



Covid19 – Dispositifs mobilisables par les employeurs au 18 mars 2020 – 10h00

Le 14 mars 2020, le Premier ministre a décidé, à la suite du passage en stade 3 du plan de lutte contre l'épidémie et jusqu'à nouvel ordre, la fermeture complète de tous les établissements d'Activité Physique ou Sportive que ce soit clubs ou structures d'entraînement.

Plusieurs dispositifs sont mobilisables par les employeurs pour faire face à la baisse d'activité liée à ces fermetures ou à l'absence d'un salarié chargé de la garde de ses enfants de moins de 16 ans :

- Mise en place du télétravail,
- Arrêt de travail pour garde d'enfant,
- Mise en congés, en récupérations ou en RTT,
- Activité partielle (chômage partiel).

Cette fiche vise à vous présenter les différents dispositifs applicables au sein de votre structure à mettre en perspective avec les conséquences économiques (perte de CA) et sociales (continuité du service proposé) liées au plan de lutte contre l'épidémie.

Mise en place du télétravail :

Le télétravail est devenu la règle impérative pour tous les postes de travail qui le permettent depuis le 15/03/2020. L'article L. 1222-11 du code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié. Il n'y a pas de formalisme particulier pour le mettre en place.

Arrêt de travail pour garde d'enfant :

Un téléservice, <https://declare.ameli.fr/>, est mis en place par l'Assurance Maladie pour permettre aux employeurs de déclarer leurs salariés contraints de rester à domicile suite à la fermeture de l'établissement accueillant leur enfant de moins de 16 ans, sans possibilité de télétravail. Cette déclaration fait office d'avis d'arrêt de travail. Elle s'effectue sans délai de carence pour une durée de 1 à 14 jours. Au-delà de cette durée, la déclaration devra être renouvelée autant que de besoin.

Formalités employeurs : il faut faire remplir au salarié une attestation indiquant qu'il est le seul parent bénéficiant de cet arrêt.

Pose de congés, RTT et récupérations :

L'article L. 3141-16 du code du travail prévoit que c'est à l'employeur de fixer la période des congés payés, en vertu de son pouvoir de direction. Le délai d'information est d'un mois. En cas de circonstance exceptionnelle entraînant la fermeture de l'entreprise/association, et si le salarié a déjà posé des congés payés, le code du travail ouvre la possibilité pour l'employeur de les déplacer durant la période de fermeture de l'entreprise. Il n'est pas possible d'imposer une mise en congé dans un délai de moins d'un mois.

Les RTT et les récupérations sont posées à l'initiative du salarié sauf si un accord d'entreprise précise la présence de JRTT (RTT à l'initiative de l'employeur). Il n'est donc pas possible d'obliger un salarié à poser ses jours de RTT sans son accord.

L'employeur peut seulement inciter les salariés à recourir aux congés payés, ainsi qu'aux RTT et aux contreparties en repos qu'ils ont acquis, pour éviter une mise en activité partielle.

Activité partielle (chômage partiel) :

Le principe de l'activité partielle est de compenser la perte de revenu occasionnée pour les salariés, du fait de la réduction de leur temps de travail en deçà de la durée légale, conventionnelle ou contractuelle, tout en aidant les employeurs à financer cette compensation afin d'éviter les licenciements économiques.

Le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les entreprises dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel comme l'épidémie COVID19 (article R. 5122-1 du code du travail).

Principes :

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 pas être sur leur lieu de travail, à disposition de leur employeur et 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. En cas de formation pendant l'activité partielle, cette indemnité est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure.

NB : Le 16 mars 2020, Le ministère du travail annonce qu'un décret sera pris dans les tous prochains jours afin de couvrir 100% des indemnités versées aux salariés par les entreprises, dans la limite de 4,5 SMIC.

Qui verse l'indemnité compensatrice ? C'est l'employeur qui verse l'indemnité au salarié. Cela permet aux salariés d'être rémunérés en temps et en heure par leurs employeurs.

Quelle compensation financière pour l'employeur ? L'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'Etat et l'Unédic cette indemnité compensera 100% des indemnités versées aux salariés par les entreprises, dans la limite de 4,5 SMIC.

Comment faire une demande d'activité partielle ?

Toutes les demandes doivent être déposées sur le portail dédié <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/>

En amont du placement effectif des salariés en activité partielle. Toutefois, il n'est pas toujours possible d'anticiper les demandes d'activité partielle avant le placement des salariés en activité partielle. Dans ce cas, les employeurs sont invités à déclarer la mise en place de l'activité partielle dans un délai de 30 jours (avec effet rétroactif) après la mise en place effective. « CORONAVIRUS » doit être indiquée dans les raisons vous poussant à effectuer votre demande. Du fait de l'absence de visibilité sur la durée de l'épidémie de Covid19 vous pouvez faire une première demande couvrant une période de 3 mois, renouvelable si nécessaire.

Existe-t-il un délai de carence ? Non, l'activité partielle peut être mobilisée dès la 1^{ère} heure dite « chômee ».

Peut-on avoir des périodes travaillées et d'autres périodes chômees ? Oui, il est possible que certains jours d'une même semaine soient travaillés et d'autres chômees. Le temps consacré à l'encadrement peut être chômee, celui lié à la réparation de matériel, de travail administratif ou de développement peut lui être travaillé.

Peut-on mettre en place une activité partielle différente en fonction selon le poste occupé par mes salariés ? Oui, l'activité partielle est individualisée et peut varier d'un salarié à l'autre au sein d'une même structure employeuse.

Est-il possible de maintenir le salaire de son/ses salariés en cas d'activité partielle ? Oui, l'indemnité doit correspondre au minimum à 70 % de la rémunération antérieure brute et peut être augmentée par l'employeur.

Comment justifier ? Il est nécessaire de préciser les termes « Activité partielle » sur les bulletins de salaire ou sur tout document permettant à la fois d'informer les salariés et de fournir un document justificatif en cas de contrôle. Il est demandé de préciser les jours (heures) non travaillés au titre de l'activité partielle.

Exemple :

Un employeur décide de faire chômer son salarié deux jours par semaine. Son contrat de travail prévoit un temps de travail hebdomadaire de 39 heures : $39h / 5 \text{ jours} = 7.8 \text{ heures par jour}$
Lundi, mardi, mercredi sont travaillés = $7.8 \text{ heures} * 3 \text{ jours} = 23.4 \text{ heures travaillées}$
 $35 \text{ heures légales} - 23.4 \text{ heures travaillées} = 11.6 \text{ heures indemnisables au titre de l'activité partielle.}$
Vous inscrirez donc dans la demande d'indemnisation : 23.4 heures travaillées et 11.6 heures chômees.
Votre indemnisation sera de 89.784 € ($11.6 \text{ heures} * 7.74 \text{ €}$)

Grille de lecture

La période de fermeture des établissements des APS risquant de durer plusieurs semaines, et les périodes de congés étant souvent fixées du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1, il est suggéré que les congés soient soldés à la fin de cette période afin d'éviter un report sur la période suivante (voire un paiement).

L'employeur doit respecter un délai d'un mois pour imposer la prise des congés payés à ses salariés. En revanche, en cas d'accord avec le salarié, il est possible de réduire ce délai et de solder les congés, les récupérations et les RTT. Le salarié peut avoir intérêt à poser des congés plutôt que de se retrouver au chômage partiel, moins bien rémunéré.

Lorsque le salarié n'est pas en congés des périodes de chômage partiel peuvent être mises en place sur l'ensemble, ou sur une partie, du temps de travail.

Pour les salariés ayant des enfants de moins de 16 ans et n'ayant plus d'activité professionnelle, l'arrêt de travail pour garde d'enfant peut être une solution permettant au salarié de conserver son niveau de rémunération. Attention, un seul parent peut bénéficier de cet arrêt, c'est à l'employeur de s'en assurer.

Exemple

Mon club est fermé au moins jusqu'au 20 avril. J'ai un salarié qui occupe un poste à temps plein avec 25 heures d'encadrement et 10 heures de travail administratif, développement et entretien de matériel. Que puis-je faire ?

S'il lui reste des congés : proposer lui de solder ses congés ou imposer la prise de congés le mois prochain pour solder ses congés récupération et RTT.

Je peux ensuite mettre en place un chômage partiel sur les périodes où mon salarié n'est pas en congés. Il est possible d'alterner des jours travaillés (pour gérer les dossiers de financements PSF, réparer du matériel) et des jours chômés.

Si votre salarié a des enfants, vous pouvez le placer en arrêt de travail pour garde d'enfant par période de 15 jours maximum. Son salaire sera alors pris en charge par l'assurance maladie. Il ne devra plus travailler.

Simulation de l'indemnisation de l'employeur en cas d'activité partielle

Le Ministère du travail a mis en place un outil qui permet d'estimer le montant remboursé à l'employeur au titre d'une période d'activité partielle des salariés. Vous trouverez un accès ci-dessous.

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R15061>

NB : Le 16 mars 2020, le ministère du travail annonce qu'un décret sera pris dans les tous prochains jours pour réformer le dispositif d'activité partielle, afin de couvrir 100% des indemnités versées aux salariés par les entreprises, dans la limite de 4,5 SMIC.

Possibilités de report des échéances sociales et fiscales

Concernant les cotisations sociales payables auprès des Urssaf

Les employeurs dont la date d'échéance Urssaf intervient le 15 du mois peuvent reporter tout ou partie du paiement de leurs cotisations salariales et patronales pour l'échéance du 15 mars 2020. La date de paiement de ces cotisations pourra être reportée jusqu'à 3 mois.

Pour les employeurs dont la date d'échéance intervient le 5 du mois, des informations leur seront communiquées ultérieurement par le ministère de l'économie, en vue de l'échéance du 5 avril.

Par ailleurs un échelonnement de vos charges sociales est possible. Pour cela il faut contacter l'URSSAF au 3957 ou directement en ligne sur le portail de l'URSSAF de votre région.

Concernant les impôts payables auprès des services des impôts des entreprises (SIE) de la DGFIP

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 vous avez déjà réglé vos échéances de mars, vous avez encore la possibilité de vous opposer au prélèvement SEPA auprès de votre banque ou de demander le remboursement auprès du service des impôts des entreprises.

Pour les travailleurs indépendants

L'échéance mensuelle du 20 mars ne sera pas prélevée. Dans l'attente de mesures à venir, le montant de cette échéance sera lissé sur les échéances ultérieures (avril à décembre).

En complément de cette mesure, les travailleurs indépendants peuvent 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.

Par ailleurs, il est possible de moduler à tout moment le taux et les acomptes de prélèvement à la source. Les démarches sont à effectuer sur impots.gouv.fr

Pour aller plus loin

Retrouvez ici les informations détaillées sur les dispositifs proposés par le Ministère de l'Economie : <https://www.economie.gouv.fr/mesures-exceptionnelles-urssaf-et-services-impots-entreprises>

A noter que des référents ont été nommés dans chacune des DIRECCTE pour vous accompagner dans vos démarches. Vous trouverez les coordonnées ici : <https://www.economie.gouv.fr/files/files/PDF/2020/Coronavirus-MINEFI-10032020.pdf>