

NOTE / IMPACTS ADMINISTRATIF DU CORONAVIRUS COVID-19

Cette note propose quelques éléments d'information succincts concernant la gestion administrative des impacts immédiats de la crise du COVID-19. Des zones d'ombres subsistent et la note sera mise à jour au fur et à mesure des informations qui nous parviennent.

- Rédacteur – Franck Badin, GEG²A
- **Date – 18 mars 2020 – mise à jour : modifications et ajouts en vert**
- Sources - CNEA, DGEFP, ARIENA

INDEX

A. FERMETURE DES ETABLISSEMENTS SCOLAIRES.....	2
1. Le poste de travail permet le télétravail	2
2. Le poste de travail ne permet pas le télétravail	2
B. DES OUTILS A MOBILISER EN CAS DE VARIATION DE L'ACTIVITE DU FAIT DE LA CRISE	3
B.1. L'ACTIVITE PARTIELLE	3
1. Le dispositif d'activité partielle	3
2. Cas éligibles	3
3. Conséquences sur le contrat de travail	3
4. Concernant les CDD et emplois aidés	4
5. Compensation financière pour l'employeur.....	4
6. La demande d'activité partielle.....	4
7. Délai d'instruction	4
8. En savoir plus sur l'activité partielle :.....	4
B.2. FNE-FORMATION (AIDE A LA FORMATION DU FONDS NATIONAL DE L'EMPLOI)	5
C. SIMULATION – COMPARAISON DES COUTS DES DISPOSITIFS MIS EN ŒUVRE.....	5
D. DECALER LE PAIEMENT DES COTISATIONS SOCIALES	6
E. DECALER LE PAIEMENT DES CHARGES FISCALES	7
F. CONTRACTER UN EMPRUNT BANCAIRE	8

A. FERMETURE DES ETABLISSEMENTS SCOLAIRES

Que faire si un salarié de votre structure doit garder son enfant concerné par une mesure de fermeture de son établissement scolaire ?

1. LE POSTE DE TRAVAIL PERMET LE TELETRAVAIL

Lorsque cela est possible, le télétravail est la solution à privilégier.

→ COMMENT PROCEDER ? LE TELETRAVAIL PEUT ETRE MIS EN PLACE :

- Sur accord du salarié et de l'employeur,
- Par décision unilatérale de l'employeur, le risque épidémique pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié.

L'employeur continue à verser le salaire et les cotisations sociales dans les conditions habituelles. Le salarié perçoit son salaire dans les conditions habituelles.

2. LE POSTE DE TRAVAIL NE PERMET PAS LE TELETRAVAIL

Si aucune autre solution ne peut être envisagée, le salarié peut être placé en arrêt de travail et indemnisé.

→ COMMENT PROCEDER ?

L'employeur déclare l'arrêt sur le site dédié : <https://declare.ameli.fr/>. Ce site permet à l'employeur de déclarer l'arrêt de travail pour ses salariés pour une durée de 1 à 14 jours renouvelables. Cette déclaration fait office d'avis d'arrêt de travail.

1. Le salarié adresse à son employeur une attestation dans laquelle il s'engage à être le seul parent demandant le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile.
2. L'employeur reçoit un courriel confirmant sa déclaration.
3. L'employeur envoie les éléments nécessaires à la liquidation de l'indemnité journalière selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie.
4. L'employeur applique le complément employeur.

→ CONDITIONS DE RECOURS

- Seuls les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt sont concernés par le dispositif (âge porté à 18 ans pour les parents d'enfants en situation de handicap pris en charge dans un établissement spécialisé).
- Les enfants doivent être scolarisés dans un établissement fermé ou être domiciliés dans une des communes concernées.
- Un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail, et doit fournir une attestation sur l'honneur.
- L'employeur ne doit pas être en situation de mettre, sur cette période, l'employé concerné en télétravail : l'arrêt de travail doit être la seule solution possible.

→ A RETENIR

Cette indemnisation sera faite dès le premier jour, sans la carence habituellement appliquée. Pour les employeurs soumis à la Convention Collective de l'Animation, il y a quelques spécificités : cette dernière impose notamment le maintien de salaire habituel. Toujours pour la CCA, la carence pourra être appliquée si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ou déjà des arrêts de travail dans l'année : dans ce cas la prise en charge débutera au 4ème jour.

→ EN TERMES PRATIQUES

Le salarié perçoit les indemnités et le complément employeur maintenant son salaire, dans les conditions habituelles applicables aux arrêts maladie. L'employeur perçoit les indemnités journalières reversées.

Les déclarations faites sur le téléservice ne déclenchent pas une indemnisation automatique des salariés concernés. Le paiement des indemnités journalières est soumis

à l'envoi d'une attestation de salaire « maladie », soit par signalement d'arrêt via la DSN, soit par la saisie en ligne sur [net-entreprises.fr](https://www.ameli.fr). Les conditions de subrogation restent inchangées.

<https://www.ameli.fr/var/entreprise/actualites/covid-19-acces-au-teleservice-pour-declarer-les-salaries-constraints-de-garder-leurs-enfants>

B. DES OUTILS A MOBILISER EN CAS DE VARIATION DE L'ACTIVITE DU FAIT DE LA CRISE

B.1. L'ACTIVITE PARTIELLE

1. LE DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE

Le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les entreprises dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel. Les salariés qui, tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, subissent une perte de salaire imputable soit à la fermeture temporaire de l'établissement (ou d'une partie de l'établissement), soit à la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale du travail, bénéficient d'une allocation spécifique qui est à la charge de l'État.

L'employeur verse une indemnité au salarié et perçoit une allocation forfaitaire compensatrice. Le salarié perçoit une indemnité versée par l'employeur.

2. CAS ELIGIBLES

L'activité partielle est une mesure collective. Différents cas de figure peuvent se manifester dans le cadre de l'épidémie, en fonction desquels le périmètre des salariés pouvant être placés en activité partielle devra être ajusté.

A ce jour, les structures peuvent être particulièrement concernées par les cas suivants :

- Baisse d'activité liée à l'épidémie (annulations, reports, etc.)
- Interruption temporaire des activités non essentielles (décision de limitation des déplacements par les pouvoirs publics)
- Absence de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise (salariés contaminés, mis en quarantaine, etc.)
- Interdiction de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative

Autres cas éligibles :

- Suspension des transports en commun par décision administrative
- Fermeture administrative d'un établissement

3. CONSEQUENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

- Le contrat de travail est suspendu mais non rompu
- L'employeur verse une indemnité correspondant à 70 % de la rémunération antérieure brute.

L'indemnité d'activité partielle est exonérée des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale. Toutefois :

- L'indemnité d'activité partielle est assujettie à la CSG au taux de 6,20% et à la CRDS au taux de 0,50% (contributions calculées sur la base de 98,25% de l'indemnité versée et après application d'un abattement de 1,75% pour frais professionnels).
- La CSG et la CRDS ne sont pas prélevées, ou partiellement seulement, si ces prélèvements ont pour effet de réduire le montant net de l'allocation (éventuellement cumulé avec une rémunération d'activité) sous le Smic brut.

Si l'employeur le souhaite, il peut compléter la perte de rémunération du salarié. L'employeur peut ainsi envisager une indemnisation complémentaire aux 70% de la rémunération brute. Cela ne compromet pas le bénéfice du dispositif d'activité partielle. L'éventuel complément, inscrit sur le bulletin de salaire, sera alors soumis à cotisations salariales et patronales.

4. CONCERNANT LES CDD ET EMPLOIS AIDES

Les salariés en CDD (peu importe le motif de recours) peuvent aussi bénéficier du dispositif d'activité partielle au même titre qu'un salarié en CDI. Reste la question concernant les emplois aidés, pour laquelle nous n'avons pas encore d'information précise.

5. COMPENSATION FINANCIERE POUR L'EMPLOYEUR

L'employeur bénéficie en principe d'une allocation forfaitaire :

- 7,74€ pour les structures de 1 à 250 salariés
- 7,23€ pour les structures de plus de 250 salariés

Dans le cadre de l'épidémie de Coronavirus Covid-19, le gouvernement a annoncé un « mécanisme exceptionnel et massif de chômage partiel » et que « l'État prendra à sa charge l'intégralité de l'indemnisation des salaires qui seraient placés en chômage partiel, quel que soit le niveau de salaire » (déclaration du Ministre de l'Économie et des Finances du 13/03/2020).

Le présent document sera mis à jour dès que des précisions formelles seront apportées sur ce point.

6. LA DEMANDE D'ACTIVITE PARTIELLE

La demande d'activité partielle doit être déposée sur le portail <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/apart/> en amont du placement effectif des salariés en activité partielle ou, lorsque cela est impossible, dans un délai raisonnable après le début de la période demandée.

Au 17 mars, le serveur accessible aux employeurs pour procéder à leur demande d'activité partielle fait face à un afflux exceptionnel qui conduit à rendre le site inaccessible pour de nombreuses entreprises. Le site est fermé jusqu'au 18 mars. "Pour ne pas pénaliser les entreprises", le ministère du Travail a décidé d'accorder aux entreprises "un délai de 30 jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif".

7. DELAI D'INSTRUCTION

La réglementation applicable prévoit que l'autorité administrative dispose de 15 jours maximum pour instruire la demande. A l'issue de ce délai et en l'absence de réponse de l'administration, la demande est réputée acceptée.

Il a cependant été donné instruction de traiter prioritairement les demandes liées au Covid-19 afin de réduire fortement le délai effectif d'instruction (si possible dans un délai de 48h).

8. EN SAVOIR PLUS SUR L'ACTIVITE PARTIELLE :

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/activitepartielle>

<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/reduire-ou-cesser-lactivite/lactivite-partielle.html>

B.2. FNE-FORMATION (AIDE A LA FORMATION DU FONDS NATIONAL DE L'EMPLOI)

En cas de sous-activité prolongée, voire d'arrêt total de l'activité, les entreprises peuvent demander à bénéficier du FNE-Formation en lieu et place de l'activité partielle afin d'investir dans les compétences des salariés.

Le FNE-Formation a pour objet la mise en œuvre d'actions de formation, afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques et technologiques, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois.

→ FORMATIONS ELIGIBLES

- Les actions d'accompagnement amont, de positionnement, de bilan de compétences, de bilans de professionnels, de VAE, de lutte contre l'illettrisme ;
- Les formations de tuteurs et de maître d'apprentissage ;
- Les actions de formation qualifiante ou favorisant la polyvalence des salariés : acquisition de connaissances théoriques et pratiques, hors poste de travail (formation interne ou organisme librement choisi par l'entreprise).

→ PLUS DE DETAILS (COUTS ELIGIBLES, AIDE DE L'ÉTAT, ENGAGEMENTS, PROCEDURE)

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/appui-aux-mutations-economiques/article/conventions-de-fne-formation>

C. SIMULATION – COMPARAISON DES COUTS DES DISPOSITIFS MIS EN ŒUVRE

Ci-dessous, quelques simulations de l'impact des deux dispositifs « arrêt maladie COVID » et « Activité partielle », pour l'employeur et le salarié, selon différents d'indices de la Convention Collective de l'Animation. Il nous reste une incertitude concernant le niveau de prise en charge par l'Etat dans le cadre de l'activité partielle. La troisième ligne des tableaux se base sur les taux actuellement en vigueur – pré-crise du COVID 19.

Le 13 mars 2020, le gouvernement a fait des déclarations comme quoi la prise en charge des coûts employeurs serait déplafonnée. Néanmoins l'annonce ne s'est pas encore matérialisée dans les faits ; aucun décret n'a été pris en ce sens. *La quatrième ligne propose donc une simulation se basant sur une possibilité de déplafonnement par l'Etat, à confirmer dans les jours à venir.*

Salarié au coefficient 280 sans ancienneté	coût mensuel (employeur)	coût horaire ¹ (employeur)	net perçu mensuel (salarié)	net perçu horaire ¹ (salarié)
Présent ou en télétravail	2 042,85 salaire brut + cotisations patronales ²	13,47	1 384,63	9,13
En arrêt maladie	841,16 complément employeur avec cotisations patronales ²	5,55	1 384,63	9,13
En activité partielle à 100%³ indemnité égale à 70% de la rémunération brute ; prise en charge plafonnée à 7,74 €/heure par l'Etat	64,79 € 70% de la rémunération brute - allocation forfaitaire plafonnée	0,43 €	1 157,17 €	7,63 €
En activité partielle à 100%⁴ indemnité égale à 70% de la rémunération brute / SI PRISE EN CHARGE DEPLAFONNEE PAR L'ETAT	0,00 70% de la rémunération brute - allocation forfaitaire déplafonnée	0,00	1 157,17	7,63

Salarié au coefficient 320 avec 24 points d'ancienneté	coût mensuel (employeur)	coût horaire ¹ (employeur)	net perçu mensuel (salarié)	net perçu horaire ¹ (salarié)
Présent ou en télétravail	2 810,47 salaire brut + cotisations patronales ²	18,53	1 701,13	11,22
En arrêt maladie	1 157,93 complément employeur avec cotisations patronales ²	7,63	1 701,13	11,22
En activité partielle à 100% ³ indemnité égale à 70% de la rémunération brute ; prise en charge plafonnée à 7,74 €/heure par l'Etat	347,93 € 70% de la rémunération brute - allocation forfaitaire plafonnée	2,29 €	1 421,67 €	9,37 €
En activité partielle à 100% ⁴ indemnité égale à 70% de la rémunération brute / SI PRISE EN CHARGE DEPLAFONNEE PAR L'ETAT	0,00 70% de la rémunération brute - allocation forfaitaire déplafonnée	0,00	1 421,67	9,37

Salarié au coefficient 400 avec 30 points d'ancienneté	coût mensuel (employeur)	coût horaire ¹ (employeur)	net perçu mensuel (salarié)	net perçu horaire ¹ (salarié)
Présent ou en télétravail	3 707,01 salaire brut + cotisations patronales ²	24,44	2 125,77	14,02
En arrêt maladie	1 526,19 complément employeur avec cotisations patronales ²	10,06	2 125,77	14,02
En activité partielle à 100% ³ indemnité égale à 70% de la rémunération brute ; prise en charge plafonnée à 7,74 €/heure par l'Etat	728,39 € 70% de la rémunération brute - allocation forfaitaire plafonnée	4,80 €	1 777,09 €	11,72 €
En activité partielle à 100% ⁴ indemnité égale à 70% de la rémunération brute / SI PRISE EN CHARGE DEPLAFONNEE PAR L'ETAT	0,00 70% de la rémunération brute - allocation forfaitaire déplafonnée	0,00	1 777,09	11,72

¹ : montant mensuel divisé par 151,67 heures

² : montant estimé taux de cotisations CCNA sans mutuelle

³ : allocation aux taux actuels de prise en charge par l'Etat, soit 7,74 € / h

⁴ : *sous réserve d'une allocation couvrant la totalité de l'indemnité (selon déclarations gouvernementales du 13 mars 2020).*

D. DECALER LE PAIEMENT DES COTISATIONS SOCIALES

Mesures exceptionnelles pour les entreprises touchées par le coronavirus / 16/03/2020

Afin de tenir compte de l'impact de l'épidémie de coronavirus sur l'activité économique, et conformément aux annonces du Président de la République le 12 mars 2020, le réseau des [Urssaf](#) se mobilise pour accompagner les entreprises.

Les employeurs avec une date d'échéance Urssaf au 15 du mois peuvent reporter tout ou partie du paiement des cotisations salariales et patronales dont 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 DEMARCHE POUR MODULER LE MONTANT DE VOTRE REGLEMENT A L'ECHEANCE DU 15 MARS ?**

Les employeurs peuvent moduler leurs paiements en fonction de leurs 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 de deux façons : ou bien en déposant jusqu'au dimanche 15 mars inclus, une DSN « annule et remplace » avec modification du paiement Urssaf ; ou bien 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](#). *Attention : même si la date limite de modification qui apparaît est le 16 mars à 12h00, vous avez bien jusqu'au jeudi 19 mars à 12h00 pour modifier le paiement.*
- 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 sur [urssaf.fr](#) et signalez votre situation via la messagerie : « Nouveau message » / « Une formalité déclarative » / « Déclarer une situation exceptionnelle ». Il est également possible de nous joindre par téléphone au 3957 (0,12€ / min + prix appel).

Si vous êtes employeur avec une date d'échéance au 5 du mois, des informations vous seront communiquées ultérieurement, en vue de l'échéance du 5 avril.

<https://www.net-entreprises.fr/actualites/coronavirus-vous-pouvez-differez-le-paiement-de-vos-cotisations-urssaf-de-fevrier/>

→ **UN DERNIER POINT :**

Le report ou l'accord de délai est également possible pour les cotisations de retraite complémentaire. Les employeurs sont invités à se rapprocher de leur institution de retraite complémentaire.

E. DECALER LE PAIEMENT DES CHARGES FISCALES

Mesures exceptionnelles de délais ou de remise pour accompagner les entreprises en difficulté

En raison de l'impact de l'épidémie de coronavirus sur l'activité économique, et conformément aux annonces du Président de la République le 12 mars 2020, la DGFIP déclenche des mesures exceptionnelles pour accompagner les entreprises.

→ **POUR LES ENTREPRISES**

Pour les entreprises (ou les experts-comptables qui interviennent pour des clients dans cette situation), il est possible de demander au service des impôts des entreprises le report sans pénalité du règlement de leurs prochaines échéances d'impôts directs (acompte d'impôt sur les sociétés, taxe sur les salaires).

Si elles ont déjà réglé leurs échéances de mars, elles ont peut-être encore la possibilité de s'opposer au prélèvement SEPA auprès de leur banque en ligne. Sinon, elles ont également la possibilité d'en demander le remboursement auprès de leur service des impôts des entreprises, une fois le prélèvement effectif.

→ **POUR LES TRAVAILLEURS INDEPENDANTS**

Pour les travailleurs indépendants, il est possible de moduler à tout moment le taux et les acomptes de prélèvement à la source. Il est aussi possible de reporter le paiement de leurs acomptes de prélèvement à la source sur leurs revenus professionnels d'un mois sur l'autre jusqu'à trois fois si leurs acomptes sont mensuels, ou d'un trimestre sur l'autre si leurs acomptes sont trimestriels. Toutes ces démarches sont accessibles via leur [espace particulier](#), rubrique « Gérer mon prélèvement à la source » : toute intervention avant le 22 du mois sera prise en compte pour le mois suivant.

→ **CFE / TAXE FONCIERE**

Pour les contrats de mensualisation pour le paiement du CFE ou de la taxe foncière, il est possible de le suspendre dans leur espace professionnel ou en contactant le Centre prélèvement service : le montant restant sera prélevé au solde, sans pénalité.

F. CONTRACTER UN EMPRUNT BANCAIRE

Le Président de la République a annoncé, lors de son élocution du 16 mars, des garanties de l'Etat pour les emprunts bancaires des entreprises en difficultés de trésorerie. Nous n'avons pour l'instant aucune information opérationnelle sur ce point.