

1 - Coronavirus : le point sur les mesures d'accompagnement des entreprises

Alors que le pays est entré en confinement, les pouvoirs publics tentent d'alléger l'impact de la crise sanitaire sur les entreprises, avec notamment une incitation à recourir à l'activité partielle, le report du paiement des cotisations sociales et la possibilité de différer le règlement des prochaines échéances d'impôt sur les sociétés et de taxe sur les salaires.

Décret [2020-260](#) du 16 mars 2020, JO du 17, texte 2 ; arrêté du 14 mars 2020, JO du 15, texte 16, modifié par arrêté du 15 mars 2020, JO du 16, texte 2 ; communiqués du ministère du Travail du 15 et du 16 mars 2020 ; communiqué de presse de la DGFIP du 13 mars 2020 ; conférence de presse du 13 mars 2020 ; information URSSAF du 13 mars 2020 ; questions/réponses du ministère du Travail, dans sa version diffusée le 9 mars 2020

L'ESSENTIEL

Dès lors que l'activité le permet, le télétravail est impératif. Tout déplacement domicile-travail nécessite la présentation d'une attestation. / [1-2](#) et [1-3](#)

Le gouvernement incite les entreprises à recourir à l'activité partielle en prévoyant de rembourser en totalité les indemnités versées aux salariés, dans la limite de 4,5 SMIC. / [1-5](#)

Les entreprises ont pu reporter de 3 mois le paiement des cotisations sociales dont l'échéance intervenait au 15 mars. / [1-9](#)

Pour les travailleurs indépendants, l'échéance mensuelle du 20 mars 2020 ne sera pas prélevée. / [1-13](#)

Le règlement des prochaines échéances d'impôt sur les sociétés et de taxe sur les salaires peut être différé sans pénalités. / [1-15](#)

Il est possible de suspendre les contrats de mensualisation pour le paiement du CFE ou de la taxe foncière. / [1-16](#)

Il est rappelé que les acomptes de prélèvement à la source peuvent être reportés et modulés. / [1-17](#)

Les contrôles fiscaux en cours et à venir seraient suspendus. / [1-18](#)

Le salarié contraint de garder un enfant de moins de 16 ans à son domicile peut être placé en arrêt de travail, sous réserve que le télétravail soit impossible. / [1-20](#)

Les salariés à l'isolement peuvent bénéficier d'un arrêt de travail selon une procédure simplifiée. / [1-21](#)

Le ministère du Travail interprète strictement les conditions d'exercice du droit de retrait. / [1-22](#)

Les entreprises sont invitées à actualiser le document unique d'évaluation des risques. / [1-29](#)

Les CFA et les organismes de formation doivent suspendre l'accueil en formation. / [1-33](#)

Organisation du travail

Mesures générales : fermetures et confinement

1-1

Le gouvernement a pris un arrêté 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.) (arrêté [du 14 mars 2020](#), JO du 15, texte 16, modifié par arrêté du 15 mars 2020, JO du 16, texte 2) (voir tableau ci-après).

Par ailleurs, un décret publié au JO du 17 mars 2020 a officialisé le dispositif de confinement annoncé par le Président de la République dans son allocution du 16 mars. Pour l'heure, cette mesure doit s'appliquer jusqu'au 31 mars 2020 (décret [2020-260](#) du 16 mars 2020, JO du 17, texte 2). Lorsque l'activité le permet, le télétravail devient impératif. Les déplacements domicile-travail ne sont possibles qu'après délivrance d'une attestation (voir §§ [1-2](#) et [1-3](#)).

Les restrictions des arrêtés de fermeture
I. Établissements d'accueil des enfants et d'enseignement scolaire et supérieur
<ul style="list-style-type: none">• En France métropolitaine, les établissements scolaires et universitaires ainsi que les crèches sont fermés à compter du lundi 16 mars 2020 jusqu'à nouvel ordre (pour l'instant, l'arrêté prévoit une fermeture jusqu'au 29 mars 2020). <p>Certaines exceptions sont prévues pour les enfants de moins de 16 ans des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire.</p> <ul style="list-style-type: none">• Dans les DOM, à Saint-Pierre-et-Miquelon, Wallis-et-Futuna, en Polynésie française, à Saint-Barthélemy et Saint-Martin, la décision est prise par le préfet si les circonstances locales l'exigent.
II. Interdiction des rassemblements
<ul style="list-style-type: none">• Les rassemblements de plus de 100 personnes, en intérieur comme en extérieur, sont interdits (jusqu'au 15 avril, à l'heure où nous rédigeons ces lignes). Seuls ceux indispensables à la continuité de la vie de la Nation peuvent être maintenus à titre dérogatoire par le préfet du département.• Le préfet peut interdire ou restreindre, les rassemblements, réunions ou activités de moins de 100 personnes.• Il est également interdit aux navires de croisière et aux navires à passagers transportant plus de 100 passagers de faire escale en Corse, et de faire escale ou de mouiller dans les eaux intérieures et les eaux territoriales des départements et régions d'outre-mer, ainsi que de Saint-Barthélemy et Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, et Wallis-et-Futuna, sauf dérogation accordée par le représentant de l'État.
III. Fermeture des établissements accueillant du public
<ul style="list-style-type: none">• Une série d'établissements accueillant du public, considérés comme non indispensables à la vie de la nation, doivent rester fermés depuis le 15 mars 2020 (à l'heure où nous rédigeons ces lignes, jusqu'au 15 avril 2020) : <ul style="list-style-type: none">-au titre de la catégorie L : salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple ;-au titre de la catégorie M : magasins de vente et centres commerciaux (sauf pour leurs activités de livraison et de retraits de commande, qui restent autorisées) ;-au titre de la catégorie N : restaurants et débits de boissons (l'interdiction ne concerne pas leurs activités de livraison et de vente à emporter, le « room service » des restaurants et bars d'hôtels et la restauration collective sous contrat) ;-au titre de la catégorie P : salles de danse et salles de jeux ;-au titre de la catégorie S : bibliothèques, centres de documentation ;-au titre de la catégorie T : salles d'expositions ;-au titre de la catégorie X : établissements sportifs couverts ;-au titre de la catégorie Y : musées ;-au titre de la catégorie CTS : chapiteaux, tentes et structures ;-au titre de la catégorie PA : établissements de plein air ;-au titre de la catégorie R : établissements d'éveil, d'enseignement, de formation, centres de vacances, centres de loisirs sans hébergement, sauf exceptions au profit des enfants de moins 16 ans des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire (voir point I du tableau).

• Parmi les **magasins et commerces** (catégorie M), seuls certains, considérés indispensables **peuvent rester ouverts** : commerces alimentaires, supérettes, hypermarchés, pharmacies, banques, stations-service, points de distribution de la presse, blanchisserie, commerce de détail d'ordinateurs, hôtels, commerce de détail pour animaux, etc. La liste complète figure en annexe de l'arrêté du 15 mars 2020.

Les services publics resteront ouverts y compris ceux assurant les services de transport.

• Les **établissements de culte**, relevant de la catégorie V, sont autorisés à rester ouverts. Tout rassemblement ou réunion de plus de 20 personnes en leur sein est interdit jusqu'au 15 avril 2020, à l'exception des cérémonies funéraires.

POUR SUIVRE L'ACTUALITÉ SUR LE SUJET

La situation évoluant très rapidement, le gouvernement prendra vraisemblablement des dispositions supplémentaires en faveur des entreprises et des salariés dans les jours à venir. Pour connaître toute l'actualité en la matière, nous invitons nos lecteurs à suivre notre fil d'actualité sur notre site internet : <https://revuefiduciaire.grouperf.com/>

Télétravail impératif pour les postes qui le permettent

1-2

Le moyen le plus efficace pour lutter contre la diffusion du coronavirus étant de limiter les contacts physiques, le ministère du Travail impose aux entreprises de recourir au télétravail chaque fois que c'est possible, jusqu'à nouvel ordre (communiqué du ministère du Travail du 16 mars 2020).

En cas d'impossibilité de recours au télétravail, attestation de déplacement

1-3

Pour les entreprises qui ne peuvent pas recourir au télétravail, le décret « confinement » autorise les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsqu'ils sont indispensables à l'exercice de l'activité, ainsi que les déplacements professionnels lorsqu'ils ne peuvent pas être différés. Les salariés concernés doivent se munir, lors de leurs déplacements, d'une attestation certifiant qu'ils se trouvent dans l'une de ces situations, ainsi que d'un justificatif de déplacement professionnel rempli par l'employeur. Cette attestation et ce justificatif peuvent être téléchargés sur le site du ministère de l'Intérieur.

Par exception, il n'y aura pas d'attestation à fournir le 17 mars.

En tout état de cause, les règles de distanciation et les gestes barrières (lavage régulier des mains, prise de température, etc.) doivent impérativement être respectés.

Les entreprises sont invitées à :

- limiter au strict nécessaire les 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 ;
- adapter au maximum l'organisation du travail (ex. : rotation d'équipes).

Les **restaurants d'entreprise** peuvent rester ouverts. Néanmoins, il convient de les aménager pour laisser un mètre de distance entre les personnes à table. L'étalement des horaires de repas est recommandé.

Incitation à recourir à l'activité partielle

Rappel du dispositif

1-4

Lors d'une conférence de presse tenue le 13 mars 2020, le gouvernement a souligné qu'il misait sur l'activité partielle (nouveau nom du chômage partiel depuis le 1^{er} juillet 2013) pour éviter les licenciements, en particulier dans les PME. En substance, ce mécanisme permet de réduire ou suspendre temporairement l'activité. L'employeur ne verse pas de salaire au titre des heures non travaillées par les salariés concernés, mais doit indemniser les heures perdues en dessous de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, en dessous de la durée conventionnelle ou contractuelle du travail (c. trav. [art. L. 5122-1](#) et [R. 5122-19](#) ; voir « Activité partielle et situation économique », RF [1108](#), § [3001](#)).

Ce dispositif est activable de manière dématérialisée sur www.activitepartielle.emploi.gouv.fr.

Entreprises remboursées à 100 % dans la limite de 4,5 SMIC

1-5

Le communiqué du ministère du Travail du 15 mars 2020 indique que toutes les entreprises dont l'activité est réduite du fait du coronavirus, et notamment celles qui font l'objet d'une obligation de fermeture (voir § [1-1](#)), sont éligibles au dispositif d'activité partielle.

Les salariés en activité partielle percevront, comme cela est prévu aujourd'hui, une indemnité versée par l'employeur égale à 70 % de leur salaire brut (compte tenu du différentiel de charges sociales entre salaire et indemnités d'activité partielle, environ 84 % de leur salaire net selon la ministre) (voir RF [1108](#), § [3020](#)).

Les salariés au SMIC conserveraient un montant net égal au SMIC.

Lors de la conférence de presse du 13 mars 2020, la ministre du Travail a annoncé un effort financier massif de l'État envers les entreprises, puisque celles-ci bénéficieront du « remboursement total des rémunérations ». Rappelons en effet que, selon les règles habituelles, l'employeur est remboursé sur une base forfaitaire (7,74 €/h pour une entreprise d'au plus 250 salariés et 7,23 €/h pour une entreprise de plus de 250 salariés) (voir RF [1108](#), § [3031](#)).

Un communiqué du 16 mars 2020 donne plus de détails :

- l'employeur serait intégralement remboursé de l'indemnité pour les salaires allant jusqu'à 4,5 SMIC;
- pour les salaires supérieurs, il recevrait le remboursement correspondant à 4,5 SMIC et le différentiel resterait à sa charge.

Ce remboursement pourrait inciter les entreprises qui le peuvent à compenser unilatéralement tout ou partiellement la perte de rémunération subie par le salarié, au moins pour ceux dont la rémunération n'excède pas 4,5 SMIC.

Soulignons que la mesure reste néanmoins tributaire des textes à paraître.

Le mécanisme de **rémunération mensuelle minimale** (RMM) impose à l'employeur de verser une allocation complémentaire pour, le cas échéant, amener le cumul de la rémunération nette d'activité et des indemnités nettes d'activité partielle

au niveau, en substance, du SMIC net. L'employeur est seul redevable de cette allocation (voir RF [1108](#), § [3022](#)). Les salariés à **temps partiel** sont en principe exclus de la RMM, mais le ministère du Travail envisage de les en faire bénéficier, au prorata de leur durée contractuelle de travail.

30 jours pour déposer la demande d'activité partielle, avec effet rétroactif

1-6

Alors que l'activité partielle nécessite en principe une demande préalable d'autorisation (c. trav. [art. R. 5122-2](#) ; voir RF [1108](#), § [3008](#)), le ministère du Travail a annoncé, dans un communiqué du 16 mars 2010, que les entreprises disposeraient d'un délai de 30 jours pour déclarer leur activité partielle, avec effet rétroactif.

Formation des salariés en activité partielle

1-7

La ministre a également indiqué, lors de la conférence du 13 mars 2020, que des mesures complémentaires en matière de formation des salariés en activité partielle « seront annoncées dans les jours qui viennent ».

Pour Muriel Pénicaud, il faut « former plutôt que licencier ou être au chômage ». Ce plan de formation, qui fera l'objet « d'un investissement très important », doit servir à préparer la relance des entreprises.

Étude d'un substitut à l'activité partielle pour les indépendants employés à domicile

1-8

Le communiqué du ministère du Travail du 15 mars 2020 rappelle que les indépendants et les employés à domicile ne sont aujourd'hui pas éligibles au dispositif d'activité partielle. Une solution d'indemnisation sera donc présentée prochainement.

Pour les indépendants, elle pourrait passer via des indemnités journalières maladie, mais l'arbitrage est aux mains de Bercy, qui est à la manœuvre sur cette question.

Mesures d'aide et d'accompagnement

Cotisations sociales des entreprises

Report de l'échéance du 15 mars 2020

1-9

Les employeurs dont la date d'échéance URSSAF intervient le 15 du mois ont pu reporter tout ou partie du paiement de leurs cotisations salariales et patronales dues au 15 mars 2020.

La date de paiement de ces cotisations pourra être reportée jusqu'à 3 mois. Aucune pénalité ne sera appliquée (www.urssaf.fr, information du 13 mars 2020).

Un report ou un accord délai est également possible pour les cotisations de retraite complémentaire. Les employeurs sont donc invités à se rapprocher de leur institution de retraite complémentaire.

À NOTER

Nous rappelons ci-dessous la démarche à suivre pour le report du paiement des cotisations sociales, bien que les échéances soient passées. D'autres mesures sont à notre sens à venir, le Président de la République ayant annoncé, dans son allocution du 16 mars, « un dispositif exceptionnel de report de charges fiscales et sociales ». Celui-ci a ajouté que, « pour les plus petites d'entre elles et tant que la situation durera, celles qui font face à des difficultés n'auront rien à déboursier, ni pour les impôts, ni pour les cotisations sociales ».

Quelles sont les démarches à effectuer ?

1-10 Il n'y avait pas de demande à faire auprès de l'URSSAF, contrairement à ce qui avait été envisagé dans un premier temps.

Les employeurs ont pu moduler leur paiement en fonction de leurs besoins : montant à 0 ou montant correspondant à une partie des cotisations.

Les cas suivants ont pu se présenter.

❶ Si l'employeur n'avait pas encore déposé en ligne sa DSN de février 2020, il a pu la déposer jusqu'au lundi 16 mars 2020 inclus, en modulant son paiement SEPA au sein de cette DSN.

❷ Si l'employeur avait déjà déposé sa DSN de février 2020, il a pu modifier son 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 son paiement URSSAF, selon un mode opératoire détaillé dans un document DSN disponible sur <http://www.dsn-info.fr/documentation/telepaiement-services-urssaf.pdf>

❸ Si l'employeur règle ses cotisations hors DSN, il a pu adapter le montant de son virement bancaire, ou bien ne pas effectuer de virement.

Échelonnement des cotisations patronales

1-11 Si l'employeur ne souhaite pas opter pour un report de l'ensemble des cotisations et préfère régler les cotisations salariales, il peut échelonner le règlement des cotisations patronales, comme habituellement. Pour cela, il peut se connecter à son espace en ligne sur urssaf.fr et signaler sa situation via la messagerie : « Nouveau message » / « Une formalité déclarative » / « Déclarer une situation exceptionnelle ».

Il est également possible de joindre l'URSSAF par téléphone au 3957 (0,12 € / min + prix appel).

Employeurs avec une date d'échéance au 5 du mois

1-12 Pour les employeurs dont la date d'échéance intervient le 5 du mois, des informations leur seront communiquées ultérieurement, en vue de l'échéance du 5 avril.

Cotisations sociales des travailleurs indépendants

Échéance du 20 mars 2020

1-13

L'échéance mensuelle du 20 mars 2020 ne sera pas prélevée. Aucune démarche particulière n'est à effectuer.

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.

Quelles démarches effectuer pour un délai de paiement ?

1-14

Les artisans ou commerçants qui souhaitent faire une demande de délai de paiement ou de « revenu estimé » peuvent le faire :

- par internet, sur secu-independants.fr, via le service « Mon compte » ;
- par courriel, via secu-independants.fr, en choisissant l'objet « Vos cotisations », motif « Difficultés de paiement » ;
- par téléphone au 3698 (service gratuit + prix appel).

Les professionnels libéraux, eux, peuvent effectuer leur demande

- par internet, en se connectant à leur espace en ligne sur urssaf.fr et en adressant un message via la rubrique « Une formalité déclarative », « Déclarer une situation exceptionnelle » ;
- par téléphone, en contactant l'URSSAF au 3957 (0,12 € / min + prix appel) ou au 0806 804 209 (service gratuit + prix appel) pour les praticiens et auxiliaires médicaux.

Impôts payables auprès des services des impôts des entreprises

Demande de report des échéances des acomptes d'IS et de taxe sur les salaires

1-15

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.

Suspension des prélèvements de CFE et de taxe foncière

1-16 Pour les contrats de mensualisation pour le paiement du CFE ou de la taxe foncière, il est possible de le suspendre sur impots.gouv.fr ou en contactant le Centre prélèvement service : le montant restant sera prélevé au solde, sans pénalité.

Acomptes de retenue à la source

1-17 Pour les travailleurs indépendants, il est possible de moduler à tout moment le taux et les acomptes de prélèvement à la source (voir « Prélèvement à la source », RF [Web 2019-4](#), §§ [207](#) et s.).

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 (CGI art. [1663 C](#), [5](#) ; [BOFiP-IR-PAS-30-20-20-29/03/2019](#) ; voir RF [Web 2019-4](#), § [600](#)).

Ces démarches sont accessibles via l'espace particulier sur impots.gouv.fr, rubrique « Gérer mon prélèvement à la source ». Toute intervention avant le 22 du mois est prise en compte pour le mois suivant.

MODÈLE DE DEMANDE

Pour faciliter l'ensemble des démarches, l'administration met à disposition un modèle de demande, disponible sur le site impots.gouv.fr, à adresser au service des impôts des entreprises (www.impots.gouv.fr/portail/node/9751 > « Documentation utile »).

Arrêt des contrôles fiscaux

1-18 Selon nos informations, compte tenu de la situation exceptionnelle, les contrôles fiscaux en cours seraient suspendus et aucun nouveau contrôle ne serait lancé.

Parallèlement, pour les mises en recouvrement forcé de dettes fiscales, des aménagements seraient à l'étude.

Arrêts de travail

Salariés contraints de garder leur enfant

Enfant identifié comme cas contact à haut risque

1-19 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 (Q/R 4 et 24).

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.

Enfant dont l'établissement scolaire est fermé

1-20

Lorsque le salarié doit garder son enfant de moins de 16 ans concerné par une mesure de fermeture de son établissement (ex. : école, crèche), la solution à privilégier est le télétravail (voir § 1-2). L'employeur peut aussi décider unilatéralement de modifier les dates de congés déjà posés, comme le prévoyait déjà le document questions/réponses dans sa version du 28 février (voir FH [3832](#), § [5-10](#)) (Q/R 5 et 25).

Si aucune autre solution ne peut être retenue, le salarié peut être placé en arrêt de travail et indemnisé pendant toute la durée de fermeture de l'établissement accueillant l'enfant. Le salarié bénéficie des IJSS maladie de droit et, s'il répond aux conditions requises, aux IJ complémentaires au titre du maintien de salaire employeur prévu par le code du travail ou la convention collective, sans délai de carence (décret [2020-73](#) du 31 janvier 2020 modifié ; décret [2020-193](#) du 4 mars 2020).

Pour cet arrêt maladie, il n'y a pas à aller chez un médecin pour obtenir un certificat. L'employeur ne peut pas refuser l'arrêt de travail. Il doit le déclarer l'arrêt sur le site Internet dédié (<https://www.ameli.fr>) ou sur le site <https://www.declare.ameli.fr>.

ATTENTION

Ce téléservice « [declare.ameli.fr](https://www.declare.ameli.fr) » concerne tous les employeurs et tous les salariés, quels que soient leurs régimes d'affiliation à la Sécurité sociale ou la forme de leur contrat de travail (www.net-entreprises.fr, information du 12 mars 2020).

Un travailleur indépendant ou un exploitant agricole placé dans cette situation déclare lui-même son arrêt de travail sur le site internet dédié (Q/R 6).

L'employeur doit demander 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 ainsi que la période de fermeture de l'établissement scolaire concerné. Le salarié doit informer l'employeur dès la réouverture de l'établissement. Le document questions réponses contient un modèle d'attestation que l'employeur peut reproduire (Q/R, p. 7) (voir ci-après). Ce document est téléchargeable sur le site internet du ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19-attestation-garde-enfant.pdf>

À l'heure où nous rédigeons, un seul parent à la fois peut se faire délivrer un arrêt de travail à ce titre

ATTESTATION DE GARDE D'ENFANT À DOMICILE (1)

Je, soussigné _____, atteste que mon enfant
_____, âgé de _____ ans est scolarisé au sein de
l'établissement _____ de la commune

_____, fermé pour la période du _____ au _____ dans le cadre de la gestion de l'épidémie de coronavirus.

J'atteste être le seul parent à demander à bénéficier d'un arrêt de travail pour pouvoir garder mon enfant à domicile.

Fait à _____, le _____

Signature

(1) Modèle officiel du ministère du travail (Q/R p. 7).

Une fois la déclaration effectuée, l'employeur reçoit un courriel de confirmation.

Cet arrêt de travail, accordé pour 14 jours, sera renouvelé de façon à couvrir la durée de fermeture de la structure d'accueil de l'enfant. Il est possible de fractionner l'arrêt de travail ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement (arrêt de travail en alternance pour l'un ou l'autre).

**Procédure d'arrêt de travail pour les parents d'enfants maintenus au domicile :
4 conditions à remplir pour en bénéficier**

1/ L'enfant doit avoir moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt de travail.

2/ Il doit s'agir soit d'un enfant scolarisé ou accueilli dans un établissement fermé, soit d'un enfant résidant dans une zone de circulation du virus, scolarisé en dehors de cette zone, mais auquel on a demandé de ne pas aller à l'école.

3/ Le salarié doit attester sur l'honneur être le seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) à bénéficier d'un arrêt de travail pour ce motif. Un seul parent peut en effet bénéficier d'un arrêt de travail à ce titre.

4/ L'arrêt de travail doit être la seule solution possible. Si le télétravail est possible, cette solution doit être privilégiée.

Salariés en isolement : nouvelle procédure de délivrance d'un arrêt de travail

1-21

Un décret du 31 janvier 2020 avait précisé les conditions dans lesquelles les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) maladie sont versées aux assurés placés en isolement en raison d'une potentielle exposition au coronavirus (décret [2020-73](#) du 31 janvier 2020, JO 1er février ; voir FH [3832](#), § [5-11](#)). La procédure de délivrance d'un arrêt de travail dans ce cadre a été modifiée par un nouveau décret (décret [2020-227](#) du 9 mars 2020, JO du 10).

Initialement, les intéressés se voyaient délivrer un avis d'arrêt de travail par un médecin habilité par l'Agence régionale de santé (ARS), qui le transmettait à la CPAM, ainsi qu'à l'employeur. Désormais, l'arrêt de travail est établi par la caisse d'assurance maladie dont les assurés dépendent ou, le cas échéant, par les médecins conseils de la caisse nationale d'assurance maladie et de la caisse centrale de mutualité sociale agricole qui le transmettent sans délai à l'employeur de l'assuré.

Si cette procédure ne passe plus par l'ARS, elle reste dérogatoire. Ce ne sont donc pas les médecins généralistes, ni les urgences hospitalières qui sont compétents pour délivrer ces arrêts de travail, qui visent des personnes non diagnostiquées.

À NOTER

C'est ce même décret qui a élargi le public bénéficiaire de ces dérogations aux parents contraints de garder un enfant de moins de 16 ans faisant lui-même l'objet d'une mesure d'isolement et qui se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler (voir § 1-19).

Aucun délai de carence pour les salariés en arrêt de travail

1-22 À titre dérogatoire, le salarié qui est en arrêt de travail car contaminé, à risque ou contraint de garder son enfant de moins de 16 ans à domicile peut bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) sans les 3 jours de carence habituellement prévus (décret [2020-73](#) du 31 janvier 2020, JO 1er février ; décret [2020-227](#) du 9 mars 2020, JO du 10).

Le délai de carence de 7 jours qui existe pour l'indemnisation complémentaire « employeur » prévue par le code du travail a aussi été levé. Ce décret n'a pas levé les autres conditions du maintien de salaire (ex. : ancienneté). (décret [2020-193](#) du 4 mars 2020, JO du 5 ; Q/R 8 et 23).

À l'heure où nous rédigeons ces lignes, ces mesures sont applicables jusqu'au 30 avril 2020.

Le document questions/réponses rappelle ces dispositions exceptionnelles (Q/R 8 et 23).

Signalement des arrêts de travail en DSN

1-23 Dans une information du 12 mars 2020, le GIP-MDS, en charge de la maîtrise d'ouvrage de la DSN, a souligné que tous arrêts de travail liés au coronavirus devaient faire l'objet d'un signalement arrêt de travail avec le motif « maladie » en DSN. Peu importe le contexte dans lequel ils interviennent (arrêt de travail d'un salarié infecté ou « cas contact » à haut risque délivré par l'assurance maladie, parent obligé de garder un enfant de moins de 16 ans).

Pour les arrêts de travail de parents contraints de garder des enfants au domicile et dans l'impossibilité de travailler, le GIP-MDS souligne tout particulièrement que la déclaration effectuée par l'employeur sur [declare.ameli.fr](#) ne remplace pas l'envoi du signalement arrêt de travail en DSN. Elle remplace simplement la procédure amont (il n'y a pas d'arrêt de travail Cerfa pour ce motif).

Autres mesures

Précautions pour les salariés en contact avec le public

1-24 En réponse aux mesures à prendre par les entreprises pour les salariés affectés à un poste de travail en contact avec le public, le ministère du Travail distingue deux situations (Q/R 16) :

- lorsque les contacts sont brefs, les mesures « barrières » (Q/R 22) permettent de préserver la santé des salariés et celle de leur entourage ;
- lorsque les contacts sont prolongés et proches, il y a lieu de compléter les mesures « barrières » par des mesures plus spécifiques (ex. : installation d'une

zone de courtoisie d'un mètre, nettoyage des surfaces avec un produit approprié, lavage des mains).

Droit de retrait du salarié limité

La pandémie ne constitue pas un motif en soi

1-25 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 (c. trav. [art. L. 4131-1](#)). Il suffit que le salarié ait un motif raisonnable de craindre pour sa vie ou sa santé pour qu'il déclenche la procédure d'alerte et de retrait (cass. soc. 23 avril 2003, n° [01-44806](#), BC V n° 136).

Le document questions/réponses dans sa version du 28 février 2020 estimait déjà que 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.

Dans sa nouvelle version, il apporte une précision d'importance en relevant que « le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie » (Q/R 29).

Une fois encore, compte tenu de l'évolution de la situation depuis le 9 mars, date de la dernière mise à jour du document questions/réponses, les préconisations du ministère relatives au droit de retrait ne concernent naturellement que les **entreprises qui ont pu poursuivre leur activité et qui n'ont pas la possibilité de recourir au télétravail**.

Circonstances excluant le droit de retrait

1-26 Si l'employeur a mis en œuvre les recommandations du gouvernement, les circonstances suivantes ne suffisent pas à constituer un motif raisonnable pour exercer le droit de retrait :

- un collègue du salarié réside dans une zone de circulation active du virus ou revient d'une de ces zones (Q/R 10) ;
- un collègue a été contaminé (Q/R 12) ;
- le salarié a un poste de travail en contact avec le public, que les contacts soient brefs ou bien prolongés et proches (Q/R 11 et 16).

Circonstance permettant le droit de retrait

1-27 Si l'employeur demande à un salarié de se rendre dans une zone à risque, celui-ci peut invoquer le droit de retrait, mais uniquement lorsqu'il n'est pas « impératif » de se rendre dans cette zone (Q/R 9).

Réserve de l'appréciation des tribunaux

1-28 À chaque fois que le document questions/réponses écarte a priori la mise en œuvre du droit de retrait (voir ci-avant), il prend soin de préciser que la réponse apportée s'entend « sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux ».

À cet égard, celle-ci pourrait notamment varier pour les salariés dont l'état de santé présenterait des fragilités augmentant les risques liés à une contamination par le coronavirus.

Actualisation du document unique d'évaluation des risques

Évaluation du risque professionnel

1-29 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](#)) (Q/R 13 et 14).

À ce titre, l'employeur doit procéder à une évaluation du risque professionnel.

Dans son document questions/réponses, actualisé le 9 mars 2020, le ministère du Travail souligne que cette évaluation doit être renouvelée en raison de l'épidémie, pour réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail, par des mesures telles que des actions de prévention, d'information et de formation, ainsi que la mise en place de moyens adaptés.

Compte tenu de l'évolution de la situation depuis le 9 mars, cette préconisation n'a de sens, selon nous, que pour les entreprises qui ne sont pas frappées par l'arrêté de fermeture, pour les postes qui ne permettent pas de recourir au télétravail.

Mise à jour du document unique

1-30 La nouvelle évaluation des risques devra être retranscrite dans le document unique d'évaluation des risques que les employeurs doivent actualiser pour tenir compte des changements de circonstances.

Pour rappel, ce document doit être élaboré dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif (c. trav. [art. R. 4121-1](#)). Sa mise à jour doit notamment être réalisée lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (c. trav. [art. R. 4121-2](#)).

Cette actualisation de l'évaluation des risques visera particulièrement à identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus Covid-19 peuvent se trouver réunies, à savoir un contact étroit avec une personne contaminée. Sur ce point, le ministère préconise d'identifier les risques et les mesures de prévention à mettre en œuvre en s'appuyant sur la combinaison des critères généralement admis comme favorisant la contamination : même lieu de vie, contact direct à moins d'un mètre lors d'une toux ou d'un éternuement, discussion de plus de 15 minutes en l'absence de mesures de protection, contact des mains non lavées.

Par ailleurs, la mise à jour du document unique doit non seulement servir à traiter les risques liés aux situations de travail, mais aussi à anticiper les risques liés à l'épidémie.

Les risques nouveaux générés par le fonctionnement « de crise » de l'entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail, etc.) et ceux liés à l'exposition au virus impliquent également d'actualiser le document unique.

Information des salariés

- 1-31** Les mesures de prévention qui découlent de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques devront être portées à la connaissance des salariés (Q/R 13).

Rôle du CSE

- 1-32** Le document questions-réponses relève que le comité social et économique (CSE) devra être associé à la démarche d'actualisation des risques et consulté sur la mise à jour du document unique d'évaluation des risques (Q/R 30).

Mesures spécifiques aux CFA et aux organismes de formation

- 1-33** Dans un second communiqué de presse diffusé le 15 mars au soir, le ministère du Travail a précisé les règles applicables aux CFA et aux organismes de formation.

Tous les CFA et les organismes de formation doivent suspendre l'accueil en formation, et ce jusqu'à nouvel ordre. Ce principe s'applique à l'ensemble des personnes en formation quel que soit leur statut.

Les organismes de formation et les CFA sont invités à poursuivre l'activité, à travers des modalités de formation à distance.

Pour les CFA, les apprentis en formation devront rejoindre leur entreprise. Si celle-ci est en activité partielle, ils en bénéficieront au même titre que les salariés.

Le « coût contrat » est maintenu et sera payé par les OPCO. Les CFA ne pourront donc pas avoir accès à l'activité partielle, sauf décision de fermeture par la préfecture.

Les salariés en contrat de professionnalisation bénéficieront des mêmes mesures, y compris sur la modalité de financement et de prise en charge par les OPCO. Les organismes de formation ne pourront donc pas avoir accès à l'activité partielle au titre de cette activité de formation en alternance.

Pour les organismes de formation, le principe est de privilégier le maintien de l'activité lorsque les formations peuvent se poursuivre par un enseignement à distance et donc le maintien du financement de la prestation par leur financeur.

Le ministère souligne que les règles de contrôle de service fait évoluent pour permettre l'organisation de la formation à distance avec des modes de preuve facilités et allégés. Ainsi, les preuves pourront être apportées par tout moyen.

En cas de besoin, les décalages éventuels des sessions seront rendus possibles.

En cas d'impossibilité de maintenir temporairement l'activité, les règles d'activité partielle s'appliquent aux salariés du centre ou de l'organisme de formation concerné.

Pour accompagner les CFA et les organismes de formation à recourir à la formation à distance, le ministère du Travail mettra prochainement à disposition des centres de formation, de leurs stagiaires ou apprentis des outils et des contenus numériques.

Mesures spécifiques à la distribution et à la logistique

1-34

Des textes devraient assouplir certaines règles de droit du travail, afin de garantir les chaînes d'approvisionnement pour les entrepôts et la logistique (travail du dimanche, notamment).

Le but est, entre autres, de permettre à la grande distribution de faire face aux problématiques d'approvisionnement.

Parution: 19/03/2020

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Groupe Revue Fiduciaire 2020. Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la [licence de droits d'usage](#), en accepter et en respecter les dispositions.