

Coronavirus / Covid 19 : mesures gouvernementales

LES AIDES ACCESSIBLES AUX ENTREPRISES

Les mesures de soutien au cas par cas, destinées aux entreprises qui rencontreraient des difficultés sérieuses, sont notamment :

- ☞ Le report d'échéances sociales et / ou fiscales (URSSAF, impôts) ;
- ☞ Le cas échéant, un plan d'étalement de créances avec l'appui de l'Etat et de la Banque de France,
- ☞ Le financement des salariés par le mécanisme de chômage partiel ;
- ☞ Le mandat ad hoc et conciliation (tribunal de commerce).

Service des Impôts

L'administration fiscale indique que les entreprises mises en difficulté par le coronavirus ont la possibilité de demander à bénéficier :

- d'un **déla**i de paiement, quel que soit l'impôt ;
- d'une **remise d'impôt direct** (impôt sur les bénéfices notamment pour l'échéance au 15 mars qui peut être bloquée en banque si elle a été lancée, mais pas la TVA qui n'est pas un impôt car à charge du client et pas du professionnel).

Afin de faciliter leurs démarches, les entreprises peuvent accéder sur le site impots.gouv.fr à un **formulaire de demande spécifique** à leur situation.

Les entreprises ou professionnels concernées devront notamment y indiquer des **éléments justificatifs** suivants :

- le montant de leur chiffre d'affaires mensuel réalisé de janvier à mai 2019 ainsi que celui réalisé de janvier à mai 2020 ;
- les autres dettes à honorer (nature, montant, échéance) ;
- la situation de leur trésorerie ;
- et tous autres éléments de nature à justifier un délai de paiement ou une remise.

URSSAF

L'appui du réseau des URSSAF aux entreprises en difficulté se traduit notamment par :

- l'**octroi de délais** (échelonnement de paiements) ;
- la **remise des majorations et pénalités de retard** sur les périodes ciblées.

Pour les travailleurs indépendants, il est également possible :

- de demander une **anticipation de la régularisation annuelle** afin d'obtenir un recalcul des cotisations, cohérent avec la santé de l'entreprise et d'obtenir un nouvel échéancier de paiement des cotisations provisionnelles
- de solliciter l'intervention de l'action sociale pour la prise en charge partielle ou totale des cotisations au titre de l'aide aux cotisants en difficulté, ou pour l'attribution d'une aide financière exceptionnelle.

En tant qu'employeur ou profession libérale, vous pouvez vous connecter à votre espace en ligne sur urssaf.fr et signaler votre situation via la rubrique 'Une formalité déclarative' / 'Déclarer une situation exceptionnelle' ;

- joindre l'**URSSAF par téléphone : 3957** (0,12€ / min + prix appel).

CPSTI (instance régionale)

Le Conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants (CPSTI) propose des aides au travailleur indépendant en cas de difficultés particulières de trésorerie liées à la conjoncture économique ou pour soutenir le travailleur indépendant confronté à une difficulté exceptionnelle et ponctuelle susceptible de menacer la pérennité de son activité.

Pour télécharger le dossier de saisine : www.secu-independants.fr/action-sociale/demander-une-aide **Banque de France (avec l'appui de l'Etat)**

En cas de difficultés financières, la Commission des chefs de services financiers (CCSF) peut accorder aux entreprises des délais de paiement pour s'acquitter de leurs dettes fiscales et sociales (part patronale) en toute confidentialité :

pour consulter la liste des secrétaires permanents de CODEFI et de CCSF dans les Directions départementales ou régionales des Finances publiques : impots.gouv.fr/portail/files/media/7_contacts/pro/ent_difficulte/2020-02-27_sp_ccsf_codefi-internet.pdf

pour télécharger les éléments du dossier de saisine impots.gouv.fr/portail/professionnel/ccsf-et-codeficiri

pour toute difficulté de financement, vous pouvez contacter votre correspondant TPE / PME de la Banque de France qui peut vous accompagner sur cette thématique : entreprises.banque-france.fr/accompagnement-des-entreprises/mon-correspondant-tpe-dans-chaque-departement/contactez-votre-correspondant-tpe

TRIBUNAL DE COMMERCE : mandat ad hoc et conciliation

Au-delà des mesures prises par les pouvoirs publics au secours des entreprises affaiblies, les acteurs peuvent se placer sous la protection de la justice en demandant l'ouverture d'une procédure de prévention au tribunal de commerce lorsqu'ils relèvent de cette juridiction (sociétés, commerçants, artisans...) ou au tribunal judiciaire (professions libérales, associations...).

A l'initiative du chef d'entreprise ou du professionnel indépendant, ces procédures – mandat ad hoc et conciliation – sont des dispositifs amiables et confidentiels, sans publicité de l'ouverture de la procédure.

Elles complètent et permettent d'englober les diverses mesures déjà proposées par les pouvoirs publics en offrant à l'entreprise un cadre propice pour négocier avec l'ensemble de ses créanciers.

Ainsi, un moratoire qui serait accordé pour les dettes fiscales et sociales peut alors être accompagné, dans le cadre d'une procédure de prévention, de mesures de restructuration de toutes les dettes de l'entreprise.

Ces procédures ont l'avantage de se dérouler sous l'égide d'un mandataire de justice, permettant aux entrepreneurs de ne pas surmonter seuls leurs difficultés et sous le contrôle du juge. Les juges des tribunaux de commerce sont des magistrats indépendants et issus du monde économique. Ils sont donc à même d'appréhender la réalité des situations qui leur sont présentées. Une condition cependant, l'entreprise ne doit pas être en état de cessation de paiement.

L'ouverture de ces procédures est simple : il suffit de saisir le président du tribunal de commerce directement ou par l'intermédiaire du greffe du tribunal.

TELETRAVAIL

Le télétravail est une forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur l'est hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le cadre légal concerne le télétravail régulier ou occasionnel.

Cette solution doit être privilégiée avant d'envisager d'autres solutions : chômage partiel, arrêt de travail.

Le télétravail ne peut être imposé au salarié, sauf en cas de "circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure", pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés, selon le code du travail.

SALARIES CONTRAINTS DE RESTER A DOMICILE

Dans le cadre des mesures visant à limiter la diffusion du coronavirus, les autorités publiques ont décidé la fermeture temporaire, de crèches et d'établissements scolaires. Cette décision s'accompagne, pour les parents qui n'auraient pas d'autre possibilité pour la garde de leurs enfants que celle d'être placés en arrêt de travail, d'une prise en charge exceptionnelle d'indemnités journalières par l'Assurance Maladie.

Le téléservice 'declare.ameli.fr' de l'Assurance Maladie est l'outil mis en place à cette fin. Destiné aux employeurs des salariés concernés, ce service les **invite à déclarer les employés de leurs entreprises à qui un arrêt de travail** doit être délivré dans ce cadre. Ce téléservice 'declare.ameli.fr' concerne tous les employeurs et tous les salariés, quels que soient leurs régimes d'affiliation à la Sécurité sociale ou la forme de leur contrat de travail.

Le versement d'indemnités journalières sera rendu possible aux conditions suivantes :

- **seuls les parents d'enfants de moins de 16 ans** au jour du début de l'arrêt sont concernés par le dispositif ;
- **un seul parent** (ou détenteur de l'autorité parentale) **peut se voir délivrer un arrêt de travail**. À cet égard, le salarié doit fournir à son employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre (ci-joint un modèle) ;
- l'entreprise ne doit pas être en situation de mettre, sur cette période, l'employé concerné en télétravail : **l'arrêt de travail doit être la seule solution possible**.
- l'arrêt de travail peut être partagé entre les parents. Il est possible de le fractionner en remplissant une demande pour chacune des périodes d'arrêt.

L'arrêt de travail sera délivré pour une durée de **1 à 14 jours calendaires** à compter de la date de début de l'arrêt. Au-delà de cette durée, la déclaration devra être renouvelée autant que de besoin.

Dans ce contexte, la prise en charge de l'arrêt de travail se fait exceptionnellement **sans jour de carence** et sans examen des conditions d'ouverture de droit.

Les déclarations faites sur ce **téléservice 'declare.ameli.fr'** ne déclenchent pas une indemnisation automatique des employés concernés. Celle-ci se fait après vérification par les caisses de sécurité sociale des éléments transmis et sous réserve de l'envoi, selon les procédures habituellement employées, des éléments de salaires à la caisse d'affiliation de l'employé concerné.

Attention, 'declare.ameli.fr' n'est pas un télé-service de déclaration des personnes présentant des symptômes du coronavirus ou infectées par cette maladie, ces derniers relevant d'un arrêt de travail prescrit par un médecin.

Outre le cas exceptionnel du coronavirus, les modalités de signalement des arrêts de travail restent inchangées, à savoir **tous les arrêts de travail doivent faire l'objet d'un signalement en DSN**.

Sont concernés :

- **Salarié mis en quatorzaine pour infection liée au coronavirus ou 'cas contact à haut risque'.**

Un salarié peut être en arrêt de travail après avoir été infecté, ou parce qu'il a été en contact rapproché avec une personne infectée. Une fois l'employeur informé, soit via la réception d'un arrêt de travail de son salarié, soit après avoir été contacté par l'Assurance maladie ou la MSA et sur délivrance d'un arrêt de travail du médecin conseil, un signalement d'arrêt de travail avec le motif « maladie » doit être transmis en DSN (comme pour n'importe quel arrêt maladie).

Pour mémoire, la procédure de délivrance des arrêts de travail liés à une mesure d'isolement a récemment été modifiée (décret 2020-73 du 31 janvier 2020, modifié par décret 2020-227 du 9 mars 2020). C'est en effet désormais la caisse d'assurance maladie dont les assurés dépendent [et non plus l'Agence régionale de santé (ARS)] ou, le cas échéant, les médecins conseils de la caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) et de la caisse centrale de mutualité sociale agricole qui établissent l'arrêt de travail et le transmettent sans délai à l'employeur de l'assuré.

Concrètement, l'ARS informe l'assuré concerné que l'Assurance maladie va le contacter pour se charger de la délivrance d'un arrêt de travail. L'Assurance maladie saisira ensuite le service de prescription d'arrêt de travail et informera l'employeur.

- **Salarié contraint de garder un enfant maintenu au domicile**

Faute d'autre solution possible (ex. : télétravail), certains salariés sont contraints de rester au domicile pour garder un enfant.

ACTIVITE PARTIELLE

Le dispositif d'activité partielle (ex-chômage partiel) permet de réduire ou suspendre temporairement l'activité des salariés dans certaines circonstances (difficultés économiques conjoncturelles, etc.).

Pour chaque heure perdue, l'indemnité est en principe égale à 70 % de la rémunération horaire brute de référence.

L'employeur verse les indemnités aux dates normales de paye. Il remet aux salariés un document récapitulatif indiquant le nombre d'heures indemnisées, le taux appliqué et les sommes versées au titre de la période considérée.

Situations éligibles à l'activité partielle en lien avec le coronavirus :

Le 28 février 2020, lors d'une conférence de presse, le ministre du Travail, le ministre de l'Économie et le ministre des Solidarités et de la santé ont présenté les mesures à prendre dans les entreprises face au développement du coronavirus, sous forme d'une série de questions/réponses.

Dans ce cadre, le recours à l'activité partielle a été présenté comme l'un des outils permettant aux entreprises de faire face à cette période particulière, 'dans le cadre de circonstances exceptionnelles'.

Le document questions/réponses rappelle que l'activité partielle est une mesure collective. Différents cas de figure peuvent se manifester dans le cadre de l'épidémie, en fonction desquels le périmètre des salariés pouvant être placés en activité partielle devra être ajusté. Le ministère a d'ailleurs donné des exemples (cf. tableau ci-dessous).

Exemples de situation pouvant justifier le recours à l'activité partielle	
Exemple	Commentaires
Fermeture administrative d'un établissement	
Interdiction de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative	
Absence (massive) de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise	Si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus/en quarantaine rendant ainsi impossible la continuité de l'activité, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle.
Interruption temporaire des activités non essentielles	Si les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie, les salariés peuvent être placés en activité partielle.
Suspension des transports en commun par décision administrative	Tous les salariés ne pouvant pas se rendre sur le lieu de travail du fait de l'absence de transport en commun peuvent être placés en activité partielle.
Baisse d'activité liée à l'épidémie	Les difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes etc. sont autant de motifs permettant de recourir au dispositif d'activité partielle.

Comment déposer sa demande d'activité partielle ?

L'employeur doit déposer sa demande d'activité partielle sur le portail dédié (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/>) en amont du placement effectif des salariés en activité partielle.

Les demandes sont en général **instruites sous un délai de 15 jours** par l'unité départementale territorialement compétente. Cependant, pour limiter l'impact de la crise, ce délai **pourrait être réduit à 48 heures**.

Allocation remboursée à l'employeur

Le document questions/réponses rappelle que pour accompagner le versement de l'indemnité d'activité partielle, l'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'État et l'U NEDIC de **8,04 € par heure indemnisée** pour les entreprises de moins de 250 salariés.

Reste à préciser le contour exact de la mesure.

Les allocations forfaitaires sont remboursées mensuellement à l'employeur.

Pour les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation, parfois rémunérés en pourcentage du SMIC, l'allocation remboursée à l'employeur ne peut pas être supérieure à l'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur au salarié.

DIRECCTE

Vous pouvez également contacter la DIRECCTE [Nouvelle Aquitaine na.gestion-crise@direccte.gouv.fr](mailto:Nouvelle_Aquitaine_na.gestion-crise@direccte.gouv.fr) 05 56 99 96 50.