s'y opposent.

Source : ordonnance 2020-321 du 25.03.2020, JO du 26.03.2020, décret 2020-418 du 10.04.2020, JO du 11.04.2020

3.3. Les règles des marchés publics aménagées

Afin de permettre la poursuite des procédures de passation des marchés et des contrats en cours, les règles régissant les contrats soumis au Code de la commande publique et les contrats publics qui n'en relèvent pas sont adaptées et assouplies durant la période d'état d'urgence sanitaire.

Ces dispositions s'appliquent aux contrats en cours ou conclus durant la période du 12.03.2020 au 24.07.2020 (date de fin de l'état d'urgence sanitaire – le 24 mai en principe – augmentée de deux mois). Elles ne sont toutefois mises en œuvre que dans la mesure où elles sont nécessaires pour faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de COVID-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation.

Tant l'autorité contractante que l'entreprise titulaire du marché doivent donc démontrer que les difficultés rencontrées du fait de l'épidémie ne permettent pas de poursuivre la procédure ou l'exécution des contrats dans des conditions normales.

3.3.1. Procédure de passation en cours

Prolongation des délais pour candidater ou soumissionner

Afin de permettre aux entreprises de présenter leur candidature ou de soumissionner dans les procédures en cours dans des conditions satisfaisantes, l'acheteur peut prolonger d'une durée « suffisante » les délais de réception des candidatures et des offres pour les contrats soumis au Code de la commande publique, sauf en cas d'urgence des prestations.

Aménagement des modalités de mise en concurrence

Le recours à des modalités alternatives de mise en concurrence en cours de procédure est possible si celles prévues dans les documents de la consultation des entreprises ne peuvent être mises en œuvre par l'acheteur. Il peut ainsi, par exemple, remplacer une réunion de négociation en présentiel par une réunion en visioconférence, sous réserve de respecter l'égalité de traitement des candidats (information de tous les candidats concernés, possibilité pour tous de poursuivre la procédure selon les nouvelles modalités).

3.3.2. Prolongation des contrats arrivés à terme

Les contrats arrivés à échéance entre le 12.03.2020 et le 24.07.2020 peuvent être prolongés par avenant lorsque l'organisation d'une procédure de mise en concurrence ne peut être mise en œuvre. La durée de la prolongation ne peut excéder celle de la période précitée à laquelle s'ajoute la durée nécessaire à la remise en concurrence. Pour les accords-cadres, la prolongation peut dépasser les durées maximales fixées par le Code de la commande publique.

3.3.3. Avances

L'acheteur peut modifier, par avenant, le taux de l'avance, en le portant à un montant supérieur à 60 % du montant du marché ou du bon de commande. Il n'est en outre pas tenu d'exiger de l'entreprise la constitution d'une garantie à première demande lorsque le montant de l'avance est supérieur à 30 % du montant du marché.

3.3.4. Difficultés d'exécution du marché

En cas de difficultés d'exécution du contrat, que ce soit par le titulaire du marché ou par l'acheteur, l'ordonnance prévoit des dispositions qui s'appliquent indépendamment de toutes clauses contraires prévues au contrat, sauf si celles-ci s'avèrent plus favorables au titulaire du marché.

3.3.4.1. Défaillance de l'entreprise

Non-respect du délai d'exécution

Si l'entreprise titulaire du marché n'est pas en mesure de respecter le délai d'exécution du contrat ou si elle doit pour y parvenir supporter un surcoût manifestement excessif, elle peut demander à l'acheteur une prolongation du délai contractuel (avant l'expiration de celui-ci). Cette prolongation est au moins égale à la durée de la période d'application de ces mesures (12.03.2020/24.07.2020) (mais si les parties sont d'accord pour ne pas faire jouer cette garantie minimale, elles peuvent prévoir un délai inférieur).

Non-exécution du contrat

L'entreprise ne peut se voir appliquer aucune sanction ou pénalité contractuelle si elle est dans l'impossibilité d'exécuter tout ou partie d'un bon de commande ou d'un contrat. Elle doit pour cela démontrer qu'elle ne dispose pas des moyens suffisants ou que la mobilisation de ces moyens lui ferait supporter une charge manifestement excessive. Sa responsabilité contractuelle ne peut pas non plus être recherchée pour ce motif.

Dans ce cas, l'acheteur peut conclure un marché de substitution avec un tiers (à ses frais et risques) pour les besoins urgents du marché, et ce, même si le contrat initial contient une clause d'exclusivité.

3.3.4.2. Défaillance de l'acheteur

Annulation d'un bon de commande ou résiliation d'un marché

Si l'acheteur est amené à annuler un bon de commande ou à résilier un marché du fait des mesures administratives prises dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, l'entreprise peut être indemnisée des dépenses engagées qui sont directement liées à l'exécution de ce bon de commande ou marché.

Suspension d'un marché à prix forfaitaire

Lorsque l'acheteur est contraint de suspendre un marché à prix forfaitaire dont l'exécution est en cours, il doit procéder sans délai au règlement du marché selon les modalités et pour les montants prévus par le contrat. À l'issue de la suspension, un avenant devra être signé. Il déterminera les modifications du contrat éventuellement nécessaires, sa reprise à l'identique ou sa résiliation ainsi que les sommes dues à l'entreprise ou, le cas échéant, celles dues par cette dernière à l'acheteur.

Source : ordonnance 2020-319 du 25.03.2020, JO du 26.03.2020

4. Mesures relatives aux aides financières

Pour faire face aux difficultés rencontrées par votre entreprise en raison du coronavirus, des mesures exceptionnelles ont été prises pour préserver la trésorerie de votre société.

4.1. Fonds de solidarité : une aide de 1 500 € pour les entreprises

4.1.1. Une aide de 1 500 € maximum

À compter du 1^{er} avril et jusqu'au 31 mai prochain, les entreprises particulièrement touchées par les conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de la pandémie de coronavirus (COVID-19) peuvent demander à bénéficier d'une aide directe d'un montant maximal de 1 500 € versée par le fonds de solidarité sur le site <http://www.impots.gouv.fr>.

4.1.2. Comment l'obtenir ?

Les professionnels doivent se connecter sur leur espace particulier (et non leur espace professionnel), puis dans leur messagerie sécurisée choisir le motif de contact sous « Écrire » intitulé « Je demande l'aide aux entreprises fragilisées par l'épidémie COVID-19 », au plus tard le 30 avril 2020, pour l'aide de mars 2020. Elle doit fournir plusieurs justificatifs :

- une déclaration sur l'honneur attestant que l'entreprise remplit les conditions d'éligibilité, l'exactitude des informations déclarées ainsi que la régularité de sa situation fiscale et sociale au 1^{er} mars 2020 ;
- une estimation du montant de la perte de chiffre d'affaires ;
- les coordonnées bancaires de l'entreprise.

4.1.3. Conditions d'application

Plusieurs conditions cumulatives sont requises pour ouvrir droit à cette aide, à savoir :

- avoir un effectif inférieur ou égal à dix salariés ;
- avoir réalisé un chiffre d'affaires sur le dernier exercice clos inférieur à 1 M€. Lorsque l'entreprise n'a pas encore clos d'exercice, le chiffre d'affaires 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 € ;
- avoir réalisé un bénéfice imposable, augmenté le cas échéant des sommes versées au dirigeant, au titre de l'activité exercée, n'excédant pas 60 000 € au titre du dernier exercice clos. Pour les entreprises n'ayant pas encore clos un exercice, le bénéfice imposable augmenté le cas échéant des sommes précitées est établi, sous leur responsabilité, à la date du 29 février 2020 sur leur durée d'exploitation et ramené sur 12 mois ;

- faire l'objet d'une fermeture par décision de l'administration entre le 1^{er} et le 31 mars 2020, ou avoir subi une perte de chiffre d'affaires d'au moins 50 % en mars 2020 par rapport à mars 2019. En cas de création d'entreprise après le mois de mars 2019, la comparaison du chiffre d'affaires doit être faite avec la moyenne mensuelle du chiffre d'affaires sur les mois d'activité depuis la création de l'entreprise ;
- avoir débuté son activité avant le 1^{er} février 2020 ;
- les entreprises ne doivent pas être contrôlées par une société commerciale au sens de l'article L 233-3 du Code de commerce. Dans le cas où elles contrôlent une ou plusieurs sociétés commerciales au sens de cet article, la somme des salariés, des chiffres d'affaires et des bénéficiaires des entités liées doit respecter les seuils fixés ;
- les entreprises ne doivent pas se trouver en liquidation judiciaire au 1^{er} mars 2020.

Par ailleurs, en ce qui concerne les personnes non éligibles à cette aide, sont visés les personnes physiques ou, pour les personnes morales, leur dirigeant majoritaire titulaire au 1^{er} mars 2020 d'un contrat de travail à temps complet ou d'une pension de vieillesse ainsi que des personnes ayant bénéficié, au cours de la période comprise entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mars 2020, d'indemnités journalières de sécurité sociale d'un montant supérieur à 800 €.

4.1.4. Une aide reconduite pour le mois d'avril avec quelques changements

Le fonds de solidarité destiné aux TPE en difficulté est renouvelé en avril. Ses modalités changent sur plusieurs points. Les entités éligibles doivent être de « petite taille », c'est à dire satisfaire plusieurs conditions parmi lesquelles celle d'un bénéfice imposable au titre du dernier exercice clos, inférieur à 60 000 €. Au titre du mois de mars, ce seuil est apprécié globalement au niveau de l'entité donc indépendamment, pour une société, du nombre d'associés et, pour les personnes physiques comme morales, de la présence éventuelle du conjoint collaborateur. Pour le mois d'avril, le bénéfice imposable de 60 000 € s'apprécie, pour les personnes morales, par associé et conjoint collaborateur. Et pour les personnes physiques dans lesquelles travaillent le conjoint, sous le statut de conjoint collaborateur, le plafond est doublé.

Par ailleurs, pour les entités qui n'ont pas fait l'objet d'une interdiction d'accueil au public en avril 2020, une autre nouveauté consiste à pouvoir calculer la baisse d'activité selon deux méthodes. Elles peuvent choisir de comparer le chiffre d'affaires d'avril 2020 à celui d'avril 2019, comme c'est le cas pour l'éligibilité au titre de mars 2020 ; mais elles peuvent aussi, c'est la nouveauté, comparer l'activité d'avril 2020 à l'activité mensuelle moyenne de 2019. Cette évolution devrait être favorable aux entreprises qui avaient connu une baisse momentanée d'activité en avril 2019.

Enfin, comme pour le mois de mars 2020, les entités éligibles peuvent obtenir, au titre d'avril 2020, une première aide, plafonnée à 1 500 €, lorsque l'activité a considérablement baissé, c'est à dire soit parce qu'elles ont fait l'objet d'une interdiction d'accueil au public soit parce qu'elles ont subi une baisse mensuelle de chiffre d'affaires d'au moins 50 %.

Pour bénéficier de cette subvention (au titre d'avril 2020), la demande doit être adressée au plus tard le 31 mai 2020.

Source : décret n° 2020-433 du 16 avril 2020 modifiant le 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 et des mesures prises pour limiter cette propagation.

4.1.5. Montant de l'aide et traitement fiscal

L'aide est fixée à 1 500 € pour les entreprises ayant subi une perte de chiffre d'affaires supérieure ou égale à 1 500 €. Pour les entreprises dont la perte est inférieure à ce montant, la subvention sera égale au montant de cette perte.

L'aide versée aux entreprises n'est pas imposable.

4.1.6. Une aide complémentaire de 2 000 €, portée à 5 000 €

Une aide fixée à 2 000 € initialement

Pour les entreprises les plus impactées, une aide complémentaire forfaitaire de 2 000 € a été annoncée, pouvant être demandée à compter du 15 avril 2020.

Les entreprises éligibles sont celles qui :

- emploient, au 1^{er} mars 2020, au moins un salarié (en CDI ou CDD) ;
- ne peuvent pas régler leurs dettes exigibles dans les 30 jours ;
- se sont vu refuser un prêt de trésorerie d'un « montant raisonnable » par leur banque (demande faite depuis le 1^{er} mars 2020).

La demande doit, cette fois, être effectuée auprès des services du conseil régional du lieu de résidence, et ce, à partir du 15 avril 2020. Elle est faite par voie dématérialisée au plus tard le 31 mai 2020. Des plateformes régionales sont ouvertes à cet effet. Des justificatifs doivent accompagner la demande : déclaration sur l'honneur, description succincte de la situation de l'entreprise accompagnée d'un plan de trésorerie à trente jours, démontrant le risque de cessation des paiements, ainsi que le montant du prêt refusé, le nom de la banque le lui ayant refusé et les coordonnées de son interlocuteur dans cette banque.

Une aide pouvant atteindre 5 000 € depuis le 17 avril 2020

Pour une demande effectuée à partir du 17 avril 2020, une condition supplémentaire est ajoutée : le solde entre, d'une part, l'actif disponible et, d'autre part, les dettes exigibles dans les 30 jours et le montant des charges fixes, y compris les loyers commerciaux ou professionnels, dues au titre des mois de mars et avril 2020 doit être négatif.

L'aide varie entre 2 000 € et 5 000 € dans les conditions suivantes :

- 2 000 € pour les entités dont le chiffre d'affaires du dernier exercice clos est inférieur à 200 000 € ; les entités n'ayant pas encore clos un exercice ; les entités dont le chiffre d'affaires est supérieur ou égal à 200 000 € et la valeur absolue du solde (tel que défini ci-dessus) est inférieure à 2 000 € ;
- la valeur absolue du solde ci-dessus limitée à 3 500 € pour les entités dont le chiffre d'affaires du dernier exercice clos est supérieur ou égal à 200 000 € et inférieur à 600 000 € ;
- la valeur absolue du solde ci-dessus limitée à 5 000 € pour les entités dont le chiffre d'affaires du dernier exercice clos est supérieur ou égal à 600 000 €.

Source : ordonnance n° 2020-317 du 25.03.2020 ; décret n° 2020-394 du 02.04.2020 ; site impots.gouv.fr ; communiqué du 14.04.2020 ; décret n° 2020-433 du 16.04.2020 modifiant le décret n° 2020-371 du 30.03.2020 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 et des mesures prises pour limiter cette propagation.

4.2. Mise en place d'une aide pour les indépendants

Le Conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants (CPSTI) propose aux travailleurs indépendants dont l'activité est impactée par la crise du COVID-19 de bénéficier d'une aide financière exceptionnelle ou d'une prise en charge de cotisations.

4.2.1. Qui est concerné ?

Tous les travailleurs indépendants affiliés, quel que soit leur statut, peuvent en bénéficier si les critères d'éligibilité suivants sont remplis :

- avoir effectué au moins un versement de cotisations depuis son installation ;
- avoir été affilié avant le 1^{er} janvier 2020 ;
- être concerné de manière significative par des mesures de réduction ou de suspension d'activité.

4.2.2. Comment faire la demande ?

Pour bénéficier de l'aide, il convient de compléter le formulaire disponible sous ce lien : https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/Formulaire_AFE_ACED.pdf.

Transmettez-le ensuite accompagné des pièces justificatives demandées par courriel à l'Urssaf/CGSS de domiciliation professionnelle.

4.2.3. Et ensuite ?

La demande sera étudiée et le professionnel est informé par un courriel dès acceptation ou rejet de sa demande.

Un agent pourra prendre contact avec lui par courriel ou par téléphone afin de valider certains éléments.

À SAVOIR. 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.

Source : <https://www.urssaf.fr>, actualité du 26.03.2020

4.3. Une aide jusqu'à 1 250 € pour les artisans et les commerçants

Les artisans/commerçants relevant du régime complémentaire des indépendants (RCI) percevront une aide « CPSTI RCI COVID-19 ».

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 qui :

- sont en activité au 15 mars 2020 ;
- ont été immatriculés avant le 1^{er} janvier 2019.

L'aide correspondra au montant des cotisations de retraite complémentaire versées par les artisans et les commerçants sur la base de leurs revenus de 2018 et pourra aller jusqu'à 1 250 €.

Cette aide sera versée de manière automatique par les Urssaf et ne nécessitera aucune démarche des travailleurs indépendants concernés.

Le montant de cette aide sera par ailleurs exonéré d'impôt sur le revenu ainsi que de cotisations et de contributions sociales.

BON À SAVOIR. Contrairement à l'aide financière exceptionnelle d'ores et déjà mise en place par le CPSTI réservée aux indépendants ne pouvant pas bénéficier du fonds de solidarité, cette indemnité pourra s'additionner au fonds de solidarité.

Source : communiqué du 10.04.2020

4.4. Report des cotisations sociales payables auprès de l'Urssaf

Pour les travailleurs indépendants, hors auto-entrepreneurs, les échéances mensuelles du 20 mars et du 5 avril n'ont pas été prélevées.

La possibilité (voire l'automatisation parfois) du report de paiement des cotisations sociales pour les entreprises a été prolongée pour le mois d'avril. Cela concerne notamment l'échéance du 20 avril pour les cotisations sociales des travailleurs indépendants mensualisés.

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 d'ores et déjà compte 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.

Comment ?

- Par Internet, sur [secu-independants.fr](https://www.secu-independants.fr), « mon compte » pour une demande de délai ou de revenu estimé : <https://www.ma.secu-independants.fr/authentication/login>.
- Par courriel, en choisissant l'objet « Vos cotisations », motif « Difficultés de paiement » : <https://www.secu-independants.fr/contact/adresse-telephone/urssaf/>.
- Par téléphone au 3698 (service gratuit + prix appel).

4.5. Des prêts garantis par l'État pour soutenir la trésorerie des entreprises

Une garantie exceptionnelle de l'État est accordée au titre des prêts consentis du 16 mars 2020 au 31 décembre 2020 inclus à des entreprises non financières immatriculées en France, par les établissements de crédit et sociétés de financement.

Un arrêté fixe le cahier des charges des prêts éligibles à cette garantie de l'État. Si le prêt remplit ce cahier des charges, la garantie de l'État est accordée sur simple notification par l'établissement prêteur à Bpifrance Financement SA, sauf dans le cas de prêts consentis à une grande entreprise.

4.5.1. Entreprises concernées

Sont éligibles les prêts bancaires consentis aux entreprises personnes morales ou physiques (sociétés, artisans, commerçants, exploitants agricoles, professions libérales et micro-entrepreneurs), ainsi qu'aux associations et fondations ayant une activité économique sociale et solidaire, quelle que soit leur taille, à l'exclusion :

- des sociétés civiles immobilières ;
- des établissements de crédit ou des sociétés de financement ;
- et des entreprises en difficulté faisant l'objet d'une procédure de sauvegarde, de redressement judiciaire, de liquidation judiciaire ou de rétablissement professionnel.

4.5.2. Caractéristiques des prêts

Les prêts consentis, sans autre garantie ou sûreté, doivent présenter l'ensemble des caractéristiques suivantes :

- un différé d'amortissement minimal de 12 mois (pas de remboursement exigé la première année) ;
- et une clause donnant à l'emprunteur la faculté, à l'issue de la première année, d'amortir le prêt sur une période additionnelle calculée en nombre d'années, selon son choix et dans la limite d'un nombre maximal d'un, deux, trois, quatre, ou cinq ans.

Le taux d'intérêt du prêt garanti est librement fixé par les banques, ces dernières s'étant engagées à délivrer des crédits à prix coûtant.

BON À SAVOIR. Les concours totaux apportés par l'établissement prêteur à l'entreprise concernée ne doivent pas avoir diminué, lors de l'octroi de la garantie, par rapport au niveau qui était le leur le 16 mars 2020.

4.5.3. Montant maximal pouvant être emprunté par une même entreprise

Une même entreprise peut bénéficier de prêts couverts par la garantie de l'État pour un montant total n'excédant pas un plafond défini comme :

- pour les entreprises créées avant le 1^{er} janvier 2019, 25 % du chiffre d'affaires hors taxe 2019 (soit trois mois de chiffre d'affaires) constaté ou, le cas échéant, de la dernière année disponible (dernier exercice clos) ; par exception, pour les entreprises « innovantes », si le critère suivant leur est plus favorable, jusqu'à deux fois la masse salariale France 2019, hors cotisations patronales, constatée ou, le cas échéant, de la dernière année disponible ;
- pour les entreprises créées à compter du 1^{er} janvier 2019, la masse salariale France estimée sur les deux premières années d'activité, hors cotisations patronales.

4.5.4. Procédure à suivre pour les petites entreprises

1. L'entreprise se rapproche d'un partenaire bancaire 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 deux ans de masse salariale pour les entreprises en création ou innovantes.

2. Après examen de la situation de l'entreprise (critères d'éligibilité notamment), la banque donne un préaccord pour un prêt.

3. L'entreprise se connecte sur la plateforme attestation-pge.bpifrance.fr 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 préaccord de la banque.

4. Sur confirmation du numéro unique par Bpifrance, la banque accorde le prêt.

En cas de difficulté ou de refus, l'entreprise peut contacter Bpifrance à l'adresse suivante : supportentrepriseattestation-pge@bpifrance.fr.

Sources : loi 2020-289 de finances rectificative pour 2020 du 23.03.2020, art. 6 et arrêté ECOT2008090A du 23.03.2020, JO du 24.03.2020

4.6. Médiation du crédit pour le rééchelonnement des crédits bancaires

4.6.1. Fonctionnement

La Médiation du crédit est un dispositif public qui vient en aide à toute entreprise qui rencontre des difficultés avec un ou plusieurs établissements financiers (banques, crédit-bailleurs, sociétés d'affacturage, assureurs-crédit, etc.). Elle est présente sur l'ensemble du territoire, grâce à l'action de 105 médiateurs du crédit qui sont les directeurs de la Banque de France en métropole et les directeurs des instituts d'émission en outre-mer.

4.6.2. Comment en bénéficier ?

L'entreprise saisit le médiateur du crédit sur leur site Internet <https://mediateur-credit.banque-france.fr/>.

Dans les 48 h suivant la saisine, le médiateur contacte l'entreprise, vérifie la recevabilité de la demande, et définit un schéma d'action avec elle. Il saisit les banques concernées.

Le médiateur peut réunir les partenaires financiers de l'entreprise pour identifier et résoudre les points de blocage et proposer une solution aux parties prenantes.