

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Questions d'employeurs

- [Quelles recommandations liées aux déplacements en cas de poursuite d'un chantier ? \(MAJ le 11.06.20\) ?](#)
- [Dans quelles conditions un salarié peut-il exercer son droit de retrait ? \(MAJ du 06.04.20\)](#)
- [Que puis-je faire si l'exercice du droit de retrait est abusif ? \(MAJ le 06.04.20\)](#)
- [Le coronavirus permet-il de rompre un contrat de travail déjà signé avec un salarié qui 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 ?](#)
- [Qu'en est-il des procédures de rupture conventionnelle signées avant le confinement ? \(MAJ le 11.06.20\)](#)
- [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 ? \(MAJ le 11.06.20\)](#)
- [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 ?](#)
- [Suis-je obligé de placer l'ensemble de mes salariés en activité partielle ? \(MAJ le 11.06.20\)](#)
- [L'avis du CSE doit-il être joint à la demande d'autorisation d'activité partielle faite par l'employeur ? \(MAJ le 16.04.20\)](#)
- [La consultation du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés est-elle requise ? \(MAJ le 06.04.20\)](#)
- [L'employeur peut-il réunir le CSE en visioconférence pour éviter la propagation de l'épidémie ? \(MAJ le 16.04.20\)](#)
- [En l'absence de CSE, la demande d'activité partielle peut-elle être autorisée ? \(MAJ le 11.06.20\)](#)
- [Quel est l'impact de l'état d'urgence sanitaire sur les processus électoraux en cours ? \(CREEE le 20.05.20\)](#)
- [Quelles conséquences sur le contrat de travail ?](#)

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

- [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 ? \(CREEE le 11.06.20\)](#)
- [Comment articuler les arrêts dérogatoires \(garde d'enfant/personne vulnérable\) avec l'activité partielle ? \(MAJ le 06.04.20\)](#)
- [Comment traiter le cas d'un salarié qui bénéficie au préalable d'un arrêt de travail pour maladie et que les salariés de l'entreprise sont postérieurement placés en activités partielle ? \(MAJ le 06.04.20\)](#)
- [Comment traiter un salarié qui est d'abord placé en activité partielle puis tombe malade ensuite ? \(MAJ le 06.04.20\)](#)
- [Adhérent chez Pro BTP, comment s'applique la garantie prévoyance que j'ai contractualisée pour mes salariés placés en activité partielle ? \(MAJ le 11.06.20\)](#)
- [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 ?](#)
- [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 ? \(MAJ le 29.04.20\)](#)
- [Quelles sont les heures indemnisables ? \(MAJ le 11.05.20\)](#)
- [Quelle assiette l'employeur doit-il prendre pour calculer l'indemnisation de ses salariés ? \(MAJ le 11.05.20\)](#)
- [Le salarié doit-il percevoir un minimum au cours du mois ?](#)
- [Comment calculer la rémunération de mon apprenti placé en activité partielle ? \(CREEE le 29.04.20\)](#)
- [Quand verser l'indemnité d'activité partielle ?](#)

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

- [Quel est le régime social et fiscal de l'allocation d'activité partielle ?](#) (MAJ le 29.04.20)
- [Comment appliquer le dispositif de l'écêtement de la CSG-CRDS ?](#) (CREEE le 29.04.20)
- [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 \(70%\) ?](#) (MAJ le 29.04.20)
- [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 ?](#) (MAJ le 16.04.20)
- [Un employeur peut-il modifier les congés payés déjà fixés ?](#)
- [Comment négocier un accord collectif pendant la pandémie ?](#) (MAJ le 16.04.20)
- [Un employeur peut-il imposer des jours de RTT ?](#)
- [Quelles sont les mesures annoncées par les Caisses de congés payés ?](#)
- [A-t-on des modifications concernant l'épargne salariale ?](#) (MAJ le 06.04.2020)
- [Les conditions liées à la prime Macron sont-elles assouplies ?](#) (MAJ le 06.04.2020)

Santé sécurité au travail

- [Dernière version du guide de l'OPPBTP : quelles sont les nouvelles préconisations ?](#) (MAJ le 11.06.20)
- [Intervention chez un particulier, quelles précautions prendre ?](#) (CREEE le 11.06.20)
- [Entreprise de désamiantage, les chantiers peuvent-ils reprendre ?](#) (MAJ le 06.04.20)
- [Quelles sont les obligations incombant à l'employeur du fait du COVID-19 ?](#) (MAJ le 16.04.20)
- [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 ?](#) (MAJ le 05.06.20)

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

- [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 ? \(MAJ le 11.05.20\)](#)
- [Quelles sont les mesures mises en œuvre par l'action sociale de l'AGIRC-ARRCO ? \(CREEE le 05.06.20\)](#)

Mesures pour les indépendants (Cotisations, fonds et aides)

- [Je suis un travailleur indépendant, à partir de quelle date puis-je déclarer mes revenus 2019 ? \(MAJ le 05.06.20\)](#)
- [Quelles sont les actions mises en œuvre par le réseau des URSSAF à destination des travailleurs indépendants ? \(MAJ le 05.06.20\)](#)
- [Au-delà du report des cotisations sociales des travailleurs indépendants, existe-t-il d'autres mesures ?](#)
- [Quelles sont les démarches à effectuer ?](#)
- [J'ai entendu parler d'une aide de 1250 euros versée par le CPSTI. De quoi s'agit-il ? \(MAJ le 16.04.20\)](#)
- [Les travailleurs indépendants du Bâtiment peuvent-ils bénéficier du fonds de solidarité ? \(MAJ le 20.05.2020\)](#)
- [Quels sont les critères pour bénéficier de ce fonds de solidarité ? \(MAJ le 20.05.2020\)](#)
- [Quelles sont les conditions d'attribution des aides financières ? \(MAJ le 20.05.2020\)](#)
- [Quel est le montant de la subvention ? \(MAJ le 20.05.20\)](#)
- [Quelles sont les pièces à fournir ? \(MAJ le 06.04.2020\)](#)
- [Quelles sont les démarches ? \(MAJ le 06.04.2020\)](#)
- [Que doit-on entendre par chiffre d'affaires ? \(MAJ le 06.04.2020\)](#)
- [Quand les aides au Fonds de solidarité pourront-elles être versées ? \(MAJ le 20.05.2020\)](#)
- [Une entreprise ayant cessé \(d'elle-même\) son activité début mars, a-t-elle droit à l'aide du fonds de solidarité ? \(MAJ le 06.04.2020\)](#)
- [Le fonds de solidarité sera-t-il renouvelé pour le mois de mai ? \(MAJ le 20.05.20\)](#)
- [Le fonds de solidarité s'adresse-t-il à des Présidents de SAS, des gérants minoritaires qui disposent certes d'un contrat de travail mais qui sont salariés sans cotiser à l'UNEDIC ? \(MAJ le 06.04.2020\)](#)
- [Les sociétés par actions simplifiées à associé unique \(SASU\) sont-elles éligibles au fonds de solidarité ? \(MAJ le 06.04.2020\)](#)

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

- [En situation de cogérance, chaque co-gérant peut-il effectuer une demande ? \(MAJ le 16.04.20\)](#)
- [Je bénéficie du chômage. C'est une aide Pôle Emploi et non Sécurité Sociale. Suis-je éligible ? \(CREEE le 11.05.20\)](#)
- [Les gérants minoritaires ayant un contrat de travail à temps plein ouvrent ils droit aux aides du fonds de solidarité ? \(CREEE le 29.04.20\)](#)
- [La subvention est-elle soumise à l'impôt ? \(MAJ le 22.04.20\)](#)
- [Une entreprise ayant cessé \(d'elle-même\) son activité début mars, peut-elle ouvrir droit à l'aide du fonds de solidarité ? \(MAJ le 16.04.20\)](#)
- [Est-ce qu'une entreprise dont le chef d'entreprise est aidé par son conjoint collaborateur, peut percevoir deux fois la subvention ? \(MAJ le 16.04.20\)](#)
- [Je n'ai pas accès à Internet. Est-il possible de déposer une demande sous format papier ? \(MAJ le 16.04.20\)](#)
- [Quelle Aide complémentaire pour éviter les faillites ? \(MAJ le 20.05.20\)](#)
- [Quelles sont les modalités de versement de cette aide complémentaire ? \(MAJ le 20.05.20\)](#)

Protection sociale

- [Arrêts de travail dérogatoires et activité partielle : de nouvelles dispositions sont-elles prévues depuis le 1^{er} mai ? \(MAJ le 11.05.20\)](#)
- [Les arrêts de travail pour garde d'enfants et personnes vulnérables sont-ils maintenus pour les travailleurs indépendants et dirigeants de société relevant du régime général ? \(MAJ le 11.05.20\)](#)
- [Arrêt de travail des personnes contaminés par le coronavirus : quelles sont les démarches ?](#)
- [Arrêt de travail des personnes à risque élevé. Quelles sont les démarches pour bénéficier de l'arrêt de travail ? \(MAJ le 11.05.20\)](#)
- [Un conjoint non salarié a déclaré un arrêt pour personne à risque, l'autre conjoint non salarié peut-il, en parallèle bénéficier de l'arrêt pour garde d'enfant ? \(MAJ le 11.05.20\)](#)
- [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 ?](#)
- [Je suis au chômage partiel, puis-je prendre mon congé paternité ? \(CREEE le 11.05.20\)](#)

Marchés privés de travaux

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

- [Se constituer un dossier \(MAJ le 29.04.20\)](#)
- [Est-ce que je peux suspendre ou reporter mon marché de droit privé pour cause de force majeure liée au Covid 19 ? \(MAJ le 29.04.20\)](#)
- [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, est-ce que je suis autorisé à le faire ? \(MAJ le 29.04.20\)](#)
- [La force majeure me permet-elle de suspendre ou reporter le marché ?](#)
- [La pandémie de Coronavirus est-elle un cas de force majeure ?](#)
- [Depuis l'état d'urgence sanitaire, plusieurs de mes clients ne règlent pas les travaux facturés. Peuvent-ils le faire ? \(MAJ le 20.05.20\)](#)
- [Si je peux remettre en place les conditions permettant la reprise du chantier, comment envisager l'état des lieux avant reprise ? \(CREEE le 29.04.20\)](#)
- [Pour un chantier suspendu ou retardé du fait du coronavirus, mon client peut-il appliquer des pénalités de retard pour non-respect des délais de réalisation des travaux ? \(MAJ le 20.05.20\)](#)
- [Est-on tenu d'appliquer les règles de suspension des pénalités de retard de la période sanitaire ? \(CREEE le 29.04.20\)](#)
- [Les délais de rétractation sont-ils applicables pendant la crise sanitaire ? \(CREEE le 29.04.20\)](#)
- [Une date d'intervention était fixée avec mon client pour la levée des réserves émises à la réception et/ou durant la garantie de parfait achèvement \(réserves notifiées par le maître d'ouvrage dans le délai d'un an à compter de la réception des travaux\) mais je ne peux pas intervenir sur le chantier en raison de l'épidémie COVID 19, que faire ? \(MAJ le 20.05.20\)](#)
- [Est-ce que des pénalités de retard pour non-respect des délais pour lever les réserves prévues par le contrat de marché peuvent m'être facturées ? \(MAJ le 20.05.20\)](#)
- [Les garanties qui m'incombent en tant que constructeurs sont-elles prorogées ? \(MAJ le 20.05.20\)](#)
- [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 ?](#)
- [Je n'ai pas circulé avec mon véhicule durant la période de confinement, puis-je demander à mon assureur une réduction de la prime d'assurance de mon contrat d'assurance automobile ? \(CREEE le 29.04.20\)](#)

- **Gestion de l'entreprise**

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

- [Comment procéder aux modifications eu Répertoire des Métiers pendant la crise ? \(MAJ le 20.05.20\)](#)
- [Comment tenir les délais d'approbation des comptes ? \(MAJ le 20.05.20\)](#)
- **Les impôts et taxes**
- [Je ne peux pas payer mes impôts : que dois-je faire ? \(MAJ le 28.05.20\)](#)
- [Est-il prévu un report du règlement d'IS dû au 15 juin \(CREEE le 11.06.20\)](#)
- [Est-il prévu des reports pour la TVA, le prélèvement à la source ? \(CREEE le 28.05.20\)](#)
- [Je ne peux pas souscrire ma déclaration de TVA, un dispositif exceptionnel est-il prévu en l'absence de report d'échéances ? \(MAJ le 28.05.20\)](#)
- [J'ai fait des dons de masques au profit d'établissements de santé, comment est gérée la TVA sur ces dons ? \(MAJ le 16.04.20\)](#)
- [Est-il prévu de reporter les échéances fiscales du mois de mai 2020 ? \(CREEE le 22.04.20\)](#)
- [Je suis un travailleur indépendant \(BIC\) : je veux reporter mes échéances de PAS, comment faire ? \(MAJ le 28.05.20\)](#)
- [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 \(ou « liasse fiscale »\) ?](#)
- [Est-il possible, en cas d'envoi par courrier électronique d'une facture papier numérisée, de se dispenser d'un envoi en parallèle de cette facture par voie postale ? \(MAJ le 06.04.20\)](#)
- [Pour en savoir plus : <https://www.impots.gouv.fr/portail/coronavirus-covid-19-le-point-sur-la-situation>](#)

Apprentissage

- [Quelle aide pour relancer l'embauche d'apprentis dans le contexte de crise sanitaire ? \(CREEE le 11.06.20\)](#)
- [Que se passe-t-il si l'apprenti n'a pas signé de contrat d'apprentissage après 3 mois de présence en CFA ? \(CREEE le 11.06.20\)](#)
- [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 ?](#)

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Report des délais de réalisation du contrôle technique des véhicules légers et lourds

- [La date limite du contrôle technique de mon véhicule expirait durant le confinement, comment faire ? \(MAJ le 20.05.20\)](#)
- [Mon utilitaire est-il un véhicule léger ou lourd ? \(MAJ le 06.04.20\)](#)
- [Quelles sont les sanctions encourues si le contrôle technique ou la contre visite du véhicule n'a pas été réalisé dans les délais ? \(MAJ le 06.04.20\)](#)

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Questions d'employeurs

Quelles recommandations liées aux déplacements en cas de poursuite d'un chantier ? (MAJ le 11.06.20)

Depuis le 2 juin, aucune attestation n'est nécessaire sauf en Île-de-France où une réglementation spécifique a été mise en place pour l'accès aux transports publics collectifs aux heures de pointe.

A cet effet, l'employeur doit remplir une attestation téléchargeable sur le lien suivant :

<https://www.prefectures-regions.gouv.fr/ile-de-france/Region-et-institutions/L-action-de-l-Etat/Amenagement-du-territoire-transport-et-environnement/Les-transports-du-quotidien/Deconfinement-les-attestations-pour-se-deplacer-dans-les-transports-en-commun-en-heures-de-pointe>

Dans quelles conditions un salarié peut-il exercer son droit de retrait ? (MAJ le 06.04.20)

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.

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.

Un guide de recommandations a été réalisé par l'OPPBTP et les représentants du bâtiment et des travaux publics. Ce guide a été validé par le Ministère du travail et le

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Ministère des Solidarités et de la Santé. Ce guide détaille les procédures précises pour respecter les gestes barrières et maintenir les distances entre les salariés sur les chantiers.

La CAPEB recommande vivement aux entreprises de respecter les préconisations du guide OPPBTP. A défaut de pouvoir le faire, il convient de stopper les activités sur les travaux concernés.

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 ? (MAJ le 06.04.20)

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.

A notre sens et dès lors que toutes les recommandations de sécurité préconisées par le guide de l'OPPBTP sont bien respectées par l'entreprise, cette dernière peut éventuellement notifier une sanction à un salarié exerçant son droit de retrait, décision pouvant aller jusqu'au licenciement.

Nous attirons votre attention sur le fait que l'appréciation du caractère abusif ou non de l'exercice du droit de retrait relèvera des juges du fond.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

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.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

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.

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'invalidité ?

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'invalidité si la décision du médecin du travail ne peut pas être différée.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

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.

Qu'en est-il des procédures de rupture conventionnelle signées avant le confinement ? (MAJ le 11.06.20)

En principe, la rupture conventionnelle est implicitement homologuée à l'issue d'un délai de 15 jours ouvrables suivant la réception de la demande par l'administration. L'absence de réponse entraîne une homologation implicite.

Toutefois, une ordonnance du 25 mars 2020 avait suspendu le délai de 15 jours ouvrables laissé à l'administration pour homologuer une rupture conventionnelle individuelle.

Un décret du 24 avril 2020 dresse une liste des délais en matière sociale qui dérogent au principe de suspension des délais posé dans le cadre de la crise sanitaire et dont le cours reprend. Ce texte a notamment pour intérêt de clarifier les procédures applicables en matière de rupture conventionnelle, individuelle comme collective.

Sous réserve des précisions qui pourront être apportées ultérieurement par l'administration, trois hypothèses doivent à notre sens être distinguées.

En premier lieu, les délais qui commencent à courir à compter du 26 avril 2020 ou d'une date postérieure s'écoulent normalement, selon les règles de droit commun.

Deuxième hypothèse : les délais qui auraient dû commencer à courir entre le 12 mars et le 25 avril 2020, mais dont le départ avait été différé en application du mécanisme exceptionnel de report ont commencé à s'écouler à compter du 26 avril 2020.

Dernière hypothèse : les délais qui ont commencé à courir avant le 12 mars 2020, mais qui ont été suspendus à compter de cette date, en application du mécanisme exceptionnel de suspension. Ces délais ont repris leurs cours à compter du 26 avril 2020.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

du 25 mars 2020 modifiée par l'ordonnance 2020-560 du 13 mai 2020 et Instruction DGT du 7 avril 2020)

Certaines DIRRECTE ont continué à homologuer les ruptures conventionnelles pendant cette période. Une homologation explicite, comme un refus d'homologation, ont pu ainsi être notifiés dans ce laps de temps. A contrario, une homologation tacite ne pouvait intervenir pendant cette période.

Attention : Pour les salariés protégés, le délai de 2 mois dont dispose l'inspecteur du travail pour autoriser la rupture conventionnelle a également été suspendu depuis le 12 mars 2020. Toutefois, contrairement aux autres salariés, cette suspension n'a pas été « levée » et devrait donc continuer à s'appliquer jusqu'au 23 juin 2020 (cf ord 2020-306

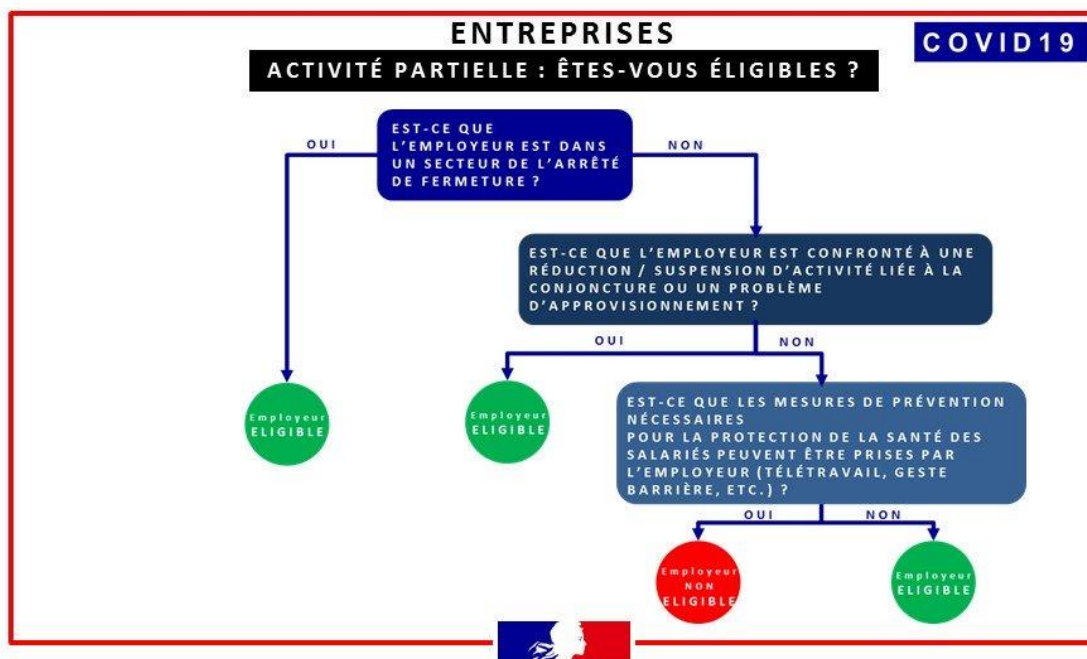
Quels sont les employeurs éligibles à l'activité partielle ?

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.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.



Comment effectuer une demande d'activité partielle pour faire face aux difficultés économiques liées au coronavirus ? (MAJ le 11.06.20)

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 : Afin de tenir compte du volume des demandes et des circonstances exceptionnelles que nous traversons, le ministère du Travail autorise la présentation des demandes d'autorisation d'activité partielle jusqu'au 30 avril 2020. Les employeurs

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

peuvent donc déposer une demande d'activité partielle pour le mois de mars jusqu'au 30 avril, avec effet rétroactif, sans que le délai de 30 jours leur soit opposable.

- 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**. Jusqu'au 31 décembre 2020, la décision d'autorisation ou de refus est notifiée à l'employeur par voie dématérialisée (par courriel) dans un délai de 2 jours à compter de la date de réception de la demande d'autorisation la demande réputée complète. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation tacite.
- 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.

Nous vous invitons à consulter [le document « pas à pas »](#) (qui s'applique sur l'ensemble du territoire) pour vous accompagner dans le processus de création du compte, jusqu'à la saisie de la demande d'indemnisation : comment accéder au formulaire de création de compte ? Comment faire ma demande de création de compte ; une fois mon compte créé, la fiche établissement ; comment créer ma demande d'autorisation préalable ; validation de l'état de ma demande par les services de l'état dans un délai de 2 jours ; comment créer ma demande d'indemnisation ?

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

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

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

Suis-je obligé de placer l'ensemble de mes salariés en activité partielle ?
(MAJ le 11.06.20)

En principe, l'activité partielle est une décision collective. Toutefois, si la réduction ou la cessation d'activité doit être collective, l'administration admet qu'elle puisse ne concerner qu'une partie seulement de l'entreprise en fonction de ses besoins (possibilité de placer les salariés en activité partielle par roulement par exemple). Une fois cette collectivité déterminée, l'activité partielle devra s'appliquer à tous les salariés qui la composent, et pas simplement à une partie d'entre eux.

A titre exceptionnel et dérogatoire, l'ordonnance du 22 avril 2020 permet **le placement en activité partielle de salariés de façon individualisée ou selon une répartition non uniforme des heures chômées ou travaillées sous conditions.**

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Ainsi, l'employeur peut placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en position d'activité partielle ou appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité, à condition que cela résulte :

- soit d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche,
- soit après avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise.

Il est également précisé que l'accord ou le document soumis à l'avis du CSE ou du conseil d'entreprise détermine notamment:

- les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier ;
- les critères objectifs, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées ;
- les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à 3 mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères mentionnés ci-dessus afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document ;
- les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés ;
- les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

[Vous trouverez sur ARTUR deux modèles d'accord d'entreprise sur la mise en place de l'activité partielle individualisée.](#)

Qu'en est-il des entreprises sans CSE ?

La situation n'est pas expressément prévue par le texte.

A notre sens, l'employeur n'aurait pas d'autre choix que de passer par un accord d'entreprise. Le Ministère nous a confirmé la nécessité de conclure un accord d'entreprise dans les entreprises de moins de 11 salariés afin d'individualiser le recours à l'activité partielle.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

L'avis du CSE doit-il être joint à la demande d'autorisation d'activité partielle faite par l'employeur ? (MAJ le 16.04.20)

L'avis du comité social et économique (CSE) doit, habituellement, être communiqué avec la demande d'autorisation préalable d'activité partielle, si l'entreprise en est dotée.

Ceci étant, étant donné la situation exceptionnelle dans laquelle notre pays se trouve, le Gouvernement a décidé que pour les motifs « sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel » et « autre circonstance de caractère exceptionnel », lorsque le CSE n'a pas pu être réuni, cet avis peut être recueilli postérieurement à la demande, et l'employeur adresse l'avis du CSE dans un délai d'au plus deux mois à compter de la demande d'autorisation préalable.

Un modèle de convocation à une réunion du CSE pour avis sur la mise en place de l'activité partielle est mis à votre disposition sur ARTUR dans la boîte à outils.

La consultation du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés est-elle requise ? (MAJ le 06.04.20)

Non. La consultation du CSE ne concerne que les entreprises d'au moins 50 salariés.

L'employeur peut-il réunir le CSE en visioconférence pour éviter la propagation de l'épidémie ? (MAJ le 16.04.20)

Jusqu'à présent, le recours à la visioconférence pour réunir le CSE pouvait être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus du CSE. En l'absence d'accord, ce recours était limité à trois réunions par année civile.

L'article 6 de l'ordonnance n°2020-389 du 1er avril 2020 élargit à titre dérogatoire et temporaire la possibilité de recourir à la visioconférence pour tenir les réunions des CSE, jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

Ainsi, par dérogation, le recours à la visioconférence est autorisé pour l'ensemble des réunions du CSE après que l'employeur en ait informé leurs membres. Cette dérogation est applicable aux réunions convoquées pendant la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré par l'article 4 de la loi du 23 mars 2020.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Lorsque le CSE est réuni en visioconférence, le dispositif technique mis en œuvre doit garantir l'identification des membres du CSE et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations. Les suspensions de séance sont néanmoins admises.

De plus, l'ordonnance permet, également à titre dérogatoire et temporaire, l'organisation de réunions de ces CSE par conférence téléphonique et messagerie instantanée. L'employeur ne peut avoir recours au dispositif de messagerie instantanée que de manière subsidiaire, en cas d'impossibilité d'organiser la réunion du CSE par visioconférence ou conférence téléphonique. L'employeur peut donc imposer de réunir le CSE en visioconférence, et même en conférence téléphonique ou messagerie instantanée, après simple information des membres du CSE, pendant toute la durée de la période de l'état d'urgence sanitaire.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Pour ces matières, les décisions de l'employeur doivent être précédées du recueil de l'avis du CSE. Le CSE doit être informé de la tenue de la réunion au cours de laquelle il sera consulté au moins 3 jours à l'avance.

En l'absence de CSE, la demande d'activité partielle peut-elle être autorisée ?(MAJ le 11.06.20)

Oui, de manière exceptionnelle.

Pour rappel, l'obligation de mise en place d'un CSE est effective depuis le 1er janvier 2020. L'article 2 de l'ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel suspend les processus électoraux en cours et « impose aux employeurs qui doivent engager le processus électoral de le faire dans un délai de trois mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire ».

Se pose alors la question des employeurs dont l'obligation d'engager le processus électoral naît après l'entrée en vigueur de l'ordonnance et des employeurs qui, bien qu'ayant l'obligation de le faire, n'ont pas engagé le processus électoral avant l'entrée en

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

vigueur de l'ordonnance. Afin de ne pas bloquer les demandes d'activité partielle de ces entreprises et dans l'intérêt des salariés, ces entreprises devront s'engager à organiser des élections professionnelles dès que possible, c'est-à-dire, dès la levée de la période de suspension des processus électoraux prévue par l'ordonnance susvisée

L'ordonnance du 13 mai 2020 a raccourci le délai issu de l'ordonnance du 1^{er} avril 2020 : les entreprises sont finalement **tenues d'engager la procédure d'élections entre le 24 mai et le 31 août 2020 inclus**.

Quel est l'impact de l'état d'urgence sanitaire sur les processus électoraux en cours ? (CREEE LE 20.05.20)

De nombreuses entreprises étaient en cours de mise en place du CSE au moment du développement de l'épidémie, ou s'apprêtaient à le mettre en place. Le confinement ne permettant pas d'organiser le scrutin dans des conditions assurant sa sincérité, l'ordonnance n° 2020-389 du 1^{er} avril, modifiée par une ordonnance n°2020-560 du 13 mai, prévoit notamment la suspension des processus électoraux en cours dans les entreprises.

Pour les entreprises en cours de mise en place du CSE, la suspension de tous les processus électoraux en cours dans les entreprises au 3 avril 2020, date d'entrée en vigueur de l'ordonnance, produit par principe ses effets rétroactivement à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 31 août 2020 inclus. Cette suspension affecte l'ensemble des délais du processus électoral : tant les délais impartis à l'employeur que les délais de saisine de l'autorité administrative ou du juge en cas de contestation et les délais dont dispose l'autorité administrative pour rendre une décision. La suspension du processus électoral entre le premier et le deuxième tour, lorsqu'il doit être organisé, ne remet pas en cause la régularité du premier tour quelle que soit la durée de la suspension. En outre, l'organisation d'une élection professionnelle, qu'il s'agisse d'un premier ou d'un deuxième tour, entre le 12 mars et le 3 avril n'a pas d'incidence sur la régularité du scrutin.

En ce qui concerne les employeurs qui n'ont pas encore engagé le processus électoral, ceux-ci devront le faire à une date qu'ils fixent librement entre le 24 mai et le 31 août 2020 inclus, sans que cette date ne puisse être antérieure à la date à laquelle il leur est fait obligation d'engager cette procédure.

Sont concernés :

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

- d'une part, les employeurs dont l'obligation d'engager le processus électoral naît entre le 3 avril et le 31 août 2020 inclus ;
- et d'autre part, les employeurs qui, bien qu'ayant l'obligation de le faire, n'ont pas engagé le processus électoral avant le 3 avril.

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 ? (CREEE le 11.06.20)

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Depuis le 2 juin 2020, les parents qui ne peuvent pas travailler en raison de nécessité de garde d'enfant doivent, pour continuer de bénéficier du régime de l'activité partielle, fournir une attestation de l'établissement d'accueil de l'enfant. C'est ce que le ministère du Travail souligne dans une nouvelle mise à jour de ses questions/réponses consacrées au chômage partiel.

Activité partielle pour garde d'enfant : rappel

Depuis le 1er mai 2020, les salariés contraints de rester chez eux pour **garder un enfant** de moins de 16 ans ou handicapé maintenu au domicile, **et dans l'impossibilité de (télé) travailler**, doivent être placés en activité partielle, et non plus en arrêt de travail dérogatoire (loi 2020-473 du 24 avril 2020, art. 20).

Pendant une phase transitoire de 3 semaines (du 11 mai à la fin du mois de mai), un parent dans l'impossibilité de travailler en raison des contraintes de garde d'enfant pouvait continuer à bénéficier de l'activité partielle sans autre condition que la fourniture d'une attestation sur l'honneur. Il était ensuite prévu que, dans un second temps, une fois la situation stabilisée, les parents qui ne pourraient pas mettre leurs enfants à l'école devraient apporter certains justificatifs.

C'est ainsi qu'à l'occasion de la séance de questions d'actualité au gouvernement du 26 mai 2020, le Premier ministre Édouard Philippe avait indiqué qu'à partir du 2 juin 2020, les parents d'enfants de moins de 16 ans qui ne pourraient pas être accueillis à l'école pour des raisons sanitaires ou de capacité, pourraient continuer à bénéficier du chômage partiel, à condition de produire une attestation de l'école permettant d'établir le fait que leur enfant ne peut pas être accueilli.

Attestation nécessaire à partir du 2 juin 2020

Dans une mise à jour de ses questions/réponses sur le dispositif exceptionnel de chômage partiel, le ministère indique que, pour pouvoir continuer à bénéficier de l'activité partielle après le 2 juin 2020, le salarié contraint de garder son enfant devra fournir une attestation.

Cette **attestation** émane de **l'établissement d'accueil de son enfant** et indique que celui-ci ne peut pas accueillir l'enfant. Elle précise, le cas échéant, les jours pendant lesquels l'enfant ne peut être accueilli dans l'établissement. Cette pièce sera susceptible d'être demandée en cas de contrôle de l'administration.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Sans changement, l'employeur et le salarié sont invités à échanger, préalablement à la mise en œuvre de l'activité partielle, pour mettre en place une solution de télétravail, si elle est possible. Si cette dernière n'est pas possible, le salarié est placé en activité partielle.

Faute d'attestation, le salarié ne pourra pas continuer à bénéficier de l'activité partielle à compter du 2 juin 2020. Il devra donc travailler, le cas échéant en télétravail en accord avec son employeur, sauf à « poser » des jours de congés payés ou de repos

Comment articuler les arrêts dérogatoires (garde d'enfant/personne vulnérable) avec l'activité partielle ? (MAJ le 06.04.20)

Si le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail dérogatoire mis en place dans le cadre de la gestion de l'épidémie pour isolement ou garde d'enfant et que l'entreprise place ses salariés postérieurement à cet arrêt en activité partielle, il convient, dans ce cas, de distinguer deux situations.

- **Cas de l'entreprise qui place ses salariés en activité partielle en raison de la fermeture totale ou d'une partie de l'établissement**

La justification des arrêts dérogatoires étant d'indemniser le salarié qui ne peut pas se rendre sur son lieu de travail soit par mesure de protection soit parce qu'il est contraint de garder son enfant, ceux-ci n'ont plus lieu d'être lorsque l'activité du salarié est interrompue puisqu'il n'a plus à se rendre sur son lieu de travail.

Dans ces conditions, le placement des salariés en activité partielle, lorsque l'établissement ou la partie de l'établissement auquel est rattaché le salarié ferme, doit conduire à interrompre l'arrêt de travail du salarié : l'employeur doit alors signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie de droit commun. Toutefois compte tenu des circonstances exceptionnelles, si l'arrêt de travail dérogatoire est en cours au moment du placement en activité partielle des salariés en raison de la fermeture de tout ou partie de l'établissement, l'employeur peut attendre le terme de l'arrêt en cours pour placer le salarié en activité partielle. En revanche, aucune prolongation ou aucun renouvellement de l'arrêt ne pourra être accordé une fois le placement en activité partielle intervenu. Les employeurs sont donc tenus à ne pas demander le renouvellement des arrêts pour garde d'enfants de leurs salariés.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

S'agissant des arrêts de travail pour personnes vulnérables qui ont pu valablement se déclarer sur le télé-service de l'assurance maladie, ceux-ci étant automatiquement prolongés par l'Assurance maladie pour la durée du confinement, l'employeur est tenu d'y mettre un terme : l'employeur doit alors signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie de droit commun.

- Cas de l'entreprise qui place ses salariés en activité partielle en raison d'une réduction de l'activité

Il n'est pas possible de cumuler sur une même période de travail une indemnité d'activité partielle et les indemnités journalières de sécurité sociale. C'est pourquoi quand l'activité partielle prend la forme d'une réduction du nombre d'heures travaillées, il n'est pas possible de cumuler cette activité partielle avec un arrêt de travail dérogatoire pour garde d'enfant ou pour personne vulnérable. L'employeur ne pourra donc pas placer son salarié en activité partielle pour réduction du nombre d'heures travaillées si un arrêt de travail est en cours.

Comment traiter le cas d'un salarié qui bénéficie au préalable d'un arrêt de travail pour maladie et que les salariés de l'entreprise sont postérieurement placés en activité partielle ? (MAJ le 06.04.20)

Le salarié reste en arrêt maladie indemnisé jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit.

Le complément employeur, versé en plus de l'indemnité journalière de sécurité sociale, s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70 % du salaire brut, car le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt.

Le complément employeur reste soumis aux mêmes prélèvements sociaux et fiscaux : il est donc soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération.

Cet ajustement du complément employeur peut faire l'objet de régularisations a posteriori.

A la fin de l'arrêt de travail, le salarié bascule alors vers l'activité partielle.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Comment traiter un salarié qui est d'abord placé en activité partielle puis tombe malade ensuite ? (MAJ le 06.04.20)

Un salarié placé en activité partielle conserve son droit de bénéficier d'un arrêt maladie (hors arrêts pour garde d'enfant ou personne vulnérables).

Le bénéfice du dispositif d'activité partielle s'interrompt alors jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit (le salarié percevant des indemnités journalières sans délai de carence). Dans ce cas, l'employeur lui verse un complément employeur aux indemnités journalières de sécurité sociale qui s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70 % du salaire brut, car le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt.

Ce complément employeur est soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération.

Adhérent chez PRO BTP, comment s'applique la garantie prévoyance que j'ai contractualisée pour mes salariés placés en activité partielle ? (MAJ le 11.06.20)

Pour soutenir le secteur face à la crise du Covid-19, PRO BTP a décidé de maintenir les garanties prévoyance et santé de tous les salariés en situation d'activité partielle, sans aucune charge financière pour les entreprises pour la période du 12 mars jusqu'au 31 mai 2020.

À compter du 1er juin, les entreprises adhérentes à PRO BTP sont tenues d'inclure dans l'assiette de cotisations :

- le montant total des indemnités versées aux salariés placés en position d'activité partielle (indemnités légales d'activité partielle et, le cas échéant, indemnités complémentaires versées par l'employeur en application d'une décision unilatérale ou d'un accord collectif).

NB : Cette modification concerne également les règlements des régimes de Garantie Arrêt de Travail (GAT), de Prévoyance supplémentaire et de Frais Médicaux Collectifs, dont les assiettes des cotisations sont définies par référence à celles des régimes de Prévoyance de base de l'institution

Pour plus de renseignements : <https://www.probtp.com/chomage-partiel-modalites.html>

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

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.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

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).

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.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

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 ? (MAJ le 29.04.20)

Si l'autorisation de placement en activité partielle est toujours valide, 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.

Il n'y a pas de procédure obligatoire mais certaines DIRECCTE ont exprimé le souhait d'être informées en cas de reprise d'activité. Ces informations leur sont précieuses pour analyser la reprise économique dans les territoires.

Quelles sont les heures indemnisables ? (MAJ le 11.05.20)

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.

- **dans la limite d'un contingent de 1607 heures par an par salarié** (arrêté du 31 mars 2020);

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.

Toutefois, dans le contexte exceptionnel de la crise sanitaire liée au covid-19, le gouvernement a décidé de rendre certaines heures supplémentaires indemnisables au titre de l'activité partielle (article 7 de l'Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020).

L'ordonnance prévoit désormais la possibilité de prendre en compte, dans les heures non travaillées indemnisables, les heures de travail au-delà de la durée légale ou

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

collective du travail, dès lors qu'elles sont prévues par une stipulation conventionnelle ou contractuelle conclue avant la date d'entrée en vigueur de la nouvelle ordonnance.

Cette mesure concerne donc les heures supplémentaires dites « structurelles » c'est-à-dire issues:

- de **conventions individuelles de forfait en heures établies sur la semaine, le mois ou l'année incluant des heures supplémentaires** (c. trav. art. L. 3121-56 et L. 3121-57) ;
- de **durées collectives de travail supérieures à la durée légale prévues par des conventions ou accords collectifs de travail** (accord de branche, d'entreprise...).

Le ministère du travail a précisé le 30 avril que l'ordonnance du 22 avril 2020 permet de prendre en compte, dans les heures non travaillées indemnissables, les heures de travail au-delà de la durée légale ou collective du travail, dès lors qu'elles sont prévues par une stipulation conventionnelle ou une stipulation contractuelle conclue avant la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance.

Une règle d'ordre public prévoit que les conventions de forfait doivent être formalisées par écrit (c. trav. art. L. 3121-55).

S'agissant de la définition de la convention de forfait, le Ministère a précisé le 30 avril dernier, qu'il fallait nécessairement :

- une **convention écrite** (un article du contrat de travail suffit)
- prévoyant un nombre global d'heures de travail déterminé à effectuer sur la semaine, le mois ou l'année (**soit en mentionnant un volume d'heures supplémentaires, soit une durée de travail supérieure à la durée légale : par exemple 39h**)
- en contrepartie d'une rémunération correspondant la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures convenu à laquelle s'ajoutent les majorations afférentes.

La seule fixation d'une rémunération forfaitaire sans que soit déterminé le nombre d'heures supplémentaires inclus dans cette rémunération ne permet pas de caractériser une convention de forfait horaire.

Exemple :

Un salarié ayant une convention de forfait mensuelle de 169 heures. Au cours d'une période d'activité partielle, il ne travaille que 100 heures.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Soit le calcul suivant : $169 - 100 = 69$ h à indemniser.

Les heures supplémentaires effectuées même habituellement au-delà de la durée prévue au contrat ne sont prises en compte ni pour déterminer le nombre d'heures indemnissables, ni pour calculer le taux horaire de référence.

Ainsi, il est important d'observer comment chaque contrat de travail a été rédigé.

Quelle assiette l'employeur doit prendre pour calculer l'indemnisation de ses salariés ? (MAJ le 11.05.20)

Selon les textes en vigueur, 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).

Sur ce point, aucune modification n'est intervenue par les différentes mesures portant aménagement du droit du travail.

La circulaire DGEFP du 12 juillet 2013 fixe la liste des éléments à intégrer dans le calcul de l'indemnité partielle, il s'agit :

- du salaire brut (avant déduction des cotisations sociales)
- des majorations pour le travail supplémentaire
- des avantages en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé
- des primes et indemnités versées en complément du salaire si elles sont versées en contrepartie du travail et si elles ne rémunèrent pas déjà la période de congés. Selon la jurisprudence, pour être prises en compte dans le calcul de l'indemnité de congés payés, les primes doivent répondre aux critères suivants :
 - elles doivent être versées en contrepartie du travail, et revêtir un caractère de généralité et de constance qui les rend obligatoires pour l'employeur ;
 - elles ne doivent pas présenter le caractère de remboursements de frais, ni rémunérer un risque exceptionnel ;

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

- elles ne doivent pas déjà indemniser la période de congé.

Sont donc exclues les primes :

- qui ne correspondent pas à un travail réellement effectué par le salarié ;
- qui rémunèrent à la fois des périodes de travail et des périodes de congés ;
- qui ont un caractère exceptionnel ou facultatif.

En pratique, sont notamment **exclues** de l'assiette de l'indemnité :

- le 13^e mois
- remboursement de frais (indemnité de transport et panier 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 mais bien de vérifier si son objet répond aux critères définis par la jurisprudence pour les prendre en compte ou les exclure de l'assiette de l'indemnité.

En application des dispositions contenues à l'article R.5122-18 du code du travail, la référence au calcul de l'indemnisation des salariés est l'assiette servant au calcul de l'indemnité de congés payés intégrant suivant la règle du maintien de salaire les heures supplémentaires. Or, le Ministère avait livré dans son document questions/réponses en date du 10 mai 2020, une interprétation sans réelle base juridique, qui avait pour conséquence de diminuer le taux horaire de l'indemnisation des salariés qui effectuent des heures supplémentaires structurelles.

Dans son document questions/réponses, en date du 10 mai 2020 (<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf>) et compte tenu des interrogations soulevées par cette interprétation le Ministère du Travail a modifié son interprétation de la réglementation. Sa position est désormais la suivante :

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

- Pour les entreprises dont la durée du travail est inférieure ou égale à la durée légale : la rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle, incluant les majorations (travail de nuit, le dimanche...) de ce salaire, sans tenir compte des heures supplémentaires et de leur majoration.

Cette rémunération est divisée par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée légale sur la période considérée (151,67 heures sur le mois) ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat.

- pour les entreprises dont les salariés effectuent des heures supplémentaires résultant soit d'une convention individuelle de forfait incluant des heures supplémentaires conclue avant le 23 avril 2020, soit d'une durée collective du travail supérieure à la durée légale pratiquée en application d'une convention ou d'un accord collectif conclu avant le 23 avril 2020, la rémunération à prendre en compte **inclue les heures supplémentaires conventionnelles ou contractuelles et leur majoration.**

Cette rémunération est divisée par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée collective ou individuelle de travail sur la période considérée (ex : 169 heures pour une durée collective de 39 heures hebdomadaires,).

En application du décret du 16 avril 2020, si le salarié bénéficie d'éléments de rémunération variables ou dont la périodicité de versement n'est pas mensuelle, le calcul de l'indemnité au salarié et de l'allocation qui sera remboursée par l'Etat à l'entreprise tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variable perçus au cours des douze mois civils (ou la totalité des mois travaillés s'il y en a moins de douze) précédant le premier jour de placement en activité partielle.

Pour l'ensemble des modalités de calcul, nous vous invitons à consulter le document du Ministère et notamment les fiches pratiques (<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf>).

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.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

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.).

Comment calculer la rémunération de mon apprenti placé en activité partielle (CREEE le 29.04.20)

Compte tenu de la fermeture des CFA, le ministère du travail avait annoncé, dans un communiqué du 13 mars 2020, qu'en cas d'activité partielle, le salaire des apprentis serait maintenu. Le document questions/réponses du Ministère du travail du 15 mars 2020 relatif à l'apprentissage apportait quelques éléments de réponse sur leur situation.

Désormais, l'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020 modifiée par l'ordonnance 2020-428 du 15 avril 2020 (article 6) dispose que:

- pour les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au SMIC, ils percevront une indemnité d'activité partielle équivalente à leur rémunération antérieure dans la limite des montants prévus par le code du travail ou un accord collectif, si ce dernier est plus avantageux.
- pour les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation dont la rémunération est égale ou supérieure au SMIC, ils seront indemnisés selon les modalités « classiques » d'activité partielle telles que prévues par le code du travail pour les autres salariés soit 70% de la rémunération antérieure brute sans pouvoir être inférieure à 8,03€.

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.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

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 ? (MAJ le 29.04.20)

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.

En tant que revenus de remplacement, ces indemnités sont soumises à la CSG et à la CRDS aux taux respectifs de 6,20% et 0,50%. (CTP 060). Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25% de l'indemnité versée (c'est-à-dire après application d'un abattement de 1,75%).

Comment appliquer le dispositif de l'écèlement de la CSG-CRDS ? (CREEE le 29.04.20)

Le dispositif d'écèlement des prélèvements sociaux prévu à l'article L. 136-1-2 du code de la sécurité sociale est applicable :

- pour une entreprise qui cesse complètement son activité durant le mois, le précompte des contributions sociales ne peut avoir pour effet de porter l'allocation nette d'activité partielle en deçà du SMIC brut. Ainsi les salariés percevant une allocation mensuelle égale au SMIC brut ($10,15 \text{ €} \times (52 \times 35) / 12$) seront exonérés de prélèvements sociaux. Pour les indemnités supérieures à ce montant, les prélèvements sociaux seront le cas échéant réduits afin de garantir le SMIC brut. Le précompte doit se faire dans l'ordre suivant : CSG déductible, CSG non déductible, puis CRDS.
- en cas d'activité partielle durant le mois, le précompte des contributions sociales ne peut avoir pour effet de porter le montant cumulé de la rémunération nette d'activité et de l'allocation perçue en deçà du SMIC brut.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Pour calculer le seuil de l'écèlement, il est tenu compte d'un Smic brut temps plein quel que soit le nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle.

Le précompte de la CSG et de la CRDS est réalisé dans l'ordre de priorité suivant : CSG déductible, CSG non déductible et CRDS.

L'écèlement est donc réalisé dans l'ordre inverse de priorité.

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%) ? (MAJ le 29.04.20)

- **Pour la période du 1^{er} mars au 30 avril 2020 : régime identique à l'indemnité d'activité partielle**

L'ordonnance du 27 mars 2020 avait précisé que les indemnités complémentaires, versées par les employeurs, en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale, en complément des indemnités obligatoires d'activité partielle, suivent le même régime social que les indemnités d'activité partielle obligatoire (exonération de cotisations, CSG/CRDS sur les revenus de remplacement à 6,20 et 0,50 %, s'il y a lieu écèlement).

Le Ministère du travail avait précisé que les sommes qui seraient versées au titre d'indemnisation d'heures chômées non indemnisables au titre de l'activité partielle car excédant la durée légale du travail étaient assujetties, au même titre que les rémunérations, aux cotisations et contributions sociales.

[Un modèle de décision unilatérale est mis à votre disposition sur ARTUR, dans la boîte à outils.](#)

- **A compter du 1^{er} mai 2020 : l'indemnité complémentaire versée par l'employeur au-delà de 4,5 SMIC est soumise à cotisations**

Pour les indemnités relatives aux **périodes d'activité à compter du 1^{er} mai 2020**, l'ordonnance du 22 avril 2020 ajoute une précision de taille.

Ainsi, par dérogation à la règle ci-dessus, lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du SMIC (70 % de 4,5 SMIC), soit 31,98 € par heure indemnisable, la **part de l'indemnité complémentaire versée au-delà** de ce montant sera **assujettie** aux contributions et cotisations sociales **comme du salaire**.

En conséquence, cette fraction sera soumise à la CSG/CRDS au titre des revenus d'activité (9,20 % + 0,50 %, après abattement d'assiette de 1,75 %) et aux différentes cotisations et contributions sociales applicables.

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.

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.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

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 ? (MAJ au 16.04.20)

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**.

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

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

- 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.

Des modèles d'accords sont mis à votre disposition sur ARTUR, dans la boîte à outils.

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

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 posées 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	<ul style="list-style-type: none"> - Aucune disposition spécifique dans les CCN - Application de l'article L.3141-16 du Code du travail
ETAM et Cadres	<ul style="list-style-type: none"> - 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 ». <p style="text-align: center;">=</p> <p style="text-align: center;">nécessité d'octroyer une compensation (en accord avec le salarié) en cas de modification unilatérale</p>

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

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Comment négocier un accord collectif pendant la pandémie ? (MAJ le 16.04.20)

S'agissant des modalités de la négociation collective à observer durant l'épidémie, le ministère du Travail recommande de « ne pas réunir l'ensemble des salariés pour recueillir leur approbation à l'occasion d'une consultation » sur un projet d'accord collectif.

« Un dispositif électronique de recueil de l'approbation des salariés à distance peut cependant être mis en place, dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical ainsi que dans les entreprises de onze à vingt salariés dépourvues également de membre élu de la délégation du personnel du CSE », tempère-t-il.

Le ministère du Travail rappelle deux principes électoraux fondamentaux à respecter : « la confidentialité du vote et l'émargement des personnes consultées, afin d'éviter le vote multiple. » Et, « afin de garantir l'intégrité du vote, les entreprises sont encouragées à joindre un récapitulatif de l'opération de vote électronique émis par le prestataire lors du dépôt de l'accord ».

L'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19 a réduit les délais de négociation et de conclusion prévus par la loi pour les accords collectifs conclus jusqu'à un mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire (soit jusqu'au 24 juin 2020, sous réserve d'une prorogation de l'état d'urgence) et dont l'objet est exclusivement de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie de coronavirus et aux mesures prises pour en limiter la propagation.

Ainsi, pour un accord d'entreprise validé par référendum dans une entreprise de moins de 11 salariés ou une entreprise de 11 à 20 salariés sans délégué syndical ni CSE, le délai minimal compris entre la communication aux salariés du projet d'accord de l'employeur et la tenue du référendum passe de 15 jours à 5 jours (c. trav. [art. L. 2232-21](#) et [L. 2232-23](#)).

Pour un accord d'entreprise négocié dans une entreprise d'au moins 50 salariés sans délégué syndical, le délai donné aux élus du CSE pour indiquer à l'employeur qu'ils souhaitent négocier passe de 1 mois à 8 jours (c. trav. [art. L. 2232-25-1](#)).

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 foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

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

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

A-t-on des modifications concernant l'épargne salariale ? (MAJ le 06.04.20)

Oui. L'ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020 modifie la date limite de versement des sommes attribuées en 2020 au titre de la participation et l'intéressement.

En principe, les sommes issues de la participation et de l'intéressement doivent être versées aux bénéficiaires ou affectées sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué avant le 1er jour du 6e mois suivant la clôture de l'exercice de l'entreprise. Pour les entreprises ayant un exercice comptable correspondant à l'année civile, ces sommes devraient être versées avant le 1er juin 2020. L'ordonnance reporte à titre exceptionnel ce délai au 31 décembre 2020, afin de permettre aux établissements teneurs de compte de l'épargne salariale, ainsi qu'aux entreprises dont ils sont les délégataires, de ne pas être pénalisés par les circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie.

Les conditions liées à la prime Macron sont-elles assouplies ? (MAJ le 06.04.20)

Oui, par ordonnance en date du 2 avril 2020, le Gouvernement assouplit les dates et conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, dite « Prime Macron » prévue par l'article 7 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020.

- Pour les entreprises qui ne disposent pas d'accord d'intéressement :

Elles peuvent, désormais, sans accord d'intéressement, verser une prime d'un montant maximum de 1.000 euros exonérée de cotisations sociales, de CSG, de CRDS, d'impôt sur le revenu et de l'ensemble des contributions et taxes dues sur les salaires. Attention, l'exonération est toutefois limitée aux salariés ayant perçu au cours des douze mois précédent son versement une rémunération inférieure à 3 SMIC (ajusté à la durée du travail du salarié). Jusqu'à présent, ces entreprises étaient exclues de la mesure. Cette nouvelle disposition répond à une revendication portée par la CAPEB.

L'employeur peut décider du versement de cette prime et de ses modalités d'attribution soit par le biais d'un accord d'entreprise soit par décision unilatérale. Cet acte devra préciser son champ d'application ainsi que ses modalités d'attribution. Il peut ainsi prévoir une modulation de son montant en fonction de la rémunération, du niveau de classification, des conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou de la durée prévue au contrat pour les salariés qui ne sont pas à temps plein ou employés sur toute l'année.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

- Pour les entreprises qui ont mis en place ou souhaitent mettre en place un accord d'intéressement :

Elles peuvent verser une prime dont le montant est porté au maximum à 2.000 euros exonéré de cotisations sociales, de CSG, de CRDS, d'impôt sur le revenu et de l'ensemble des contributions et taxes dues sur les salaires. Les entreprises qui ont déjà attribué la prime de 1 000 € prévue par la LFSS pour 2020, peuvent verser une seconde prime exonérée dans la limite de 1 000 €. À noter : Pour les employeurs souhaitant conclure un accord d'intéressement, ils ont jusqu'au 31 août 2020 pour le faire.

La prime devra être versée au plus tard le 31 août 2020 et ne pas se substituer à un élément de rémunération.

Santé sécurité au travail

Dernière version du Guide de l'OPPBTP : quelles sont les nouvelles préconisations ? (**MAJ le 11.06.20**)

[La dernière version du Guide de préconisations de sécurité sanitaire de l'OPPBTP](#) a été publiée le 28 mai dernier, intégrant les recommandations du Haut Conseil de Santé Publique du 24 avril 2020 et du Protocole national de déconfinement.

Cette dernière version apporte de nouvelles préconisations sur l'utilisation de certains équipements notamment :

- **les écrans faciaux comme alternative possible aux lunettes de protection** : en cas d'impossibilité de respecter la distance de 1m, il est recommandé de porter un masque combiné soit à des lunettes soit à un écran facial
- **l'utilisation des écrans pour véhicules** : lors d'une utilisation partagée de véhicule, l'emploi d'écrans étanches installés par ou selon une procédure fournie par des installateurs automobiles agréés permet de respecter la distance minimale de 1 m.
- **la possibilité de réutiliser des cartouches de masques** : quand elles sont utilisées uniquement contre le Covid-19, les cartouches peuvent être réutilisées, elles doivent alors être nettoyées et stockées dans un sac propre, au sec, les orifices fermés avec l'opercule prévu à cet effet.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

La nouvelle version du guide apporte également de nouvelles recommandations :

- **quant à la prise en compte des personnes à risque** : pour toute personne présentant des symptômes de la maladie Covid, un protocole particulier doit être rédigé et diffusé aux salariés pour la prise en charge des personnes symptomatiques sur le lieu de travail, ainsi que pour l'identification et la prise en charge des contacts (cf. [Protocole national de déconfinement](#) et [fiche conseil OPPBTP – Que faire en présence d'une personne malade ?](#)).

- **quant aux mesures de prises de température** : les mesures de prise de température à l'entrée des locaux et des chantiers ne sont pas recommandées par le Haut Conseil de Santé Publique. Certains patients atteints du Covid-19 ne présentent pas de température en début d'infection alors qu'ils sont contagieux. Toutefois, les entreprises, dans le cadre d'un ensemble de mesures de précaution, peuvent organiser un contrôle de température des personnes entrant sur leur site ou sur leur chantier en respectant les obligations de consultation et d'information du personnel et les recommandations du Protocole national de déconfinement ([voir également fiche OPPBTP Covid et prise de température](#))

- **sur la simplification des procédures de nettoyage** : lors de la reprise d'activité après plus de 5 jours d'inoccupation, il n'est pas nécessaire de procéder à une désinfection des locaux ou des chantiers, le protocole habituel de nettoyage suffit. Le nettoyage quotidien des sols lavables peut se faire avec les produits détergents habituels. Les ateliers et les dépôts ne nécessitent pas de protocole de nettoyage spécifique. Le guide recommande l'aération régulière des locaux (au moins 3 fois 15 minutes par jour) ainsi que la vérification le cas échéant des installations de ventilation et de climatisation. Ainsi, les opérations de désinfection ne sont nécessaires que lorsque l'évaluation des risques le justifie. L'usage de produits virucides n'est nécessaire qu'en cas de présence de personnes contaminées ou soupçonnées de l'être.

Enfin, elle retire la recommandation de l'interdiction de travail sur les chantiers des apprentis et stagiaires mineurs. Dorénavant, dans le souci de continuité pédagogique, tous les apprentis et stagiaires sont invités à reprendre leur formation en entreprise dans le strict respect des conditions de sécurité sanitaires au même titre que pour les autres salariés de l'entreprise.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Intervention chez un particulier, quelles précautions prendre ? (CREEE le 11.06.20)

En complément du guide de l'OPPBTP et pour répondre à un besoin de précisions exprimé par beaucoup de professionnels, la CAPEB et l'IRIS-ST, en collaboration avec l'OPPBTP, ont travaillé à l'élaboration d'une [fiche pratique qui présente les risques et les gestes de prévention se rapportant à une intervention chez un particulier.](#) Ces dispositions tiennent compte des recommandations du guide de l'OPPBTP.

Cette fiche décline les étapes incontournables pour un chantier sécurisé vis-à-vis du Covid-19 et précise les risques et les précautions à prendre lorsque l'intervention se déroule dans **une pièce de vie de maison individuelle**, dans **une pièce de vie dans un logement collectif**, dans **les parties communes d'un logement collectif** et enfin, **en cas de coactivité intra-entreprise**. En revanche, elle n'aborde pas les problématiques qui peuvent se poser en cas de coactivité de plusieurs entreprises.

La fiche pratique est complétée par 11 annexes portant sur :

- Les 10 principaux points que le chef d'entreprise doit aborder avec son client particulier
- Les consignes complémentaires que le particulier doit appliquer d'une manière générale
- Les consignes qu'il doit appliquer pour une intervention dans les parties communes d'un logement collectif
- La liste des EPI et produits de désinfection nécessaires
- Une aide au choix des masques
- Les contraintes particulières liées au déplacement en véhicule
- L'approvisionnement du chantier
- L'outillage
- Les repas
- Les règles d'hygiène
- Le repli et la réception de chantier avec le client.

Entreprise de désamiantage, les chantiers peuvent-ils reprendre ? (MAJ le 06.04.20)

Dans la période actuelle, les activités qui ne sont pas interdites par les pouvoirs publics sont censées pouvoir s'exercer. Toutefois, le domaine des activités de désamiantage

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

obéit à un encadrement particulier et exigeant, du fait des risques spécifiques rencontrés. La Direction Générale du Travail a apporté les éléments de réponse suivants.

Le maître d'ouvrage, le maître d'œuvre et l'entreprise de désamiantage doivent procéder à **l'évaluation des risques des opérations menées**. Et ce n'est qu'aux termes de celle-ci qu'une décision de continuation ou d'arrêt pourra être prise.

Ainsi, au titre de leur évaluation des risques, les donneurs d'ordre, maître d'œuvre et les employeurs doivent apprécier s'ils disposent des moyens propres à assurer la protection des travailleurs du chantier et de son environnement au regard notamment des facteurs suivants :

D'une part de nature logistique

- Difficultés d'approvisionnement (voir de réquisition des combinaisons et masques FFP3) ;
- Fermeture des organismes accrédités effectuant les mesurages d'empoussièrement ;
- Rupture du transport des déchets et fermeture des exutoires ;
- Rupture du service de maintenance du matériel et des équipements de protection individuelle qui se consacre en priorité au secteur de la santé ;
- Absence des coordonnateurs sécurité et protection de la santé (CSPS) ;
- Et enfin fermeture de nombreux chantiers par le maître d'ouvrage lui-même.

Et d'autre part en matière de gestion du personnel :

- Fermeture des services de restauration ;
- Occupation et partage des espaces restreints (à la fois des transports, des bases vies et des zones de travail, pénurie et réquisition des masques FFP3) ;
- Impossibilité de fournir du gel hydroalcoolique en quantité suffisante ;
- Impossibilité d'appliquer les gestes barrière et les distances de sécurité (en particulier dans les vestiaires blancs et les zones d'approche).

Dans l'hypothèse où l'évaluation des risques susmentionnée permet aux donneurs d'ordre et employeurs de démontrer qu'ils disposent bien des moyens suffisants pour assurer une protection efficace des travailleurs du chantier considéré et de son environnement, il n'y a pas lieu de faire arrêter l'opération de désamiantage considérée.

S'il résulte de cette évaluation que l'activité ne peut être poursuivie et que l'employeur décide de la fermeture de chantiers de désamiantage, il est nécessaire, dans cette hypothèse, qu'elle se réalise au regard des priorités suivantes :

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

- L'assainissement de la zone de travaux avant la fermeture du chantier et l'arrêt du confinement dynamique ;
- La solidité du confinement statique de manière à éviter sa rupture y compris en cas d'effraction.

En effet, si les travailleurs du chantier concerné sont en situation de « grand déplacement », la surveillance régulière de l'étanchéité du confinement statique et du bon fonctionnement du confinement dynamique ne pourra plus être effectuée dès lors que les intéressés vont rentrer chez eux, loin dudit chantier. Aussi l'attention notamment du Ministère de l'Intérieur a été appelée sur la pertinence d'assurer une surveillance régulière de ces chantiers de désamiantage.

Dans le cas d'arrêt de chantiers par la maîtrise d'œuvre*, l'entreprise peut faire l'évaluation des risques de ses chantiers en répondant a minima à chacun des points cités ci-dessus et la soumettre au maître d'œuvre de l'opération. Ce sera à lui en collaboration avec son maître d'ouvrage de décider ensuite de la reprise des travaux ou de la continuité de l'arrêt, en fonction de son évaluation des risques à lui.

**Les maîtres d'œuvre et les maîtres d'ouvrage tout comme une bonne partie des entreprises ont fait arrêter les chantiers en cours dans un premier temps, car ils ont estimé que les conditions sanitaires conformes aux directives de l'État ne pouvaient pas être atteintes.*

**Quelles sont les obligations incombant à l'employeur du fait du COVID-19 ?
(MAJ le 16.04.20))**

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**. Dans ce cadre, l'employeur, qui applique strictement le guide de recommandations de l'OPPBTP validé par les différents Ministères concernés, pourra justifier de la mise en œuvre de toutes les mesures utiles et nécessaires.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

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](#) et les questions réponses ministère de l'emploi <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/article/questions-reponses-377732>.

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 :

- **Respecter et faire respecter les gestes barrière recommandés par le guide de l'OPPBTP.** L'employeur doit ainsi **informer les salariés** de la nécessité d'appliquer ces recommandations. Il peut procéder par voie d'affichage (cf. [Boîte à outils IRIS-ST](#) et [Affiches 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.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

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](#) .

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

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 ? (MAJ le 05.06.20)

Afin de tenir compte de l'impact de l'épidémie de coronavirus sur l'activité économique, le réseau des Urssaf déclenche des mesures exceptionnelles pour accompagner les entreprises présentant de sérieuses difficultés de trésorerie.

En cas de difficultés majeures, les employeurs dont la date d'échéance Urssaf intervient le 5 ou le 15 juin peuvent demander le report de tout ou partie du paiement des cotisations salariales et patronales pour cette échéance.

Important :

Le report est désormais conditionné à une demande préalable auprès de l'Urssaf. Quelle que soit leur taille, les entreprises souhaitant bénéficier des possibilités de report devront au préalable remplir un formulaire de demande via l'espace en ligne. (<https://mon.urssaf.fr>).

En l'absence de réponse de l'Urssaf dans les deux jours ouvrés suivants le dépôt du formulaire, la demande de report est considérée comme acceptée.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

En pratique, les employeurs peuvent moduler leur paiement en fonction de leurs possibilités : montant à 0, ou montant correspondant à une partie des cotisations.

En revanche, la déclaration sociale nominative (DSN), reste quant à elle à transmettre jusqu'au 5 juin ou au 15 juin à 12h00 selon la date d'échéance.

Quelles sont les situations identifiées ?

Premier cas – l'entreprise n'a pas encore effectué sa DSN de mai 2020 : elle peut la transmettre jusqu'au 5 ou 15 juin 2020 12h.

Deuxième cas – l'entreprise a déjà transmis sa DSN : elle peut la modifier en déposant une DSN « annule et remplace » jusqu'au jour précédant l'échéance (soit le 4 juin ou 14 juin 2020 à 23h59), ou en utilisant le service de paiement de son espace en ligne Urssaf.

Troisième cas – l'entreprise règle les cotisations hors DSN : elle peut adapter le montant de son virement bancaire, ou bien ne pas effectuer de virement

Si elle ne dispose pas de tous les éléments requis pour réaliser une paie complète et déposer une DSN complète et conforme à cette date, elle doit malgré tout transmettre la DSN établie à partir des informations en sa possession. Dans ce cas, elle pourra effectuer les régularisations nécessaires dans la paie au titre de la période d'emploi de juin 2020, dont la DSN sera transmise à échéance du 5 ou du 15 juillet 2020. Aucune pénalité ne sera décomptée par l'Urssaf.

Attention

A la différence du report des cotisations personnelles du chef d'entreprise travailleur indépendant, **qui est automatique**, le report des cotisations dues au titre des salariés suppose une action de la **part des entreprises pour modifier l'ordre de paiement ou de virement** .

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://www.urssaf.fr)

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

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 ? (MAJ le 11.05.20)

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 BTP peuvent d'ores et déjà bénéficier de démarches simplifiées et de facilités de paiement.

Cotisations retraite : Des modalités de report de paiement des cotisations pour l'échéance du 25 mai 2020 sont prévues. Si l'entreprise présente d'importantes difficultés de trésorerie, elle peut reporter tout ou partie du paiement des cotisations de retraite complémentaire Agirc-Arrco pour l'échéance de paiement du 25 mai.

La date de paiement de ces cotisations pourra être reportée jusqu'à 3 mois. Aucune majoration de retard ne sera appliquée. 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/entreprises/covid-19-dispositions-pour-les-entreprises/#c2243>

Lien vers la page DSN info :

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

Lien vers PROBTP : <https://www.probtp.com/home/vous-etes/particuliers/sous-menu/particuliers/details-actualite.html?actualite=/sites/probtp/contents/news/ent/communiqués-de-presse>

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Quelles sont les mesures mises en œuvre par l'action sociale de l'AGIRC-ARRCO ? (CREEE le 05.06.20)

A l'instar des premières aides réactives mises en œuvre par l'ensemble des IRC, l'action sociale du régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco crée une aide exceptionnelle d'urgence pour les salariés cotisants Agirc-Arrco, ainsi que pour les dirigeants assimilés salariés qui exercent un mandat social afin de faire face aux situations sociales qui se dégradent très rapidement du fait de la crise sanitaire. L'objectif est de débloquer dans le cadre d'une demande d'aide individuelle simplifiée un secours financier pouvant aller jusqu'à 1 500 €.

Cette aide est circonstanciée et sera versée en une seule fois après une évaluation globale de la situation du demandeur. Elle n'est pas systématique. Le demandeur doit contacter le service d'action sociale de PRO BTP par email ou téléphone pour exposer la nature de ses difficultés. (www.probtp.com Rubrique "Nous contacter").

Il sera contacté en retour par un collaborateur de l'action sociale qui lui adressera un formulaire d'intervention sociale simplifié après avoir vérifié les difficultés exposées sont en lien avec la crise actuelle.

Après analyse du dossier, le montant de l'aide sera défini par le service de l'action sociale. Le déblocage de l'aide se fera dans les meilleurs délais.

Justificatifs à produire :

- La Demande d'intervention sociale simplifiée – COVID 19 dûment complétée dont l'attestation sur l'honneur qui précise sa situation et décrit les difficultés financières rencontrées ;
- Les 3 derniers bulletins de salaires ET/OU justificatifs de ressources de la personne ;
- Les justificatifs en lien avec les difficultés énoncées (dépenses à engager ou des créances non acquittées)
- RIB du demandeur ou du tiers.

Mesures sociales à destination des travailleurs indépendants

Je suis un travailleur indépendant, à partir de quelle date puis-je déclarer mes revenus 2019 ? (MAJ le 05.06.20)

La déclaration sociale des indépendants (DSI) des revenus 2019 sera à effectuer entre le 9 avril et le 30 juin, sur le site net-entreprises.fr.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Suite à leur déclaration en ligne, les indépendants bénéficieront de la régularisation de leurs cotisations 2019 et d'un lissage de leurs cotisations 2020.

Quelles sont les actions mises en œuvre par le réseau des URSSAF à destination des travailleurs indépendants ? (MAJ le 05.06.20)

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 ou trimestrielle du 5 juin est reportée, elle ne sera pas prélevée. Dans l'attente de mesures à venir, le montant de cette échéance sera lissé sur les échéances ultérieures à venir.

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 https://www.secu-independants.fr/fileadmin/mediatheque/Espace_telechargement/Formulaires/Formulaire_AFE_ACED_coronavirus.pdf 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>

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

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)

J'ai entendu parler d'une aide de 1250 euros versée par le CPSTI. De quoi s'agit-il ? (MAJ le 16.04.20)

Le Conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants (CPSTI) met également en place une indemnité perte de gains à destination de tous les artisans et les commerçants. L'aide correspondra au montant des cotisations de retraite complémentaire versées par les artisans et les commerçants sur la base de leurs revenus de 2018 **et pourra aller jusqu'à 1 250 euros**.

Cette aide sera versée de manière automatique par les Urssaf et ne nécessitera aucune démarche des travailleurs indépendants concernés. Le montant de cette aide sera par ailleurs exonéré d'impôt sur le revenu ainsi que de cotisations et de contributions sociales.

Cette aide exceptionnelle s'ajoute à l'ensemble des mesures prises en faveur des travailleurs indépendants par le Gouvernement depuis le début de la crise. Elle complète

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

un dispositif massif de soutien à l'activité économique des artisans et des commerçants afin de maintenir leur activité et permettre une reprise rapide et forte de l'économie.

Les travailleurs indépendants du Bâtiment peuvent-ils bénéficier du fonds de solidarité ? (MAJ le 20.05.20)

Oui, sous réserves de respecter les conditions fixées à cet effet. Les décrets, publiés au Journal Officiel le 31 mars, 3 avril, 17 avril et 12 mai organisent les conditions d'attribution du fonds de solidarité.

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.

Quels sont les critères pour bénéficier de ce fonds de solidarité ? (MAJ le 20.05.20)

Ce fonds s'adresse aux commerçants, artisans, professions libérales et autres agents économiques, quel que soit leur statut (société, entrepreneur individuel, association...) et leur régime fiscal et social (y compris micro-entrepreneurs), ayant :

- Un effectif inférieur ou égal à 10 salariés ;
- Un chiffre d'affaires sur le dernier exercice clos inférieur à 1 000 000 euros ;
- Un bénéfice imposable inférieur à 60 000 euros.

Leur activité doit avoir débutée avant le 1er mars 2020 pour les aides au titre des mois d'avril et de mai et l'entreprise ne doit pas être en liquidation judiciaire au 1er mars 2020.

Enfin, ne sont pas éligibles :

- Les entreprises dont le dirigeant est titulaire d'un contrat de travail à temps complet au 1er mars 2020 ;

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

- Au titre des pertes du mois de mars 2020, les entreprises dont le dirigeant a bénéficié, au titre du mois de mars 2020, d'une pension de retraite ou d'indemnités journalières de sécurité sociale pour un montant total supérieur à 800 euros ;
- Au titre des pertes des mois d'avril et mai 2020, les entreprises dont le dirigeant a bénéficié, au titre des mois d'avril ou de mai 2020, d'un montant total de pensions de retraite ou d'indemnités journalières de sécurité sociale supérieur à 1 500 euros.

Quelles sont les conditions d'attribution des aides financières ? (MAJ le 20.05.20)

Pour bénéficier de l'aide au titre du mois d'avril et au titre du mois de mai 2020, la perte du chiffre d'affaires est calculée soit par rapport au CA de la même période en 2019, soit, si l'entreprise le souhaite, par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen sur 2019. La référence pour le calcul de la perte de chiffre d'affaires est précisée dans le tableau ci-dessous :

Au titre du mois d'avril 2020 :

Entreprises existantes au 1 ^{er} avril 2019	Chiffre d'affaires du mois d'avril 2019 <i>Ou, au choix de l'entreprise</i> Chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019
Entreprises créées après le 1 ^{er} avril 2019	Chiffre d'affaires mensuel moyen entre la date de création et le 29 février 2020
Entreprises créées après le 1 ^{er} février 2020	Chiffre d'affaires réalisé en février 2020 et ramené sur un mois

Au titre du mois de mai 2020 :

Entreprises existantes au 1 ^{er} mai 2019	Chiffre d'affaires du mois de mai 2019 <i>Ou, au choix de l'entreprise</i> Chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019
Entreprises créées après le 1 ^{er} mai 2019	Chiffre d'affaires mensuel moyen entre la date de création et le 29 février 2020
Entreprises créées après le 1 ^{er} février 2020	Chiffre d'affaires réalisé en février 2020 et ramené sur un mois

Depuis le mois d'avril, le bénéfice imposable, augmenté le cas échéant des sommes versées aux dirigeants associés au titre de l'activité exercée, n'excède pas, au titre du dernier exercice clos :

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

- pour les entreprises en nom propre, 60 000 euros. Ce montant est doublé si le conjoint du chef d'entreprise exerce une activité professionnelle régulière dans l'entreprise sous le statut de conjoint collaborateur ;
- pour les sociétés, 60 000 euros par associé et conjoint collaborateur.

Quel est le montant de la subvention ? (MAJ le 20.05.20)

Depuis le 1er mai 2020, toutes les entreprises éligibles ayant subi une perte de chiffre d'affaires de plus de 50% en avril 2020 par rapport à avril 2019 ou, si l'entreprise le souhaite, par rapport au chiffre d'affaires mensuel sur 2019 peuvent également faire une déclaration sur le site impots.gouv.fr pour recevoir une aide défiscalisée allant jusqu'à 1 500 euros.

À partir du 1er juin 2020, toutes les entreprises éligibles ayant subi une perte de chiffre d'affaires de plus de 50% en mai 2020 par rapport à mai 2019 ou, si l'entreprise le souhaite, par rapport au chiffre d'affaires mensuel sur 2019 peuvent également faire une déclaration sur le site impots.gouv.fr.

Quelles sont les pièces à fournir ? (MAJ le 06.04.20)

La demande doit être accompagnée des justificatifs suivants :

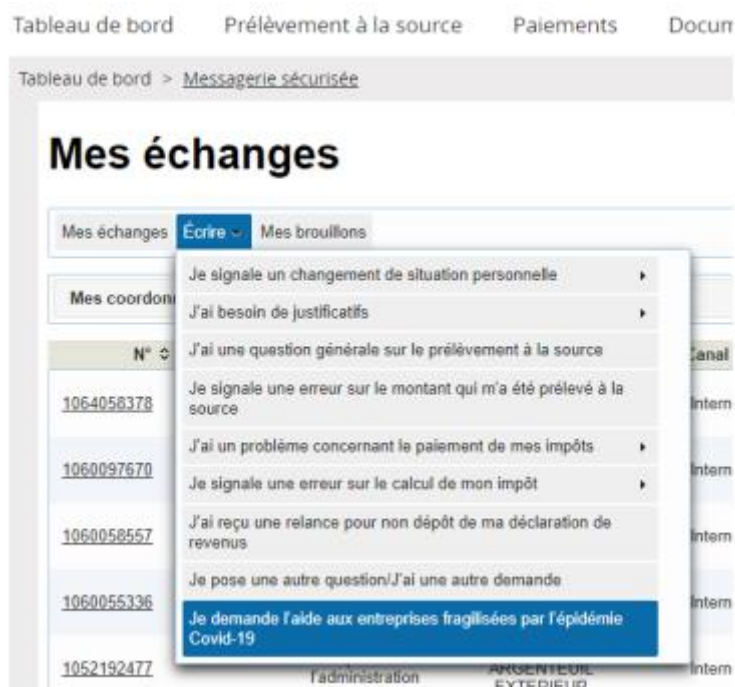
- Une déclaration sur l'honneur (à remplir sur le site) attestant que l'entreprise remplit les conditions prévues par le présent décret et l'exactitude des informations déclarées, ainsi que l'absence de dette fiscale ou sociale impayée au 31 décembre 2019, à l'exception de celles bénéficiant d'un plan de règlement,
- Une estimation du montant de la perte de chiffre d'affaires ;
- Les coordonnées bancaires de l'entreprise.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Quelles sont les démarches ? (MAJ le 06.04.20)



- Se rendre sur le site des impôts, impots.gouv.fr, et se connecter à son espace personnel.
- Se rendre dans la messagerie du compte.
- Déposer une demande d'aide aux entreprises fragilisées par l'épidémie « Covid-19 ».



- Remplir le formulaire
- Montant de l'aide : L'administration se charge de calculer le différentiel et, in fine, le montant de l'aide auquel vous pouvez prétendre.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

- Indiquer les coordonnées bancaires.
- RIB, SIRET
- Remplir la déclaration sur l'honneur

Que doit-on entendre par chiffre d'affaires ? (MAJ le 06.04.20)

Pour la mise en œuvre du fonds de solidarité, la notion de chiffre d'affaires s'entend comme le chiffre d'affaires hors taxes ou, lorsque l'entreprise relève de la catégorie des bénéficiaires non commerciaux, comme les recettes nettes hors taxes. La DGFIP précise que le CA doit être calculé conformément aux règles de comptabilité de l'entreprise.

Pour ce calcul, il faut considérer le chiffre d'affaires encaissé pour les micro-entrepreneurs.

Pour les sociétés et les entreprises individuelles imposées en BIC, il faut considérer le chiffre d'affaires hors taxes facturé.

Quand les aides au Fonds de solidarité pourront-elles être versées ? (MAJ le 20.05.20)

Selon la DGFIP, tout est mis en œuvre pour qu'après des contrôles sommaires de premier niveau (notamment coordonnées bancaires), l'aide puisse être mise en paiement dans les quelques jours qui suivent la demande.

Une entreprise ayant cessé (d'elle-même) son activité début mars, a-t-elle droit à l'aide du fonds de solidarité ? (MAJ le 06.04.20)

Non, l'entreprise n'y a pas droit car elle ne peut dans ce cas ni être concernée par une fermeture administrative ni enregistrer une baisse de CA de plus de 50% en mars 2020 par rapport à mars 2019 liée à la crise actuelle.

Le fonds de solidarité est-t-il renouvelé pour le mois de mai ? (MAJ le 20.05.20)

Oui, le fonds est renouvelé pour le mois de mai. La demande d'aide au titre du mois de mai est a réalisée par voie dématérialisée, au plus tard le 30 juin 2020.

Pour rappel, le fonds de solidarité a été abondé pour le mois de mars et avril. Les demandes d'aides (volet 1) au titre du mois de mars ne peuvent plus être déposées. Les demandes d'aides (volet 1) au titre du mois d'avril peuvent être déposées avant le 31 mai.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Le fonds de solidarité s'adresse-t-il à des Présidents de SAS, des gérants minoritaires qui disposent certes d'un contrat de travail mais qui sont salariés sans cotiser à l'UNEDIC ? (MAJ le 06.04.20)

À cette question, la DGIP a répondu que l'exclusion ne vise que les dirigeants majoritaires qui sont titulaires d'un contrat de travail à temps complet. Dans ce cas, les sociétés qu'ils dirigent sont inéligibles à l'aide du fonds de solidarité.

Les sociétés par actions simplifiées à associé unique (SASU) sont-elles éligibles au fonds de solidarité ? (MAJ le 06.04.20)

Dans son Q/R, la DGFIP précise que les sociétés par actions simplifiées à associé unique (SASU) sont éligibles au fonds de solidarité.

En situation de cogérance, chaque co-gérant peut-il effectuer une demande ? (MAJ le 16.04.20)

L'aide est attribuée à la société. Une seule demande peut être faite par société.

Je bénéficie du chômage. C'est une aide Pole Emploi et non Sécurité Sociale. Suis-je éligible ? (CREEE le 11.05.20)

L'aide du fonds de solidarité est une aide destinée à l'entreprise. Elle sera prise en compte dans le calcul du CA de l'entreprise. Elle est cumulable avec les allocations et aides versées par Pôle Emploi sous réserve, a) pour les allocations ou aides perçues sous condition de ressources, que le plafond ne soit pas atteint b) que le chef d'entreprise (personne physique ou, pour les personnes morales, leur dirigeant majoritaire) ne soit pas titulaire d'un contrat de travail à temps plein.

Les gérants minoritaires ayant un contrat de travail à temps plein ouvrent ils droit aux aides du fonds de solidarité ? (CREEE le 29.04.20)

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

La DGFIP confirme que l'exclusion du bénéfice du fonds ne concerne que les entreprises dont le dirigeant majoritaire est titulaire d'un contrat de travail à temps complet. Elle ne vise donc pas celles dont les dirigeants minoritaires ont de tels contrats.

La subvention est-elle soumise à l'impôt ? (MAJ le 22.04.20)

Une disposition d'exonération est prévue dans le projet de loi de finances rectificatif actuellement en cours de discussion.

Une entreprise ayant cessé (d'elle-même) son activité début mars, peut-elle ouvrir droit à l'aide du fonds de solidarité ? (MAJ le 16.04.20)

Non, l'entreprise ne peut y ouvrir droit car elle ne peut en ce cas ni être concernée par une fermeture administrative, ni enregistrer une baisse de CA de plus de 50% en mars 2020 par rapport à mars 2019 liée à la crise actuelle.

Est-ce qu'une entreprise dont le chef d'entreprise est aidé par son conjoint collaborateur, peut percevoir deux fois la subvention ? (MAJ le 16.04.20)

La subvention profite à l'entreprise. Elle est versée une seule fois par l'entreprise, indépendamment du nombre d'associés ou de conjoint collaborateur.

Je n'ai pas internet. Est-il possible de déposer une demande sous format papier ? (MAJ le 16.04.20)

Pour le moment, aucune version papier n'est prévue. En revanche, vous pouvez contacter le 0809 401 401.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Quelle Aide complémentaire pour éviter les faillites ? (MAJ le 20.05.20)

Le second volet permet aux entreprises qui bénéficient du premier volet de percevoir une aide complémentaire d'un montant compris entre 2 000 euros et 5 000 euros lorsque :

- Leur actif disponible ne leur permet pas de régler leurs dettes exigibles à trente jours et le montant de leur charges fixes, y compris les loyers commerciaux ou professionnels, dues au titre des mois de mars, avril et mai 2020 ;
- Elles se sont vues refuser un prêt de trésorerie d'un montant raisonnable par leur banque.
- Elles ont au moins un salarié ou elles ont fait l'objet d'une interdiction d'accueil du public entre le 1er mars 2020 et le 11 mai 2020 et ont un chiffre d'affaires constaté lors du dernier exercice clos supérieur ou égal à 8 000 euros.

[Les services des Régions](#) et ceux de l'État au niveau régional assurent l'instruction de ces dossiers depuis le 15 avril 2020. Ce soutien complémentaire sera versé par la DGFIP.

[Ici les contacts dans votre Région pour votre entreprise.](#)

Quelles sont les modalités de versement de cette aide complémentaire ? (MAJ LE 20.05.20)

Depuis le 15 avril 2020, l'entreprise peut se rendre sur une plateforme ouverte par la région dans laquelle elle exerce son activité. Afin que les services de la région puissent examiner la demande, l'entreprise joint une description succincte de sa situation, accompagnée d'un plan de trésorerie à trente jours ainsi que le nom de la banque dont l'entreprise est cliente lui ayant refusé un prêt de trésorerie d'un montant raisonnable, le montant du prêt demandé et son contact dans la banque.

Par ailleurs, les entreprises sans salarié ayant fait l'objet d'une interdiction d'accueil du public entre le 1er mars 2020 et le 11 mai 2020 et réalisant un chiffre d'affaires constaté lors du dernier exercice clos supérieur ou égal à 8 000 euros, peuvent faire leurs demandes d'aides au titre du volet 2 (<https://www.economie.gouv.fr/covid19-soutien-entreprises/comment-beneficier-2d-volet-du-fonds-de-solidarite>) à partir du 18 mai 2020 sur la plateforme ouverte par la région dans laquelle elles exercent leurs activités.

Protection sociale

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Arrêts de travail dérogatoires et activité partielle : de nouvelles dispositions sont-elles prévues depuis le 1er mai ? (MAJ le 11.05.20)

L'épidémie de Covid-19 a conduit les pouvoirs publics à mettre en place des arrêts de travail dérogatoires pour les personnes contraintes de rester à leur domicile soit parce qu'elles doivent garder leur enfant ou une personne handicapée faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile soit parce qu'elles sont vulnérables ou partagent leur domicile avec un proche vulnérable. Depuis le 1er mai, ces arrêts de travail dérogatoires indemnisés par l'Assurance Maladie seront interrompus. L'employeur doit procéder à la bascule des salariés concernés vers un dispositif d'activité partielle dans la mesure où ils seraient toujours dans l'impossibilité d'exercer leur activité professionnelle. Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux arrêts de travail en cours au 1^{er} mai, quelle que soit la date du début de ceux-ci.

Pour les personnes salariées depuis du 1er mai :

À ce stade, les salariés du secteur privé relevant du régime général qui ne peuvent reprendre leur activité professionnelle depuis le 1er mai basculent dans un dispositif d'activité partielle en lieu et place d'un arrêt de travail dérogatoire indemnisé par l'Assurance Maladie. Les modalités dépendent des conditions de l'arrêt.

• Arrêt du salarié pour garde d'enfant

Si le motif initial de l'arrêt du salarié était la garde d'enfant et qu'il ne peut pas reprendre son activité depuis le 1er mai, le salarié doit être placé en activité partielle. Pour cela, l'employeur :

- Ne devra plus déclarer d'arrêt de travail sur le site declare.ameli.fr ;
- Effectuera un signalement de reprise anticipée d'activité via la déclaration sociale nominative (DSN) pour les arrêts en cours dont le terme est fixé à une date postérieure au 30 avril ;
- Réalisera une demande d'activité partielle sur le site dédié du gouvernement (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>).

• Arrêt de travail par mesure de précaution

Si le salarié était en arrêt de travail par mesure de précaution (au titre des recommandations du Haut Conseil de la Santé publique ou parce qu'il cohabite avec une

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

personne à protéger) et qu'il ne peut pas reprendre son activité depuis le 1er mai, il doit également être placé en activité partielle. Pour cela :

- Le salarié devra remettre à son employeur un certificat d'isolement, qui lui aura été adressé par l'Assurance Maladie ou établi par un médecin de ville ;
- L'employeur effectuera un signalement de reprise anticipée d'activité via la déclaration sociale nominative (DSN) pour les arrêts en cours dont le terme est fixé à une date postérieure au 30 avril ;
- L'employeur procédera à une déclaration d'activité partielle sur le site du gouvernement (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>)

Fiche pratique aux employeurs du régime général sur les arrêts dérogatoires pour personnes vulnérables et la bascule au 1er mai 2020 en activité partielle

<https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/679942/document/fiche-entreprise-covid19-personnes-vulnerables-1er-mai.pdf>

Fiche pratique aux employeurs du régime général sur les arrêts dérogatoires pour garde d'enfants et la bascule au 1er mai 2020 en activité partielle

<https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/679945/document/fiche-entreprise-covi19-garde-enfant.pdf>

L'employeur ne peut pas refuser le placement en activité partielle pour les salariés énumérés ci-avant.

Cela étant, le salarié doit fournir un justificatif de sa situation qui sera, selon le cas :

- une attestation sur l'honneur rédigée par le salarié « parent » justifiant de la nécessité de maintien à domicile pour garde d'enfant ;
- et, dans les autres cas, un certificat d'isolement établi par un médecin de ville ou le médecin du travail.

Les personnes vulnérables qui se sont auto-déclarées sur la plateforme mise en place à cet effet par l'assurance maladie et dont l'arrêt était en cours au 30 avril 2020, ont dû recevoir de leur caisse d'assurance maladie ce certificat sans démarche de leur part.

Les personnes considérées comme vulnérables qui n'entrent pas dans le champ de l'auto-déclaration sur la plateforme de l'assurance maladie, ainsi que celles cohabitant avec une personne vulnérable qui ont eu un arrêt prescrit par un médecin, doivent quant à elles

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

contacter ce médecin pour se voir remettre ce certificat (https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/arret-travail-covid-19_2.pdf).

Dispositif exceptionnel d'activité partielle – Mise à jour des questions/réponses du ministère du Travail (Q/R 17) – version au 4 Mai 2020

Les arrêts de travail pour garde d'enfants et personnes vulnérables sont-ils maintenus pour les travailleurs indépendants et dirigeants de société relevant du régime général ? (MAJ le 11.05.20)

Pour les travailleurs indépendants et dirigeants de société relevant du régime général, les modalités des arrêts dérogatoires restent, à ce stade, inchangées, depuis le 1er mai selon les modalités rappelées ci-dessous. Cependant, ils doivent renouveler leur déclaration le 1^{er} mai sur declare.ameli.fr. Plus d'infos sur le [site officiel de l'Assurance Maladie pour les entreprises](http://site.official.de.lassurance.maladie.pour.les.entreprises).

- **Arrêt de la personne non salariée pour garde d'enfant ou en situation de handicap**

Si l'assuré est parent d'un enfant de moins de 16 ans ou en situation de handicap dont la structure d'accueil ou l'établissement scolaire est fermé, la prise en charge exceptionnelle d'indemnités journalières par l'Assurance Maladie est maintenue s'il ne peut travailler. Dans ce cas, les personnes concernées doivent faire leur déclaration ou la renouveler sur « declare.ameli.fr » depuis le 1er mai.

Cet arrêt de travail peut être fractionné et partagé entre les deux parents de manière à leur permettre éventuellement de concilier la poursuite partielle de leur activité professionnelle avec la garde de leur enfant. Si les consignes sanitaires de fermeture des structures et établissements sont maintenues au-delà, une nouvelle demande devra être effectuée.

- **Arrêt de travail par mesure de précaution**

Si l'assuré est une personne vulnérable au titre d'une affection longue durée ou une femme enceinte au 3^e trimestre de grossesse, il peut continuer à bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire. Dans ce cas, la personne doit faire sa déclaration ou la renouveler via le téléservice « declare.ameli.fr » depuis le 1er mai.

Lorsque la personne est considérée comme fragile mais n'est pas en ALD, elle s'adresse à son médecin traitant ou à un médecin de ville pour obtenir son arrêt de travail.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

La personne qui cohabite avec une personne vulnérable peut, en l'absence de solution de télétravail, solliciter son médecin traitant ou un médecin de ville, qui pourra prescrire un arrêt de travail s'il l'estime nécessaire. L'arrêt peut être prescrit par le médecin et sera renouvelable tant que les consignes sanitaires sont maintenues.

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>

Arrêt de travail des personnes à risque élevé. Quelles sont les démarches pour bénéficier de l'arrêt de travail ? (MAJ le 11.05.20)

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. Depuis le 1er mai 2020, les salariés en arrêt préventif pour personnes vulnérables sont transférés vers le régime d'activité partielle.

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.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Un conjoint non salarié a déclaré un arrêt pour personne à risque, l'autre conjoint non salarié peut-il, en parallèle bénéficier de l'arrêt pour garde d'enfant ? (MAJ le 11.05.20)

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 le télétravail est impossible.

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.

Je suis au chômage partiel, puis-je prendre mon congé paternité ? (CREEE le 11.05.20)

Tout à fait. Le chômage partiel n'empêche pas de prendre un congé paternité. Pour plus de renseignement sur ce congé, merci de consulter cet article du site ameli.fr : "[Congé de paternité ou d'accueil de l'enfant](#)"

Marchés privés de travaux.

Se constituer un dossier (MAJ le 29.04.20)

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. Pensez à conserver un maximum de documents : devis, factures, échanges écrits avec les clients et autres intervenants au chantier, y compris les courriels et textos,

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

attestation des fournisseurs ou captures d'écran de fermeture des négoces, 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.

Est-ce que je peux suspendre ou reporter mon marché de droit privé pour cause de force majeure liée au Covid 19 ? (MAJ le 29.04.20)

L'entreprise peut souhaiter faire application de la force majeure (*attention, cette possibilité est soumise à l'appréciation souveraine des juges du fond, sur cette notion voir* La pandémie de Coronavirus est-elle un cas de force majeure ? [ci-dessous](#)).

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 de 2017 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, la référence sera 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](#)).

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, est-ce que je suis autorisé à le faire ? (MAJ le 29.04.20)

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

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

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 les conséquences sur le marché de l'épidémie ou du décret du 16 mars 2020 constituent un cas d'imprévision rendant son exécution excessivement onéreuse permettant à l'entreprise de demander la renégociation du contrat, et notamment un avenant concernant les coûts supplémentaires. Il convient là encore d'examiner attentivement le contrat, une clause contractuelle pouvant aménager ou restreindre les dispositions relatives à l'imprévision. De plus, cet article 1195 du code civil s'appliquerait uniquement pour les marchés autres que les marchés à forfait de l'article 1793 du code civil.

En effet, dès lors que cet article édicte des règles spéciales s'agissant de la fixation du prix forfaitaire, il pourrait être considéré comme dérogeant aux règles générales de l'article 1195 du Code civil. C'est du moins dans ce sens qu'un arrêt de la Cour d'appel de Douai du 23 janvier 2020 a rejeté la demande d'une entreprise de désignation d'un expert pour évaluer les éléments permettant d'apprécier l'existence de circonstances imprévisibles rendant l'exécution du contrat excessivement onéreuse à son égard. Pour la Cour d'appel de Douai, les circonstances imprévisibles ne sont pas de nature à entraîner la modification du caractère forfaitaire du contrat conformément aux dispositions de l'article 1793 du Code civil (voir Gaz. Pal. 7 avril 2020).

Pour autant, pour les marchés privés faisant expressément application de la norme AFNOR P03-001 de 2017, l'article 9.1.2 de cette norme permet de demander « une renégociation du marché en cas de changement de circonstances, imprévisible lors de la conclusion du marché, qui rend l'exécution excessivement onéreuse pour une partie qui n'avait pas accepté d'en assumer le risque ». Et en cas de refus ou d'échec de la renégociation, le recours à une conciliation ou à une médiation est prévu par ce même article.

Aussi, pour votre marché de droit privé, il est vous est bien entendu envisageable de vous rapprocher de votre maître de l'ouvrage afin de négocier un avenant sur le prix en argumentant de l'augmentation excessivement onéreuse du coût des travaux liés à la pandémie de Covid-19 (problèmes d'approvisionnement, désorganisation du chantier, coût des mesures barrières, etc.). Toutefois, en cas de refus du client, l'application de l'article 1195 du code civil est incertaine pour les marchés à forfait ne faisant pas application de la NFP03-001 de 2017.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

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.

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

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

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.

Depuis l'état d'urgence sanitaire, plusieurs de mes clients ne règlent pas les travaux facturés. Peuvent-ils le faire ? (MAJ le 20.05.20)

Non. Pour les marchés privés, les textes publiés dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire ne permettent pas de suspendre les règlements dus pour la réalisation de travaux déjà exécutés.

Aussi, le paiement des travaux exécutés et facturés n'est pas suspendu pendant l'état d'urgence sanitaire et les échéances contractuelles doivent toujours être respectées.

Certes, les conditions de droit commun sont toujours applicables, par exemple la force majeure, mais, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux au cas par cas,

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

la pandémie ne paraît pas un cas de force majeure empêchant de remplir des obligations de paiement.

Cependant, une ordonnance n°2020-306 prévoit des mesures d'adaptation des délais. Ainsi, si le paiement est assorti de clauses pénales ou résolutoires sanctionnant l'inexécution de cette obligation devant s'appliquer à une date commençant entre le 12 mars 2020 et le 23 juin 2020, les pénalités prendront en principe effet à l'issue d'une durée égale au temps écoulé entre :

- d'une part, le 12 mars 2020 ou, si elle est plus tardive, la date à laquelle l'obligation est née ;

- et, d'autre part, la date à laquelle elle aurait dû être exécutée.

Si les pénalités étaient dues avant le 12 mars 2020, leur cours est suspendu jusqu'au 23 juin 2020 et elles reprendront effet dès le lendemain.

Si je peux mettre en place les conditions permettant la reprise du chantier, comment envisager l'état des lieux avant reprise ? (CREEE le 29.04.20)

Les mesures prévues par le guide OPPBTP doivent être respectées pour permettre la reprise du chantier.

Mais la reprise ne devrait pas se réaliser sans négocier avec le maître de l'ouvrage d'un avenant au marché initial pour établir un nouveau calendrier d'exécution des travaux ainsi que la prise en compte des coûts liés aux nouvelles contraintes. Le cas échéant en respectant les règles prévues au marché.

Si un constat contradictoire a pu être dressé à la suspension des travaux, un constat contradictoire de reprise sera également établi. Dans ce constat de reprise, l'entreprise indiquera soit qu'il n'y a pas de différence entre le constat initial soit les différences constatées et dont le cas échéant, il sera tenu compte des conséquences dans l'avenant au marché.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Pour un chantier suspendu ou retardé du fait du coronavirus, mon client peut-il appliquer des pénalités de retard pour non-respect des délais de réalisation des travaux ? (MAJ le 20.05.20)

Des pénalités de retard peuvent être prévues au marché. Mais les clauses pénales, soit en l'espèce une clause prévoyant les dispositions en cas de retard dans la réalisation des travaux, sont en principe suspendues le temps de la crise sanitaire pendant une période dite juridiquement protégée, du 12 mars jusqu'au 23 juin 2020 (cf. Articles 1 et 4 de l'ordonnance 2020-306). Plusieurs périodes d'application des pénalités de retard peuvent se rencontrer.

1^{er} cas : les pénalités étaient dues avant le 12 mars 2020. Dans cette situation, leur cours est suspendu jusqu'au 23 juin 2020 et elles reprendront effet dès le lendemain.

2nd cas : Les pénalités de retard devaient s'appliquer à une date commençant entre le 12 mars 2020 et le 23 juin 2020. Dans cette situation, les pénalités prendront effet à l'issue d'une durée égale au temps écoulé entre :

- d'une part, le 12 mars 2020 ou, si elle est plus tardive, la date à laquelle l'obligation est née ;
- et, d'autre part, la date à laquelle elle aurait dû être exécutée.

Par exemple, un marché prévoit l'application de pénalités de retard à compter du 20 mars 2020, soit dans cet exemple 8 jours à compter du début de la période protégée. Si l'obligation n'est toujours pas exécutée au 23 juin, les pénalités de retard s'appliqueront mais 8 jours après la fin de la période juridiquement protégée, soit le 1^{er} juillet 2020.

3^{ème} cas : les pénalités sont dues pour une inexécution se réalisant après le 23 juin 2020.

Les difficultés rencontrées, même après la période juridiquement protégée, du fait des difficultés imposées par le confinement sont aussi prises en compte. En effet, la date à laquelle les clauses pénales prendront effet est reportée d'une durée égale au temps écoulé entre :

- d'une part, le 12 mars 2020 ou, si elle est plus tardive, la date à laquelle l'obligation est née ;
- et, d'autre part, le 23 juin 2020.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Par exemple, un contrat de travaux conclu avant le 12 mars 2020 prévoit la fin de réalisation des travaux à une date postérieure au 23 juin 2020. Dans ce cas, la clause pénale sanctionnant l'éventuelle inexécution de cette obligation ne prendra effet qu'à une date reportée d'une durée égale à la durée de la période juridiquement protégée (soit 73 jours).

Ces dispositions suspendent pareillement les clauses de résiliation pour défaut d'exécution des travaux pendant cette période juridiquement protégée (du 12 mars au 23 juin 2020).

Est-on tenu d'appliquer les règles de suspension des pénalités de retard de la période sanitaire ? (CREEE le 29.04.20)

Non, la règle de suspension des pénalités de l'article 4 de l'ordonnance du 25 mars 2020 ([voir ci-dessus](#)) peut être écartée par le contrat, par une clause expresse.

Mais nous vous conseillons d'être vigilant et de n'accepter une clause écartant ces règles de suspension des pénalités de retard que si vous décidez avec votre client de prendre en compte de façon plus favorable pour vous l'impact de la crise sanitaire sur les conditions d'exécution du contrat.

Les délais de rétractation sont-ils applicables pendant la crise sanitaire ? (CREEE le 29.04.20)

Oui, les délais de rétractation sont applicables et ne sont pas modifiés par l'ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020.

Les délais de réflexion, de rétractation ou de renonciation prévus notamment dans les contrats de vente à distance, les contrats conclus hors établissement ou les contrats de vente d'immeuble d'habitation soumis à l'article L. 271-1 du CCH ne sont pas affectés par l'ordonnance et expirent dans les délais légalement prévus.

Il n'est pas non plus dérogé aux délais prévus pour le remboursement de sommes d'argent en cas d'exercice de ces droits.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Une date d'intervention était fixée avec mon client pour la levée des réserves émises à la réception et/ ou durant la garantie de parfait achèvement (réserves notifiées par le maître d'ouvrage dans le délai d'un an à compter de la réception des travaux) mais je ne peux pas intervenir sur le chantier en raison de l'épidémie COVID 19, que faire ? (MAJ le 20.05.20)

À compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 23 juin inclus, si vous ne pouvez pas intervenir chez votre client dans le délai convenu, vous pouvez demander une suspension des délais en indiquant que vous êtes contraint de reporter votre intervention en raison de l'épidémie COVID 19 et de l'impossibilité pour votre entreprise de respecter les gestes barrières conformément au guide de l'OPPBTP du 2 avril 2020.

Cette demande doit être faite par courrier selon le [modèle que vous trouverez ici](#).

Est-ce que des pénalités de retard pour non-respect des délais pour lever les réserves prévues par le contrat de marché peuvent m'être facturées ? (MAJ LE 20.05.20)

L'article 4 de l'ordonnance du 25 mars 2020 prévoit que les clauses pénales qui ont pour objet de sanctionner l'inexécution d'une obligation dans un délai déterminé, sont réputées n'avoir pas pris cours ou produit effet, si ce délai a expiré entre le 12 mars et le 23 juin 2020 inclus.

Ainsi votre client ne peut pas vous facturer des pénalités de retard si le délai contractuel de levée des réserves expire durant la période précitée.

Toutefois, le report reprend le temps prévu au contrat par les parties, qui est alors décalé pour reprendre son cours à l'expiration de la période protégée, (soit, au regard des dispositions en vigueur, du 12 mars au 23 juin 2020).

Par exemple : si une échéance était attendue le 20 mars 2020, c'est-à-dire huit jours après le début de la période juridiquement protégée, la clause pénale sanctionnant le non-respect de cette échéance ne produira son effet que huit jours après la fin de cette même période (c'est-à-dire pour cet exemple à compter du 1^{er} juillet 2020 en l'état des

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

dispositions en vigueur à la date de publication de cette question) sauf si, entre temps, l'obligation a été exécutée.

Les garanties qui m'incombent en tant que constructeur sont-elles prorogées ? (MAJ le 20.05.20)

Les garanties légales dues par le constructeur sont les suivantes :

- La garantie de parfait achèvement qui est d'une durée de un an à compter de la réception des travaux,
- La garantie de bon fonctionnement des éléments d'équipement dissociables qui est d'une durée de deux ans à compter de la réception des travaux,
- La garantie décennale qui est d'une durée de 10 ans à compter de la réception des travaux.

Si l'une des garanties arrivaient à expiration entre le 12 mars et le 23 juin 2020 inclus, le bénéficiaire de cette garantie disposera d'un délai supplémentaire pour agir en justice. Ce report de délai est de maximum deux mois à compter du 24 juin 2020, soit jusqu'au 24 août 2020.

Nous attirons toutefois votre attention sur le fait que ce report de délai pour agir en justice n'a pas pour conséquence de rallonger la durée des garanties légales mais juste de permettre au demandeur d'une action en justice d'exercer ses droits jusqu'à la date précitée.

Ce report de deux mois ne s'applique pas lorsque le délai imparti par la loi ou le règlement est inférieur à deux mois.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

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.

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.

Je n'ai pas circulé avec mon véhicule durant la période de confinement, puis-je demander à mon assureur une réduction de la prime d'assurance de mon contrat d'assurance automobile ? (CREEE le 29.04.20)

Pour l'heure, il n'existe aucune disposition légale ou réglementaire pour répondre à cette problématique au regard de la baisse de sinistralité constatée par les assureurs durant la période de confinement. Il convient alors de se référer aux dispositions générales du code des assurances, lesquelles ne prévoient pas une réduction automatique de la prime en présence d'une diminution du risque.

En effet, l'article L. 113-4, alinéa 4 du code des assurances prévoit que, l'assuré peut prétendre à une réduction du montant de la prime pour diminution du risque, sous réserve

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

que l'assureur y consente et à défaut d'acceptation de ce dernier, il a la possibilité de dénoncer le contrat.

En ce cas, la résiliation prend effet trente jours après la dénonciation et la portion de prime afférente à la période pendant laquelle le risque n'a pas couru doit lui être remboursée par l'assureur. Cette période est calculée à compter de la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

Vous pouvez ainsi demander à votre assureur une réduction de la prime d'assurance pour diminution du risque. Toutefois l'assureur peut refuser d'accéder à cette demande.

Suite à ce refus, vous pouvez résilier votre contrat d'assurance. Néanmoins, dans cette éventualité, nous appelons à la prudence et nous vous invitons à souscrire rapidement un nouveau contrat d'assurance lequel doit prendre effet à compter la date de résiliation du précédent contrat d'assurance afin d'éviter les « trous de garanties ».

Gestion de l'entreprise

Comment procéder aux modifications au Répertoire des Métiers pendant la crise ? (MAJ le 20.05.20)

Toute entreprise a l'obligation de déclarer sa création, la modification de sa situation ou la cessation de ses activités auprès de son centre de formalités des entreprises (CFE).

En raison de l'épidémie de Covid-19 et des mesures prises pour limiter sa propagation, la plupart des CFE ont fermé leur accueil au public et ne reçoivent plus les dossiers papier. Aussi, pour la durée de la période d'état d'urgence sanitaire, les formalités seront obligatoirement réalisées par voie électronique.

La transmission des dossiers par voie postale pourrait cependant être possible dans certains CFE s'ils disposent des moyens nécessaires lui permettant de traiter les transmissions « papier ». De plus, à partir du déconfinement, certains centres ouverts admettent le dépôt d'un dossier papier au guichet physique. L'entreprise est invitée à se rapprocher de son CFE pour connaître les modalités selon lesquelles il pourra être saisi durant cette période.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Comment tenir les délais d'approbation des comptes ? (MAJ le 20.05.20)

Pour permettre de respecter les obligations comptables dans le contexte de la crise du Covid-19, une ordonnance du 25 mars 2020 proroge les délais d'arrêté et d'approbation des comptes des sociétés et autres personnes morales. Ainsi, pour les sociétés clôturant leurs comptes entre le 30 septembre 2019 le 10 août 2020, un délai supplémentaire de trois mois est accordé pour l'approbation des comptes ou pour convoquer l'assemblée générale d'approbation des comptes. Toutefois, cette tolérance ne s'applique pas aux sociétés dotées d'un commissaire aux comptes, si le rapport a été émis par ce dernier avant le 12 mars 2020.

Les impôts et taxes

Je ne peux pas payer mes impôts : que dois-je faire ? (MAJ le 28.05.20)

Vous pouvez demander un **étalement** ou un **report** de vos échéances fiscales auprès de votre service des impôts des entreprises (SIE). Attention, ce report n'est pas autorisé pour la TVA ou pour le prélèvement à la source (PAS) versé en tant que collecteur, voir ci-dessous.

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 \(PDF\)](#)

Pour les conditions de report, voir ci-dessous.

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 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.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Est-il prévu un report du règlement de l'acompte d'IS dû au 15 juin ? (CREEE le 11.06.20)

Oui. Le paiement des acomptes de juin d'IS, lorsqu'ils sont calculés en fonction des résultats 2019 (dépôt de la liasse fiscale décalé au 30 juin), est reporté du 15 juin au 30 juin. De plus, les entreprises ayant reporté leur acompte d'IS de mars 2020 doivent le verser au 15 juin 2020 mais bénéficient d'une dispense de versement de l'acompte du 15 juin avec une régularisation sur l'échéance suivante.

Par ailleurs des possibilités de modulation des acomptes sont également mises en place. Les précisions sur ces aménagements sont précisées en annexe du [communiqué de presse du 29 mai 2020](#) du ministre de l'Action et des Comptes publics.

Est-il prévu des reports pour la TVA, le prélèvement à la source ? (CREEE le 28.05.20)

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.

Dans le cas des impôts indirects, comme le reversement du prélèvement à la source, les entreprises n'interviennent que comme collecteurs de l'impôt pour le compte de l'Etat, mais elles n'en sont pas les redevables. En cas de ralentissement de l'activité, les impôts indirects "ralentissent" également.

Néanmoins, même si les impôts indirects ne font pas l'objet de mesures de report automatique, les entreprises qui rencontrent des difficultés de paiement peuvent se rapprocher de l'administration et définir ensemble des modalités de règlement adaptées.

Je ne peux pas souscrire ma déclaration de TVA, un dispositif exceptionnel est-il prévu en l'absence de report d'échéances ? (MAJ le 28.05.20)

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. Aucun report de paiement ou remise de droits en matière de TVA n'est accordé aux entreprises.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Cependant l'administration fiscale a mis en place quelques assouplissements concernant les déclarations des entreprises impactées par la crise Covid-19.

Pour les entreprises (régime du réel normal) dans l'incapacité de rassembler l'ensemble des pièces utiles pour établir la déclaration de TVA dans le contexte actuel de crise sanitaire, un système de déclaration reposant sur une évaluation de l'impôt dû est mis en œuvre.

Vous pouvez ainsi :

- Comme en période de congés, réaliser une simple estimation du montant de TVA due au titre d'un mois et verser le mois suivant un acompte correspondant à ce montant. La marge d'erreur tolérée est de 20 %.
- Ou, pour les seules entreprises qui ont connu une baisse de leur chiffre d'affaires liée à la crise de Covid-19, à titre exceptionnel et pour la durée du confinement décidé par les autorités, verser un acompte forfaitaire de TVA comme suit :
 - Pour la déclaration d'avril au titre de Mars :
 - par défaut, forfait à 80 % du montant déclaré au titre de Février ou, si vous avez déjà recouru à un acompte le mois précédent, forfait à 80 % du montant déclaré au titre de Janvier ;
 - si l'activité est arrêtée depuis mi-Mars (fermeture totale) ou en très forte baisse (estimée à 50 % ou plus), forfait à 50 % du montant déclaré au titre de Février ou, si vous avez déjà recouru à un acompte le mois précédent, forfait à 50 % du montant déclaré au titre de Janvier ;

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

- pour la déclaration de mai au titre d'Avril et éventuellement celle de juin au titre de Mai :
 - modalités identiques au mois précédent si la période rend impossible une déclaration de régularisation à cette date ;
- pour la déclaration de régularisation :
 - régularisation de la TVA due en fonction des éléments réels tirés de l'activité sur l'ensemble des mois précédents réglés sous forme d'acomptes, avec imputation des acomptes versés.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

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

J'ai fait des dons de masques au profit d'établissements de santé, comment est gérée la TVA sur ces dons (MAJ le 19.05.20)

En principe, la TVA ayant grevé des biens cédés sans rémunération ou moyennant une rémunération très inférieure à leur prix normal, notamment à titre de cadeaux ou de dons, n'est pas déductible. Si les biens ou éléments composant les biens donnés ont fait l'objet d'une déduction de la TVA, leur remise gratuite rend exigible l'imposition d'une livraison à soi-même (LASM) du bien et la taxe résultant de cette imposition n'est pas déductible.

L'administration fiscale vient toutefois de dispenser de régularisation les dons de matériels sanitaires pendant l'état d'urgence sanitaire (*Rescrit fiscal*), en leur étendant la dispense applicable aux invendus alimentaires et non alimentaires neufs donnés à certaines associations reconnues d'utilité (article 273 septies D du CGI).

Vous pourrez appliquer cette dispense de régularisation de TVA si vous remplissez les conditions précisées par l'administration. La dispense s'applique aux dons :

- Effectués à compter du 1^{er} mars et jusqu'au trentième jour suivant la fin de l'état d'urgence sanitaire, soit le 9 août 2020.
- Portant sur des matériels sanitaires (masques, gels et solutions hydroalcooliques, tenues de protection et respirateurs) fabriqués, achetés, ayant fait l'objet d'une acquisition intracommunautaire ou d'une importation,
- Effectués au profit d'établissements de santé mentionnés à l'article L. 6111-1 du code de la santé publique, d'établissements sociaux et médico-sociaux mentionnés aux 6° et 7° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, de professionnels de santé mentionnés au 1° du 4 de l'article 261 du CGI, ainsi que de services de l'État et des collectivités territoriales.

Cette tolérance s'applique y compris lorsque ces matériels sont acquis dans la perspective d'un don. La dispense de régularisation vaut également dispense de taxation de la LASM.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Compte tenu des circonstances exceptionnelles de l'état d'urgence sanitaire, le bénéfice de cette tolérance n'est pas subordonné à la délivrance par le bénéficiaire du don de l'attestation normalement applicable. En revanche, en tant qu'entreprise donatrice, vous devez conserver à l'appui de votre comptabilité les informations nécessaires permettant d'identifier la date du don, son bénéficiaire, la nature et les quantités de biens donnés.

Est-il prévu de reporter les échéances fiscales du mois de mai 2020 ? (CREEE le 22.04.20)

Oui, tout à fait. Toutes les échéances de dépôt des liasses fiscales et autres déclarations assimilées du mois de mai sont décalées au 30 juin 2020, comme l'a annoncé le ministère de l'action et des comptes publics par [communiqué de presse du 17 avril 2020](#). Les entreprises qui le peuvent sont toutefois invitées à s'acquitter de leurs obligations déclaratives et de paiement dans le calendrier initial.

Calendrier échéances fiscales des entreprises		Avril	Mai	Juin	Juillet
Impôt sur les sociétés (IS) et liasses					
Solde 2019	Relevé de solde (2572)		15/05		au plus tard le 30/06
	Paiement		15/05		au plus tard le 30/06
	Entreprise à l'IS		20/05		30/06
	Associations (2070)		20/05		30/06
	SCI (2071)		05/05		30/06
Liasse fiscale 2019 (y/c exercices clos en janvier et février)	SCI (2072)		05/05		30/06
	Périmètre d'intégration fiscale		20/05		30/06
					30/06
Impôt sur le revenu (IR)					
Déclaration rev. 2019				12/06	30/06 si dématérialisé
CVAE					
Déclaration 1329-DEF			05/05 (délai de rigueur pour les créditrices)		au plus tard le 30/06 pour les débitrices
Déclaration 1330			05/05		au plus tard le 30/06
Répartition 2019			20/05		30/06
Autres					
Déclaration		DSN déposée en avril ou...	15/05		30/06.. ou DSN déposée en août (au plus tard) ►
DAS2 / droits d'auteur					
Contrib. audiovis. pub.		Déclaration et paiement sur CA3	15-24/04	Reporté de 3 mois pour les secteurs de l'hébergement et de la restauration	15-24/07
Légende :					
Date initiale reportée					
Date initiale conservée					
Date reportée					

Je suis un travailleur indépendant (BIC) : je veux reporter mes échéances de PAS, comment faire ? (MAJ le 28.05.20)

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

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

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.

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 déclaration

Ne pas trans

☐ J'opte pour ne pas trans

Cette option vous implique de déclarer vos revenus complémentaires à l'administration fiscale.

Trimestrialis

indépendant

☐ J'opte pour un taux trimestriel

Vous pouvez également **reporter vos acomptes de BIC à l'échéance suivante**. Par exemple, pour reporter l'échéance prélevée le 15 du mois M, vous devez agir avant le 22 du mois précédent. L'acompte du mois M sera alors dû au mois M+1, en même temps que l'acompte de ce même mois. Le fonctionnement est similaire pour les acomptes trimestriels.

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

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

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.

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>

Dans les situations les plus difficiles, il est également possible de supprimer un acompte. Cela n'annule pas l'impôt dû mais permet de différer son paiement. Les usagers pourront, une fois leur situation rétablie, recréer l'acompte. Les contribuables par ailleurs faire des versements spontanés de prélèvement à la source à tout moment pour éviter les régularisations l'année suivante.

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 »).

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

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.

Est-il possible, en cas d'envoi par courrier électronique d'une facture papier numérisée, de se dispenser d'un envoi en parallèle de cette facture par voie postale ? (MAJ le 06.04.20)

Pour qu'une facture soit une facture électronique, l'intégralité du processus de facturation doit être électronique ([article 289, VI du CGI](#)). Par conséquent, une facture initialement conçue sur support papier puis numérisée, envoyée et reçue par courrier électronique ne constitue pas une facture électronique mais une facture papier.

Pendant la durée d'état d'urgence sanitaire, l'administration fiscale admet, y compris aux fins de l'exercice du droit à déduction de leur destinataire, que ce type de facture, émise sous forme papier puis numérisée, soit adressé par courrier électronique par tout fournisseur à son client sans qu'il y ait besoin d'adresser par voie postale la facture papier correspondante.

Toutefois, afin de garantir l'authenticité de l'origine, l'intégrité du contenu et la lisibilité de ces factures papier, qu'elles soient ou non numérisées en vue de leur conservation, il est rappelé que des contrôles établissant une piste d'audit fiable doivent être mis en place par les assujettis qui les émettent et/ou les reçoivent.

Ensuite, ces factures papier peuvent être conservées, tant par le fournisseur que par le client, sur support informatique, sous réserve de respecter les conditions énoncées à [l'article A. 102 B-2 du livre des procédures fiscales](#), ou sur support papier (conservation

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

de la facture sous format PDF, assorti d'un cachet serveur, d'une empreinte numérique, d'une signature électronique ou de tout dispositif sécurisé équivalent).

Par tolérance, l'administration admet toutefois admis, pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire, que le client puisse conserver sous format PDF la facture « papier » reçue par courrier électronique. A l'issue de cette période, il lui appartiendra de la conserver sur support papier en l'imprimant ou de la numériser en respectant les dispositions de [l'article A. 102 B-2 du LPF](#).

Apprentissage

Quelle aide pour relancer l'embauche d'apprentis dans le contexte de crise sanitaire ? (CREEE le 11.06.20)

Le plan de relance de l'apprentissage décidé par le gouvernement prévoit une aide à l'embauche d'apprentis exceptionnelle qui sera mise en place du 1^{er} juillet 2020 au 28 février 2021.

D'un montant de 5 000 euros pour les apprentis mineurs et de 8 000 euros pour les majeurs, cette aide est valable pour toutes les embauches d'apprentis préparant un diplôme allant du CAP à la licence professionnelle. Elle se substitue à l'aide unique à l'apprentissage pour la première année des contrats d'apprentissage conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021.

Comme l'aide unique à l'embauche d'apprentis existante, le déclenchement du versement de cette aide exceptionnelle sera conditionné au dépôt du contrat d'apprentissage.

Cette aide est sans condition pour les entreprises de moins de 250 salariés contrairement aux entreprises de plus de 250 salariés qui sont soumises au respect du quota légal de 5 % d'alternants dans l'effectif.

Avec cette aide, l'emploi d'un apprenti jusqu'à 20 ans ne représenterait aucun coût pour l'employeur la première année (à partir de 21 ans, le coût est évalué à 175 euros par mois pour 150 heures de travail), d'après le Ministère du Travail.

Ni les formations de niveaux bac+4 et bac+5, ni les contrats de professionnalisation ne sont concernés par la mesure.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Une mise à jour viendra compléter cette réponse dès que les textes d'application de cette mesure seront publiés.

Que se passe-t-il si l'apprenti n'a pas signé de contrat d'apprentissage après 3 mois de présence en CFA ? (CREEE le 11.06.20)

Dans la prolongation de la loi « Avenir Professionnel » qui prévoit que la période qu'un jeune peut passer en CFA dans l'attente de signer un contrat d'apprentissage est de 3 mois, le plan de relance de l'apprentissage annoncé par le gouvernement porte temporairement cette période de 3 mois à 6 mois.

Cette mesure bénéficiera à tous les jeunes qui entreront en CFA en septembre 2020 au plus tard. Ils auront alors jusqu'au 28 février 2021 pour trouver un employeur, le calendrier de cette mesure étant calqué sur celui de l'aide exceptionnelle.

Une mise à jour viendra compléter cette réponse dès que les textes d'application de cette mesure seront publiés.

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

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

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 entrainer 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.

Report des délais de réalisation du contrôle technique des véhicules légers et lourds

Comme les garages, les centres de contrôle technique des véhicules restent ouverts durant la période de confinement. Ainsi la question se pose du respect des délais pour réaliser le contrôle technique ou de la contre visite du véhicule.

La date limite du contrôle technique de mon véhicule expirait durant le confinement, comment faire ? (MAJ le 20.05.20)

Pour les véhicules légers :

En application de la loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, une ordonnance du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période, a suspendu le délai imposé pour la réalisation du contrôle technique périodique des véhicules légers et de la contre-visite jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois à

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire, soit jusqu'au 23 juin 2020, à condition que ce délai ait expiré à partir du 12 mars 2020.

Pour les véhicules lourds :

Le décret n° 2020-358 du 28 mars 2020 prévoit pour les véhicules lourds la reprise du cours des délais pour la réalisation du contrôle technique et de la contre visite dès son entrée en vigueur, soit à compter du 30 mars 2020.

Pour rappel les délais pour la réalisation du contrôle technique ou de la contre visite des véhicules lourds étaient également suspendus à compter du 12 mars.

Les propriétaires des véhicules peuvent ainsi bénéficier d'un délai de 18 jours supplémentaire pour réaliser le contrôle technique ou la contre visite. Ce délai supplémentaire est accordé pour les délais de réalisation du contrôle technique ou de la contre visite qui ont expiré à compter du 12 mars jusqu'au 29 mars 2020.

À titre d'exemple, si la date limite du contrôle technique ou de la contre visite était le 12 mars, suite au report, le contrôle technique ou le contre visite était à réaliser avant le 30 mars et depuis cette date, le véhicule lourd est en défaut de contrôle technique.

Par conséquent, depuis le 30 mars 2020, les véhicules concernés doivent satisfaire aux obligations du contrôle technique, sous peine d'encourir des sanctions.

Mon utilitaire est-il un véhicule léger ou lourd ? (MAJ le 06.04.20)

Un véhicule léger au sens du code de la route est un véhicule dont le poids total en charge (PTAC) ne dépasse pas 3,5 tonnes. Dès lors si votre camionnette n'excède pas ce poids, elle est considérée comme un véhicule léger.

Un véhicule lourd est un véhicule dont le PTAC est supérieur à 3,5 tonnes ou un véhicule figurant à l'annexe VIII de l'arrêté du 27 juillet 2004.

Quelles sont les sanctions encourues si le contrôle technique ou la contre visite du véhicule n'a pas été réalisé dans les délais ? (MAJ le 06.04.20)

Le fait de circuler avec un véhicule dont le contrôle technique ou la contre-visite n'a pas été réalisé dans les délais expose son propriétaire à l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe (135 € en amende forfaitaire), le véhicule peut également être immobilisé et mis en fourrière (article R. 323-1 du code de la route). En

Coronavirus

FOIRE AUX QUESTIONS - *Social et juridique*

A jour au 11 juin 2020

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

outre, le délit de mise en danger d'autrui, puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende, peut être retenu si les éléments constitutifs de l'infraction sont réunis (article 223-1 du code pénal).

Nous attirons votre attention sur le fait que votre centre de contrôle technique habituel peut ne pas être ouvert en raison de l'épidémie COVID 19. Ainsi pour vous aider dans vos démarches et afin de vérifier que le centre contrôle technique est bien ouvert, vous pouvez consulter l'annuaire du Conseil national des professions de l'automobile (CNPA).