

COVID 19 et GESTION RH ET PAIE / FISCAL / CORPORATE

Date de mise à jour : 19 mars 2020

Depuis quelques semaines, la France est touchée par une crise sanitaire liée à l'épidémie de coronavirus, nommé « Covid-19 » par l'OMS.

Depuis l'allocation du 12 mars 2020 d'Emmanuel MACRON, la France est passée au stade 3 de l'épidémie, nécessitant la mise en place de mesures exceptionnelles d'urgence : fermetures des écoles, mesures de confinement, fermetures temporaires des commerces non indispensables, etc. Autant de mesures qui impactent fortement l'activité économique des sociétés et l'emploi des salariés.

A la suite d'une nouvelle allocution télévisée le 16 mars, le Président de la République et son ministre de l'Intérieur ont annoncé la mise en place de larges mesures de **confinement de la population**. Chacun doit désormais demeurer chez soi, sous réserve de quelques exceptions limitativement énumérées :

- Se rendre à son lieu de travail uniquement lorsque le télétravail n'est pas possible et que la présence sur place est indispensable. Si tel est le cas, vous devez fournir un justificatif aux salariés concernés afin qu'ils puissent circuler sans risque de contravention ;
- Faire des achats de première nécessité dans les commerces autorisés (alimentaires, pharmacies) ;
- Se rendre chez un professionnel de santé ;
- Faire de l'exercice physique mais uniquement à titre individuel, autour de son domicile et sans aucun rassemblement.

Le justificatif de déplacement professionnel est téléchargeable sur le site <https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Attestation-de-deplacement-derogatoire-et-justificatif-de-deplacement-professionnel> ou peut être rédigé sur papier libre.

Le site gouvernemental reprend au jour le jour les mesures en vigueur, pour vous tenir informés en tant qu'employeur mais aussi en tant que citoyen : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>. Un « Questions / Réponses » à destination des salariés et des employeurs a également été publié par le Ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>.

Par ailleurs, un numéro vert répond aux questions des entreprises et des particuliers sur le Coronavirus Covid-19 en permanence, 24h/24 et 7j/7 : 0800 705 800.

Nous allons décrypter chacune des mesures sociales, fiscales et plus largement juridiques qui ont été envisagées par le Gouvernement pour faire face à cette pandémie, afin de les rendre accessibles aux employeurs.

Sommaire

VOLET 1. GESTION RH ET PAIE	4
Avant-propos. L'obligation de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail.....	4
Partie 1. L'activité partielle : « Un mécanisme exceptionnel et massif »	5
1) Situations susceptibles d'ouvrir droit au chômage partiel (autrement appelé activité partielle ou chômage technique).....	5
2) Démarches à effectuer	7
3) Délai de traitement de la demande	8
4) Indemnisation.....	9
5) Personnes exclues du dispositif	11
6) Cas particulier : les salariés sous convention de forfait en heures ou en jours.....	11
Partie 2. Des solutions alternatives proposées	11
1) Le télétravail.....	12
2) Encourager la prise ou le report des congés	13
Partie 3. Ecoles et crèches fermées : « des salariés contraints de rester chez eux ».....	13
1) Personnes concernées.....	13
2) Arrêt maladie indemnisé	14
3) Démarches à effectuer	14
4) Indemnisation.....	15
5) Cas particuliers : salariés faisant l'objet d'une mesure d'isolement ou salariés malades.....	16
6) Les arrêts de travail des personnes susceptibles de développer une forme grave du COVID 19	16
Partie 4. Autres mesures.....	17
1) Echéance de paiement des cotisations	17
2) Droit de retrait limité.....	18
3) Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER).....	19
4) Structures d'accueil de moins de 10 ans et assistantes maternelles	19
5) Surveillance médicale des salariés	19
Partie 5. Mesures prévues par le projet de loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 du 18 mars 2020.....	20
Annexe : Actuellement, comment les entreprises s'organisent ?	21

VOLET 2. GESTION FISCALE	22
Partie 1. Report des règlements des impôts directs.....	22
1) Mesures applicables aux impôts payables auprès des services des impôts des entreprises de la DGFiP.....	22
2) Calendrier des échéances fiscales mars-avril 2020	25
Partie 2. Procédures de vérifications et fonctionnement des tribunaux.....	26
1) Nouvelles vérifications de comptabilité	26
2) Contrôles fiscaux en cours.....	26
3) Contrôles achevés	26
4) Contentieux en cours.....	27
VOLET 3. GESTION CORPORATE	28

VOLET 1. GESTION RH ET PAIE

Avant-propos. L'obligation de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail

En premier lieu, il nous faut rappeler que, même dans le cadre exceptionnel que nous vivons, l'employeur est tenu à une obligation de sécurité et de protection de la santé envers ses salariés. Il est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de son personnel, notamment en mettant en place une organisation du travail et des moyens adaptés.

Il s'agit d'une obligation de moyen et non de résultat. L'employeur engage ainsi sa responsabilité, sauf s'il démontre avoir pris les mesures générales de prévention nécessaires et suffisantes pour éviter le risque.

Quelles sont les mesures primordiales à mettre en place et à communiquer aux salariés ?

L'employeur doit rappeler :

- les mesures d'hygiène et les gestes barrière applicables pour tous les salariés :
 - se laver les mains très régulièrement avec du savon ou une solution hydroalcoolique ;
 - tousser ou éternuer dans son coude ;
 - saluer sans se serrer la main et sans embrassades ;
 - utiliser des mouchoirs à usage unique et le jeter immédiatement à la poubelle, puis se laver les mains ;
 - porter un masque quand on est malade ;
 - ne pas se rendre au travail quand on est malade.
- la responsabilité de chacun de prendre soin de sa santé et qu'en cas de doute sur son état de santé, de se retourner vers le SAMU en cas de risque de contamination identifié ou vers un médecin de ville dans le cas contraire, pour obtenir un diagnostic. Cela permettra à l'employeur de mettre en place, le cas échéant, des mesures d'aménagement de poste ;
- les mesures de prévention adaptées pour les personnes dites "fragiles" (femmes enceintes, personnes présentant des problèmes de santé, etc.) ;
- les mesures de prévention renforcées pour les salariés qui ont un risque important d'être contaminé.

L'employeur doit largement diffuser les mesures de prévention à prendre par tout type de support : note de service diffusée par mail ou affichage, vidéo, intranet, etc. Le formalisme est très libre sur ce point, il suffit

juste d'être en mesure de prouver que les salariés ont été informés. Nous vous joignons un document qui pourra vous servir de base de travail pour informer vos salariés.

Partie 1. L'activité partielle : « Un mécanisme exceptionnel et massif »

Dans un contexte économique difficile, le recours au chômage partiel, nouvellement appelé activité partielle, se révèle un outil précieux pour préserver l'emploi et adapter l'activité du fait de la crise.

Par définition, le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les entreprises pour faire face à des circonstances de caractère exceptionnel (C. trav., art. R. 5122-1).

1) Situations susceptibles d'ouvrir droit au chômage partiel (autrement appelé activité partielle ou chômage technique)

Conformément aux dispositions de l'article R. 5122-1 du Code du travail, le Gouvernement a précisé quatre situations susceptibles d'ouvrir droit au chômage partiel :

- Absence (massive) de salariés indispensables à la continuité de l'entreprise contaminés par le coronavirus ou placés en quarantaine rendant ainsi impossible la poursuite de l'activité ;
- Interruption temporaire des activités non essentielles ;
- Suspension des transports en commun par décision administrative empêchant les salariés de se rendre sur leur lieu de travail ;
- Baisse d'activité liée à l'épidémie entraînant des difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes, etc.

Si une entreprise répond à l'une des situations susvisées, les salariés peuvent être placés en chômage partiel. Cela se traduit soit par une diminution de la durée hebdomadaire de travail habituellement pratiquée dans l'établissement, soit par une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

La fermeture est une mesure étant nécessairement collective, il convient de préciser que la fermeture de tout ou partie de l'établissement doit concerner un groupe bien différencié de salariés affectés à la même activité. Plus précisément, il peut s'agir d'un établissement, d'une entité de production, d'un service, d'un atelier ou encore d'une équipe de production, dans la mesure où cela recouvre « une entité homogène définie, voire une catégorie de personnel ».

En ce qui concerne la réduction de l'horaire de travail, elle peut concerner les salariés individuellement et alternativement, afin de pouvoir autoriser la mise en place d'un système de roulement (Circ. DGEFP 12 du 12-7-2013). La décision de l'employeur de réduire l'horaire d'un seul salarié et non de l'ensemble des salariés pourrait s'analyser en une mesure à caractère purement individuel ayant pour objet de modifier le contrat de

travail du salarié. Nous comprenons que ce système de roulement ne concerne pas les salariés sous convention de forfait en jours ou en heures.

En tout état de cause, la mise en chômage partiel des salariés concernés **entraîne la suspension de leur contrat de travail** (ainsi que la période d'essai le cas échéant, qui reprendra à la fin de la baisse d'activité). Par ailleurs, la totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés, ainsi que pour les droits à intéressement et participation.

Information du 18 mars : recours au chômage partiel restreint

Face aux nombreuses demandes de recours à l'activité partielle, certaines DIRECCTE et préfectures ont indiqué ce mardi 18 mars que **ce mécanisme ne pouvait bénéficier qu'aux établissements accueillant du public, faisant l'objet d'une fermeture en application de l'arrêté du 14 mars 2020**. Il s'agit donc des cafés, bars, restaurants, cinémas etc.

La DIRECCTE rappelle à cette occasion que les mesures prises par le gouvernement pour ralentir la propagation du virus ne saurait signifier que l'activité économique doit être réduite pour tous les autres secteurs professionnels qui ne génèrent pas habituellement des rassemblements de clientèle. Nous comprenons par ces indications que beaucoup de demandes risquent d'être rejetées. Nous conseillons donc aux entreprises d'interroger le numéro indigo mis à leur disposition avant de mettre leurs salariés au chômage partiel (n° 0820 722 111).

Le projet de loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 publié le 18 mars 2020 a insisté sur une volonté de faciliter et renforcer le recours à l'activité partielle, afin de limiter les ruptures des contrats de travail. Cela se traduirait par une extension du dispositif à de nouvelles catégories de bénéficiaires, une réduction du reste à charge pour l'employeur, d'une adaptation des modalités de mise en œuvre, d'une meilleure articulation avec la formation professionnelle et d'une meilleure prise en compte des salariés à temps partiel. **Ce projet est en cours de discussion, nous vous recommandons de la prudence dans la mise en place du chômage partiel.** En tout état de cause, il ressort des échanges avec nos clients que le Covid-19 ne justifie pas à lui seul la mise en place du chômage partiel pour certaines activités. En conséquence, pour ces activités, il convient de développer dans sa demande en quoi le Covid-19 ralentit l'activité de l'entreprise et nécessite le recours au chômage partiel (chantiers arrêtés, clients annulant les rendez-vous...).

Par ailleurs, la ministre du travail a indiqué, lors d'une conférence du 13 mars 2020, que des mesures complémentaires en matière de formation des salariés en activité partielle seraient bientôt annoncées dans les jours qui viennent.

2) Démarches à effectuer

Conformément aux dispositions de l'article L. 2312-17 du Code du travail, dans les entreprises de 50 salariés ou plus, le recours à l'activité partielle doit faire l'objet d'une information-consultation préalable du CSE. Toutefois, au regard des événements, il semble préférable de procéder à cette information-consultation à distance. D'après le MEDEF, le recours au chômage partiel serait possible à titre conservatoire sans attendre la fin des consultations du CSE, compte tenu des éléments communiqués par le Ministère du travail et des délais de consultation du CSE.

Le projet de loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 publié le 18 mars 2020 s'intéresse à la possibilité de modifier les modalités d'information et de consultation du CSE, afin de lui permettre d'émettre les avis requis dans les délais impartis.

Toutes les demandes doivent être adressées à la DIRECCTE du département où est implanté l'établissement et déposées sur le portail dédié <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/>, en principe, en amont du placement effectif des salariés en activité partielle.

La demande doit préciser :

- **Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle** : le site dédié de la DIRECCTE a prévu le cas du coronavirus expressément.
- **La période prévisible de sous-activité** : la DIRECCTE conseille sur ce point de « voir large » et de prévoir une période **jusqu'au 31 juillet 2020**.
- **Le nombre de salariés concernés** : seules les personnes ayant un contrat de travail peuvent bénéficier du chômage partiel (CDI, CDD, contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, les salariés sous convention de forfait annuel en heures ou en jours, les salariés à temps partiel).
- **L'amplitude de l'activité partielle** : l'entreprise peut prévoir une réduction d'activité ou une fermeture totale. Il est à préciser que les heures supplémentaires non travaillées sont considérées comme des heures chômées mais ne seront pas indemnisés au titre de l'activité partielle. De la même façon, les jours fériés inclus dans une période d'activité partielle ne sont indemnisés que s'ils sont habituellement travaillés.

Autre précision : il convient d'indiquer une amplitude d'activité partielle (par exemple 30 % travaillés), mais aucune obligation de préciser quels jours de la semaine sont travaillés. L'employeur s'adapte à la situation.

Il convient de joindre à la demande les documents suivants :

- L'avis préalable du comité social et économique (CSE) quand il existe, ou le PV de carence si des élections ont été organisées mais n'ont pas donné lieu à l'élection d'un CSE ;
- Le RIB de l'entreprise ;
- La note d'information aux salariés du projet de la mise en activité partielle ;
- Un tableau indiquant les salariés concernés et l'ampleur de l'activité partielle demandée.

L'employeur devra remplir ce tableau et le télécharger sur le site dédié lors de sa demande de mise en activité partielle (onglet « espace documentaire »).

Titre	Résumé	Date dépôt	Dépositaire		
PV Carence elections CSE	AUTRE	06/03/2020 10:50:27	laurent.chavane1		

3) Délai de traitement de la demande

Le Code du travail prévoit que l'autorité administrative dispose de 15 jours maximum pour instruire la demande (C. Trav. art. R. 5122-4). A l'issue de ce délai et en l'absence de réponse de l'administration, la demande est réputée acceptée.

La Ministre du travail indique toutefois qu'**actuellement les services accordent l'autorisation d'activité partielle en moins de 48 heures.**

Aussi, la DIRECCTE incite les employeurs à ne pas attendre l'accord officiel pour faire démarrer la période d'activité partielle. Les régularisations se feront a posteriori, l'urgence est à l'efficacité.

Dans un communiqué de presse, le ministère du travail a fait savoir que **les entreprises disposeraient d'un délai 30 jours après le début de la période demandée pour procéder à une demande.** Il a été indiqué que les aides versées aux entreprises au titre du chômage partiel seront calculées à partir de la date de la demande.

Face aux problématiques techniques rencontrées par certaines entreprises (nombre de connexions importantes sur la plateforme de demande d'activité entraînant une saturation du réseau), le sujet a été remonté au ministère par le MEDEF. L'organisation patronale indique qu'à titre conservatoire, les entreprises peuvent adresser leur demande par LRAR à la Direccte compétente.

L'autorisation d'activité partielle n'est accordée que pour une **durée maximale de 6 mois renouvelables.**

En cas de modification de la situation (demande d'extension de la période, du nombre de salariés concernés ou de la quantité de chômage partiel), une demande modificative devra être faite sur le site dédié.

4) Indemnisation

a) L'indemnisation du salarié

N'étant plus à la disposition de leur employeur sur les périodes non travaillées, les salariés au chômage partiel percevront une indemnité compensatrice versée par leur employeur à échéance habituelle de la paie.

Cette indemnité horaire devra correspondre à 70 % de la rémunération brute horaire du salarié, ce qui représente environ 85 % du salaire net habituel, avant prélèvement à la source ou à 100 % si le salarié bénéficie d'une formation pendant la période d'activité partielle (c'est-à-dire pendant les heures chômées).

Il convient toutefois de s'assurer que la convention collective applicable à l'entreprise n'octroie pas une indemnisation plus avantageuse (par exemple : la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987).

Garantie d'une rémunération mensuelle : pour les seuls salariés à temps complet, une garantie de rémunération mensuelle minimale s'applique. Le salarié a droit à une rémunération mensuelle garantie égale au produit du SMIC horaire par le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail pour le mois

considéré. **Quand cette rémunération mensuelle garantie n'est pas atteinte, c'est à l'employeur de verser une allocation complémentaire.**

Les indemnités d'activité partielle seront versées à la date habituelle de versement du salaire et sont soumises à l'impôt sur le revenu. En revanche, **elles ne sont assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires, ni aux cotisations salariales et patronales de sécurité sociale.** Elles restent assujetties à la CSG et à la CRDS.

L'employeur doit remettre au salarié un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées ou les faire figurer dans le bulletin de paie.

b) L'indemnisation de l'entreprise

L'employeur pourra alors procéder à une demande mensuelle de remboursement afin de bénéficier d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'Etat et l'assurance chômage destinée à compenser le versement de l'indemnité.

De façon exceptionnelle, en cas de difficultés financières de l'employeur (procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire), le préfet du département peut faire procéder au paiement direct de l'allocation aux salariés.

A ce jour, l'indemnisation actuelle est de **7,74 euros nets par heure chômée pour les entreprises de 1 à 250 salariés et à 7,23 euros nets de l'heure pour les autres entreprises.**

Exemple : Dans une entreprise de moins de 250 salariés, un salarié est employé à 35 heures par semaine et perçoit une rémunération brute mensuelle de 2 450 €. S'il est en activité partielle pendant 30 heures sans suivre de formation, l'indemnisation sera la suivante :

- Taux horaire de la rémunération du salarié : $2\,450 / 151,67 = 16,15$ €
- Montant de l'indemnité horaire d'activité partielle : $70\% \times 16,15 = 11,30$ €
- Le salarié perçoit au total : $30\text{ h} \times 11,30 = 339$ €
- L'employeur se fait rembourser par l'État : $7,74 \times 30\text{ h} = 232,20$ €
- Reste à la charge de l'employeur : $339 - 232,20 = 106,80$ €

Suite à une première mesure, l'allocation versée aux entreprises de 1 à 250 salariés serait **de 8,04 euros nets** de l'heure (nous sommes en attente d'un décret d'application sur ce point).

Toutefois, la Ministre du Travail, Muriel PENICAUD, a annoncé le 13 mars, un remboursement de l'indemnité versée aux salariés à hauteur de 100 %. Il en résulte que **l'employeur serait intégralement remboursé des sommes versées à son salarié dans la limite de 4,5 SMIC.** Un projet de décret a été publié en ce sens, toutefois, nous sommes en attente du décret d'application officiel.

En ce qui concerne le délai de remboursement, la Ministre du travail a indiqué que l'employeur, qui devra faire l'avance de la rémunération, sera remboursé « dans les 10 jours ».

Le gouvernement a décidé qu'il allait mettre en place pour les employés à domicile (dont assistantes maternelles ou femmes de ménage) un dispositif comparable au chômage partiel. La ministre du travail, Muriel Pénicaud, a annoncé lundi 16 mars que les salariés à domicile seraient indemnisés à hauteur de 80 % de leur salaire, s'ils ne peuvent pas travailler en raison de la pandémie de coronavirus. L'employeur procédera à une demande de remboursement auprès du CESU une fois les sommes avancées.

5) Personnes exclues du dispositif

Il semblerait que les cadres dirigeants, les travailleurs indépendants, les mandataires sociaux, les autoentrepreneurs et les stagiaires ne soient aujourd'hui pas éligibles au dispositif d'activité partielle. La ministre du travail présentera une solution d'indemnisation pour ces personnes dans les prochains jours. Les travailleurs indépendants peuvent toutefois demander un arrêt maladie pour s'occuper de leurs enfants dont l'établissement scolaire est fermé (cf. infra écoles et crèches fermées : « des salaires contraints de rester chez eux »).

6) Cas particulier : les salariés sous convention de forfait en heures ou en jours

Les règles applicables au chômage partiel avant la crise du Coronavirus disposent que les salariés sous convention de forfait en heures ou en jours sur l'année **sont exclus du champ d'application de l'activité partielle en cas de réduction d'horaire mais pas en cas de fermeture de tout ou partie d'établissement partiel** (R5122-8 Code du travail).

Ainsi, dès qu'un établissement est fermé, pour une durée minimale d'une demi-journée, ces 2 catégories de salariés sont éligibles au bénéfice de l'activité. Une journée entière de fermeture est égale à 7 heures chômées, une demi-journée chômée est égale à 3 heures et 30 minutes.

Pour toute demande d'assistance Activité partielle, contacter le numéro Indigo : 0820 722 111 (0,12€ /min) ou envoyer un courrier électronique au support technique : contact-ap@asp-public.fr
Votre interlocuteur en région Ile de France : idf.continue-eco@direccte.gouv.fr / 01 70 96 14 15.

Partie 2. Des solutions alternatives proposées

Pour endiguer la propagation du coronavirus, le Président Emmanuel MACRON a demandé aux entreprises de mettre en place du télétravail autant que possible. Depuis le 16 mars 2020, des mesures destinées à réduire les contacts et déplacements sur l'ensemble du territoire à leur plus strict minimum ont été prises. En conséquence, il est demandé aux salariés qui effectuent leurs trajets domicile/lieu de travail de justifier d'une attestation sur l'honneur de l'employeur motivant leurs sorties.

Cette attestation est disponible sur le site <https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Attestation-de-deplacement-derogatoire>.

Par ailleurs, le législateur accorde aux entreprises la faculté de déplacer les congés payés des salariés, afin de couvrir en partie la baisse d'activité.

1) Le télétravail

a) Personnes concernées

D'après les chiffres communiqués par le gouvernement, près de 8 millions d'emploi (plus de 4 emplois sur 10) sont aujourd'hui compatibles avec le télétravail dans le secteur privé.

Toutefois, il n'est pas aisé pour un salarié de télétravailler lorsque les enfants, privés de structure de garde, sont présents au domicile. Il pourrait donc être opportun de responsabiliser les managers et les salariés pour trouver des solutions alternatives (travailler plus tôt ou plus tard, travailler un jour sur deux ou à temps partiel afin d'organiser notamment un système de garde d'enfants etc.).

b) Démarches à effectuer

La mise en place du télétravail requiert habituellement l'accord du salarié. Toutefois, l'article L. 1222-11 du Code du travail indique qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. En conséquence, l'épidémie de coronavirus peut justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié.

La mise en œuvre du télétravail, dans ce cadre, ne nécessite aucun formalisme particulier dès lors que l'aménagement du poste de travail est rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et pour garantir la protection des salariés. **Nous conseillons aux entreprises de formaliser la mise en œuvre de cette pratique par l'envoi d'un email aux salariés concernés.**

Il faudra, par ailleurs, donner à ses salariés les outils technologiques nécessaires pour télétravailler dans les meilleures conditions. Il faudra également être vigilant à ce que ces outils soient sécurisés (VPN sécurisé ou système de protection contre les malwares), afin qu'ils garantissent la confidentialité des données échangées ou stockées.

2) Encourager la prise ou le report des congés

Conformément aux dispositions légales, un employeur peut déplacer les congés payés que ses salariés auraient posé sur une autre période à venir pour couvrir en partie la baisse d'activité (C. Trav., Art.L3141-16).

Si les salariés bénéficient de RTT, et qu'il est prévu qu'une partie soit posée à l'initiative de l'employeur, l'employeur peut également utiliser ce dispositif pour combler une partie des jours de baisse d'activité.

Plus généralement, les employeurs peuvent inciter les salariés à poser des jours de congés payés pour limiter le recours à l'activité partielle : cela est plus avantageux pour l'entreprise mais également pour les salariés (ils sont payés normalement lorsqu'ils sont en congés payés alors qu'ils ne perçoivent qu'une indemnité de 70 % de leur salaire brut de base en activité partielle).

Le **projet de loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19** a insisté sur une volonté de modifier les conditions d'acquisition des congés payés et de permettre à l'employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates de prise d'une partie des congés payés, des jours de RTT et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation applicables définis par le Code du travail ainsi que par les conventions et accords collectifs.

Partie 3. Ecoles et crèches fermées : « des salariés contraints de rester chez eux »

Toutes les crèches, tous les établissements scolaires et les universités sont fermés « jusqu'à nouvel ordre ». Les entreprises et les salariés doivent donc s'organiser. En l'absence d'alternatives et sous certaines conditions, les salariés pourront bénéficier d'un arrêt maladie indemnisé.

1) Personnes concernées

Lorsque les salariés sont contraints de garder leurs enfants, ils peuvent bénéficier d'un arrêt maladie sous certaines conditions. Cette possibilité ne vise que les salariés contraints de garder leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans concerné(s) par une mesure de fermeture de leur établissement scolaire ou par la fermeture de leur crèche. Les parents d'enfants en situation de handicap de moins de 18 ans pris en charge dans un établissement spécialisé sont également concernés.

Ces salariés doivent informer leur employeur qu'ils sont contraints de garder leur(s) enfant(s) à la maison. Si le télétravail est impossible et que le salarié n'a pas posé de congés susceptibles d'être décalés, le salarié peut être placé en arrêt de travail indemnisé.

2) Arrêt maladie indemnisé

Le Gouvernement autorise les salariés à bénéficier d'un arrêt maladie pour s'occuper de leurs enfants, sans craindre une sanction ou un refus de l'employeur. Il s'agit d'un arrêt de travail indemnisé « valable le temps que durera la fermeture de la structure d'accueil de l'enfant ». Cet arrêt de travail ne nécessite pas d'aller chez le médecin pour obtenir un certificat.

Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement. En tout état de cause, **cette démarche ne peut concerner qu'un seul des deux parents à la fois**. L'employeur devra veiller à conserver cette attestation afin de limiter les abus et permettre des éventuels contrôles ultérieurs. En effet, ces abus pourront mettre en péril la santé financière de certaines entreprises et de la sécurité sociale.

3) Démarches à effectuer

C'est à l'employeur de déclarer l'arrêt de travail sur le site de l'assurance maladie (<https://declare.ameli.fr/>).

Préalablement, il convient de demander au salarié une attestation dans laquelle il s'engage à être le seul parent qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile. Cette attestation doit préciser le nom et l'âge de l'enfant, le nom de l'établissement scolaire et celui de la commune où l'enfant est scolarisé ainsi que la période prévisible de fermeture de l'établissement scolaire concerné. Nous mettons à votre disposition une copie de cette attestation.

Ce téléservice s'applique aux salariés du régime général, salariés agricoles, marins, clercs, employés de notaire, ainsi qu'aux travailleurs indépendants, travailleurs non-salariés agricoles et agents contractuels de la fonction publique. Les autoentrepreneurs se déclarent eux-mêmes dans le téléservice. Toutefois, cette procédure de déclaration sur le site Ameli ne concerne pas les autres régimes spéciaux notamment les agents de la fonction publique.

The screenshot shows the 'Déclaration de maintien à domicile - Coronavirus' form on the Ameli website. The form is titled 'Déclaration de maintien à domicile - Coronavirus' and is part of the 'Assurance Maladie' portal. It contains the following sections:

- Identification entreprise:** Includes a dropdown for 'Type d'identifiant', a text box for 'N° Employeur', a text box for 'Raison sociale de l'entreprise', and a text box for 'Email'. There is a checkbox for 'Je certifie que cette déclaration concerne des employés ne pouvant pas télétravailler'.
- Liste de(s) employé(s):** A table with columns: 'Numéro de sécurité sociale', 'Nom', 'Prénoms', 'Date de naissance', 'Téléphone', 'Date de début de l'arrêt', and 'Actions'. Below the table, it says 'Aucun employé renseigné' and there is a '+ AJOUTER UN EMPLOYÉ' button.
- Footer:** A checkbox for 'Je certifie sur l'honneur l'exactitude de ma déclaration conformément aux Conditions Générales d'Utilisation du télé-service.' and a 'DÉCLARER LE(S) EMPLOYÉ(S)' button.

The browser address bar shows 'https://declare.ameli.fr/declaration'. The taskbar at the bottom shows the date '15/03/2020' and the time '15:41'.

Une fois la déclaration effectuée, l'employeur reçoit un courriel confirmant sa déclaration. Il doit ensuite envoyer les éléments nécessaires à la liquidation de l'indemnité journalière selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie. Si le salarié reprend son activité avant la date de fin de l'arrêt indiquée, l'employeur en informe l'assurance maladie selon la procédure habituelle.

4) Indemnisation

A partir de la déclaration effectuée par l'employeur, le salarié percevra des indemnités journalières et, le cas échéant, un complément de salaire de son employeur dès le premier jour d'arrêt, sans application du délai de carence dès lors que la convention collective ou son ancienneté dans l'entreprise le permet.

L'application des règles actuelles d'indemnisation pour les congés maladie dans le secteur privé ne garantit pas à tous les salariés le maintien de leur rémunération. En effet, le montant de l'indemnisation est soumis aux mêmes règles que celles en vigueur pour un arrêt maladie classique. En conséquence, les indemnités journalières représentent 50 % du salaire journalier de base, calculé sur les trois derniers mois de salaire brut avec un plafonnement de la rémunération prise à hauteur de 1,8 fois le SMIC mensuel, soit 2 770,95 euros bruts au 1^{er} janvier 2020. Ainsi, l'indemnité journalière ne pourra pas excéder 45,55 euros bruts par jour en 2020, sauf si le salarié a trois enfants à charge.

Les salariés dans cette situation doivent percevoir 90 % de leur salaire net (indemnités journalières de sécurité sociale + maintien de salaire de l'employeur) dans la limite de 3 500 euros. Le maintien de salaire ensuite appliqué par l'employeur correspond à la différence avec le salaire habituel et dépend des dispositions conventionnelles et de l'ancienneté du salarié.

Le ministère du travail indique que, dans la mesure du possible, l'employeur doit maintenir le salaire du salarié à hauteur de l'indemnisation versée par la sécurité sociale et du complément employeur pour les salariés concernés. Les conditions de subrogation restent inchangées.

Par dérogation à l'article D.1226-3 du Code du travail, la prise en charge de l'arrêt de travail se fait exceptionnellement sans délai de carence et sans examen des conditions d'ouverture de droit conformément aux dispositions du décret n°2020-193 publié le 4 mars 2020.

Des dispositions spécifiques sont applicables pour les personnes travaillant dans la fonction publique car celles-ci bénéficieront d'une autorisation spéciale d'absence garantissant une indemnisation égale à 100 % du salaire net.

Le Gouvernement a précisé, dans le projet de loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, que des mesures seraient mises en œuvre afin d'adapter les modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire aux IJSS versées par l'employeur en cas de risque sanitaire grave et exceptionnel, notamment d'épidémie.

5) Cas particuliers : salariés faisant l'objet d'une mesure d'isolement ou salariés malades

Les salariés identifiés à haut risque (salariés revenant de pays particulièrement touchés par l'épidémie, salariés ayant été en contact avec des personnes infectées, etc.) qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction, de maintien à domicile et qui se trouvent dans l'impossibilité de travailler du fait d'un contact avec une personne malade du coronavirus peuvent bénéficier à titre dérogatoire d'un arrêt de travail. Cet arrêt est prescrit par l'Autorité Régionale de Santé (ARS) en application du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020. Le régime applicable est identique à celui susvisé.

Par ailleurs, les salariés malades peuvent fournir un arrêt de travail à leur employeur, de la même façon que pour toute autre maladie. L'indemnisation se fera selon les règles en vigueur.

Il leur appartient de fournir une attestation via l'ARS ou après une télé-consultation (notamment via Doctolib).

Par ailleurs, le gouvernement indique que des solutions d'entraide pour la garde des enfants (hors publics fragiles et personnes de plus de 70 ans) sont à inventer et à organiser localement. La priorité doit toutefois être accordée aux personnels soignants.

6) Les arrêts de travail des personnes susceptibles de développer une forme grave du COVID 19

Les personnes dont l'état de santé présente un risque de développer une forme sévère de la maladie, doivent impérativement rester à leur domicile, en arrêt de travail, **si aucune solution de télétravail n'est envisageable.**

Le service de déclaration prévu pour les parents dont les enfants sont contraints de rester chez eux a été étendu le 18 mars 2020 aux personnes dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie Covid-19.

Sont concernées :

- les femmes enceintes ;
- les personnes atteintes de maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique) ;
- les personnes atteintes d'insuffisances respiratoires chroniques ;
- les personnes atteintes de mucoviscidose ;
- les personnes atteintes d'insuffisances cardiaques (toutes causes) ;
- les personnes atteintes de maladies des coronaires ;
- les personnes avec antécédents d'accident vasculaire cérébral ;
- les personnes souffrant d'hypertension artérielle ;
- les personnes atteintes d'insuffisance rénale chronique dialysée ;
- les personnes atteintes de Diabète de type 1 insulino-dépendant et de diabète de type 2 ;

- les personnes avec une immunodépression :
 - o personnes atteintes de pathologies cancéreuses et hématologiques, ou ayant subi une transplantation d'organe et de cellules souches hématopoïétiques,
 - o personnes atteintes de maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur,
 - o personnes infectées par le VIH ;
- les personnes atteintes de maladie hépatique chronique avec cirrhose ;
- les personnes présentant une obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.

Les patients eux-mêmes pourront se rendre directement sur le téléservice declare.ameli.fr sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant, pour demander à être mis en arrêt de travail pour une durée initiale de 21 jours.

Partie 4. Autres mesures

1) Echéance de paiement des cotisations

Le gouvernement a décidé d'apporter son aide aux employeurs et aux travailleurs indépendants qui rencontrent des difficultés pour déclarer ou payer leurs cotisations. Cet accompagnement se traduit notamment par l'octroi de délais (échelonnement et paiements) et d'une remise exceptionnelle des majorations et des pénalités de retard sur les périodes ciblées conformément aux dispositions présentes dans le communiqué de presse de l'ACOSS et de la Direction générale des Finances publiques en date du 13 mars 2020. **Il est conseillé aux entreprises de se rapprocher de ces deux organismes, afin d'obtenir des informations adaptées. Par ailleurs, il serait judicieux de contacter votre interlocuteur habituel de paye, afin d'adresser vos demandes.**

Les entreprises dont la date d'échéance Urssaf intervenait le 15 mars 2020 pouvaient reporter tout ou partie du paiement de leurs cotisations salariales et patronales (maladie, maternité, invalidité et décès, vieillesse, famille, CSG, CRDS, FNAL etc.).

La date de paiement du 15 mars peut être reportée jusqu'à 3 mois selon l'Urssaf. Il s'agit d'un report de droit. Dans cette hypothèse, aucune pénalité n'est appliquée. Si l'employeur règle ses cotisations via la DSN, il peut modifier son paiement Urssaf selon une procédure particulière décrite sur le site de l'Urssaf. Si l'employeur règle ses cotisations hors DSN, il peut adapter le montant de son virement bancaire ou bien ne pas effectuer de virement. En tout état de cause, si l'employeur ne souhaite pas reporter l'ensemble de ses cotisations (patronales et salariales), il peut échelonner le règlement des cotisations patronales. Pour cela, il est nécessaire de se connecter à son espace en ligne sur le site de l'Urssaf.

Pour les régimes de prévoyance et de mutuelle, aucune communication n'a été faite sur le sujet, il ne nous semble pas opportun d'en demander le report. Les dépenses en question étant liées à des prises en charge de maladie, il nous semble que les organismes pourraient considérer qu'elles ne peuvent pas se passer des cotisations pour faire face aux demandes d'indemnités. En outre, dès lors que les cotisations seront versées, les garanties des régimes de mutuelle et de prévoyance sont totalement maintenues en cas de chômage partiel.

Pour les contributions de retraite complémentaires dues à l'AGIRC-ARRCO, la prochaine échéance est le 25 mars 2020 pour l'ensemble des entreprises. Un mécanisme similaire est en train d'être mis en place.

Pour les employeurs dont la date d'échéance intervient le 5 du mois, des informations seront communiquées dans les prochains jours.

Pour les travailleurs indépendants, l'échéance mensuelle du 20 mars ne sera pas prélevée. Dans l'attente de mesures à venir, l'ACOSS indique que le montant de cette échéance sera lissé sur les échéances ultérieures (avril à décembre). En complément de cette mesure, les travailleurs indépendants peuvent notamment demander l'octroi de délais de paiement, un ajustement de leur échéancier de cotisations ou encore l'intervention de l'action sociale pour la prise en charge partielle ou totale de leurs cotisations.

Attention : Le prélèvement à la source n'est pas couvert par le report.

2) Droit de retrait limité

L'article L4131-3 du Code du travail permet à un salarié de quitter son poste de travail ou de refuser de s'y installer sans l'accord de son employeur s'il a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail « présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection ». L'employeur ne peut prendre aucune sanction ou retenue de salaire à l'encontre du salarié qui répond aux conditions posées par le code du travail.

Ce droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie. Dans le contexte actuel, dès lors que l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le code du travail et les recommandations nationales visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, le droit individuel de retrait peut ne pas trouver à s'exercer. Les juges procéderont à une appréciation au cas par cas, il faudra donc être vigilant avant d'exercer ce droit.

Si les conditions posées par le code du travail ne sont pas respectées par le salarié, celui-ci encourra une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. Tel est le cas d'un salarié qui ferait jouer son droit de retrait alors que son emploi et sa situation permettent le télétravail.

3) Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER)

A la lecture de l'article R. 4121-2 du code du travail, il semblerait que l'actualisation du document unique d'évaluation des risques soit nécessaire du fait du coronavirus. Elle permet de prévoir les mesures de prévention et de protection adéquates.

4) Structures d'accueil de moins de 10 ans et assistantes maternelles

Pour faire face aux fermetures d'écoles et de crèches, le gouvernement a décidé que les assistantes maternelles n'étaient pas empêchées de poursuivre leur activité professionnelle. Toutefois, elles ne pourront pas garder plus de 6 enfants de moins de 3 ans. Les structures accueillant des enfants de moins de 10 ans doivent également être maintenues.

Par ailleurs, un système de mode de garde est organisé par l'Etat pour « les personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire ». Il est précisé qu'il suffit qu'un seul parent soit concerné parmi ces personnels. Les médecins libéraux et les salariés des cabinets médicaux libéraux sont notamment concernés par ce dispositif.

5) Surveillance médicale des salariés

Une instruction des ministères du travail et de l'agriculture est venue préciser les modalités d'organisation et d'action des services de santé au travail (SST) en matière de suivi individuel de l'état de santé des travailleurs dans un contexte de pandémie.

Cette instruction anticipe le projet de loi d'urgence pour faire face au Covid-19 présenté par le Premier Ministre le 18 mars 2020, prévoyant également un aménagement des modalités de l'exercice des SST.

Les nouvelles règles sont les suivantes :

- Les visites médicales jugées non indispensables par le médecin du travail doivent être reportées. Si la visite peut être différée, l'entreprise devra en être informée ;
- Les visites d'information et de prévention concernant les salariés exerçant une activité nécessaire à la continuité de la vie de la Nation doivent être maintenues et réalisées dans les trois mois suivant l'embauche. Sont ici visés les salariés des entreprises de transport, de l'énergie, de la distribution alimentaire, de la logistique, de la production et de la coopération agricole ainsi que l'ensemble des professionnels de santé ;
- Les visites d'information et de prévention des salariés exerçant du travail de nuit et des salariés de moins de 18 ans doivent être maintenues et réalisées avant l'embauche ;

- Les visites d'aptitude et de reprise doivent être maintenues et réalisées en priorité ;

S'il est impossible de procéder à une téléconsultation ou que le salarié refuse cette possibilité, l'entreprise doit être informée des précautions à prendre et le salarié doit savoir qu'il ne sera pas reçu par le médecin s'il présente des symptômes liés au Covid-19.

Par ailleurs, en ce qui concerne les actions en milieu de travail, celles-ci doivent être reportées à une date ultérieure. Seules les situations d'urgence et justifiées peuvent conduire le médecin du travail à décider une intervention en milieu du travail (enquête d'accident du travail grave ou mortel, décision dans le cadre d'une procédure d'inaptitude).

Partie 5. Mesures prévues par le projet de loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 du 18 mars 2020

Le projet de loi d'urgence pour faire face à l'épidémie prévoit la possibilité de :

- Modifier les modalités d'information et de consultation du CSE, dans le cadre d'une demande de chômage partiel, afin de lui permettre d'émettre les avis requis dans les délais impartis.
- Permettre aux entreprises de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation ou à la continuité de la vie économique et sociale de déroger de droit aux règles d'ordre public et aux stipulations conventionnelles relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire et au repos dominical ;
- Modifier les conditions d'acquisition des congés payés et de permettre à l'employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates de prise d'une partie des congés payés, des jours de RTT et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps (CET) du salarié en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation applicables définis par le Code du travail ainsi que par les conventions et accords collectifs.
- Modifier, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et au titre de la participation ;
- Adapter l'organisation des élections en modifiant si nécessaire la définition du corps électoral, et, en conséquence, proroger, à titre exceptionnel, la durée des mandats des conseillers prud'hommes et des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) ;
- Aménager les modalités de l'exercice par les services de santé au travail de leurs missions et notamment du suivi de l'état de santé des travailleurs et définir les règles selon lesquelles le suivi de

l'état de santé est assuré pour les travailleurs qui n'ont pu, en raison de l'épidémie, bénéficier du suivi prévu par le code du travail [anticipé par l'instruction des ministères du travail et de l'agriculture] ;

- Adapter les dispositions relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage, notamment afin de permettre aux employeurs, aux organismes de formation et aux opérateurs de satisfaire aux obligations légales en matière de qualité et d'enregistrement des certifications et habilitations ainsi que d'adapter les conditions de rémunérations et de versement des cotisations sociales des stagiaires de la formation professionnelle.

Par ailleurs, le projet de loi a insisté sur sa volonté de faciliter et renforcer le recours à l'activité partielle, afin de limiter les ruptures des contrats de travail. Cela se traduirait par une extension du dispositif à de nouvelles catégories de bénéficiaires, une réduction du reste à charge pour l'employeur, d'une adaptation des modalités de mise en œuvre, d'une meilleure articulation avec la formation professionnelle et d'une meilleure prise en compte des salariés à temps partiel.

Annexe : Actuellement, comment les entreprises s'organisent ?

Un communiqué du ministère du travail en date du 15 mars 2020 précise que pour les emplois non éligibles au télétravail des règles de distanciation doivent être respectées. Par ailleurs, il indique que les entreprises sont invitées à repenser leurs organisations pour :

- Limiter au strict nécessaire les réunions et autres rassemblements : la plupart peuvent être organisées à distance, les autres doivent être organisées dans le respect des règles de distanciation ;
- Limiter les groupements de salariés dans des espaces réduits ;
- Les déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés (notamment dans les zones à risques) ;
- L'organisation du travail doit être adaptée au maximum, par exemple :
 - la rotation d'équipes qui ne se croisent pas ;
 - la présence physique des seuls productifs ;
 - dans le secteur de l'aide à domicile : la priorisation dans les prestations fournies ou suspendues.

VOLET 2. GESTION FISCALE

Partie 1. Report des règlements des impôts directs

- 1) Mesures applicables aux impôts payables auprès des services des impôts des entreprises de la DGFIP

a) Demande de report

Les entreprises ont la possibilité de demander au service des impôts le report sans pénalité du règlement de leurs prochaines échéances d'impôts directs (acompte d'impôt sur les sociétés, taxe sur les salaires, CFE, CVAE).

Pour compléter la [demande de report](#), munissez-vous des informations suivantes :

- Dénomination sociale et numéro SIRET de votre entreprise ;
- Impôts concernés, dates d'échéance dont le report est demandé et montant.

Le formulaire doit être adressé au service des impôts dont l'entreprise dépend (que vous pouvez trouver sur le [formulaire de recherche](#) de l'administration fiscale).

Le report est accordé sur demande, sans justificatif, pour une durée de trois mois. A l'issue des trois mois, les sommes devront être réglées (sauf prolongation du dispositif).

Si les échéances du mois de mars ont déjà été réglées, deux solutions peuvent se présenter :

- les entreprises qui en ont encore la possibilité peuvent s'opposer au prélèvement SEPA auprès de leur banque en ligne ;
- à défaut, elles peuvent en demander le remboursement auprès de leur service des impôts des entreprises, une fois le prélèvement effectif. Aucun formulaire de remboursement n'a été publié. Dès lors, une demande par courriel ou sur papier libre devrait suffire. Nous recommandons d'indiquer a minima la dénomination sociale et le numéro SIRET de l'entreprise, l'impôt concerné, le montant du paiement et de joindre une copie du justificatif de paiement (ordre de paiement en ligne, copie relevé bancaire...).

b) Demande de remise

Il est également possible de solliciter une remise d'impôts directs.

Ces demandes de remises doivent être justifiées au cas par cas, celles-ci ne pouvant être accordées qu'en cas de difficultés caractérisées qu'un report de paiement ne suffit pas à surmonter.

Nous recommandons de veiller à circonstancier et justifier très précisément la remise demandée par un exposé du contexte opérationnel, des enjeux financiers et tout autre élément qui pourrait être pertinent à l'appui de la demande.

En pratique, la [demande de remise](#) suppose de communiquer les informations suivantes :

- Dénomination sociale et numéro SIRET de votre entreprise ;
- Impôts concernés, dates d'échéance et montant ;
- Chiffres d'affaires mensuels de janvier à mai 2019 et de janvier à mai 2020 ;
- Etat des autres dettes à honorer (nature, montant et échéance) ;
- Niveau de trésorerie de l'entreprise ;
- Autres éléments justificatifs ;
- Liste des factures en attente de paiement de la part de services publics (organisme, objet de la facture, montant).

Le formulaire doit être adressé au service des impôts dont l'entreprise dépend (que vous pouvez trouver sur le [formulaire de recherche](#) de l'administration fiscale).

c) Mesures applicables à la TVA

Pour le moment, aucun dispositif exceptionnel ne vise le report du paiement de la TVA.

d) Mesures applicables aux travailleurs indépendants

Pour les travailleurs indépendants, Bercy rappelle qu'il est possible de moduler à tout moment le taux et les acomptes de prélèvement à la source.

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.

Toutes ces démarches sont accessibles via l'espace particulier sur impots.gouv.fr, rubrique « Gérer mon prélèvement à la source », étant précisé que toute intervention avant le 22 du mois sera prise en compte pour le mois suivant.

Les contrats de mensualisation pour le paiement de la CFE ou de la taxe foncière peuvent être suspendus sur le site impots.gouv.fr (le montant restant sera prélevé au solde, sans pénalité).

Pour faciliter l'ensemble des démarches, la DGFIP met à disposition un modèle de demande, disponible sur le site impots.gouv.fr, à adresser au service des impôts des entreprises.

Pour résumer, des reports et remises sont possibles pour le paiement de l'impôt sur les sociétés, de la taxe sur les salaires, de la CFE et de la CVAE (les impôts directs) via le dépôt d'un formulaire. Les travailleurs indépendants peuvent aussi décaler/moduler leur propre prélèvement à la source.

Concernant la TVA, les taxes annexes arrivant à échéance prochainement ainsi que le prélèvement à la source, aucun report n'est pour l'instant prévu.

2) Calendrier des échéances fiscales mars-avril 2020

CALENDRIER DES ECHEANCES FISCALES MARS-AVRIL 2020			
DATE LIMITE	IMPOT CONCERNE	FORMALITES	MESURES EXCEPTIONNELLES
Du 19 au 23 mars	TVA	Déclaration CA3	Aucun report de paiement
6 avril	Prélèvement à la source	Télédéclaration DSN de mars 2020 et télépaiement pour les entreprises de 50 salariés ou plus	Aucun report de paiement
10 avril	Prélèvement à la source	Télédéclaration PASRAU (revenus de remplacement) de mars 2020 (paiement mensuel et option de paiement trimestriel)	Aucun report de paiement
15 avril	Taxe sur les conventions d'assurance	Dépôt de la déclaration n° 2787 et paiement au SIE de la taxe due au titre des primes émises, des conventions conclues et des sommes échues au cours du mois de mars 2020. Les montants dus supérieurs à 1 500 € doivent être payés par virement direct à la Banque de France.	A préciser
15 avril	Prélèvement à la source	Télédéclaration DSN de mars 2020 (entreprises de moins de 50 salariés) et le télépaiement (paiement mensuel et option de paiement trimestriel).	Aucun report de paiement
15 avril	Taxe sur les salaires	Télépaiement de la taxe sur les salaires payés en mars (redevables mensuels) ou sur les salaires payés au cours du premier trimestre (redevables trimestriels), à l'aide du relevé de versement provisionnel n° 2501	Report de paiement ou remise possible Lien vers le formulaire : ici
21 avril	TVA	Déclaration CA3	Aucun report de paiement
21 avril	Taxe sur certaines dépenses de publicité	Annexe 3310 A de la déclaration CA3	A préciser
21 avril	TGAP	Annexe 3310 A de la déclaration CA3	A préciser
30 avril	Participation à l'effort construction	Paiement via le bordereau de versement n° 2485	A préciser
30 avril	En cas de clôture d'exercice le 31/01/2020	Dépôt de : - la déclaration de résultat n° 2065 et ses annexes (IS) + 15 jours en cas de téléprocédures - la déclaration de retenue à la source n° 2574 pour les entreprises étrangères exploitant un établissement stable en France - Télédéclaration annuelle n° CA12 E (TVA - régime simplifié)	Pas de report de la date limite de déclaration à ce jour mais discussion en cours – Mesures exceptionnelles à suivre (ordonnances du gouvernement à venir)

Partie 2. Procédures de vérifications et fonctionnement des tribunaux

Selon les dernières informations, les contrôles fiscaux sont suspendus. Différents cas peuvent se présenter.

1) Nouvelles vérifications de comptabilité

Faute de pouvoir se rendre sur place, l'administration fiscale ne devrait pas initier de nouvelles vérifications de comptabilité dans les semaines à venir.

2) Contrôles fiscaux en cours

L'administration fiscale devrait suspendre les contrôles en cours qui nécessitent de se rendre sur place. En pratique, vous avez dû ou devriez recevoir un courrier du service vérificateur vous informant de la suspension de la procédure.

A défaut, nous recommandons de vous rapprocher du service vérificateur par mail (en principe indiqué sur l'avis de vérification).

Que faire en pratique ?

Nous vous conseillons de vous rapprocher de l'inspecteur/trice en charge de votre dossier afin de valider avec lui/elle la conduite à tenir et les modalités de cette suspension éventuelle (vous pouvez communiquer par mail en reprenant l'adresse indiquée dans l'avis de vérification)

3) Contrôles achevés

En ce qui concerne les contrôles pour lesquels la réunion de synthèse a déjà eu lieu, il résulte des informations que nous avons pu obtenir que les propositions de rectification seraient adressées aux contribuables.

Que faire en pratique ?

A réception de ce document, il est impératif de prendre contact avec l'Inspecteur/trice afin de définir avec lui/elle les modalités de poursuite de la procédure.

Doit-on répondre dans le délai légal habituel ?

A ce jour, aucune directive du Ministère n'impose à l'administration fiscale d'accorder un délai supplémentaire de réponse. L'Inspecteur/trice peut donc demander une réponse dans le délai légal de 30 jours (éventuellement porté à 60 jours sur demande, si les conditions sont réunies).

Néanmoins, le projet de loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 prévoit la possibilité pour le Gouvernement d'adapter les délais prévus à peine de nullité, caducité, forclusion, prescription, inopposabilité. Ceci reste à confirmer, mais le délai de réponse à la proposition de rectification pourrait donc être prorogé dans ce cadre.

En cas d'impossibilité de répondre de manière satisfaisante dans les délais (manque de personnel, documents stockés dans les locaux de l'entreprise et inaccessibles, par exemple), l'Inspecteur/trice devra être prévenu(e).

4) Contentieux en cours

La plupart des juridictions sont fermées sauf pour les services en charge des contentieux essentiels (audiences pénales urgentes, présentations devant le juge d'instruction et le juge de la liberté et de la détention, audiences du juge pour enfant pour les urgences, permanences du parquet, procédures d'urgence devant le juge civil notamment pour l'éviction du conjoint violent...).

Sur le site du Conseil d'Etat, il est précisé qu'il ne statuera que pour les référés. Les autres audiences sont annulées. Pour connaître l'activité de chaque Tribunal Administratif (TA) et Cour Administrative d'Appel (CAA), cliquez sur [ce lien](#).

Le projet de loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 prévoit la possibilité pour le Gouvernement de modifier la compétence territoriale des tribunaux, les règles liées aux délais de procédure et au recours à la visioconférence. De nouvelles modalités de procédure devraient donc être mises en place dans les prochains jours.

VOLET 3. GESTION CORPORATE

Des mesures concrètes devraient être annoncées prochainement avec l'adoption du projet de loi instaurant un « état d'urgence sanitaire ».

Le projet de loi prévoit notamment de permettre au gouvernement de légiférer par ordonnance pour prendre des mesures simplifiant le droit des sociétés relatif à la tenue des assemblées, ainsi que les règles de publication et d'approbation des comptes. Les règles relatives à l'affectation des bénéfices et au paiement des dividendes devraient également être impactées.

Des questions sur lesquelles le Haut Conseil du Commissariat aux Comptes (H3C) et la Compagnie Nationale des Commissaires aux comptes (CNCC) travaillent également. Ils apporteront sans doute des précisions une fois que les mesures évoquées ci-dessus seront prises.

Nous reviendrons vers vous dès que nous aurons des nouveautés concrètes à ce sujet.

D'ores et déjà nous nous attirons votre attention sur les questions suivantes.

Information privilégiée des sociétés cotées :

En vertu du Règlement Abus de Marché 596/2014/EU du 16 avril 2014, les émetteurs doivent rendre publique toute **information privilégiée** qui les concerne directement ou indirectement, à savoir toute information non publique, à caractère précis, susceptible d'influencer le cours de bourse.

A ce titre, l'AMF précise que tout impact important de la crise du Covid-19 **sur l'activité, la performance ou les perspectives de l'émetteur** devra être communiqué sans délai lorsqu'il est constitutif d'une information privilégiée et devra être réévalué périodiquement.

L'AMF recommande aux émetteurs de communiquer l'information privilégiée dans le **communiqué de presse présentant les résultats annuels** dans le but de garantir l'égalité d'accès à l'information des investisseurs.

En tout état de cause, et même en l'absence d'information précise à communiquer, l'AMF invite les émetteurs à indiquer dans leur **communication au marché des perspectives d'activité et de performance pour 2020**, quelles hypothèses ont été retenues concernant les éventuels impacts de la crise du Covid-19 sur l'établissement de ces perspectives.

Approbation des comptes :

Rapport de gestion :

Au titre de l'article L. 232-1 du Code de commerce, les sociétés tenues d'établir un rapport de gestion, en vue de l'approbation de leurs comptes annuels, doivent notamment mentionner dans ce document les événements importants intervenus entre la date de clôture et la date d'établissement dudit rapport ainsi que l'évolution prévisible de la situation de la société.

La crise du Covid-19 devra donc être mentionnée à ce titre dans le rapport de gestion avec une mention relative à :

- l'impact qu'a eu la crise sanitaire sur l'activité opérationnelle de la société (perte de chiffre d'affaires, recours au chômage partiel, réorganisation du travail au sein de l'entreprise ... etc.).
- et ses conséquences sur la situation future de la société.

Il conviendra également que soient mentionnées les mesures prises par le gouvernement qui impactent les modalités d'approbation des comptes annuels et notamment la tenue des assemblées générales à venir.

NB : il est à noter que si le rapport de gestion a déjà été établi et communiqué aux associés sans avoir pu prendre en compte ces éléments d'information les associés continuent de bénéficier du droit à une juste information sur les événements significatifs qui pourraient survenir entre la date d'établissement des comptes et celle de la tenue de l'assemblée générale mais aucun texte ne précise toutefois quel est l'organe compétent en charge de cette communication, ni la forme qu'elle doit prendre, écrite ou oral.

Concernant les sociétés cotées, l'article L. 451-1-2 du Code monétaire et financier impose l'établissement d'un rapport financier annuel et son dépôt à l'AMF, dans les quatre mois qui suivent la clôture de l'exercice. Une **description des principaux risques et incertitudes auxquels la société est confrontée** doit être présente dans le rapport de gestion, inclus dans le rapport financier annuel.

L'AMF invite les sociétés cotées à insérer, au titre de la description des principaux risques et incertitudes auxquels la société est confrontée, les mentions qu'elles considèrent adaptées au vu de la crise du Covid-19 à la date de dépôt du rapport financier annuel.

Le rapport de gestion des sociétés cotées doit également mentionner les éléments évoqués précédemment au titre des **événements importants survenus depuis la date de clôture de l'exercice** et de **l'évolution prévisible de la situation de la société**.