



à la une

COVID-19

Impact et enjeux pour les entreprises



INTRODUCTION

CORONAVIRUS COVID-19 INFORMATIONS ET DIRECTIVES



LE CORONAVIRUS, QU'EST-CE QUE C'EST ?

Le coronavirus (COVID-19) est le virus à l'origine d'une nouvelle maladie infectieuse inconnue avant l'apparition de la flambée à Wuhan (Chine) en décembre 2019.

QUELS SONT LES SYMPTÔMES ?



Les symptômes ressemblent à ceux de la grippe. La maladie reste bénigne pour la majorité des gens.

COMMENT LE VIRUS SE PROPAGE-T-IL ?



Le port d'un masque normal ne vous protège pas contre les virus.



Le virus se propage par le biais de gouttelettes respiratoires expulsées lorsqu'on tousse ou éternue.

COMMENT SE PROTÉGER ?



Lavez-vous régulièrement et correctement les mains à l'eau et au savon.



Toussez ou éternuez dans le pli du coude ou un mouchoir en papier.



Évitez de serrer des mains ou de faire la bise.



Évitez les contacts proches avec les personnes malades.



En cas de maladie restez à la maison, n'allez pas au travail ou à l'école.



Évitez de toucher votre visage avec vos mains.

POUR SE RENSEIGNER :

gouvernement.lu/coronavirus

8002 - 8080

EN CAS D'URGENCE :

112



IMPACTS ET ENJEUX POUR VOTRE ENTREPRISES

Cher client,

Vous trouverez ci-après une liste de questions / réponses destinée à vous guider, de manière pratique, dans cette période de crise sanitaire. Bien évidemment, des différentes allocutions du gouvernement, ce document est évolutif et il est à prévoir que de nouvelles mesures, encore plus radicales, seront prises dans les prochains jours/semaines, notamment un confinement total est à prévoir au cours de cette semaine.



RAPPEL

L'employeur a une **obligation de sécurité** à l'égard des salariés qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé physique. Il doit notamment les informer lorsque des risques se présentent et mettre en place les moyens adaptés pour protéger au mieux les salariés (c. trav. art. L. 4121-1 et L. 4121-2).

Aussi, nous vous enjoignons à **communiquer par écrit auprès du personnel sur les mesures de prévention** qui ont été ou seront prises par la Direction.

A titre d'exemples :

- ❖ Rappeler les gestes d'hygiène élémentaires à respecter (se laver les mains régulièrement, tousser dans son coude, utiliser des mouchoirs jetables) ;
- ❖ Prendre l'initiative de fournir certains produits aux salariés, tels que des solutions hydro-alcooliques ou des mouchoirs jetables ;
- ❖ Éviter les déplacements professionnels dans les zones à risques ;
- ❖ Pour tous les salariés, autoriser, favoriser et même **imposer le télétravail si la situation le nécessite et les emplois le permettent.**
 - Il est notamment conseillé à l'employeur d'organiser la mise en place du télétravail lorsque cela est possible, pendant les 14 jours suivant le retour d'un salarié d'une zone à risque ou ayant été en contact avec une personne infectée. Cette solution permet au salarié de continuer à travailler et à l'employeur d'assurer la continuité de son activité, tout en garantissant la protection de la santé des autres salariés.
- ❖ Nettoyage des locaux si un salarié est contaminé.

Une **information-consultation préalable du CSE** (si vous avez mis en place cette instance) sur ces mesures de prévention générale sera également préconisée.

Les mesures de prévention prises devront être consignées, par ailleurs, dans votre **DUER (Document Unique d'Evaluation des Risques)**, qui devra être actualisé sur ces points.



POSSIBILITÉ D'IMPOSER LE TÉLÉTRAVAIL

En principe, le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié, il ne peut lui être imposé.

Néanmoins, **l'article L.1222-11** du Code du travail envisage une exception à cette règle : il prévoit qu'en cas de **circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie**, ou en cas de force majeure, le télétravail constitue un simple aménagement de poste rendu nécessaire pour assurer la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Dans ce contexte, l'employeur peut donc imposer le télétravail au salarié et cela, sans formalisme particulier !



DISPOSITIF D'ACTIVITÉ PARTIELLE (chômage technique) SIMPLIFIÉ ET RENFORCÉ

Pour faire face aux baisses d'activité temporaires des entreprises liées au coronavirus, il a été confirmé par le gouvernement qu'il s'agissait bien là d'une **circonstance de caractère exceptionnel autorisant les entreprises à placer leurs salariés en position d'activité partielle** en cas de réduction ou de suspension de leur activité.

En pratique :

❖ L'administration s'engage, à titre dérogatoire, à instruire les dossiers dans les 48 heures :

- Pour recourir au dispositif d'activité partielle, vous devez faire une **demande préalable auprès du Direccte**. Cette demande est effectuée en ligne via un portail internet sécurisé et confidentiel (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>). A compter de la réception de la demande, le Direccte dispose en principe de 15 jours calendaires pour notifier sa réponse. Pour faire face à l'urgence, la ministre a précisé que les Direccte répondaient **dans les 48 heures aux employeurs via le site internet dédié**.

❖ L'allocation forfaitaire versée aux entreprises de 250 salariés au plus est rehaussée :

- **Côté Salariés** : durant la période d'activité partielle, le contrat de travail du salarié est suspendu et l'employeur est tenu de verser aux salariés concernés **une indemnité égale à 70 % de leur rémunération brute, à priori, en l'état de nos informations environ 84 % du net selon le ministère**.
- **Côté Employeurs** : en contrepartie, l'Etat verse à l'entreprise une allocation d'activité partielle. Le montant par heure chômée de cette indemnité passe de 7,74 € à 8,04 € dans les entreprises de 1 à 250 salariés. **Point très évolutif : l'état semble travailler sur une indemnité plus importante**. Il reste inchangé dans les autres entreprises (7,23 €).



QUID LORSQUE L'ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE DE L'ENFANT EST FERMÉ ?

Lorsque le salarié doit garder son enfant de moins de 16 ans en raison d'une mesure de fermeture de son établissement, la solution à privilégier est, évidemment, le **télétravail**.

Si aucune autre solution ne peut être retenue, le salarié peut être placé en **arrêt de travail** et **indemnisé**. Dans ce cas, **l'employeur doit déclarer l'arrêt sur le site Internet dédié (<https://www.ameli.fr>)**.

Par ailleurs, l'employeur doit **demande au salarié de lui adresser une attestation** dans laquelle il s'engage à être le seul parent qui demande le bénéfice d'un **arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile** dont il indique :

- le nom et l'âge,
- le nom de l'établissement scolaire et celui de la commune où l'enfant est scolarisé,
- la période de fermeture de l'établissement scolaire concerné.

Le nom du formulaire est « attestation de garde d'enfant à domicile ».

Le salarié doit vous informer dès la réouverture de l'établissement.

Les indemnités journalières seront versées **sans délai de carence** pour la durée de fermeture de l'établissement accueillant l'enfant (Décret 2020-227 du 9-3-2020).



QUID LORSQUE LE SALARIÉ EST CONTRAINT DE GARDER SON ENFANT, SOUMIS A UNE MESURE D'ISOLEMENT CAR IDENTIFIÉ COMME CONTACT A HAUT RISQUE ?

Si l'enfant est soumis à une mesure d'isolement parce qu'il a été identifié comme cas contact à haut risque, le salarié doit, tout d'abord, **informer l'employeur de la situation**.

Si le poste de travail le permet, le **télétravail** est la solution à privilégier.

Si aucune autre solution ne peut être retenue, le salarié bénéficie d'un arrêt de travail.

L'Autorité régionale de santé (ARS) informe le salarié de la procédure à suivre vis-à-vis de l'assurance maladie pour bénéficier de cet arrêt de travail et l'assurance maladie adresse ensuite à l'employeur l'arrêt de travail établi.



DROIT DE RETRAIT DU SALARIÉ TRES LIMITÉ

La pandémie ne constitue pas un motif en soi.

Certes, conformément aux dispositions de l'article L. 4131-1 du Code du travail, en cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, le salarié est en droit de suspendre son activité après avoir avisé l'employeur de ce danger.

Mais les possibilités de recours à l'exercice du droit de retrait sont **« fortement limitées »** lorsque l'employeur prend les mesures de prévention et de protection recommandées par le gouvernement.

Précision d'importance apportée récemment par le gouvernement : « le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie ».



POSSIBILITÉ DE REPORT DU PAIEMENT DES CHARGES SOCIALES

A évènement exceptionnel, mesure exceptionnelle : toutes les entreprises qui sont confrontées à des difficultés en raison de l'épidémie de coronavirus vont pouvoir demander le report de leurs charges sociales par simple envoi d'un mail.

Cet accompagnement se traduit notamment par l'octroi de délais pour le paiement des cotisations sociales et d'une remise exceptionnelle des majorations et pénalités de retard sur les périodes ciblées. De manière pratique, il suffira de se connecter à l'espace en ligne « Employeurs » sur le site de l'Urssaf.et d'adresser un message via la rubrique « Une formalité déclarative », puis « Déclarer une situation exceptionnelle ».

Si vous êtes employeur avec une date d'échéance URSSAF au 15 du mois, vous pouvez reporter tout ou partie du paiement des cotisations salariales et patronales avec un aménagement pour l'échéance est au 15 mars 2020 : dans ce cas, ces cotisations pourront être reportées jusqu'à trois mois : des informations seront communiquées ultérieurement sur la suite. Aucune pénalité ne sera appliquée.

❖ Quelle est la démarche pour moduler le montant de votre règlement à l'échéance du 15 mars ?

Vous pouvez moduler votre paiement en fonction de vos besoins : montant à 0, ou montant correspondant au paiement d'une partie de vos cotisations

- Premier cas - Si vous n'avez pas encore déposé votre DSN de Février 2020, vous pouvez la déposer jusqu'au lundi 16 mars 2020 inclus, en modulant votre paiement SEPA au sein de cette DSN
- Second cas - Si vous avez déjà déposé votre DSN de Février 2020, vous pouvez modifier votre paiement jusqu'au jeudi 19 mars à 12h00, en modifiant votre paiement Urssaf (attention seulement si vous êtes à l'échéance du 15) selon ce mode opératoire
- Troisième cas - Si vous réglez vos cotisations hors DSN, vous pouvez adapter le montant de votre virement bancaire, ou bien ne pas effectuer de virement

Si vous ne souhaitez pas opter pour un report de l'ensemble des cotisations et préférez régler les cotisations salariales, vous pouvez échelonner le règlement des cotisations patronales, comme habituellement. Pour cela, connectez-vous sur votre espace en ligne urssaf.fr et signalez votre situation via la messagerie : « Nouveau message » / « Une formalité déclarative » / « Déclarer une situation exceptionnelle ».



POSSIBILITÉ DE REPORT DU PAIEMENT DES ÉCHEANCES FISCALES

Sur le plan fiscal, les entreprises peuvent demander à bénéficier d'un délai de paiement d'impôt. Pour faciliter leur démarche, la DGFIP met à disposition un modèle de demande à adresser au service des impôts des entreprises.

(https://www.impots.gouv.fr/portail/files/media/1_metier/2_professionnel/EV/4_difficultes/440_situation_difficile/modele_demande_delai_paiement_ou_remise_impots_covid19.pdf)

Un simple mail peut également être adressé au service concerné.

Pour les échéances fiscales du 16 mars !

Les demandes de délai de paiement concernent les échéances du 15 mars (reportée au 16 du fait que le 15 est un dimanche), à savoir :

- l'acompte de l'impôt sur les sociétés et de la contribution sociale sur l'IS de 3,3 % à l'aide du relevé d'acompte n° 2571 ;
- le solde de l'impôt sur les sociétés et de la contribution sociale sur l'IS de 3,3 % à l'aide du relevé de solde n° 2572, si votre exercice est clos le 30 novembre 2019 ;
- la taxe sur les salaires payés en février (redevables mensuels) à l'aide du relevé de versement provisionnel n° 2501

Les entreprises concernées doivent donc s'assurer que les prélèvements ou les virements bancaires ne soient pas effectués, en prévenant leurs opérateurs habituels pour procéder au rejet

A ce stade, aucune information ou mesure spécifique n'a été délivrée au titre du paiement de la TVA à l'exception des mesures particulières pour les entreprises en difficulté précisées ci-après.

Les entreprises en difficulté peuvent demander des remises de tout ou partie de leurs impositions pour faire face au Coronavirus Covid-19.

Cette demande doit être adressée auprès du service des impôts des entreprises au moyen du formulaire mis à disposition par la DGFIP.

Chaque demande sera appréciée en fonction de la situation de l'entreprise.

Sur l'ensemble de ces démarches, le Cabinet GVA se tient, bien évidemment, à votre disposition.



GESTES BARRIÈRES À RAPPELER AUX SALARIÉS

COVID-19

CORONAVIRUS, POUR SE PROTÉGER ET PROTÉGER LES AUTRES



**Se laver
très régulièrement
les mains**



**Tousser ou éternuer
dans son coude
ou dans un mouchoir**



**Utiliser un mouchoir
à usage unique
et le jeter**



**Saluer
sans se serrer la main,
éviter les embrassades**

Vous avez des questions sur le coronavirus ?



GOVERNEMENT.FR/INFO-CORONAVIRUS



0 800 130 000
(appel gratuit)