

Questions d'employeurs

- [Quelles recommandations liées aux déplacements en cas de poursuite d'un chantier ?](#)
- [Dans quelles conditions un salarié peut-il exercer son droit de retrait ?](#)
- [Que puis-je faire si l'exercice du droit de retrait est abusif ?](#)
- [Le coronavirus permet-il de rompre un contrat de travail déjà signé avec un salarié n'a pas encore pris son poste ?](#)
- [Un employeur peut-il mettre un terme de manière anticipée aux CDD en cours dans son entreprise pour force majeure ?](#)
- [Une décharge de responsabilité en cas de contamination signée par le salarié à la demande de l'employeur a-t-elle une valeur ?](#)
- [L'employeur doit-il décaler un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement si un salarié refuse de s'y rendre dans le cas du confinement ?](#)
- [Quel est l'impact du confinement sur une procédure d'inaptitude ?](#)
- [Quels sont les employeurs éligibles à l'activité partielle ?](#)
- [Comment effectuer une demande d'activité partielle pour faire face aux difficultés économiques liées au coronavirus ?](#)
- [En pratique, quels motifs indiqués pour justifier le recours à l'activité partielle ?](#)
- [Quel est le délai de naissance de la décision implicite d'acceptation de la demande d'autorisation d'activité partielle ?](#)
- [Si l'entreprise est dotée d'un CSE, sa consultation est-elle impérative ?](#)
- [Quelles conséquences sur le contrat de travail ?](#)
- [Le salarié peut-il refuser sa mise en activité partielle ?](#)
- [Quels sont les salariés que l'employeur peut placer en activité partielle ?](#)
- [L'employeur est-il obligé de solder les congés payés de ses salariés avant de les placer en activité partielle ?](#)
- [Comment articuler l'activité partielle avec l'indemnisation des parents d'enfants de moins de 16 ans ?](#)
- [Comment traiter le cas d'un salarié qui se retrouve en arrêt maladie au cours d'une période d'activité partielle ?](#)
- [Un mandataire social cumulant son mandat avec un contrat de travail bénéficie-t-il de l'activité partielle ?](#)
- [Les salariés au forfait sont-ils éligibles à l'activité partielle ?](#)
- [Un employeur peut-il mettre un seul salarié en activité partielle si ce dernier exerce son droit de retrait ?](#)
- [La suspension du contrat de travail pour activité partielle prolonge-t-elle la période d'essai ?](#)
- [Quel est l'impact de l'activité partielle sur le déroulement d'un préavis de licenciement ?](#)

31 mars 2020

- [Peut-on demander à un salarié en activité partielle de faire un dépannage urgent ?](#)
- [Un employeur peut-il mettre ses salariés en astreinte alors qu'ils sont en activité partielle ?](#)
- [Que faire si, une fois la demande d'activité partielle accordée, l'activité repart à la hausse ? Puis à la baisse ?](#)
- [Quelles sont les heures indemnisables ?](#)
- [Quelle assiette l'employeur doit prendre pour calculer l'indemnisation de ses salariés ?](#)
- [Le salarié doit-il percevoir un minimum au cours du mois ?](#)
- [Quand verser l'indemnité d'activité partielle ?](#)
- [Quel est le régime social et fiscal de l'allocation d'activité partielle ?](#)
- [Quel est le régime social de la part de l'indemnité versée au salarié par l'employeur en cas d'activité partielle, dépassant son obligation légale \(70%\) ?](#)
- [Quelles allocations l'employeur perçoit-il ?](#)
- [La déduction forfaitaire spécifique \(DFS\) peut-elle s'appliquer sur les indemnités d'activité partielle ?](#)
- [Quelles sont les sanctions en cas de fraude à l'activité partielle ?](#)
- [Existe-t-il une assistance téléphonique pour aider l'employeur dans ses déclarations ?](#)
- [Un employeur peut-il imposer à ses salariés des congés payés ?](#)
- [Un employeur peut-il modifier les congés payés déjà fixés ?](#)
- [Un employeur peut-il imposer des jours de RTT ?](#)
- [Quelles sont les mesures annoncées par les Caisses de congés payés ?](#)

Santé sécurité au travail

- [Quelles sont les obligations incombant à l'employeur du fait du COVID-19 ?](#)
- [Le coronavirus fait-il partie des risques que je dois évaluer et transcrire dans le document unique ?](#)
- [Puis-je recourir à des masques dont la date de péremption est dépassée ?](#)

Mesures sociales pour les entreprises (dont cotisations)

- [Quelles sont les mesures prises par le réseau des URSSAF à destination des employeurs ?](#)
- [Est-ce qu'un employeur ne peut régler que la partie relative aux cotisations salariales ?](#)
- [Les actions de relance et de recouvrement antérieures sont-elles suspendues ?](#)
- [Les cotisations retraite et prévoyance peuvent-elles être reportées ?](#)

Mesures pour les indépendants (Cotisations, fonds et aides)

- [Quelles sont les actions mises en œuvre par le réseau des URSSAF à destination des travailleurs indépendants ?](#)
- [Au-delà du report des cotisations sociales des travailleurs indépendants, existe-t-il d'autres mesures ?](#)
- [Quelles sont les démarches à effectuer ?](#)
- [Les travailleurs indépendants du Bâtiment peuvent-ils bénéficier du fonds de solidarité ?](#)
- [Comment bénéficier de ce fonds de solidarité ?](#)
- [Quelles sont les conditions d'attribution des aides financières ?](#)
- [Quel est le montant de la subvention ?](#)
- [Quelles sont les pièces à fournir ?](#)
- [Quelle Aide complémentaire pour éviter les faillites ?](#)
- [Quelles sont les modalités de versement de cette aide complémentaire ?](#)

Protection sociale

- [Arrêt de travail des personnes contaminés par le coronavirus : quelles sont les démarches ?](#)
- [Quelles sont les démarches pour bénéficier d'un arrêt de travail pour une personne qui est ou a été en contact avec une personne potentiellement contaminée ?](#)
- [Arrêt de travail des personnes à risque élevé. Quelles sont les démarches pour bénéficier de l'arrêt de travail ?](#)
- [Quelles sont les conditions de mises en place pour les parents d'un enfant de moins de 16 ans dont les établissements ont été fermés ?](#)
- [Les dispositifs d'indemnisation maladie en cas de coronavirus concernent-ils les travailleurs indépendants ?](#)
- [Un conjoint a déclaré un arrêt pour personne à risque, l'autre conjoint peut-il, en parallèle, bénéficier de l'arrêt pour garde d'enfant ?](#)
- [Comment partager l'arrêt avec un conjoint pour que le couple puisse travailler à tour de rôle ? Est-il possible de travailler le matin et garder les enfants l'après-midi, et vice versa ?](#)
- [Les vacances scolaires arrivent. Remettent-elles en cause mon arrêt dérogatoire pour garde d'enfant\(s\) ?](#)
- [Un auto-entrepreneur qui a des enfants. L'Assurance Maladie peut-elle lui refuser ses indemnités journalières alors qu'il remplit toutes les conditions ?](#)
- [Un assuré qui cumule le motif "garde d'enfant" et "personne à risque" \(ALD ou femme enceinte dans son troisième trimestre de grossesse\), quel type d'arrêt doit-il saisir ?](#)
- [Le délai de carence est-il également supprimé pour le versement des indemnités journalières complémentaires versées aux salariés ?](#)

Marchés privés de travaux

- [J'ai un marché de droit privé et je souhaite le suspendre ou le reporter pour ne pas mettre en danger mes salariés, pour ne pas me mettre en danger, parce que mon fournisseur est fermé et je n'ai pas les matériaux.](#)
- [J'ai un marché de droit privé et je souhaite le renégocier car les problèmes d'approvisionnement et de désorganisation du chantier constituent une augmentation imprévue du coût des travaux.](#)
- [Si mon entreprise doit suspendre l'exécution d'un chantier, en cas de confinement de salariés, de marchandises bloquées en raison du coronavirus, les pertes d'exploitations qui en résultent sont-elles prises en charge par mon contrat d'assurance ?](#)
- [La force majeure me permet-elle de suspendre ou reporter le marché ?](#)
- [La pandémie de Coronavirus est-elle un cas de force majeure ?](#)

Les impôts et taxes

- [Je ne peux pas payer mes impôts : que dois-je faire ?](#)
- [Je ne peux pas payer la TVA : que dois-je faire ?](#)
- [Je suis un travailleur indépendant \(BIC\) : je veux reporter mes échéances, comment faire ?](#)
- [J'ai droit en 2020 à un crédit d'impôt sur mon impôt sur les sociétés : puis-je en bénéficier tout de suite, sans attendre le dépôt de ma déclaration de résultat \(ou « liasse fiscale »\) ?](#)

Apprentissage

- [Que faire si le CFA n'accueille plus d'apprentis ?](#)
- [L'apprenti peut-il être placé en activité partielle ?](#)
- [La fermeture du CFA et de l'entreprise peut-être entrainer un retard dans le programme de formation de l'apprenti et un recul de ses examens ?](#)

Questions d'employeurs

Quelles recommandations liées aux déplacements en cas de poursuite d'un chantier ?

Compte tenu du décret du 23 mars 2020 réglementant les déplacements dans le cadre de la lutte contre le coronavirus, quels sont les recommandations à ce sujet en cas de poursuite d'un chantier ?

Le salarié qui continue à aller travailler sur chantiers doit être muni d'une attestation pour les déplacements professionnels (<https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Attestation-de-deplacement-derogatoire-et-justificatif-de-deplacement-professionnel>).

Il n'est plus nécessaire que le salarié se munisse, en plus de ce justificatif, de l'attestation de déplacement dérogatoire.

Cette attestation n'a pas à être renouvelée chaque jour.

Il convient de faire la liste précise des chantiers sur lesquels le salarié est amené à se rendre. Si l'espace sur le document est insuffisant, il convient de faire cette liste sur papier à entête de l'entreprise (ou à défaut sur papier libre avec tampon de l'entreprise) et de joindre cette liste à l'attestation de déplacements professionnels remise au salarié.

Le salarié peut se rendre au travail en transports ou par ses moyens personnels. En cas d'utilisation d'un véhicule personnel sur le trajet domicile-travail, il est indispensable que le salarié soit assuré pour les déplacements domicile-travail.

Dans quelles conditions un salarié peut-il exercer son droit de retrait ?

En vertu des articles L. 4131-1 et suivants du Code du travail, un travailleur peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il doit alerter l'employeur de cette situation. Il s'agit d'un droit individuel et subjectif.

L'exercice d'un droit de retrait permet donc au salarié de cesser toute activité au sein de l'entreprise. Le salarié pour exercer son droit de retrait n'a pas besoin de l'autorisation de son employeur.

Il convient de souligner que le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie.

31 mars 2020

Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail et les recommandations nationales (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>) visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.

Une fois que les Ministères du travail et des solidarités et de la santé auront validé le guide de recommandations réalisé par l'OPPBTP et les représentants du bâtiment et des travaux publics, la CAPEB diffusera ce guide de bonnes pratiques. Ce guide, a pour objectif de donner, pour toutes les entreprises de toutes tailles, une série de recommandations pour assurer des conditions sanitaires satisfaisantes sur les chantiers et poursuivre les activités. Il détaillera les procédures précises pour respecter les gestes barrières et maintenir les distances entre les salariés sur les chantiers

L'appréciation des éléments pouvant faire penser que le maintien au poste de travail présente un danger grave et imminent relève, le cas échéant, du juge qui vérifie le caractère raisonnable du motif.

En cas d'exercice légitime du droit de retrait par le salarié, l'employeur est obligé de prendre toute mesure nécessaire pour faire cesser cette situation dangereuse, au nom de l'obligation de sécurité qu'il a à l'égard de ses salariés.

Que puis-je faire si l'exercice du droit de retrait est abusif ?

Aucune sanction ou retenue sur salaire ne peut être appliquée du fait de l'exercice légitime du droit de retrait. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

A contrario, si l'exercice de ce droit est manifestement abusif, une retenue sur salaire pour inexécution du contrat de travail peut être effectuée. L'exercice non fondé de ce droit ne caractérise pas l'existence d'une faute grave, mais peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Ces dispositions s'exercent le cas échéant sous le contrôle du juge.

Il nous semble préférable d'attendre la publication du guide de l'OPPBTP afin d'évaluer si les recommandations de sécurité préconisées sont bien respectées par l'entreprise avant de procéder à la notification d'une éventuelle sanction pouvant aller jusqu'au licenciement en cas d'exercice du droit de retrait. Dans tous les cas, l'appréciation du caractère abusif ou non de l'exercice du droit de retrait relèvera des juges du fond.

Le coronavirus permet-il de rompre un contrat de travail déjà signé avec un salarié n'a pas encore pris son poste ?

Dans le cas où le candidat a été recruté et a signé son contrat de travail avant la mise en confinement mais avant sa prise de poste, il doit être traité comme les autres salariés de l'entreprise.

En effet, la crise actuelle n'est pas, en tant que telle, un motif de rupture du contrat.

Ainsi, le salarié pourra ainsi être placé en activité partielle, si nécessaire, comme les autres salariés. Le Ministère du Travail a bien précisé que les salariés en période d'essai sont éligibles à l'activité partielle.

Concernant la période d'essai et dans le cas où l'entreprise est passée en activité partielle, le salarié ne pouvant fournir de travail effectif durant cette période : la période d'essai est suspendue pour une durée équivalente, son terme étant repoussé d'autant.

Un employeur peut-il mettre un terme de manière anticipée aux CDD en cours dans son entreprise pour force majeure ?

La notion de force majeure, qui est une cause de rupture anticipée d'un CDD sans procédure ni formalité, n'est que très rarement admise par les juges.

La force majeure correspond à la survenance d'un événement extérieur irrésistible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite dudit contrat.

Il semble peu probable que l'épidémie de Covid-19 puisse être considérée comme un cas de force majeure qui nécessiterait de mettre fin à un CDD de manière anticipée. Ce sera toutefois aux juges du fond de le dire si la question devait leur être posée.

Une décharge de responsabilité en cas de contamination signée par le salarié à la demande de l'employeur a-t-elle une valeur ?

Certaines entreprises ont fait signer à leurs salariés une décharge aux termes de laquelle ceux-ci indiquent avoir été informés des risques et consignes à respecter pour protéger leur santé et s'engageant à n'exercer aucun recours contre l'entreprise en cas de contamination par le coronavirus.

Si l'intérêt d'une telle décharge peut être de rappeler au salarié amené à se rendre sur un chantier les consignes de sécurité à respecter, elle est, à notre sens, dénuée de portée en cas de survenance de la maladie.

31 mars 2020

En effet, l'employeur est tenu à une obligation de sécurité et ne peut s'exonérer de sa responsabilité qu'en justifiant avoir pris toutes les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité de ses salariés.

L'employeur doit-il décaler un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement si un salarié refuse de s'y rendre dans le cas du confinement ?

En cette période de restrictions des déplacements et de mesures sanitaires exceptionnelles, la conduite d'un entretien de licenciement ou disciplinaire peut s'avérer compliqué. Ainsi, même si le salarié dont le licenciement est envisagé n'est pas tenu de se rendre à l'entretien préalable auquel il est convoqué, il nous semble indispensable de prendre des précautions pour éviter tout problème de procédure.

Ainsi, l'entretien pourrait selon nous, être organisé en présentiel en respectant strictement les mesures sanitaires de prévention imposées par le Gouvernement et en veillant ce que le salarié soit muni du justificatif de déplacement professionnel.

On peut se poser la question de la validité d'un entretien préalable organisé par visioconférence. Si la Cour de Rennes l'a admis dès lors que les parties en sont d'accord, la Cour de cassation n'a jamais eu l'occasion de se prononcer sur la question. Elle a en revanche jugé qu'une conversation téléphonique ne saurait remplacer l'entretien préalable.

Il pourrait également être conseillé d'organiser l'entretien sous forme d'échanges (comme c'est le cas en cas d'arrêt maladie). Dans ce cas l'employeur doit faire parvenir les motifs qui le conduisent à envisager une mesure de licenciement par écrit et propose au salarié de faire parvenir ses observations par écrit dans un délai suffisant.

Dans tous les cas, la lettre de convocation à l'entretien préalable doit toujours préciser que le salarié peut se faire assister durant l'entretien.

Quel est l'impact du confinement sur une procédure d'inaptitude ?

Le Ministère du Travail a confirmé que le médecin du travail pouvait être amené à intervenir en cas de situation urgente et justifiée. Tel pourrait être le cas d'une procédure d'inaptitude si la décision du médecin du travail ne peut pas être différée.

A compter de la visite ayant conclu à l'inaptitude du salarié, l'employeur doit rechercher un poste de reclassement au salarié (sauf dispense expresse figurant dans l'avis d'inaptitude). Pendant cette période, le contrat de travail est suspendu et aucune rémunération n'est due au salarié.

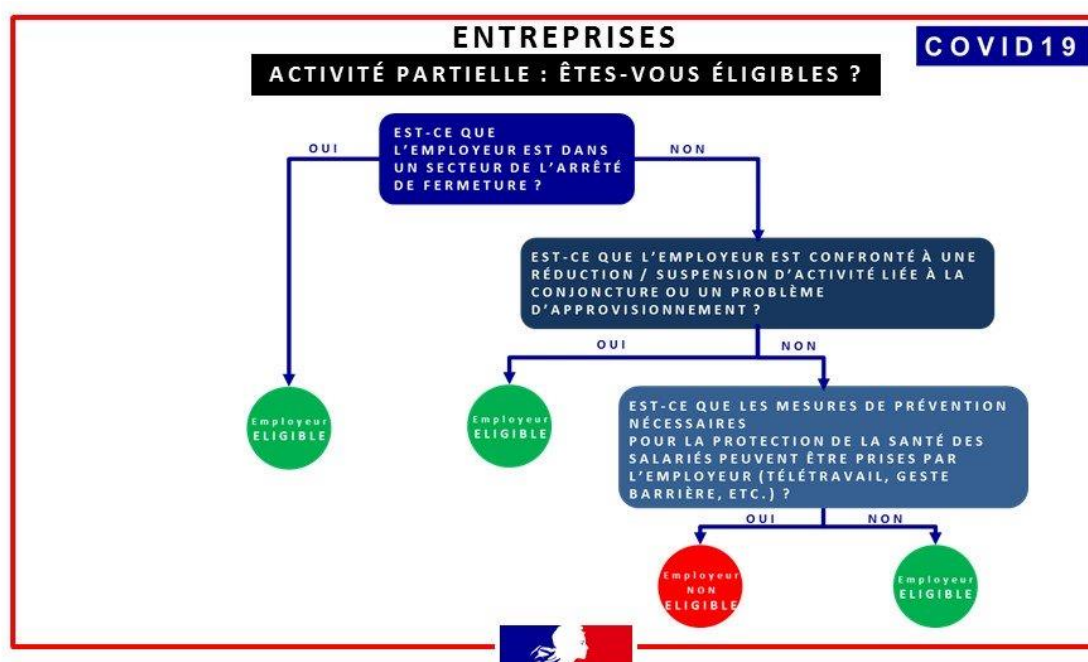
En revanche, si le salarié n'est ni reclassé ni licencié à l'issue d'un délai d'un mois, l'employeur devra reprendre le paiement intégral du salaire (sans réduction possible, y compris si l'activité de l'entreprise est réduite dans le cadre d'une mise en activité partielle). Ce délai ne peut pas être prolongé même si l'entreprise est placée en activité partielle.

Quels sont les employeurs éligibles à l'activité partielle ?

Comme suite aux réunions entre les Partenaires sociaux et le Ministère du travail, ce dernier vient de préciser les **conditions d'éligibilité au dispositif d'activité partielle** pour les entreprises.

Il est désormais clairement précisé que dès lors que le chef d'entreprise n'est **pas en capacité de mettre en œuvre les mesures de prévention** nécessaires pour la protection de la santé de ses salariés, il est **éligible au dispositif d'activité partielle**.

Vous trouverez ci-après le schéma synthétisant les différents cas de figure.



Comment effectuer une demande d'activité partielle pour faire face aux difficultés économiques liées au coronavirus ?

La saisine de la demande d'activité partielle s'effectue en ligne sur le site internet dédié selon la procédure suivante :

- l'employeur formule, via le site dédié (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>), une demande d'autorisation préalable au Préfet de son département (services de la DIRECCTE en pratique). L'entreprise doit préciser les motifs qui justifient le recours à ce dispositif, le lien avec le Coronavirus devra être mis en avant
- cette demande, qui est en principe préalable, peut dans le cadre des difficultés liées à l'épidémie du coronavirus, être faite à posteriori et avec un retard de 30 jours. C'est une mesure décidée par le gouvernement. Si la demande porte sur une période antérieure à 30 jours au moment de la demande, celle-ci devra être spécifiquement motivée.
Remarque : le gouvernement applique à la situation liée à l'épidémie de coronavirus, la dérogation prévue en cas de sinistre ou d'intempérie (C. trav., art. R. 5122-3).
- le délai d'instruction du dossier et l'autorisation administrative du recours à l'activité partielle qui est en principe de 15 jours calendaires, **a été réduit à 48 heures** selon le Ministère du travail dans le cadre des mesures prises face à l'épidémie du coronavirus. Mais devant l'affluence des demandes, il n'est pas sûr que ce délai soit maintenu. Des précisions apportées par décret et/ou une instruction ministérielle sont attendues ;
- une fois la demande autorisée, l'employeur sollicite une indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle instruite par l'unité départementale (UD) et mise en paiement par l'agence de services et de paiement (ASP). Cette demande se fait également par voie dématérialisée.

En pratique, quels motifs indiqués pour justifier le recours à l'activité partielle ?

Nous recommandons aux entreprises d'être le plus exhaustif possible dans les explications données.

Ainsi, la demande des entreprises doit indiquer précisément les effets de l'épidémie COVID-19 sur l'activité de l'entreprise.

A cet effet, il est primordial de bien compléter les demandes en tenant compte des éléments qui suivent :

- Dans le cadre « **autres circonstances exceptionnelles** » l'entreprise doit indiquer : CORONAVIRUS ou COVID 19
- Dans le cadre « **motifs** », l'entreprise doit indiquer au choix ou en totalité (selon les cas) :
 - Difficultés d'approvisionnement en matériaux

31 mars 2020

- Impossibilité de respecter les « gestes barrières » (par exemple impossibilité de conserver une distanciation suffisante entre salariés, impossibilité de procéder à un lavage régulier des mains, pénurie des EPI nécessaires à l'activité).

Le Ministère du Travail a clairement précisé que dès lors que le chef d'entreprise n'est pas en capacité de mettre en œuvre les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé de ses salariés, il est éligible au dispositif d'activité partielle.

- Refus d'accès par les clients au chantier, annulation de commandes, arrêt des chantiers décidé par le donneur d'ordre
- Absence (massive) de salariés indispensables pour pouvoir assurer la continuité des chantiers

Quel est le délai de naissance de la décision implicite d'acceptation de la demande d'autorisation d'activité partielle ?

Jusqu'au 31 décembre 2020, l'absence de décision dans un délai de deux jours suite au dépôt de la demande d'autorisation préalable dans le cas vaut acceptation implicite de ladite demande.

Si l'entreprise est dotée d'un CSE, sa consultation est-elle impérative ?

En principe, la consultation du CSE est préalable à la demande d'autorisation envoyée à la Direccte.

Toutefois, le décret du 25 mars 2020 prévoit désormais que, en cas de sinistres ou d'intempéries ou en cas de circonstances de caractère exceptionnel, l'avis du CSE peut être recueilli postérieurement à la demande d'autorisation et **transmis dans un délai d'au plus de 2 mois à compter de cette demande** (C. trav. art. R.5122-2, al. 6 modifié).

Selon nous, le CSE doit désormais être consulté, y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés.

En effet, la nouvelle rédaction de l'article R.5122-6 vise l'avis du CSE, si l'entreprise en est dotée. Antérieurement, cet article visait l'avis du CSE « en application de l'article L 2312-17 du Code du travail » relatif aux attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Dans ces conditions, il sera nécessaire d'adresser dans les 2 mois qui suivent la demande à la DIRECCTE soit l'avis du CSE, soit le PV de carence (si l'entreprise a au moins 11 salariés). A défaut, la demande d'autorisation sera incomplète et donc vraisemblablement refusée par l'administration.

Quelles conséquences sur le contrat de travail ?

Lorsque les salariés sont placés en position d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Ainsi, sur les heures ou périodes non travaillées, les salariés ne doivent ni être sur leur lieu de travail, ni à disposition de leur employeur, ni se conformer à ses directives.

Le contrat de travail étant suspendu, les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par leur employeur. Cette indemnité doit correspondre au minimum à 70 % de la rémunération antérieure brute et peut être augmentée par l'employeur.

Le salarié peut-il refuser sa mise en activité partielle ?

Une fois l'autorisation obtenue, le salarié ne peut pas refuser sa mise en activité partielle.

Quels sont les salariés que l'employeur peut placer en activité partielle ?

Tous les salariés qu'ils soient en CDD, en CDI (ce qui inclut donc les salariés en CDI de chantier), à temps complet, à temps partiel ; y compris les apprentis.

Par contre, il n'est pas possible de placer en activité partielle les salariés qui seraient déjà indemnisés par la Sécurité sociale.

L'employeur est-il obligé de solder les congés payés de ses salariés avant de les placer en activité partielle ?

Non. Si certaines DIRECCTE préconisent des mesures alternatives comme l'apurement des reliquats de congés payés, la prise de repos compensateurs de remplacement ou encore de RTT, il n'existe aucune obligation de mettre en œuvre ces mesures préalables.

Comment articuler l'activité partielle avec l'indemnisation des parents d'enfants de moins de 16 ans ?

Si un salarié est en arrêt de travail pour garde d'enfant et que son employeur fait une demande d'activité partielle quelques jours après, **c'est la première cause de suspension du contrat qui prime et qui continue de s'appliquer.**

Ainsi, le salarié est considéré être en arrêt de travail et la question de l'activité partielle ne se posera pour lui, le cas échéant, qu'à l'issue de cet arrêt.

Comment traiter le cas d'un salarié qui se retrouve en arrêt maladie au cours d'une période d'activité partielle ?

Tout salarié en arrêt de travail pour maladie ne peut bénéficier concomitamment des indemnités journalières et de l'indemnité qui pourrait lui être versée au titre de l'activité partielle.

Ainsi, un salarié en arrêt de travail pour cause de maladie, alors que son établissement est placé en suspension partielle ou totale d'activité, ne pourra bénéficier que de la seule indemnisation due au titre de son arrêt maladie.

Un mandataire social cumulant son mandat avec un contrat de travail bénéficie-t-il de l'activité partielle ?

Le bénéfice de l'activité partielle est exclu pour les gérants de société et les mandataires sociaux du fait de l'incompatibilité de la réglementation applicable à leur situation.

Cela étant, en cas de cumul d'un mandat social avec un contrat de travail, les activités exercées dans le cadre du salariat ouvrent droit au bénéfice du dispositif.

Les salariés au forfait sont-ils éligibles à l'activité partielle ?

En raison de leur faculté d'adaptation de leur temps de travail sur l'ensemble de l'année, les salariés au forfait annuel heure/jour étaient exclus du dispositif sauf en cas de fermeture totale de leur établissement.

Désormais, les salariés au forfait annuel heure/jour peuvent bénéficier de l'activité partielle en cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement, à due proportion de la réduction de l'horaire.

Un décret précisera dans les prochains jours les modalités selon lesquelles l'allocation versée à l'employeur est calculée dans ce cas.

Un employeur peut-il mettre un seul salarié en activité partielle si ce dernier exerce son droit de retrait ?

Le recours à l'activité partielle doit être collectif, c'est-à-dire concerner un groupe bien différencié de salariés affectés à la même activité. C'est dans ce cadre que devrait être appréciée la situation des salariés s'étant retiré du travail par crainte de contamination.

En tout état de cause, il sera rappelé que si le droit de retrait est exercé à juste titre, l'employeur doit maintenir le salaire du salarié.

La suspension du contrat de travail pour activité partielle prolonge-t-elle la période d'essai ?

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail peut bénéficier de l'activité partielle, y compris le salarié en période d'essai.

La période d'essai ayant pour but de permettre l'appréciation des qualités du salarié, celle-ci est prolongée si le contrat est suspendu.

En pratique, si l'entreprise est totalement fermée, la période d'essai est suspendue et reprendra son cours au moment de la réouverture.

Si l'activité partielle prend la forme d'une réduction du temps de travail, la période d'essai est prolongée à due proportion.

Par exemple, en cas d'activité partielle 2 jours par semaine pendant 6 semaines, le salarié travaillera 12 jours de plus à l'essai.

Quel est l'impact de l'activité partielle sur le déroulement d'un préavis de licenciement ?

En l'absence de dispositions spécifiques, le recours à l'activité partielle n'a pas d'incidence sur le point de départ du préavis, qui reste la notification du licenciement, ni sur sa durée, une réduction du préavis en cas de licenciement ne pouvant être décidée par l'employeur sans l'accord du salarié.

Peut-on demander à un salarié en activité partielle de faire un dépannage urgent ?

En principe, en période d'activité partielle le contrat de travail est suspendu. Selon l'administration, le salarié ne devrait donc pas être à la disposition de l'employeur.

Si l'entreprise a mis en place un système de roulement, il nous semble possible de demander à ses salariés d'intervenir en cas d'urgence, en respectant un délai de prévenance suffisant. Dans un tel cas, le salarié devra être rémunéré normalement sur la journée ou demi-journée d'intervention.

Un employeur peut-il mettre ses salariés en astreinte alors qu'ils sont en activité partielle ?

Il n'existe pas d'incompatibilité entre l'astreinte et une mise en activité partielle (aucun texte ne l'interdit).

31 mars 2020

Toutefois, si l'employeur ferme temporairement son entreprise, les contrats de travail des salariés sont suspendus et cela ne semble pas donc envisageable.

Par contre, si l'employeur a simplement réduit l'horaire de travail applicable à son entreprise, il apparaît envisageable de mettre les salariés en astreinte, et ceci d'autant qu'un salarié peut être soumis à une astreinte durant une journée non travaillée.

Dans cette hypothèse, s'il est amené à intervenir durant cette journée, ou en soirée par exemple, le nombre d'heures travaillées (auquel s'ajoutent les temps de trajet si intervention sur site) minorera le volume d'heures non travaillées

Que faire si, une fois la demande d'activité partielle accordée, l'activité repart à la hausse ? Puis à la baisse ?

Si l'autorisation de placement en activité partielle est toujours valide (12 mois), les fluctuations d'activités sont sans incidence.

Si durant cette période l'entreprise connaît une nouvelle baisse de son activité après une période de reprise, aucune nouvelle demande d'activité partielle ne doit être effectuée.

Quelles sont les heures indemnisables ?

Les heures indemnisées par l'employeur au titre de l'activité partielle sont :

- **Uniquement les heures "chômées" sous la durée légale** (ou si elle est inférieure, la durée collective ou la durée contractuelle).
Les heures supplémentaires ou complémentaires "chômées" (c'est-à-dire heures au-delà de la durée légale ou de la durée contractuelle) n'ont pas à être indemnisées par l'employeur.

Ainsi, si l'employeur indemnise les heures supplémentaires, il ne percevra pas, en tout état de cause, un remboursement par l'Etat ;

À noter : si les salariés font 39h, les heures non travaillées au-delà des 35h sont chômées. Pour autant, l'employeur ne doit verser d'indemnité à ses salariés et ne peut pas percevoir d'aide de l'État pour les 4 heures dépassant la durée légale du travail.

- **dans la limite d'un contingent de 1000 heures par an par salarié ;**
Toutefois, l'article R. 5122-6 du code du travail permet de dépasser cette limite « dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision conjointe des ministres chargés de l'emploi et du budget ».

Les heures chômées ayant donné lieu à activité partielle doivent être mentionnées sur le bulletin de salaire, tout comme les taux appliqués et les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.

31 mars 2020

Détermination des heures chômées

Les heures chômées prises en compte correspondent à la différence entre le nombre d'heures réellement travaillées et la durée légale du travail (ou la durée collective ou celle prévue au contrat de travail si elle est inférieure).

Pour les salariés travaillant en forfait heures ou jours sur l'année, c'est la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement ou du service qui est prise en compte (dans la limite de 7 heures par jour ou 3h30 par demi-journée de fermeture).

La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul des congés payés.

Quelle assiette l'employeur doit prendre pour calculer l'indemnisation de ses salariés ?

Selon les textes, pour chaque heure d'activité partielle le salarié perçoit une indemnité horaire correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération à retenir pour calculer l'indemnité est celle qui sert d'assiette de calcul à **l'indemnité de congés payés** suivant la règle du maintien de salaire (C. trav. art. R 5122-18).

Il s'agit donc du salaire brut du salarié, des avantages en nature dont il ne continuerait pas à bénéficier pendant son congé ainsi que de ses primes et indemnités versées en complément de son salaire qui ne rémunèrent pas un risque exceptionnel et n'indemnisent pas déjà la période des congés.

Sont ainsi **exclues** de l'assiette de l'indemnité notamment :

- le 13^e mois
- remboursement de frais (indemnité de repas et de transport et de grands déplacements...)
- les primes exceptionnelles
- les primes de vacances
- les primes d'assiduité et de rendement allouées globalement pour l'ensemble de l'année
- les primes semestrielles d'efficacité

Cette liste n'est pas exhaustive. Il convient de ne pas se fier à l'intitulé de la prime car elle pourra être prise en compte si l'entreprise continue à la verser pendant les congés payés.

Le salarié doit-il percevoir un minimum au cours du mois ?

Oui, le salarié à temps plein doit percevoir une rémunération mensuelle minimale équivalente au Smic net mensuel, ce qui peut conduire l'employeur à lui verser une allocation complémentaire pour atteindre ce niveau de rémunération.

Ainsi, ce dernier doit s'assurer que le cumul du salaire net versé pour les heures travaillées et des indemnités nettes versées au titre de l'activité partielle n'est pas inférieur au Smic net mensuel (C. trav. art. L 3232-1 s.).

Quand verser l'indemnité d'activité partielle ?

L'indemnité est versée par l'employeur à la date habituelle de versement du salaire.

Désormais, le bulletin de paie du salarié placé en activité partielle devra porter les mentions suivantes :

- Le nombre d'heures chômées indemnisées au titre de l'activité partielle ;
- Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité ;
- Le montant de l'indemnité correspondante versée au salarié.

Ces trois données doivent permettre au salarié d'être mieux informé sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle le concernant et faciliter le contrôle et l'instruction des demandes d'indemnisation mené par les unités départementales.

Les employeurs ont douze mois à compter de la publication de ce décret pour respecter cette obligation. Pendant ce laps de temps, ils peuvent continuer de fournir au salarié le document prévu par l'article R. 5122-17 du code du travail dans sa rédaction antérieure au décret du 26 mars 2020.

Quel est le régime social et fiscal de l'allocation d'activité partielle ?

Les indemnités d'activité partielle, destinées à permettre au salarié de percevoir un revenu de remplacement en cas de réduction de son horaire de travail, ne constituent pas à proprement parler une rémunération.

Les indemnités d'activité partielle sont exonérées de cotisations sociales, mais restent soumises à la CSG (6,2%) et la CRDS (0,5%).

Le taux réduit de 3,8 % n'est plus applicable.

En pratique, du fait de l'absence de cotisations de sécurité sociale, 70 % de la rémunération brute correspond à 84 % environ de sa rémunération nette.

31 mars 2020

Les indemnités d'activité partielle par le salarié sont intégrées dans le calcul de l'impôt sur le revenu.

Quel est le régime social de la part de l'indemnité versée au salarié par l'employeur en cas d'activité partielle, dépassant son obligation légale (70%) ?

La circulaire DGEFP n° 2013-12 du 12 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle répond à cette question en précisant, que « dans le cas d'une majoration de l'indemnité d'activité partielle dans le cadre d'un accord de branche, d'entreprise ou d'une décision unilatérale d'entreprise et selon les dispositions de l'article L. 5122-4, ce régime social reste applicable à l'indemnité versée au salarié.

L'indemnité d'activité partielle par le salarié est intégrée dans le calcul de l'impôt sur le revenu. Elle est assujettie à la CSG au taux de 6,2% et à la CRDS au taux de 0,5%. »

Quelles allocations l'employeur perçoit-il ?

L'allocation d'activité partielle versée par l'Etat à l'entreprise, quel que soit son effectif, est proportionnelle aux revenus des salariés placés en activité partielle, dans la limite de 4,5 SMIC : **l'allocation couvre 70% de la rémunération brute avec un minimum de 8,03 € par heure et un maximum de 4,5 x smic horaire** (soit 4,5 x 10,15 brut soit 45,67).

Les modalités de remboursement permettent de couvrir les dépenses de l'employeur à hauteur de 100% pour les rémunérations inférieures à 4,5 SMIC.

Au-delà de ce plafond, l'employeur supporte la charge financière du différentiel.

Afin d'estimer le montant d'indemnisation qu'il peut escompter en cas de recours à l'activité partielle, l'employeur peut utiliser un simulateur en ligne de calcul de l'indemnisation d'activité partielle : <http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/>

La déduction forfaitaire spécifique (DFS) peut-elle s'appliquer sur les indemnités d'activité partielle ?

Non, les indemnités d'activité partielle échappant aux cotisations sociales.

Quelles sont les sanctions en cas de fraude à l'activité partielle ?

L'activité partielle est par nature un dispositif prévisionnel pour lequel un employeur demande un nombre d'heures maximum sur une période donnée et un nombre de salariés potentiellement couverts.

31 mars 2020

La fraude à l'activité partielle se constate sur les demandes d'indemnisation formulées par les employeurs.

En effet, le dispositif prend en charge les heures non travaillées par les salariés, c'est-à-dire celles au cours desquelles ils n'ont pas fourni de travail et n'étaient pas à disposition de leur employeur.

Exemple 1 : pour les salariés en télétravail, l'employeur ne peut pas demander à bénéficier d'une indemnisation.

Exemple 2 : si des salariés sont présents sur le lieu de travail mais qu'en l'absence de clients, ils sont redéployés à d'autres tâches, l'employeur ne pourra pas demander à bénéficier de l'allocation d'activité partielle car ils étaient à disposition de leur employeur.

Exemple 3 : les salariés ont posé des congés payés. Ces jours ne peuvent pas être pris en charge par l'activité partielle donc l'employeur devra les rémunérer normalement.

Si l'employeur venait à demander une indemnisation pour des heures pendant lesquelles les salariés travaillaient ou étaient en congés payés/JRTT, cela est passible de sanctions prévues en cas travail illégal :

- reversement des aides perçues au titre des heures indûment perçues par l'employeur ;
- interdiction de bénéficier pendant 5 ans d'aides publiques ;
- sanctions pénales.

Existe-t-il une assistance téléphonique pour aider l'employeur dans ses déclarations ?

Oui, il existe une assistance téléphonique gratuite joignable au **0800 705 800** pour la métropole et les Outre-mer de 8 h à 18 h, du lundi au vendredi.

Un employeur peut-il imposer à ses salariés des congés payés ?

L'ordonnance du 25 mars 2020 permet à l'employeur d'imposer les congés des salariés dans la limite de 6 jours ouvrables.

Toutefois, cette faculté est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise, ou à défaut d'un accord de branche.

L'article 1 de l'ordonnance permet à un accord d'entreprise, ou à défaut de branche, d'autoriser l'employeur à imposer à ses salariés de prendre 6 jours ouvrables de congés payés sans avoir à respecter le délai de prévenance d'un mois ou le délai conventionnel.

Ce délai ne pourra pas toutefois être inférieur à **un jour franc**.

31 mars 2020

Concrètement, l'accord collectif pourra autoriser l'employeur à imposer à ses salariés de poser 6 jours de congés ouvrables :

- en leur faisant poser leurs reliquats des congés 2019-2020;
- en leur imposant de prendre par anticipation les congés 2020-2021 qui pourront être posés avant le 1er mai 2020.

Un modèle d'accord à compléter sera prochainement mis à votre disposition.

Un employeur peut-il modifier les congés payés déjà fixés ?

Il résulte de l'article L.3141-16 du Code du travail que l'employeur peut déplacer unilatéralement des congés déjà posés sur une autre période en cas « de circonstances exceptionnelles ».

Est-ce que la situation actuelle peut être appréciée comme étant « des circonstances exceptionnelles » ? La Ministre du Travail a répondu par l'affirmative dans un « questions-réponses » du 9 mars dernier (Q/R. n°25, 9 mars 2020).

En tout état de cause, l'ordonnance précise qu'un accord d'entreprise, ou à défaut un accord de branche, pourra également autoriser l'employeur à déplacer les congés déjà posés, dans la limite de 6 jours ouvrables sans avoir à respecter le délai de prévenance d'un mois. Ce nouveau délai ne pourra pas, toutefois, être inférieur à un jour franc.

Exemple : si un salarié a déjà posé une semaine de congés pour la fin mai, l'employeur pourra les déplacer pour le début du mois d'avril.

Cette période de congés modifiée s'étend jusqu'au 31 décembre 2020.

En pratique, les dates de congés déjà posés peuvent :

- Être modifiées d'un commun accord entre le salarié et l'employeur
- Être modifiées unilatéralement par l'employeur pour circonstances exceptionnelles dans les conditions suivantes :

Ouvriers	- Aucune disposition spécifique dans les CCN
	- Application de l'article L.3141-16 du Code du travail
ETAM et Cadres	- Les CCN prévoient que « Lorsque des circonstances exceptionnelles, moins de deux mois avant la date fixée pour le départ en congé, amènent à différer cette date à la demande de l'entreprise, un accord préalable doit intervenir avec celle-ci pour un dédommagement approprié ».

=

nécessité d'octroyer une compensation (en accord avec le salarié) en cas de modification unilatérale

- Être modifiées en application d'un accord collectif (qu'il convient de conclure).

Un employeur peut-il imposer des jours de RTT ?

L'employeur peut aménager unilatéralement la prise de jours de RTT et de certains autres jours de repos si « l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux **difficultés économiques liées à la propagation du covid-19** ».

Cette faculté n'est donc ouverte qu'afin de répondre aux difficultés économiques rencontrées par l'entreprise. Elle ne peut pas être utilisée en dehors de ce cas de figure.

A compter du 27 mars 2020, l'employeur peut imposer la prise, à des dates choisies par lui, de jours de **RTT** acquis ou de jours de repos acquis au titre d'un accord d'**aménagement du temps de travail** et de jours de repos acquis au titre d'un **forfait-jours**, avec un **délai de prévenance d'un jour franc**.

Il peut également modifier unilatéralement les dates de jours de repos déjà posés.

Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date ne peut être supérieur à 10.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée prend fin au 31 décembre 2020.

Quelles sont les mesures annoncées par les Caisses de congés payés ?

Le réseau CIBTP a décidé et met en œuvre, en accord avec les organisations professionnelles du BTP et dans le cadre des dispositions spéciales prises par les Pouvoirs publics, les mesures suivantes :

- Pour les adhérents procédant habituellement par voie dématérialisée (Espace sécurisé de la caisse ou Net-Entreprises et télé-règlement), tout a été mis en œuvre pour que les services restent opérationnels, tant pour le dépôt des déclarations et le règlement des cotisations que pour le paiement des congés.
- Les adhérents qui ne pourraient remplir leurs obligations bénéficient de la **possibilité de différer de trois mois, sans majoration, tout ou partie du paiement de chacune des échéances de cotisations normalement exigibles entre le 16 mars et le 15 juin 2020 inclus**.
- Les déclarations et autres éléments transmis aux caisses par voie postale ne pourront être traités qu'à l'issue de la période de confinement fixée par le gouvernement. Les adhérents concernés bénéficieront des mêmes mesures de différé.

31 mars 2020

- Enfin, les procédures de recouvrement liées à des échéances antérieures qui n'auraient pas été honorées sont temporairement suspendues.

Santé sécurité au travail

Quelles sont les obligations incombant à l'employeur du fait du COVID-19 ?

Dès que les Ministères du travail et des solidarités et de la santé auront validé le guide de recommandations réalisé par l'OPPBTB et les représentants du bâtiment et des travaux publics, la CAPEB diffusera ce guide de bonnes pratiques. Ce guide, a pour objectif de donner, pour toutes les entreprises de toutes tailles, une série de recommandations pour assurer des conditions sanitaires satisfaisantes sur les chantiers et poursuivre les activités. Il détaillera les procédures précises pour respecter les gestes barrières et maintenir les distances entre les salariés sur les chantiers.

Nos publications seront alors actualisées en conséquence.

Pour rappel, le Code du travail dispose que « l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés » et il doit veiller à « l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

Il ne s'agit pas pour l'employeur de garantir l'absence de toute exposition des salariés à des risques mais de les **éviter le plus possible** et s'ils ne peuvent être évités, de les **évaluer régulièrement** en fonction notamment des recommandations du gouvernement, afin de prendre ensuite **toutes les mesures utiles pour protéger les travailleurs exposés**.

C'est au regard de ce cadre que doivent être définies les obligations respectives des employeurs mais aussi des salariés.

L'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur dans ce contexte d'épidémie est une obligation de moyens comme le rappelle [le communiqué de presse commun au Gouvernement et aux Organisations professionnelles du BTP](#).

L'employeur doit mettre en place toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé de ses salariés.

Dans la situation actuelle, l'employeur doit :

31 mars 2020

- **Respecter et faire respecter les gestes barrière recommandés par les autorités sanitaires.** L'employeur doit ainsi **informer les salariés** de la nécessité d'appliquer ces recommandations. Il peut procéder par voie d'affichage (cf. [Affiche OPPBTP](#)) sur les différents lieux de travail, mais également en organisant des points d'information pour s'assurer que tous les salariés ont le même niveau d'information. Les mesures de prévention qui découlent de l'évaluation des risques dans le document unique doivent être portées à la connaissance des salariés.
- **Évaluer les risques et mettre à jour son document unique ainsi que son plan d'actions.** L'employeur doit procéder à l'évaluation des risques encourus sur les lieux de travail qui ne peuvent être évités en fonction de la nature du travail à effectuer. Pour cela l'employeur doit mettre à jour son document unique (Cf. ci-après) et l'actualiser à chaque fois qu'il y aura une évolution de la situation de travail.
- **Déterminer, en fonction de cette évaluation les mesures de prévention les plus pertinentes pour réaménager les locaux ou réorganiser le travail**, en prenant en compte la distanciation sociale d'un mètre et **fournir tous les équipements et matériels nécessaires à la protection individuelle de ses salariés** et en quantité suffisante (masques, gants, gel hydroalcoolique, savon et eau). Si l'employeur est dans l'impossibilité de réorganiser le travail ou de mettre à disposition ces équipements à tous les salariés, il lui est recommandé de recourir à l'activité partielle.

Quelle que soit la situation, le respect de cette obligation spécifique ou au contraire sa méconnaissance ne sont pas présumés (sauf rares exceptions) et doivent faire l'objet d'une preuve par le salarié en cas de litiges.

Face à la pandémie, la responsabilité de l'employeur est évaluée au cas par cas, au regard de plusieurs critères :

- La nature des activités du salarié et son niveau d'exposition aux risques,
- Les compétences et l'expérience du salarié,
- L'étendue des mesures prises par l'employeur, notamment en termes de formation et d'information, d'organisation du travail, d'instructions délivrées à la chaîne hiérarchique.

Ces mesures doivent être réactualisées en fonction de l'évolution de la situation dans l'entreprise mais aussi des instructions des pouvoirs publics. Il est donc nécessaire de suivre avec attention les évolutions des recommandations émises par ces derniers afin d'adapter les mesures prises.

Le coronavirus fait-il partie des risques que je dois évaluer et transcrire dans le document unique ?

Oui, bien que le coronavirus soit un risque environnemental, il est impératif de procéder à la transcription et à la mise à jour du document unique et du plan d'actions.

L'employeur doit donc actualiser son DUER, et y faire figurer :

- Le risque de contamination au coronavirus ;
- Les situations à risque identifiées dans son entreprise ;
- Les unités de travail et la proportion de salariés concernées ;
- Pour chacune d'entre elles, les mesures de prévention mises en œuvre.

Il est important d'y associer les membres du CSE quand il en existe un, et de se faire accompagner par le service de santé au travail.

Pour aider les entreprises dans la mise à jour du document unique, l'OPPBTP propose une [aide à la mise à jour du DU et du plan d'action](#) sur son site internet ainsi que des outils en ligne pour élaborer le document [Mondocuniqueprems](#) et [MondocuniquePlus](#) .

Puis-je recourir à des masques dont la date de péremption est dépassée ?

Pour parer à l'urgence sanitaire, le Ministère du Travail autorise l'utilisation des masques FFP2 dont la date de péremption n'excède pas 24 mois et qui doivent impérativement respecter les consignes cumulatives suivantes :

1- Les masques doivent avoir été stockés dans les conditions de conservation conformes à celles prévues par le fabricant ou le distributeur

2- Avant leur utilisation, les masques devront avoir fait l'objet de 4 tests successifs :

- Vérifier l'intégrité des conditionnements par contrôle visuel
- Vérifier l'apparence (couleur d'origine) du masque par contrôle visuel
- Vérifier la solidité des élastiques et de la barrette nasale de maintien du masque
- Réaliser un essai d'ajustement du masque sur le visage

Mesures sociales à destination des entreprises

Quelles sont les mesures prises par le réseau des URSSAF à destination des employeurs ?

L'ACOSS a fait savoir que le réseau des URSSAF accompagne les entreprises qui éprouvent des difficultés pour payer leurs cotisations sociales du fait du COVID-19.

Les URSSAF vont ainsi octroyer des délais de paiement et procéderont à la remise des majorations et pénalités de retard. Aucune pénalité ne sera appliquée.

L'entreprise pourra reporter tout ou partie des cotisations salariales et patronales dues au 5 avril 2020. Des informations leur seront communiquées ultérieurement par les Urssaf sur le mode opératoire à suivre.

Comment procéder :

Espace personnel en ligne sur urssaf.fr et envoi d'un message via la rubrique « Une formalité déclarative » > « Déclarer une situation exceptionnelle ».

Il est également possible de joindre votre Urssaf par téléphone au 0806 804 209.

Voir : <https://www.Economie.Gouv.Fr/coronavirus-soutien-entreprises> avec fiche « les mesures de soutien et les contacts »

Est-ce qu'un employeur ne peut régler que la partie relative aux cotisations salariales ?

L'employeur peut choisir de ne régler que la partie relative aux cotisations salariales ; pour les cotisations patronales, il peut décider d'échelonner le règlement des cotisations patronales selon la procédure habituelle disponible sur [Urssaf.fr](https://urssaf.fr)

Les actions de relance et de recouvrement antérieures sont-elles suspendues ?

Oui, depuis le 13 mars y compris pour les créances antérieures aux annonces présidentielles. Les huissiers de justice ont pour consigne de suspendre leurs actions sur les créances qui leur ont été confiées.

Les cotisations retraite et prévoyance peuvent-elles être reportées ?

Il est nécessaire d'initier des démarches directement auprès de l'organisme de retraite complémentaire (PRO BTP) et de prévoyance. Les entreprises du BTP relevant de PRO TP peuvent d'ores et déjà bénéficier de démarches simplifiées et de facilités de paiement.

Cotisations retraite : Des délais pourront être accordés pour le paiement de l'échéance initialement programmée au 25 mars. Ce report pourra aller jusqu'à trois mois. Aucune majoration de retard ne sera appliquée. Ces dispositions concernent le paiement par virement ou par l'intermédiaire de la DSN.

Cotisations santé et Prévoyance : Un échéancier de paiement PRO BTP pourra être mis en place, pour les entreprises qui en manifestent le besoin, sans pénalité ou majoration de retard. Dans tous les cas, les entreprises ne doivent pas modifier leurs déclarations habituelles.

Lien vers la page AGIRC ARRCO :

<https://www.agirc-arrco.fr/actualites/detail/covid-19-dispositif-daccompagnement-des-entreprises-2/>

Lien vers la page DSN info :

<http://www.dsn-info.fr/actualites.htm#covid19-retraite>

Lien vers PROBTP :

<http://m.actualites.probtp.com/nl/jsp/m.jsp?c=XVcDH0B0pQo%2Byxc3ug7XySxQ9IT00DsX>

Mesures sociales à destination des travailleurs indépendants

Quelles sont les actions mises en œuvre par le réseau des URSSAF à destination des travailleurs indépendants ?

Les réseaux des Urssaf déclenchent des mesures exceptionnelles pour accompagner les travailleurs indépendants. Elles s'obtiennent auprès des URSSAF ou sur le site de la Sécurité sociale des indépendants.

L'échéance mensuelle du 20 mars n'a pas été prélevée. Cette échéance de cotisations personnelles des entrepreneurs et gérants majoritaires sera étalée sur les mois suivants. Pour les échéances prochaines, des précisions devraient être apportées très prochainement.

Quant à la date du 5 avril, cette échéance sera reportée automatiquement, les cotisations et contributions sociales dues étant lissées sur le reste de l'année.

Au-delà du report des cotisations sociales des travailleurs indépendants, existe-t-il d'autres dispositions ?

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.

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 01/01/2020 ;
- être concerné de manière significative par des mesures de réduction ou de suspension d'activité.

Comment faire la demande ?

Pour bénéficier de l'aide, le travailleur indépendant doit compléter le formulaire suivant puis le transmettre accompagné des pièces justificatives demandées par courriel à l'URSSAF à l'adresse suivante :
<https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/BAL-generiques-AS.pdf>

La demande sera étudiée et le travailleur indépendant sera informé par un courriel dès acceptation ou rejet de votre demande.

A 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.

Les travailleurs indépendants peuvent également 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 compte d'ores et déjà 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.

Quelles sont les démarches à effectuer ?

Pour les artisans :

- Par internet sur secu-independants.fr, Mon compte pour une demande de délai ou de revenu estimé
- Par courriel, en choisissant l'objet « Vos cotisations », motif « Difficultés de paiement »
- Par téléphone au 3698 (service gratuit + prix appel)

Les travailleurs indépendants du Bâtiment peuvent-ils bénéficier du fonds de solidarité ?

Oui, sous réserves de respecter les conditions fixées à cet effet. Le décret, publié au Journal Officiel le 31 mars organise le fonds du fonds et précise les conditions d'attribution.

Il se compose de deux niveaux : un pour faire face à la perte d'activité, l'autre pour prévenir les faillites. Ce dispositif de solidarité complète les dispositifs (tels que l'activité partielle, l'octroi de délais de paiement des charges fiscales et sociales ou les remises d'impôts) qui peuvent s'appliquer en fonction des situations individuelles.

Ce fonds est créé pour une durée de trois mois renouvelables par décret.

Comment bénéficier de ce fonds de solidarité ?

Le fonds de solidarité est ouvert au bénéfice aux entreprises, personnes physiques et personnes morales de droit privé exerçant une activité économique, remplissant les conditions suivantes :

- Leur effectif est inférieur ou égal à dix salariés ;
- Elles ont débuté leur activité avant le 1er février 2020 ;
- Elles n'ont pas déposé de déclaration de cessation de paiement au 1er mars 2020 ;
- Le montant de leur chiffre d'affaires hors taxes du dernier exercice clos est inférieur à un million d'euros. Pour les entreprises n'existant pas au 1er mars 2019, le chiffre d'affaires mensuel moyen sur la période comprise entre la date de création de l'entreprise et le 1er mars 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 euros 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 douze mois) ;

31 mars 2020

- Les personnes physiques ou, pour les personnes morales, leur dirigeant majoritaire, ne sont pas titulaires, au 1er 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 1er 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.

Quelles sont les conditions d'attribution des aides financières ?

Les aides financières prennent la forme de subventions attribuées aux entreprises mentionnées ci-dessous et qui remplissent les conditions suivantes :

- 1°- Elles ont fait l'objet d'une interdiction d'accueil du public intervenue entre le 1er mars 2020 et le 31 mars 2020 ;
- 2°- Ou elles ont subi une perte de chiffre d'affaires d'au moins 70 % durant la période comprise entre le 1er mars 2020 et le 31 mars 2020,
 - par rapport à la même période de l'année précédente.
 - Ou pour les entreprises créées après le 1er mars 2019, la perte s'appréciera par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen sur la période comprise entre la date de création de l'entreprise et le 29 février 2020.
 - Ou pour les personnes physiques ayant bénéficié d'un congé pour maladie, accident du travail ou maternité durant la période comprise entre le 1er mars 2019 et le 31 mars 2019, ou pour les personnes morales dont le dirigeant a bénéficié d'un tel congé pendant cette période, par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen sur la période comprise entre le 1er avril 2019 et le 29 février 2020.

Quel est le montant de la subvention ?

Les entreprises ayant subi une perte de chiffre d'affaires supérieure ou égale à 1500 euros peuvent percevoir une subvention d'un montant forfaitaire de 1500 euros.

Les entreprises ayant subi une perte de chiffre d'affaires inférieure à 1500 euros perçoivent une subvention égale au montant de cette perte.

La demande d'aide doit être réalisée par voie dématérialisée, au plus tard le 30 avril 2020 sur simple déclaration sur le site de la DGFIP : impots.gouv.fr.

Quelles sont les pièces à fournir ?

La demande doit être accompagnée des justificatifs suivants :

- Une estimation du montant de la perte de chiffre d'affaires ;
- Une déclaration sur l'honneur attestant que l'entreprise remplit les conditions prévues et l'exactitude des informations déclarées ;
- Les coordonnées bancaires de l'entreprise.

Quelle Aide complémentaire pour éviter les faillites ?

Les entreprises peuvent également bénéficier d'une aide complémentaire d'un montant forfaitaire de 2000 euros lorsqu'elles remplissent les conditions suivantes :

- Elles ont bénéficié du fonds de solidarité ;
- Elles emploient, au 1er mars 2020, au moins un salarié en contrat à durée indéterminée ou déterminée ;
- Elles se trouvent, dans l'impossibilité de régler leurs créances à régler dans les trente jours suivants ;
- Leur demande d'un prêt de trésorerie d'un montant raisonnable faite depuis le 1er mars 2020 auprès d'une banque dont elles étaient clientes à cette date a été refusée par la banque ou est restée sans réponse passé un délai de dix jours.

Quelles sont les modalités de versement de cette aide complémentaire ?

La demande d'aide au titre du présent article est réalisée auprès des services du conseil régional du lieu de résidence par voie dématérialisée, au plus tard le 31 mai 2020. Le conseil régional instruit la demande et examine en particulier le caractère raisonnable du montant du prêt refusé, le risque de cessation des paiements et son lien avec le refus de prêt.

Cette demande est accompagnée :

- d'une déclaration sur l'honneur attestant que l'entreprise remplit les conditions prévues par le présent décret et l'exactitude des informations déclarées ;
- d'une description succincte de sa situation démontrant le risque imminent de faillite ;
- le montant du prêt refusé, le nom de la banque le lui ayant refusé et les coordonnées de son interlocuteur dans cette banque.

Protection sociale

Arrêt de travail des personnes contaminées par le coronavirus : quelles sont les démarches ?

Les personnes infectées ou présentant des symptômes du coronavirus relèvent d'un arrêt de travail prescrit par un médecin. Les démarches à effectuer sont les mêmes que pour un arrêt maladie classique. Les assurés perçoivent alors des indemnités journalières dans les conditions de droit commun, et l'employeur doit maintenir le salaire dans les conditions légales ou conventionnelles habituelles.

<https://www.ameli.fr/paris/assure/droits-demarches/maladie-accident-hospitalisation/arret-travail-maladie/arret-travail-maladie>

Quelles sont les démarches pour bénéficier d'un arrêt de travail pour une personne qui est ou a été en contact avec une personne potentiellement contaminée ?

L'arrêt de travail, prescrit par la caisse d'Assurance maladie dont l'assuré dépend (ou le médecin conseil de la caisse nationale d'assurance maladie ou de la caisse centrale de mutualité sociale agricole), est transmis à l'employeur.

Les indemnités journalières sont versées pendant une durée maximale de 20 jours dans les conditions applicables aux arrêts maladie et dès le premier jour d'arrêt (sans application du délai de carence et sans vérifier les conditions d'ouverture de droits). L'employeur versera le complément de salaire dans le respect des obligations légales et conventionnelles.

Arrêt de travail des personnes à risque élevé. Quelles sont les démarches pour bénéficier de l'arrêt de travail ?

Conformément aux décisions gouvernementales, ces personnes à risques doivent impérativement rester à leur domicile, en arrêt de travail, si aucune solution de télétravail n'est envisageable. Elles peuvent désormais se connecter directement, sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant, sur le site declare.ameli.fr pour demander à être mises en arrêt de travail pour une durée initiale de 21 jours. Cet accès direct permet de ne pas mobiliser les médecins de ville pour la délivrance de ces arrêts.

Cet arrêt pourra être déclaré rétroactivement à la date du vendredi 13 mars. Indépendamment de son statut (régime général ou régime des travailleurs indépendants), chaque personne à risque élevé est concernée par cette déclaration.

31 mars 2020

Sont considérées comme personnes à risque élevé : 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 ; 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.

Quelles sont les conditions de mises en place pour les parents d'un enfant de moins de 16 ans dont les établissements ont été fermés ?

Pour les enfants dont les établissements ont été fermés, le versement des indemnités journalières s'effectue dès le premier jour d'arrêt et pendant toute la durée de fermeture de l'établissement accueillant cet enfant.

Pour bénéficier de ces indemnités journalières, les personnes doivent informer leur employeur et envisager avec lui les modalités de télétravail. Si aucune solution n'est retenue, le salarié est placé en arrêt de travail indemnisé. Un seul parent d'enfant de moins de 16 ans peut bénéficier du dispositif. Il doit pour cela fournir une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre.

En savoir plus sur le service de déclaration de maintien à domicile : Covid-19 sur Ameli.fr
- <https://www.ameli.fr/assure/actualites/covid-19-des-arrets-de-travail-simplifies-pour-les-salaries-contraints-de-garder-leurs-enfants>

Les dispositifs d'indemnisation maladie en cas de coronavirus concernent-ils les travailleurs indépendants ?

Ce dispositif est ouvert aux salariés et également aux travailleurs indépendants.

Un conjoint a déclaré un arrêt pour personne à risque, l'autre conjoint peut-il, en parallèle, bénéficier de l'arrêt pour garde d'enfant ?

En fonction de l'état de santé de l'assuré, si ce dernier est dans l'incapacité de garder ses enfants, la seconde personne du foyer peut bénéficier d'un arrêt de travail (via www.declare.ameli.fr) si son employeur ne peut pas lui proposer de télétravail.

Un Président d'une SASU peut-il déclarer un arrêt de travail via la plateforme en ligne pour garde d'enfant ?

Oui, en tant que Président d'une SASU, la personne relève du régime général et peut donc, au même titre que les indépendants, se déclarer (en arrêt sur la plateforme www.declare.ameli.fr)

Comment partager l'arrêt avec un conjoint pour que le couple puisse travailler à tour de rôle ? Est-il possible de travailler le matin et garder les enfants l'après-midi, et vice versa ?

Il est possible de partager l'arrêt de travail entre les parents ou de le fractionner, pour s'adapter au mieux à l'organisation de garde des enfants.

Cela implique différents cas de figure à titre d'exemples :

- l'un des parents peut demander à bénéficier d'un arrêt de travail d'une durée de 2 jours dans la semaine, si l'autre parent peut prendre en charge les autres jours restants,
- chacun des parents peut demander un arrêt un jour sur deux,
- les parents peuvent demander des arrêts ponctuels, s'ils bénéficient d'une solution de garde alternative.

En fonction des dates auxquelles les parents sont en arrêt, les employeurs respectifs seront chargés de faire les démarches nécessaires auprès de l'Assurance Maladie (site internet declare.ameli.fr et remplissage du formulaire déclaratif).

En revanche, le téléservice declare.ameli.fr ne prévoit pas la possibilité de déclarer un arrêt pour une demi-journée seulement. Cette question d'organisation implique donc de vous rapprocher de votre employeur.

Les vacances scolaires arrivent. Remettent-elles en cause mon arrêt dérogatoire pour garde d'enfant(s) ?

Les vacances scolaires n'interrompent pas le droit à bénéficier de l'arrêt de travail pour garde d'enfant(s), en l'absence de toute solution alternative de garde.

Un auto-entrepreneur qui a des enfants. L'Assurance Maladie peut-elle lui refuser ses indemnités journalières alors qu'il remplit toutes les conditions ?

Les travailleurs indépendants sont éligibles aux arrêts de travail pour garde d'enfants. Les indemnités journalières sont calculées selon les revenus déclarés. Si le revenu déclaré est trop faible, le montant de ces indemnités sera de 0 euros.

Un assuré qui cumule le motif "garde d'enfant" et "personne à risque" (ALD ou femme enceinte dans son troisième trimestre de grossesse), quel type d'arrêt doit il saisir ?

L'Assurance Maladie préconise de privilégier l'arrêt pour personne à risque.

Le délai de carence est-il également supprimé pour le versement des indemnités journalières complémentaires versées aux salariés ?

Le délai de carence est également supprimé pour les indemnités journalières complémentaires versées aux salariés, placés à l'isolement, en éviction ou maintenu à domicile suite à l'épidémie ainsi qu'à ceux qui sont parents d'un enfant de moins de seize ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure et qui se trouvent, pour l'un de ces motifs, dans l'impossibilité de continuer à travailler.

L'employeur doit alors verser, conformément au délai précité, l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière dès le premier jour d'arrêt de travail, dans le respect des obligations légales et conventionnelles.

Marchés privés de travaux.

J'ai un marché de droit privé et je souhaite le suspendre ou le reporter pour ne pas mettre en danger mes salariés, pour ne pas me mettre en danger, parce que mon fournisseur est fermé et je n'ai pas les matériaux.

L'entreprise peut souhaiter faire application de la force majeure (*attention, cette possibilité est soumise à l'appréciation souveraine des juges du fond*).

Si le contrat fait référence à la norme AFNOR P03-001 (marchés privés de travaux), vérifiez tout d'abord que le CCAP ne prévoit pas la non-application de la force majeure ou les cas d'épidémie-pandémie. L'article 10.3.1.2 de la norme P03-001 prévoit que le délai d'exécution est prolongé de la durée des empêchements de force majeure.

Si le marché ne fait pas référence à cette norme et que le contrat ne l'exclut pas, c'est l'application de l'article 1218 du code civil relatif à la force majeure.

Vous devez adresser par LRAR au maître d'ouvrage (copie pour information au maître d'œuvre) une demande de prolongation du délai d'exécution et la non-application des pénalités de retard ([voir modèle 2 pour une suspension de travaux débutés](#) ou [modèle 3 pour les travaux non commencés](#)).

31 mars 2020

Un constat contradictoire des travaux réalisés et de la mise en sécurité du chantier pourra être nécessaire ([voir modèle constat contradictoire](#)).

J'ai un marché de droit privé et je souhaite le renégocier car les problèmes d'approvisionnement et de désorganisation du chantier constituent une augmentation imprévue du coût des travaux.

L'épidémie est-elle une cause d'imprévision permettant de renégocier le contrat ?

L'article 1195 du Code Civil permet en cas de changement de circonstances imprévisible lors de la conclusion du contrat rendant son exécution excessivement onéreuse pour une partie qui n'avait pas accepté d'en assumer le risque, que cette dernière entame des démarches en vue de la renégociation du contrat. A noter qu'elle est tenue de continuer à exécuter ses obligations durant la renégociation. En cas de refus ou d'échec de la renégociation, les parties peuvent convenir d'une convention de la résolution du contrat.

Il pourrait être envisagé, mais toujours en fonction des circonstances de l'espèce, et notamment de la date de la conclusion du marché, que l'épidémie ou le décret du 16 mars 2020 constitue un cas d'imprévision permettant aux parties de renégocier leur contrat, par exemple le temps que dure la situation de crise.

Il convient là encore d'examiner attentivement le contrat, une clause contractuelle pouvant aménager ou restreindre les dispositions relatives à l'imprévision. De plus, à ce jour, il n'y a pas de jurisprudence sur cet article du code civil et son application aux marchés conclus à forfait.

Si mon entreprise doit suspendre l'exécution d'un chantier, en cas de confinement de salariés, de marchandises bloquées en raison du coronavirus, les pertes d'exploitations qui en résultent sont-elles prises en charge par mon contrat d'assurance ?

La garantie des pertes d'exploitation permet à l'entreprise de compenser les conséquences des effets de la diminution du chiffre d'affaire.

Cette assurance à vocation à intervenir lorsque la perte d'exploitation est la conséquence directe d'un dommage matériel causé par les événements garantis par le contrat (incendie, explosion, dégâts des eaux, catastrophe naturelle, etc...)

Or, les épidémies et pandémies ne font, en principe, pas partie des événements garantis par les contrats Multirisques professionnels.

Par ailleurs, les pertes d'exploitations subies par l'entreprise en lien avec le coronavirus sont des pertes d'exploitations sans dommages.

31 mars 2020

Aussi, pour être couvertes en cas d'épidémies, **les entreprises doivent ainsi avoir souscrit une garantie pertes d'exploitation sans dommages. Cependant**, très peu d'assureur proposent ce type de garantie et ce quel que soit l'évènement qui y donne naissance et, à ce jour, il n'existe pas vraiment de solution d'assurance pour couvrir le risque d'épidémies et de pandémies, ces risques étant des événements dit systémiques.

La force majeure me permet-elle de suspendre ou reporter le marché ?

Le Gouvernement a indiqué que la force majeure serait **retenue pour les marchés publics de l'Etat**, pour lesquels les pénalités de retard ne seront pas appliquées. En revanche, cette mesure ne vise pas les autres marchés et notamment les marchés privés de travaux. Marchés de droit privé : les marchés en dehors de ceux conclus avec l'Etat ou les collectivités territoriales ou locales.

La force majeure peut permettre de suspendre ou annuler le contrat ou de ne pas avoir de pénalités de retard si le marché ne peut pas être poursuivi. Si l'empêchement est temporaire, l'exécution de l'obligation est suspendue par la force majeure à moins que le retard qui en résulterait justifie la résolution du marché. Si l'empêchement est définitif, la reconnaissance de la force majeure autorise la résolution de plein droit du contrat et les parties sont libérées de leurs obligations.

Cependant, la force majeure bien que constituant un moyen de droit reste aléatoire et n'est pas nécessairement reconnu par les tribunaux particulièrement en matière de risque sanitaire.

De plus le contrat peut avoir une clause excluant certains événements de la force majeure d'où l'importance de bien examiner les clauses du contrat.

La pandémie de Coronavirus est-elle un cas de force majeure ?

La force majeure nécessite la réunion de plusieurs éléments : un événement imprévisible, qui ne pouvait être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat, dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées et qui empêche l'exécution de son obligation par le débiteur.

L'événement, le COVID-19, était-il imprévisible ?

La date de conclusion du contrat est importante. Pour les contrats conclus avant l'année 2020, avant l'annonce de l'épidémie, le critère d'imprévisibilité de l'épidémie apparaît rempli. En revanche, pour les contrats conclus plus récemment, notamment après le 30 janvier 2020 (reconnaissance par l'OMS du caractère d'urgence de santé publique de portée internationale de l'épidémie), le caractère imprévisible pourra soulever des contestations.

31 mars 2020

Une interdiction administrative imprévisible peut aussi être un événement constitutif de la force majeure. Le [décret du 16 mars 2020](#), ne pose pas dans le secteur du bâtiment une interdiction totale d'exercer l'activité ou la restriction de l'activité aux seuls travaux d'urgence, mais l'impossibilité de mettre en place les mesures barrières de protection contre le virus pourrait caractériser la force majeure de cet événement. Bien entendu, il conviendra là encore de se référer de plus à la date de conclusion du contrat.

L'événement est-il irrésistible ?

Une appréciation globale de la situation est nécessaire pour apprécier le caractère irrésistible de l'événement, pour considérer qu'il rend matériellement impossible l'exécution de l'engagement (ainsi des recommandations de ne pas voyager dans certaines zones n'auront pas la même portée que des arrêtés de confinement ou d'interdiction d'exercer des activités par les entreprises) ; l'existence d'une pandémie dans une zone aura un caractère plus irrésistible que dans une zone limitrophe caractérisée par un cas isolé de maladie, et dès lors que des mesures préventives sont connues.

L'exécution des travaux est-elle rendue impossible ou des solutions alternatives peuvent être prises ?

Les éléments de désorganisation de l'entreprise (mise en quarantaine des salariés, exercice d'un droit de retrait de certains, absence de salariés devant garder les enfants), l'impossibilité de mettre en place les mesures barrières sur le chantier ou encore l'absence d'approvisionnements sans solution alternatives pourront être plaidés comme rendant impossible la réalisation des chantiers dans les conditions prévues. Il en est de même des recommandations officielles de ne se rendre dans certaines zones d'épidémies qu'en cas d'extrême nécessité. Cependant, l'entreprise doit tenir compte des solutions alternatives possibles et notamment si des mesures préventives peuvent s'appliquer, dans les conditions retenues par les pouvoirs publics et l'OPPBTP par exemple ou la proposition de matériaux équivalents disponibles.

Se constituer un dossier :

Les entreprises doivent se constituer un dossier pour les chantiers pour lesquels le client remet en cause la suspension ou le report du marché ou réclame l'application de pénalités. Pièces à constituer : échanges écrits avec les clients, attestation des fournisseurs ou captures d'écran de fermeture des négoce, consignes barrières inapplicables au chantier et [communiqué de presse du 21/03/2020 sur les conditions de continuité de l'activité du BTP](#), justification de l'absence des salariés, etc.

Les impôts et taxes

Je ne peux pas payer mes impôts : que dois-je faire ?

Vous pouvez demander un **étalement ou un report** de vos échéances fiscales auprès de votre service des impôts des entreprises (SIE) ou de la DGE pour les grandes entreprises.

Un formulaire spécifique est accessible en ligne pour assurer le suivi de votre demande et les montants des reports. Il vous suffit de le compléter et de l'envoyer à votre SIE par mail :

> [Télécharger le formulaire \(ODT\)](#)

> [Télécharger le formulaire \(PDF\)](#)

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

Pour **les situations les plus difficiles**, vous pouvez également demander **une remise sur vos impôts directs**. Vous devez alors renseigner le formulaire en justifiant votre demande (informations sur la baisse du chiffre d'affaires, sur les autres dettes à honorer, sur la situation de la trésorerie).

Si vous avez été en mesure de vous opposer auprès de votre banque aux prélèvements des échéances du mois de mars, vous n'avez rien à faire.

Si vous avez un contrat de mensualisation, pour le paiement de la contribution foncière des entreprises (CFE) ou de la taxe foncière (TF), il est possible de suspendre les paiements sur impots.gouv.fr ou en contactant le Centre prélèvement service. Le montant restant sera prélevé au solde, sans pénalité.

Je ne peux pas payer la TVA : que dois-je faire ?

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

Je suis un travailleur indépendant (BIC) : je veux reporter mes échéances, comment faire ?

Le prélèvement à la source permet d'adapter rapidement vos prélèvements à votre situation.

Vous pouvez tout d'abord **moduler à la baisse votre taux de prélèvement à la source** : en revoyant à la baisse vos revenus de l'année, votre taux et vos acomptes mensuels (ou trimestriel, sur option) seront recalculés par l'administration. Cela permet d'ajuster à la baisse pour l'avenir votre taux de PAS et vos acomptes futurs.

31 mars 2020

Espace particulier > Gérer mon prélèvement à la source

Votre dernière situation de famille connue est :

marié

Vous avez 1 enfant

[Déclarer un changement](#)

Votre taux personnalisé est actuellement de :

9,5 %

[Actualiser suite à une hausse ou une baisse de vos revenus](#)

Vos acomptes mensuels sur vos revenus fonciers, indépendants, pensions alimentaires... sont de :

119 €

[Gérer vos acomptes](#)

[Mettre à jour vos coordonnées bancaires](#)

[Consulter l'historique de tous vos prélèvements](#)

[Consulter l'historique de vos actions](#)

[Consulter vos taux](#)

Individualise

☐ J'opte pour un taux personnalisé

Si vous avez un ou plusieurs enfants

L'individualisation de vos revenus dans votre foyer

Ne pas trans

☐ J'opte pour ne pas trans

Cette option vous implique de payer l'impôt sur le revenu par acomptes mensuels.

Trimestrialis

indépendant

☐ J'opte pour un taux trimestriel

Vous pouvez également **reporter vos acomptes de BIC à l'échéance suivante**. Pour reporter l'échéance du mois d'avril, il vous 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. Les acomptes trimestriels peuvent également être reportés.

Les acomptes mensuels peuvent être reportés trois fois dans l'année (éventuellement trois fois de suite) et **les acomptes trimestriels une fois par an**.

Ces démarches (modulation ou report d'acompte) sont à effectuer dans votre espace particulier sur impots.gouv.fr, rubrique « Gérer mon prélèvement à la source » avant le 22 du mois pour que les modifications puissent être prises en compte pour le mois suivant.

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.

Gérer vos acomptes (revenus sans collecteur) ?

Créer un acompte

Vos acomptes catégoriels

Trimestrialiser vos acomptes sur vos revenus fonciers indépendants (BIC, BNC, BA) ?

☐ J'opte pour un prélèvement trimestriel de mes acomptes à compter de janvier 2020.

Mois précédent

Mois suivant

Vos acomptes catégoriels	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Actions
Bénéfice industriel ou commercial - Monsieur	15 €	15 €	15 €	15 €	15 €	15 €	<div>Supprimer</div> <div>Reporter</div> <div>Augmenter</div>

J'ai droit en 2020 à un crédit d'impôt sur mon impôt sur les sociétés : puis-je en bénéficier tout de suite, sans attendre le dépôt de ma déclaration de résultat (ou « liasse fiscale ») ?

Oui. Si votre société bénéficie d'un ou plusieurs crédits d'impôt restituables en 2020, vous pouvez dès maintenant demander le remboursement du solde, après imputation le cas échéant sur votre impôt sur les sociétés, sans attendre le dépôt de votre déclaration de résultat (« liasse fiscale »).

Ce dispositif s'applique pour tous les crédits d'impôt restituables en 2020, comme le CICE et le CIR (pour la partie dont le remboursement arrive à échéance cette année)

Pour cela, rendez-vous sur votre 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.

Apprentissage

Que faire si le CFA n'accueille plus d'apprentis ?

L'ensemble des CFA du territoire national, territoires d'outre-mer compris, a reçu pour consigne de ne plus recevoir d'apprentis à compter du lundi 16 mars 2020.

- **Si le CFA met en place des cours à distance**, deux situations en accord avec l'employeur permettent de continuer à suivre le cycle normal du calendrier d'alternance :
 - L'apprenti les suit de chez lui, s'il possède l'équipement le permettant
 - L'apprenti les suit en entreprise, quand les conditions le permettent et que l'entreprise a la possibilité de mettre à sa disposition l'équipement adéquat. Il est important de veiller à ce que les recommandations sanitaires soient respectées (distanciation sociale).
- **Si le CFA ne met pas en place des cours à distance :**

L'apprenti doit rejoindre l'entreprise. La formation doit se faire dans un cadre sanitaire sécurisé. Les temps de formation en CFA seront récupérés sur d'autres périodes initialement prévues en entreprise. L'apprenti est un salarié de l'entreprise, il bénéficie donc à ce titre des mêmes dispositions que les autres salariés (télétravail, activité partielle, garde d'enfant). Cela n'entraîne, à ce stade, pas de conséquence sur l'exécution du contrat d'apprentissage. Les cours au CFA reprendront à sa réouverture et seront adaptés, le cas échéant, à la durée de la fermeture. Ces règles s'appliquent également aux organismes de formation pour les salariés en contrat de professionnalisation.

L'apprenti peut-il être placé en activité partielle ?

Le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les entreprises dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel. En tant que salarié, l'apprenti peut être mis en activité partielle par l'entreprise. Son contrat sera suspendu pendant cette période mais il sera indemnisé selon les mêmes règles que celles applicables aux autres salariés en activité partielle. Il peut continuer à suivre sa formation même si le contrat est suspendu dans sa totalité.

La fermeture du CFA et de l'entreprise peut-être entraîner un retard dans le programme de formation de l'apprenti et un recul de ses examens ?

A l'heure actuelle, le report des examens n'est pas envisagé. Les programmes de formation seront adaptés par les CFA lors de leur réouverture aux apprentis pour tenir compte du décalage lié à leur fermeture.