



Les formations de l'Institut Français des Experts comptables et des Commissaires aux comptes

- 9 avril 2020
- Denis Barbarossa
- Pierrick Morel
- Max Peuvrier

# COVID-19 : Dispositifs anti-crise

Tout savoir sur nos formations : [www.ifec.fr](http://www.ifec.fr)

- **De nombreux dispositifs**
  - **Fiscal**
    - reports
    - aide dirigeants (Etat, Région, CPSTI)
  - **Social**
    - reports ...
    - aide
  - **Financier**
    - prêts et garanties
    - facilités
- **Ça bouge tout le temps !**
  - FAQ de 90 pages ...

- **Report des échéances**

- Toutes ... sauf la TVA

- ...mais négocier et contacter votre service des impôts

- **Aides**

- Etat : 1.500 € si CA < 50% =>  subvention d'exploitation

- Région : 2.000 € si difficultés réelles



- **Report des échéances**
  - Profitez-en
    - mais une dette se paie un jour ...
- **Aides**
  - CPSTI : jusqu'à 2.500 € pour les indépendants
  - activité (chômage) partielle

# COVID-19 – Les informations à jour

---



## Vérifier vos sources ...

[https://www.economie.gouv.fr/files/files/2020/coronavirus\\_faq\\_entreprises.pdf](https://www.economie.gouv.fr/files/files/2020/coronavirus_faq_entreprises.pdf)

<https://bpifrance-creation.fr/entrepreneur/actualites/quelles-aides-entreprises-impactees-coronavirus-covid-19>

- **En principe : le télétravail**

- Article L.1222-11 du code du travail
  - Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 21
- « En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. »
- **Possibilité d'imposer unilatéralement le télétravail**
- Dans ce cas, paiement normal à 100 % du brut

- **Rappels sur le télétravail :**

- Le salarié doit être couvert par son assurance habitation
- Possibilité de verser au salarié un remboursement de frais forfaitaire :
  - 10 € par mois pour 1 jour de télétravail par semaine
  - 20 € par mois pour 2 jours de télétravail par semaine
  - ...
  - Régime des frais professionnels (exonérés d'impôts, de CSG/CRDS et de charges)
    - [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr) - information du 18 décembre 2019

- Si l'employeur met en télétravail les employés travaillant normalement dans l'entreprise, est-il vrai qu'il est obligé de prendre en charge une partie du loyer ou d'indemniser l'occupation du domicile par du matériel professionnel ?
  - **NON**
  - L'indemnité d'occupation n'est due que si :
    - ✓ le télétravail est à l'initiative de l'employeur
    - ✓ Et que le salarié ne dispose pas d'un espace de travail dans l'entreprise
      - Cass. soc. 5 avril 2018, n° 16-26.526
- Un salarié peut-il se trouver à la fois en télétravail et en chômage partiel ?
  - Oui, mais **pas en même temps sous peine de travail illégal**
  - Dans le cadre d'une réduction d'activité
    - Ex : Télétravail 2 jours par semaine ou 4 heures sur 7 par jour
    - **Attention aux contrôles : il est conseillé aux entreprises de constituer des preuves du planning**

- **En cas de déplacement justifié par le travail :**
  - L'employeur doit transmettre une **attestation de déplacement professionnel**
    - <https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2020/03/justificatif-deplacement-professionnel-fr.pdf>
  - Pour les **Indépendants**, il faut prendre l'attestation des particuliers et cocher la première case : « Déplacement entre le domicile et le lieu d'exercice de l'activité professionnelle... »
- **A domicile avec arrêt de travail**
  - Si le salarié est « cas confirmé » ou « cas contact »
  - Si le salarié est « personne à risque »
  - Si le salarié est contraint de rester chez lui en raison de la fermeture de l'établissement d'enseignement de ses enfants
  - ⇒ IJSS + complément employeur sans carence et sans conditions
- **Salarié dispensé de travail par l'employeur**
  - Chômage partiel (84 à 100 % du net remboursés par l'Etat) **ou**
  - **Paiement à 100 % du brut**



# Les fermetures d'établissement

Arrêté du 15 mars 2020 complétant l'arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19



- **Consulter attentivement la liste des commerces pouvant rester ouverts :**

- [https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=ADD4ACA261F4946FC6FD2F6555941161.tplgfr36s\\_2?cidTexte=JORFTEXT000041723302&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000041723291](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=ADD4ACA261F4946FC6FD2F6555941161.tplgfr36s_2?cidTexte=JORFTEXT000041723302&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000041723291)
- **En cas de fermeture : télétravail ou chômage partiel**

- **Mon commerce ou mon établissement ne fait pas partie des fermetures obligatoires. Puis-je quand même fermer et mettre mes salariés en chômage partiel ? Je n'ai plus de clients en ce moment.**
  - **Oui.** Une fermeture ou une ouverture réduite est possible. La réduction ou la suspension d'activité peut justifier la mise de tout ou partie des salariés au chômage partiel.
- **Mon salarié a été embauché juste avant la crise. Puis-je mettre fin à sa période d'essai ?**
  - **Normalement non.** La rupture de la période d'essai ne peut être justifiée que par la qualité du travail du salarié.
  - Normalement, une période d'essai ne peut être rompue pour un motif économique
  - **Risque : requalification de la rupture de la période d'essai en licenciement abusif**
  - **Rappel : Une suspension totale d'activité suspend également la période d'essai. Celle-ci reprendra avec la réouverture de l'entreprise.**

# Q/R sur la situation des salariés



- Avant le début de la crise, j'ai signé un contrat de travail (CDD ou CDI) devant commencer le 6 avril 2020. Puis-je finalement refuser l'embauche de ce salarié ?
  - **NON**, Malheureusement, pas de solution miracle pour cette situation sauf renonciation ou accord du salarié lui-même.
  - **Risque** : Le refus d'honorer mon engagement ou ma promesse d'embauche peut être requalifié en licenciement abusif (paiement des salaires dus au CDD, dommages-intérêts pour un CDI)
  - Si j'accepte l'embauche et que je place le salarié en chômage partiel, je risque de ne pas percevoir les allocations → requalification des indemnités d'activité partielle en salaire brut
- En raison des circonstances actuelles, puis-je rompre un CDD en cours pour cas de force majeure ?
  - **C'est risqué**. Les tribunaux valident rarement une rupture anticipée de CDD pour ce motif. La norme voudrait que le salarié passe en chômage partiel comme ses collègues.
  - **Risque** : Paiement des salaires bruts jusqu'à la fin du CDD (+CP et précarité)

- **Pendant la fermeture de mon établissement, puis-je mettre d'office mes salariés en congés payés ?**
  - **NON**, l'employeur ne peut pas imposer des congés sans respecter un délai de prévenance minimum **d'un mois (sauf accord collectif** prévoyant un délai moindre).
  - **En revanche**, les congés payés déjà posés peuvent être modifiés unilatéralement par l'employeur en raison des circonstances exceptionnelles
- **Article L.3141-16 du code du travail**
- **« A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclus en application de l'article [L. 3141-15](#), l'employeur :**
- (...)
- **2° Ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue. »**