

Coronavirus – Mesures en vigueur au 26 mars 2020

L'employeur est soumis à une obligation de sécurité à l'égard de son personnel et doit notamment prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale des salariés (C.Trav. art. L. 4121-1).

Point sur les mesures en vigueur relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19 au 26 mars 2020 :

➤ Mesures de fermeture et de « confinement »

Le Ministre des solidarités et de la santé a pris un arrêté le 14 mars 2020 modifié le 15 mars 2020, visant à limiter la vie sociale, qui ajoute à l'interdiction de certains rassemblements, la fermeture des établissements d'enseignement scolaires et universitaires et des crèches, ainsi que de certains établissements (bars, discothèques, etc.).

Le 16 mars 2020, le Président de la République a annoncé en complément, des règles strictes de **restriction de la circulation**.

Pour faire face à la propagation du virus, un nouveau décret du 23 mars 2020 restreignant à nouveau les déplacements a été publié le 24 mars 2020 (https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=7E8CCBE754F6082DFF35266DFBDF4075.tplgfr27s_1?cidTexte=JORFTEXT000041746694&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000041746295) et détaille, en annexe, les commerces encore autorisés à ouvrir. Ainsi, seuls les déplacements cités ci-dessous demeurent possibles :

- trajets entre le domicile et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle et déplacements professionnels insusceptibles d'être différés ;
- déplacements pour effectuer des achats de fournitures nécessaires à l'activité professionnelle et des achats de première nécessité dans des établissements dont les activités demeurent autorisées ;
- déplacements pour motifs de santé à l'exception des consultations et soins pouvant être assurés à distance et, sauf pour les patients atteints d'une affection de longue durée, de ceux qui peuvent être différés ;
- déplacements pour motif familial impérieux, pour l'assistance des personnes vulnérables et pour la garde d'enfants ;
- déplacements brefs, dans la limite d'une heure quotidienne et dans un rayon maximal d'un kilomètre autour du domicile, liés soit à l'activité physique individuelle des personnes, à l'exclusion de toute pratique sportive collective et de toute proximité avec d'autres personnes, soit à la promenade avec les seules personnes regroupées dans un même domicile, soit aux besoins des animaux de compagnie ;
- déplacements résultant d'une obligation de présentation aux services de police ou de gendarmerie nationales ou à tout autre service ou professionnel, imposée par l'autorité de police administrative ou l'autorité judiciaire ;
- déplacements résultant d'une convocation émanant d'une juridiction administrative ou de l'autorité judiciaire ;
- déplacements aux seules fins de participer à des missions d'intérêt général sur demande de l'autorité administrative et dans les conditions qu'elle précise.

L'**attestation de déplacement dérogatoire** ou le **justificatif de déplacement professionnel** doit être rempli et conservé avec soi lors du déplacement. Ces attestations peuvent être téléchargées sur le

site du Ministère de l'intérieur (<https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Attestation-de-deplacement-derogatoire-et-justificatif-de-deplacement-professionnel>) et imprimées ou peuvent être recopiées sur papier libre notamment pour les personnes qui ne seraient pas munies d'une imprimante.

Le justificatif de déplacement professionnel établi par l'employeur est obligatoire depuis le 18 mars 2020. Un nouveau modèle de justificatif de déplacement professionnel a été publié le 22 mars 2020 et permet à l'employeur de permettre les déplacements de son salarié pendant toute une période.

Toute sortie sans être muni d'une de ces attestations est punie d'une **amende d'un montant pouvant aller jusqu'à 135 euros** (Décret n°2020-264 du 17 mars 2020 ; <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041731767&categorieLien=id>)

➤ **Télétravail impératif pour tous les postes qui le permettent**

Il ressort des déclarations du Président de la République et des membres du Gouvernement, qu'il est impératif que tous les salariés qui le peuvent aient recours au télétravail jusqu'à nouvel ordre.

Pour rappel, le risque d'épidémie permet la **mise en place du télétravail par l'employeur sans l'accord des salariés et sans aucun formalisme particulier** (*C. trav. Article. L. 1222-2*).

➤ **Application des règles de distanciation pour les emplois où la mise en place du télétravail est impossible**

Les **règles de distanciation et les gestes barrières doivent nécessairement être appliqués** pour les emplois non éligibles au télétravail (<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/coronavirus-covid-19-et-monde-du-travail>).

Ainsi, les entreprises se doivent de :

- Limiter au strict nécessaire les contacts rapprochés et réunions (la plupart peuvent être organisées à distance, les autres doivent être organisées en respectant les règles de distanciation) ;
- Limiter les regroupements de salariés dans des espaces réduits ;
- Annuler ou reporter les déplacements non indispensables particulièrement ceux dans les zones à risque ou de circulation du virus. Pour rappel, le Président de la République a annoncé le 16 mars 2020 la restriction de la circulation des personnes aux déplacements strictement nécessaires. Les frontières de l'Union Européenne ont également été fermées, et les déplacements à l'étranger doivent donc être suspendus.
- Adapter au maximum l'organisation du travail (ex. : rotation d'équipes) ;
- Interroger l'ensemble des salariés sur leur séjour éventuel dans une zone à risque ;
- Informer les salariés sur la nécessité de respecter les mesures d'hygiène (se laver les mains régulièrement, d'éternuer dans son coude ou un mouchoir, de saluer sans se serrer la main, d'utiliser des mouchoirs à usage unique, de surveiller sa température, etc.) ;
- Informer tous les salariés susceptibles de se déplacer des consignes d'hygiène et de sécurité rédigées par le gouvernement pour éviter la propagation du virus.

Les restaurants d'entreprise peuvent rester ouverts. Néanmoins, il convient de les aménager pour laisser un mètre de distance entre les personnes à table.

En outre, l'étalement des **horaires de repas est recommandé**.

➤ **L'activité partielle**

Le gouvernement a annoncé une simplification du recours à l'activité partielle. Ce mécanisme permet de réduire ou suspendre temporairement l'activité de l'entreprise.

Les conditions de recours à l'activité partielle sont simplifiées afin de permettre aux entreprises dont l'activité est réduite en raison de l'épidémie du coronavirus et plus particulièrement celles qui font l'objet d'une obligation de fermeture d'être éligibles au dispositif d'activité partielle.

- **Demande d'activité partielle**

L'employeur doit déposer sa demande d'activité partielle sur un portail dédié (www.activitepartielle.emploi.gouv.fr) en principe, en amont du placement effectif des salariés en activité partielle, ou à défaut dans un délai raisonnable à la suite du début de la période demandée.

Le Ministère du travail avait annoncé le 16 mars 2020 que les entreprises bénéficieraient d'un **délai de 30 jours pour déposer leur demande d'activité partielle**. Conformément à cette annonce, le décret n°2020-325 du 25 mars 2020 publié au JO du 26 mars 2020 (https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=86B536E76BF6C10AE7E36009543B048C.tplgfr36s_2?cidTexte=JORFTEXT000041755956&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000041755510) indique que l'employeur pourra adresser sa demande dans un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle lorsque la demande est justifiée par le motif de circonstances exceptionnelles.

Autrement dit, l'autorisation délivrée par l'administration peut être rétroactive.

Le projet de décret du Ministère du travail en date du 17 mars 2020 prévoyait également qu'il est possible d'adresser une seule demande préalable d'autorisation d'activité partielle lorsque cette demande concerne plusieurs établissements. Cette possibilité n'est toutefois pas reprise dans le décret publié le 26 mars 2020.

La demande précise :

- Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;
- La période prévisible de sous-activité ;
- Le nombre de salariés concernés.

Le décret relatif à l'activité partielle ne modifie pas le **contingent d'heures d'activité partielle** dont une entreprise peut bénéficier, qui est ainsi toujours limité à 1000 heures par salarié et par an. En revanche, le décret n°2020-325 du 25 mars 2020 porte la durée maximale d'autorisation de recours à l'activité partielle de 6 mois à 12 mois.

En l'état des textes jusqu'alors en vigueur, le recours à l'activité partielle doit être précédé de la **consultation du comité social et économique (CSE)** dans les entreprises de 50 salariés et plus (*C. trav. art. R. 5122-2*).

Le décret n°2020-325 du 25 mars 2020 publié au JO du 26 mars 2020 (https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=86B536E76BF6C10AE7E36009543B048C.tplgfr36s_2?cidTexte=JORFTEXT000041755956&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000041755510)

[gorieLien=id&idJO=JORFCONT000041755510](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041755510)) assouplit la procédure de dépôt des demandes d'activité partielle pour les motifs de sinistres, intempéries de caractère exceptionnel et toute autre circonstance de caractère exceptionnel, en permettant à l'employeur de disposer d'un **délai de deux mois pour consulter le comité social et économique et transmettre son avis à l'administration.**

Le décret (au contraire du projet de décret du 17 mars 2020) semble en revanche étendre l'obligation de consulter le CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés, en précisant que la demande: « *est accompagnée de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique, si l'entreprise en est dotée* ».

- **Salariés concernés par la demande d'activité partielle**

Par principe, le placement en activité partielle est une mesure collective qui doit concerner tout un établissement ou partie d'un établissement (*C. Trav. Art. L. 5122-1*). Ainsi, cette mesure peut être demandée pour l'ensemble de l'entreprise, mais également pour un établissement, une partie de l'établissement, une unité de production, un service, un atelier.

A ce stade le projet de décret ne prévoit pas la possibilité de recourir au chômage partiel, de manière « individuelle ». La réduction collective de l'horaire de travail peut toutefois être appliquée individuellement et par roulement. À titre d'exemple, si l'activité est réduite de moitié, il est possible de faire travailler l'ensemble des salariés à mi-temps, sur des plages horaires et/ou des jours différents afin qu'ils couvrent l'ensemble de la semaine.

De même, le volume d'activité partielle peut varier en fonction des semaines et de la baisse d'activité subie.

Certains salariés étaient jusqu'ici exclus du dispositif de l'activité partielle. Le décret n°2020-325 du 25 mars 2020 publié au JO du 26 mars 2020 (https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?sessionId=86B536E76BF6C10AE7E36009543B048C.tplgfr36s_2?cidTexte=JORFTEXT000041755956&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000041755510) lève cette exclusion en ouvrant le dispositif aux salariés en forfait-jours, y compris en cas de réduction partielle de la durée du travail.

Une ordonnance est attendue s'agissant notamment de l'élargissement du dispositif à des entreprises ou à des personnes qui en sont habituellement exclues (Ex : RATP/SNCF/ Assistante maternelle/VRP etc).

- **Délai d'instruction de la demande**

Par principe, les demandes d'activité partielle sont instruites dans un **délai de 15 jours** au terme duquel la demande est considérée comme acceptée implicitement.

Le décret n°2020-325 du 25 mars 2020 publié au JO du 26 mars 2020 (lien) précise que jusqu'au 31 décembre 2020, le délai d'acceptation exprès ou tacite des demandes d'autorisation est ramené de 15 jours à 2 jours.

- **Statut des salariés**

Par principe, les salariés concernés ne peuvent pas refuser leur mise en activité partielle, à l'exception des salariés protégés pour lesquels il conviendra de recueillir leur accord.

Conformément aux règles légales et sous réserve des dispositions conventionnelles de branche applicables, l'indemnité horaire d'activité partielle versée par les employeurs aux salariés à l'échéance normale de paye correspond à **70 % du brut (environ 84 % du net** selon le Ministère, compte tenu du différentiel de charges sociales entre salaire et indemnité d'activité partielle).

Les salariés au SMIC, en activité partielle, conservent un montant égal au SMIC net, par l'application de la règle dite de la « rémunération mensuelle minimale (RMM) ».

Le projet de décret du Ministère du travail ouvre la possibilité de bénéficier du dispositif d'activité partielle aux salariés dont la durée du travail est fixée par **forfait en heures ou en jours sur l'année**, et ce même s'il n'y a pas fermeture totale de l'établissement.

- **Remboursement à destination des employeurs**

Par principe, l'employeur peut recevoir un remboursement, sous forme d'allocation forfaitaire d'activité partielle, cofinancée par l'Etat et l'Unedic, dont le montant dépend de l'effectif de l'entreprise (*C. trav. art. D. 5122-13*) :

- 7,74 € par heure indemnisée pour les entreprises jusqu'à 250 salariés ;
- 7,23 € par heure indemnisée pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Le décret n°2020-325 du 25 mars 2020 publié au JO du 26 mars 2020 (https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=86B536E76BF6C10AE7E36009543B048C.tplgfr36s_2?cidTexte=JORFTEXT000041755956&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000041755510) modifie les modalités du mode de calcul de l'allocation versée par l'Etat aux employeurs en cas d'activité partielle. Il prévoit que l'Etat verse à l'employeur une allocation compensant 100 % de l'indemnité horaire versée au salarié, dans les limites suivantes :

- au minimum 8,03 € ;
- au maximum 70 % de 4,5 SMIC (soit 31,97 € par heure chômée). Au-delà, les indemnités versées au salarié restent à la charge de l'employeur.

Le décret supprime donc, pour les rémunérations inférieures à 4,5 SMIC, le reste à charge pour l'entreprise.

En outre, Muriel Pénicaud a précisé, lors d'une interview du 15 mars 2020, que les **remboursements** interviendraient **sous un délai de 10 jours**.

- **Situation des indépendants et des travailleurs à domicile**

Les indépendants et les employés à domicile ne sont aujourd'hui **pas éligibles au dispositif d'activité partielle**.

Une **solution d'indemnisation sera présentée prochainement**.

- Possibilité de prise des congés payés, jours de repos et/ou d'une modification de l'organisation du temps de travail

Par principe, si un salarié a posé des congés, l'employeur peut modifier unilatéralement les dates de prise en raison des circonstances exceptionnelles, mais il ne peut pas imposer au salarié de les prendre si celui-ci n'en a pas posé (C. Trav. art. L. 3141-16).

De même, en temps normal, si un accord relatif à l'organisation du temps de travail est en place dans l'entreprise et prévoit des jours de repos, l'employeur peut imposer aux salariés de prendre les jours de repos dont il a la libre fixation, dans le respect des dispositions de l'accord. Si ces journées ont été fixées par ailleurs, l'employeur peut les modifier dans le respect du formalisme et des délais prévus par l'accord.

L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 (https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000041755940) portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos prévoit des mesures exceptionnelles en raison de la crise du coronavirus.

Il est en effet prévu, que par accord d'entreprise ou à défaut de branche, les employeurs peuvent être autorisés à imposer la prise de congés payés acquis à leurs salariés. Cette possibilité est limitée à 6 jours ouvrables et l'employeur devra respecter un délai de prévenance minimum d'un jour franc.

Cet accord collectif pourra également donner le droit à l'employeur de fractionner les congés des salariés sans leur accord, mais également de ne pas accorder des congés simultanés aux conjoints ou partenaires de PACS.

Si l'intérêt de l'entreprise le justifie, l'employeur peut également, en dehors de tout accord d'entreprise ou de branche, imposer la prise de jours de repos acquis par le salarié, ou modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.

Les jours de repos concernés sont :

- Les jours acquis en raison de la réduction du temps de travail (JRTT) ;
- Les jours de repos conventionnels octroyés dans le cadre d'un accord d'aménagement du temps de travail pris en application des articles L. 3121-41 et suivants du Code du travail ;
- Les jours de repos des conventions de forfait ;
- Les droits affectés sur un compte épargne temps.

L'employeur doit respecter un délai de prévenance d'un jour franc minimum, et ne peut imposer la prise de plus de 10 jours de repos.

En cas d'**annualisation du temps de travail** en place dans l'entreprise, l'employeur peut, le cas échéant, organiser une période de haute ou de basse activité, dans le respect des dispositions conventionnelles, notamment en ce qui concerne le délai de prévenance des salariés concernés.

➤ **Impliquer les représentants du personnel**

Le comité social et économique (CSE) doit être associé à la gestion de la situation actuelle. L'employeur doit ainsi le consulter au besoin pour mettre à jour le document unique d'évaluation des

risques et pour les modifications relatives à l'organisation du travail ou à l'activité partielle (C.Trav. art. L. 2312-8).

En principe, la consultation du CSE doit précéder les décisions de l'employeur. Toutefois, l'urgence de la situation autorise l'employeur à prendre des mesures conservatoires, avant la consultation du CSE (questions/réponses n°30 du 9 mars 2020).

Le recours à la visioconférence est obligatoire pour ces réunions, puisqu'une présence physique n'est pas indispensable.

➤ **Les arrêts maladie**

○ **Cas des salariés parents d'un enfant de moins de 16 ans**

Là encore, il convient de privilégier le télétravail dès lors que celui-ci est envisageable.

Si le télétravail n'est pas possible et que le parent n'a pas de solution de garde pour ses enfants de moins de 16 ans, il peut demander **un arrêt de travail indemnisé**. Pour ce faire, l'employeur doit faire une déclaration d'arrêt maladie sur le site <https://www.declare.ameli.fr> ou <https://www.ameli.fr>.

Le salarié doit par ailleurs s'engager à être le seul parent qui bénéficie de cet arrêt de travail.

L'employeur ne peut en aucun cas refuser cet arrêt maladie et il est tenu de procéder aux formalités requises comme pour n'importe quel arrêt maladie (arrêt maladie en DSN).

○ **Situation en cas de salariés placés en quarantaine ou présentant un haut risque de contamination dans les entreprises ne pratiquant pas le télétravail**

• **Sécuriser les autres salariés**

En cas de risque de contamination d'un salarié qui s'est rendu sur son lieu de travail, il est nécessaire de **désinfecter les locaux de manière à éliminer tout risque de transmission du virus**.

Il est toutefois conseillé d'attendre au moins 3 heures, le virus pouvant probablement survivre jusqu'à 3 heures sur des surfaces sèches, et d'équiper le personnel en charge du matériel de protection adapté.

• **L'arrêt maladie du salarié contaminé ou présentant un haut risque de contamination**

Un salarié dont l'entreprise n'a pas mis en place du télétravail et qui a séjourné dans une zone à risque, ou qui présente un haut risque de contamination peut bénéficier **d'un arrêt de travail délivré par l'ARS et être indemnisé par l'assurance maladie sans application des jours de carence**.

L'ARS informe les salariés de la procédure à suivre pour bénéficier de cet arrêt de travail, et l'assurance maladie se charge d'adresser cet arrêt à l'employeur selon une procédure dérogatoire.

○ **Cas des salariés présentant un risque élevé de développer une forme sévère du Covid-19 :**

Le 17 mars 2020, l'assurance maladie a publié une note informant les personnes les plus fragiles face au virus, **qu'elles pouvaient également bénéficier d'un arrêt maladie indemnisé.**

Ainsi, les personnes considérées comme présentant un risque de développer une forme sévère du virus doivent impérativement rester à leur domicile, et peuvent bénéficier d'un arrêt maladie indemnisé si aucune solution de télétravail n'est possible.

Les salariés peuvent eux-mêmes faire la déclaration d'arrêt maladie sur le site internet de l'assurance maladie, sans passer par leur employeur. Cette déclaration peut avoir un effet rétroactif à compter du 13 mars 2020.

Le Haut Conseil de la santé publique cite les personnes suivantes comme pouvant bénéficier de cet arrêt maladie :

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

- **Point sur l'indemnisation des arrêts de travail**

Indemnités journalières de sécurité sociales (IJSS) : A compter du 24 mars 2020, tous les assurés bénéficiant d'un arrêt de travail, lié au Covid-19 ou non, perçoivent les IJSS maladie sans délai de carence (Loi 2020-290 du 23 mars 2020, art 8, JO du 24 mars 2020) ([lien](#)). Cette mesure a vocation à s'appliquer jusqu'à la fin décrétée de l'état d'urgence sanitaire (fixée actuellement au 25 mai 2020).

Complément employeur : L'article 1 de l'ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020 publié au JO du 26 mars 2020 ([lien](#)) lève certaines conditions habituellement prévues pour le versement de l'indemnité complémentaire aux allocations journalières, afin d'en faire bénéficier de manière égale les salariés, quelle que soit leur ancienneté (suppression de cette condition), tant pour ceux qui bénéficient d'un arrêt de travail dans le contexte de l'épidémie du Covid-19 (notamment ceux qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, ainsi que ceux qui sont parents d'un enfant de moins de 16 ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure, et qui se

trouvent, pour l'un de ces motifs, dans l'impossibilité de télétravailler) que pour ceux qui sont en situation d'absence au travail justifiée par une incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident.

En outre, les salariés qui travaillent à domicile, les salariés saisonniers, les salariés intermittents et les salariés temporaires peuvent bénéficier de cette indemnité complémentaire.

➤ **Report du paiement des cotisations URSSAF dues sur la paie de février 2020**

Le gouvernement a mis en place des mesures d'aide aux entreprises (<https://www.economie.gouv.fr/particuliers>).

- **Possibilité de faire un report jusqu'à trois mois**

Les entreprises de moins de 50 salariés dont la date d'échéance pour le paiement des cotisations URSSAF est au 15 de chaque mois peuvent **reporter tout ou partie du paiement des cotisations salariales et patronales dues au 15 mars 2020**. Ce report peut aller **jusqu'à trois mois** et **aucune pénalité** ne sera appliquée.

Il n'y a **pas de demande à formaliser auprès de l'URSSAF**.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, dont la date d'échéance de paiement des cotisations URSSAF est fixée au 5 du mois, des informations seront communiquées ultérieurement, en vue de l'échéance du 5 avril prochain.

- **Modulation du montant du règlement**

Les employeurs peuvent **directement moduler** leur paiement en fonction de leurs besoins :

- montant à 0 ;
- montant correspondant au paiement d'une partie des cotisations.

Deux hypothèses restent à ce jour, envisageables :

- 1/ Si la **DSN de février 2020 a déjà été effectuée**, l'employeur peut modifier son paiement jusqu'au jeudi 19 mars à 12 h 00, en modifiant son paiement URSSAF selon un mode opératoire détaillé dans un document DSN (<https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/modification-paiement-cotisations.pdf>). Si la modification n'a pas été faite en temps utiles, l'URSSAF permet sur son site internet de demander à sa banque de rejeter le prélèvement.
- 2/ Si le **cotisant règle ses cotisations hors DSN**, il peut adapter le montant de son virement bancaire, ou bien ne pas effectuer de virement.

- **Échelonnement des cotisations patronales**

Si l'employeur ne souhaite pas opter pour un report de l'ensemble des cotisations et **préfère régler les cotisations salariales**, il peut néanmoins **échelonner le règlement des cotisations patronales**, comme habituellement.

Pour cela, il doit **se connecter sur son espace en ligne sur www.urssaf.fr** et signaler sa situation via la messagerie : « Nouveau message » / « Une formalité déclarative » / « Déclarer une situation exceptionnelle ».

Il lui est également possible de **joindre l'URSSAF par téléphone** au 39 51 (0,12 € / min + prix appel).

- **Échelonnement des cotisations patronales et suspension des actions de relance amiable et de recouvrement**

Pour les entreprises qui bénéficiaient d'un échelonnement des cotisations patronales antérieurement, les échéances de mars, avril, et mai seront automatiquement décalées de 3 mois.

Depuis le 13 mars 2020, les actions de recouvrement amiable et forcé sont suspendues, y compris pour les dettes antérieures.

Toutefois, ces deux mesures ne sont pas applicables pour les créances liées aux redressements pour travail dissimulé.

- **Facilités de paiement pour les cotisations AGIRC-ARRCO**

Les modalités de report de retraite complémentaire AGIRC et ARCCO sont calquées sur celles des cotisations URSSAF.

Ainsi, l'employeur dispose de deux possibilités :

- Si l'employeur a renseigné un paiement SEPA dans la DSN et souhaite le reporter : contacter la caisse de retraite le 19 mars au plus tard pour obtenir son annulation ;
- Si l'employeur a renseigné un paiement SEPA dans la DSN et souhaite le réviser à la baisse : contacter la caisse de retraite le 19 mars au plus tard pour demander son annulation et procéder au télépaiement du montant souhaité via le service en ligne COTIZEN.

Enfin, les employeurs qui règlent, par principe, leurs cotisations hors DSN peuvent adapter le montant de leur règlement selon leur besoin.

- **Cas des travailleurs indépendants**

Les travailleurs indépendants ayant opté pour un paiement des cotisations au 20 du mois ne seront pas prélevés de l'échéance mensuelle du mois de mars. **Aucune démarche n'est à effectuer.** Le montant de cette échéance devrait être lissé sur les échéances ultérieures.

En outre, les travailleurs indépendants peuvent aussi solliciter :

- Des délais de paiements ;
- Un ajustement de leur échéancier de cotisations afin de tenir compte d'une baisse de leur revenu ;
- L'intervention de l'action sociale afin d'obtenir la prise en charge en tout ou partie de leurs cotisations ou pour se voir attribuer une aide financière exceptionnelle.

➤ **Aide aux très petites entreprises, aux micro-entrepreneurs, aux indépendants et aux professions libérales**

Le ministère de l'économie et des finances a annoncé que des **aides exceptionnelles défiscalisées** pourront être versées aux entreprises de moins de 10 salariés, via un fond de solidarité doté d'un milliard d'euros (https://www.economie.gouv.fr/files/files/PDF/2020/DP-Fonds_de_solidarite.pdf).

Ces aides concernent les TPE, les indépendants, les micro-entrepreneurs et les professions libérales ayant un chiffre d'affaire annuel inférieur à 1 million d'euro, et un bénéfice annuel imposable inférieur à 60.000 €.

Elles pourront être octroyées si l'entreprise enregistre une perte de chiffre d'affaire de 70% en mars 2020 par rapport au chiffre d'affaire de mars 2019. Si la structure a été créée après mars 2019, la comparaison sera faite avec le chiffre d'affaire moyen depuis sa création.

Ces aides pourront également être versées aux entreprises qui font actuellement l'objet d'une fermeture administrative.

Deux aides sont ainsi prévues :

- Une aide d'un montant 1.500 € versée par la DGFIP à demander sur le portail impots.gouv.fr à compter du 1^{er} avril 2020 ;
- Une aide supplémentaire d'un montant de 2.000 € versée par les régions pour les entreprises qui font face à des difficultés plus importantes. Cette aide pourra être demandée à compter du 15 avril 2020.

➤ **Autres mesures prévues par la Loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 et les ordonnances publiées le 26 mars 2020**

Le projet de loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Coronavirus a été définitivement adopté le dimanche 22 mars 2020. Sa publication au JO est intervenue le 23 mars 2020 (https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=FB3B6F6851F9CC2153E57A394F3888B9.tplgfr27s_1?cidTexte=JORFTEXT000041746313&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000041746295).

Pour les entreprises et les salariés du secteur privé et les associations, la loi envisage, une série de mesures visant à adapter ou déroger à de nombreuses règles de droit du travail, et à aménager plusieurs règles du droit de la sécurité sociale.

Depuis sa publication au JO, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance, dans un délai de trois mois, des mesures dans les domaines ci-dessous. Suite à l'annonce du Premier Ministre en date du 23 mars, la présentation des projets d'ordonnances devrait être faite en Conseil des ministres ce mercredi 25 mars 2020.

La loi ne donne que les grandes orientations des mesures à venir. Elles seront détaillées dans les ordonnances, lesquelles porteront les mesures concrètes.

Ces mesures pourront entrer en vigueur, si nécessaire, de manière rétroactive, à compter du 12 mars 2020.

- **limiter les ruptures des contrats de travail et simplifier le recours à l'activité partielle**

Pour ce faire, il est prévu de faciliter et renforcer le recours à l'activité partielle pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille, notamment :

- en adaptant de manière temporaire le régime social applicable aux indemnités versées dans ce cadre ;
- en l'étendant à de nouvelles catégories de bénéficiaires ;

- en réduisant, pour les salariés, le reste à charge pour l’employeur et, pour les indépendants, la perte de revenus ;
- en adaptant ses modalités de mise en œuvre ;
- en favorisant une meilleure articulation avec la formation professionnelle et une meilleure prise en compte des salariés à temps partiel.

- **Aménagement de l’indemnité complémentaire maladie**

Le Gouvernement pourrait adapter les conditions et les modalités d’attribution de l’indemnité complémentaire maladie au titre de la mensualisation prévue à l’article L. 1226-1 du Code du travail.

- **Sort des congés payés, RTT etc.**

Il est prévu de permettre à un accord d’entreprise ou de branche d’autoriser l’employeur à imposer la prise ou la modification de 6 jours ouvrables de congés payés maximum en dérogeant aux délais de prévenance et à leurs modalités de prise, tels que définis par les dispositions légales en vigueur.

Le Gouvernement pourrait donner à l’employeur la faculté d’imposer unilatéralement la prise des jours de RTT, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos imputés sur un CET et ce sans respect des délais de prévenance.

- **Dérogação à la durée du travail**

Durées maximales de travail

L’article 6 de l’Ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 publié au JO du 26 mars 2020 (https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=344165F20614097920115B70238AB51D.tplgfr36s_2?cidTexte=JORFTEXT000041755940&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJORFCONT000041755510) permet, de manière temporaire et exceptionnelle, aux entreprises des secteurs jugés essentiels à la continuité de la vie économique et à la sûreté de la Nation (Ex : dans le domaine de l’agriculture, de l’énergie et du médical), de déroger aux durées maximales de travail dans les limites suivantes :

- jusqu’à 12h de travail par jour, au lieu de 10h ;
- jusqu’à 60h de travail par semaine, au lieu de 48h (durée maximale hebdomadaire absolue) ;
- jusqu’à 48h de travail par semaine sur une période de 12 semaines consécutives, au lieu de 44h (durée maximale hebdomadaire moyenne).

La durée du repos quotidien pourra être réduite jusqu’à 9h consécutives, au lieu de 11h consécutives, sous réserve d’attribuer un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n’a pas pu bénéficier.

Des dérogations aux durées maximales de travail des travailleurs de nuit sont également prévues :

- jusqu’à 12h de travail pour la durée quotidienne maximale, sous réserve de l’attribution d’un repos compensateur ;
- jusqu’à 44h de travail pour la durée hebdomadaire de travail sur une période de 12 semaines consécutives.

Les secteurs concernés, ainsi que les dérogations admises dans le respect des limites posées par cet article, seront précisés par décret.

Tout employeur faisant usage d'au moins une des dérogations admises devra en informer sans délai le CSE ainsi que le DIRECCTE.

Ces dérogations prendront fin au 31 décembre 2020.

Repos dominical

L'article 7 de l'Ordonnance indique que les entreprises relevant de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique, qui seront déterminés par décret, ainsi que les entreprises qui assurent à celles-ci des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale peuvent déroger à la règle du repos dominical et faire travailler les salariés le dimanche.

Le repos hebdomadaire sera accordé aux salariés par roulement.

Cette dérogation prendra fin au 31 décembre 2020.

- **Épargne/Intéressement**

L'article 2 de l'Ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020 publiée au JO du 26 mars 2020 (https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=344165F20614097920115B70238AB51D.tplgfr36s_2?cidTexte=JORFTEXT000041755930&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000041755510) adapte les dates limites de versement des sommes dues au titre de l'intéressement et de la participation. Alors que ces sommes devaient, pour les entreprises ayant un exercice comptable correspondant à l'année civile, être versées avant le 1^{er} juin 2020, l'ordonnance reporte à titre exceptionnel ce délai au 31 décembre 2020.

- **Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA)**

Le Gouvernement pourrait modifier la date limite (actuellement versement devant intervenir avant le 30 juin 2020 pour bénéficier des exonérations) ainsi que les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

- **Service de santé au travail**

L'exercice des missions des services de santé au travail pourra être aménagé notamment concernant le suivi de l'état de santé des travailleurs et de ceux qui n'ont pu, en raison de l'épidémie, bénéficier du suivi de droit commun.

- **Instances représentatives du personnel**

Le Gouvernement pourrait modifier les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel (notamment CSE) afin de leur permettre d'émettre les avis requis dans les délais impartis. Il s'agirait notamment de faciliter le recours à la visioconférence pour la consultation du CSE, en levant la limite de trois réunions par an.

Par ailleurs, les processus électoraux des CSE pourront être suspendus.

- **Formation professionnelle**

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

- **Assurance chômage**

À titre exceptionnel, les durées d'indemnisation pourront être adaptées. Il s'agirait de prolonger les droits des demandeurs d'emploi arrivant notamment au terme de leur indemnisation au cours de la période de confinement.

L'article 1 de l'Ordonnance n°2020-324 du 25 mars 2020 publié au JO du 26 mars 2020 (https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=C42DC72DE0C28AB817D7C827D815BA53.tplgfr36s_2?cidTexte=JORFTEXT000041755949&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000041755510) prévoit que **pour les demandeurs d'emploi épuisant leurs droits, à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à une date fixée par arrêté, et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2020**, à l'allocation de retour à l'emploi, à l'allocation de solidarité spécifique, à l'allocation d'assurance dont la charge est assurée par les employeurs publics mentionnés à l'article L. 5424-1 du code du travail (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006903880&dateTexte=&categorieLien=cid>), et aux allocations spécifiques pouvant être versées aux intermittents du spectacle, **la durée pendant laquelle l'allocation est accordée peut être prolongée à titre exceptionnel.**

La durée de cette prolongation sera fixée par arrêté du ministre chargé de l'emploi, afin d'être adaptée à la situation sanitaire et ses suites le cas échéant.

Un décret en Conseil d'Etat précisera les modalités d'application de cette prolongation et fixe notamment la limite que la prolongation de la durée des droits ne peut excéder.

- **Assistante maternelle**

À titre exceptionnel, le nombre d'enfants pouvant être accueillis simultanément pourrait être augmenté (a priori jusqu'à 6 enfants) afin de faire face aux nouveaux besoins en raison de la fermeture des crèches.

- **Délais et compétences territoriale**

L'[ordonnance n° 2020-306 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 prévoit la modification de certains délais de procédure.

Cette ordonnance concerne les délais qui expirent entre le 12 mars 2020 et l'expiration d'un délai d'un mois à l'issue de la cessation de l'état d'urgence sanitaire et a pour effet de reporter ces délais à compter de la fin de cette période.