



# LETTRE D'INFORMATION COVID-19 #1

2 avril 2020

## FOCUS SUR LES MESURES LIMITANT L'IMPACT DE LA CRISE

En raison de la crise sanitaire engendrée par la pandémie de Covid-19, différentes mesures ont été adoptées par le Gouvernement afin de limiter l'impact de la crise et préserver les entreprises.

La loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 pourtant mesures d'urgence "pour faire face à l'épidémie de covid-19" a été publiée au Journal Officiel le 24 mars 2020.

Dans la foulée, plusieurs ordonnances sont entrées en vigueur le 26 mars 2020, suivies de leurs décrets d'application, permettant notamment de faciliter le recours au dispositif d'activité partielle et précisant les modalités pour bénéficier du fonds de solidarité.

Le détail de ces mesures, ainsi qu'une présentation des différents dispositifs permettant aux employeurs de faire face à la crise, sont présentés dans la présente note, établie par le Département Droit social du Cabinet ML&A.

Le Cabinet a mis en place une cellule constituée d'une équipe d'avocats spécifiquement dédiée afin de vous apporter, en urgence et dans le contexte de la crise, une réponse à vos interrogations.

## Assouplissement du recours au dispositif d'activité partielle

Afin d'éviter des ruptures de contrats de travail et d'atténuer les effets de la baisse d'activité liée à la crise, la loi du 23 mars 2020 précitée, le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020, publié au Journal Officiel du 26 mars 2020, ainsi que l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020, publiée au Journal Officiel du 28 mars 2020, apportent d'importantes modifications au régime du dispositif d'activité partielle.

Ce régime, ainsi que ses aménagements intervenus dans le contexte de crise, seront ci-après exposés afin de fournir une information pratique, et à jour, aux entreprises.

### ► Quelles sont les entreprises concernées et les cas éligibles à l'activité partielle ?

Peuvent notamment avoir recours au dispositif d'activité partielle **les entreprises et les associations** :

- si elles sont **concernées par les arrêtés prévoyant une fermeture** ;
- si elles sont confrontées à **une baisse d'activité /des difficultés d'approvisionnement** pouvant être objectivées ;
- s'il leur est **impossible de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés** (télétravail, gestes barrière, etc.).

L'employeur devra être en capacité de démontrer, éléments à l'appui, les répercussions concrètes de l'épidémie de Covid-19 sur l'activité de l'entreprise, tout particulièrement en termes d'impact sur l'activité.

### ► Quels sont les salariés éligibles à l'activité partielle ?

#### 1. L'activité partielle concerne tous les salariés

L'activité partielle concerne les salariés, **peu important la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD)** :

- dont la durée du travail est réduite en-deçà de la durée légale de travail ou, si elle est inférieure, en-deçà de la durée conventionnelle ou de celle stipulée au contrat de travail pour les salariés à temps partiel ;
- appartenant à un établissement, ou une partie d'établissement, faisant l'objet d'une fermeture temporaire.

#### 2. Le cas spécifique des salariés en forfait en jours

L'ordonnance n° 2020-346 précise que pour les salariés soumis à un forfait en jours, la détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle (versée par l'employeur) et l'allocation d'activité partielle (versée par l'État et l'Unedic) est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées.

Les modalités de cette conversion seront déterminées par décret à paraître.

#### 3. Le cas spécifique des salariés non soumis à la durée du travail (cadres dirigeants, VRP, pigistes, etc.)

L'ordonnance n° 2020-346 prévoit que ces salariés peuvent bénéficier du dispositif d'activité partielle.

Les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation seront déterminées par décret.

#### 4. Le cas spécifique des salariés à temps partiel

L'ordonnance n° 2020-346 précise que le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle ne peut être inférieur au taux horaire du SMIC.

##### ► Un salarié peut-il refuser son placement en activité partielle ?

L'instauration d'un dispositif d'activité partielle **ne constitue pas une modification du contrat de travail**. Par conséquent, les salariés ne peuvent s'opposer à leur placement en activité partielle. Ce refus a déjà été considéré comme constitutif d'une faute grave.

L'ordonnance n° 2020-346 apporte une importante précision quant au régime applicable au placement en activité partielle des salariés protégés.

En effet, **l'activité partielle s'impose désormais aux salariés protégés sans que l'employeur n'ait à recueillir leur accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché le salarié protégé.**

Ainsi, sous réserve que la condition évoquée soit respectée, il n'est plus nécessaire de recueillir par avenant, ou par courrier, l'accord des salariés protégés.

Par conséquent, ces derniers ne peuvent plus refuser la mesure d'activité partielle et contraindre l'employeur à leur verser leur rémunération habituelle.

*A contrario*, lorsque la mesure d'activité partielle ne concerne qu'une partie des salariés de l'établissement, du service ou de l'atelier, il semble que l'employeur soit toujours dans l'obligation d'obtenir l'accord des salariés protégés, ceux-ci devant impérativement accepter le changement de leurs conditions de travail en découlant.

Dans une telle hypothèse, si l'employeur se voit opposer un refus de placement en activité partielle de la part de l'un de ses salariés protégés, **il devra lui verser la partie du salaire perdu liée à son placement en activité partielle.**

#### ► Comment faire une demande d'activité partielle ?

##### 1. Par quel moyen ?

La procédure est entièrement dématérialisée. Les demandes doivent être faites sur le site dédié : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/>.

##### 2. A quel moment la demande doit-elle être faite et peut-elle être rétroactive ?

En principe, la demande doit être préalable à la mise en place de l'activité partielle, les entreprises devant obtenir une autorisation de la DIRECCTE avant d'y recourir.

Au regard du nombre particulièrement élevé de demandes d'activité partielle, le décret du 25 mars 2020, permet aux entreprises de déposer des demandes rétroactives dans un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle, avec un effet rétroactif pouvant aller jusqu'au 1<sup>er</sup> mars 2020.

Dans le contexte actuel, il est donc tout à fait possible de placer ses salariés en activité partielle avant d'avoir obtenu l'autorisation de la DIRECCTE.

##### 3. Quelles sont les informations à transmettre au soutien de la demande ?

Lorsqu'une demande d'autorisation d'activité partielle est effectuée, les informations suivantes sont notamment demandées :

- **Les motifs justifiant le recours** à l'activité partielle : par exemple une baisse notable d'activité liée à l'épidémie de Covid-19 ;
- **la période prévisible de sous-activité**. A ce titre, le décret du 25 mars 2020 modifie la durée maximale de l'activité partielle pour la porter à **12 mois maximum** ;
- le nombre de salariés concernés ;

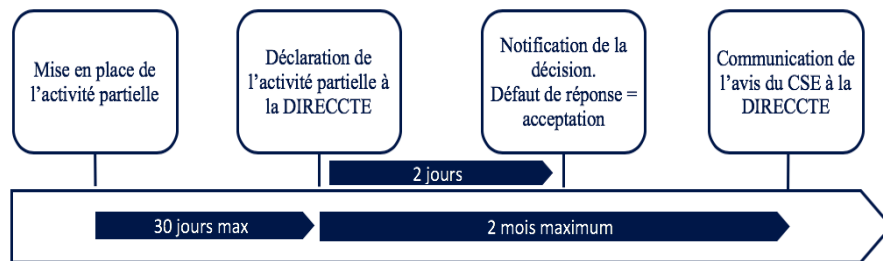
- le nombre prévisible d'heures chômées demandées pour la période prévisionnelle d'activité partielle ;
- l'avis du CSE : en principe, l'employeur doit informer et consulter le CSE préalablement à la demande d'autorisation d'activité partielle effectuée auprès de la DIRECCTE.
- Cependant, le décret précité autorise les entreprises à **consulter le CSE postérieurement au placement des salariés en activité partielle** et à **communiquer l'avis du CSE à la DIRECCTE dans un délai de 2 mois suivant la décision d'autorisation.**

#### 4. Dans quel délai la DIRECCTE doit-elle rendre sa décision ?

Initialement de 15 jours, le délai dont dispose la DIRECCTE pour rendre sa décision d'autorisation est abaissé à **2 jours** jusqu'au 31 décembre 2020.

L'absence de décision dans ce délai, vaut acceptation implicite de la demande.

#### Procédure dérogatoire de mise en place de l'activité partielle



#### ► Quelle est l'indemnisation de l'activité partielle ?

Si le salarié voit sa durée du travail réduite, il bénéficie :

- de sa rémunération habituelle pour les heures travaillées ;
- d'une indemnité d'activité partielle pour les heures chômées.

Si l'activité du salarié est suspendue, il perçoit uniquement l'indemnité d'activité partielle.

Attention, seules les heures correspondant à **la durée légale du travail**, ou à la durée pratiquée dans l'établissement si elle est inférieure, sont prises en compte.

Ainsi, les heures supplémentaires ou complémentaires structurelles "chômées" du fait de l'activité partielle n'ont pas à être indemnisées par l'employeur, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

#### 1. Quelle est le montant de l'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur ?

L'employeur devra, dans un premier temps, verser aux salariés concernés une indemnité **au minimum égale à 70% de la rémunération antérieure brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés, ou 84 % de la rémunération nette.**

En cas de formation d'un salarié, cette indemnisation sera égale à 100% de la rémunération nette. En tout état de cause, le montant de cette indemnisation ne peut être inférieur au SMIC.

L'indemnité d'activité partielle est versée par l'employeur aux salariés à la date normale de paie. Sur les fiches de paie, il devra être indiqué (i) le nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle, (ii) les taux appliqués et (iii) les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.

L'employeur a la possibilité s'il le souhaite de compléter l'indemnité d'activité partielle afin que le salarié perçoive l'intégralité de sa rémunération habituelle.

## 2. Quel est le montant de l'allocation versée par l'État et l'UNEDIC ?

Afin de financer les indemnités qui sont versées aux salariés, l'entreprise perçoit une allocation dite "*allocation d'activité partielle*" cofinancée par l'État et l'UNEDIC.

Le décret du 25 mars 2020 prévoit que l'employeur percevra une allocation versée par l'État et l'UNEDIC d'un montant correspondant à 70% de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés, dans la limite de 4,5 SMIC.

### ► Quel est le régime fiscal et social de l'indemnité d'activité partielle ?

Les indemnités d'activité partielle versées par l'employeur sont soumises à l'impôt sur le revenu et doivent faire l'objet du prélèvement à la source comme une rémunération habituelle.

En revanche, si elles ne sont pas assujetties aux cotisations salariales et patronales de sécurité sociale, l'ordonnance n° 2020-346 dispose que l'indemnité d'activité partielle est soumise à la CSG/CRDS au taux favorable de 6,2%.

Si un complément est versé par l'employeur afin de garantir l'intégralité de la rémunération habituelle, la même ordonnance prévoit que ce complément est également soumis à un taux de CSG/CRDS de 6,2% et est exclu des autres cotisations de sécurité sociale.

### Possibilité de modifier ou de fixer unilatéralement les congés payés dans le cadre d'un accord collectif

L'article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 autorise l'employeur à imposer, si un accord collectif de branche ou d'entreprise le prévoit, **des congés payés dans la limite de 6 jours de congés**, en dérogeant au délai de prévenance qui peut être abaissé à un jour franc.

La nécessité de conclusion d'un accord collectif sur le sujet limitera probablement le recours à une telle mesure.

### Possibilité de modifier ou de fixer unilatéralement d'autres jours de repos

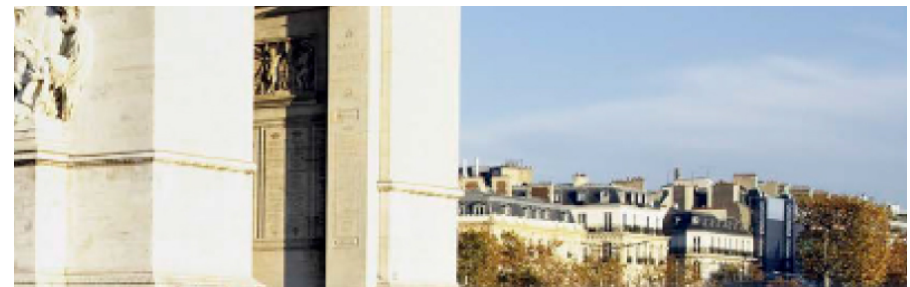
L'article 2 de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 permet à l'employeur :

- d'imposer ou modifier, sous préavis d'un jour franc, les JRTT acquis par un salarié ainsi que les journées de repos acquises au titre d'un forfait-jours ;
- d'imposer la prise de jours déposés sur un compte épargne temps.

Attention, le nombre total de JRTT, de jours de repos acquis au titre d'un forfait-jours, de jours déposés sur un compte épargne temps, imposés, ou dont la date est modifiée, ne peut être **supérieur à 10**.

### Décaler et réviser de manière exceptionnelle les modalités du versement de l'intéressement et de la participation

L'ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 permet à titre exceptionnel aux employeurs **de décaler la date de paiement de l'intéressement et de la participation** ainsi que leurs modalités de versement au plus tard au 31 décembre 2020.



## Décaler et réviser de manière exceptionnelle les modalités du versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

La loi portant mesure d'urgences permet également au gouvernement de légiférer par voie d'ordonnance afin de **modifier la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat**.

Le Ministre de l'Économie a également annoncé que l'obligation de conclure un accord d'intéressement pour pouvoir verser la prime de pouvoir d'achat devrait être supprimée pour les entreprises de moins de 250 salariés. L'ordonnance qui devrait préciser ces diverses mesures n'a toutefois pas encore été adoptée.

## Arrêt de travail pour garde d'enfant

Si le **recours au télétravail est impossible** et que le salarié est parent d'un enfant de moins de 16 ans, ou sans limitation d'âge pour les enfants en situation de handicap, le salarié pourra bénéficier d'un arrêt de travail, **renouvelable**, dans les conditions suivantes :

- absence de délai de carence et, de ce fait, prise en charge dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt ;
- la CPAM verse au salarié concerné des indemnités journalières d'un montant de 50% de leur rémunération habituelle ;
- le salarié doit remplir 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 ;
- l'employeur doit déclarer l'arrêt de travail sur le site Internet <https://declare.ameli.fr/> ;
- l'employeur doit ensuite envoyer les éléments nécessaires à la liquidation de l'indemnité journalière selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie.

L'ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 modifie les conditions de versement de l'**indemnité complémentaire** prévue par l'article L. 1226-1 du Code du travail.

Ainsi, à compter de la publication de cette ordonnance, cette indemnité est versée aux salariés qui bénéficient d'un arrêt de travail pour garde d'enfant sans que la condition d'ancienneté prévue, ni l'obligation de justifier dans un délai de 48 h son absence, ne soient requises.

Ces dispositions sont applicables aux salariés à domicile, temporaires, saisonniers et intermittents.

Pour mémoire, et sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, l'indemnité complémentaire versée par l'employeur doit permettre au salarié de percevoir :

- 90% de sa rémunération brute pendant les 30 premiers jours de son arrêt ;
- 66% de sa rémunération brute antérieure pendant les 30 jours suivants.

Le montant et la durée d'indemnisation pourront être modifiées par un décret à intervenir.

## Nouveau justificatif de déplacement professionnel et de déplacement dérogatoire

A la suite, notamment, de la décision du Conseil d'État, le Ministère de l'Intérieur a modifié les modèles de justificatif de déplacement notamment professionnel.

Suivez [ce lien](#) et vous trouverez les modèles d'attestation mis à disposition par le Ministère de l'intérieur.

Il est recommandé d'établir de nouveaux justificatifs pour tous les déplacements, les nouvelles attestations ayant été complétées et devant comporter de nouvelles mentions.

Il est indispensable d'avoir un exemplaire papier à présenter aux forces de l'ordre en cas de contrôle, aucun exemplaire électronique n'est autorisé.

## Possibilité de demander un report du paiement des cotisations sociales salariales et patronales

Vous pouvez reporter tout ou partie du paiement de vos cotisations salariales et patronales.

La date de paiement de ces cotisations pourra être reportée jusqu'à 3 mois : des informations seront communiquées ultérieurement sur la suite. Aucune pénalité ne sera appliquée.

Vous pouvez moduler votre paiement en fonction de vos besoins : montant à 0, ou montant correspondant à une partie des cotisations.

Concernant le prochain règlement, il est impératif de déclarer et donc de transmettre la déclaration sociale nominative (DSN) **avant dimanche 5 avril 2020 23h59**.

- **Premier cas : si vous réglez vos cotisations hors DSN, par virement bancaire** : vous pouvez adapter le montant de votre virement, ou bien ne pas effectuer de virement.
- **Deuxième cas : vous réglez vos cotisations via la DSN** : vous devez transmettre la DSN de mars 2020 d'ici au dimanche 5 avril 2020 à 23h59, et pouvez moduler votre paiement SEPA au sein de cette DSN.

## Possibilité de demander un report du paiement de certains impôts

Pour les entreprises, 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 effectué.

## Mesures destinées aux travailleurs indépendants

### ► Mesures fiscales

Il est possible de moduler à tout moment le taux et les acomptes de prélèvement à la source.

Il est aussi possible de reporter le paiement de leurs acomptes de prélèvement à la source sur leurs revenus professionnels d'un mois sur l'autre jusqu'à trois fois si leurs acomptes sont mensuels, ou d'un trimestre sur l'autre si leurs acomptes sont trimestriels.

Toutes ces démarches sont accessibles via leur [espace particulier](#), rubrique "**Gérer mon prélèvement à la source**" : toute intervention avant le 22 du mois sera prise en compte pour le mois suivant.

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

Des modèles des différentes demandes sont disponibles sur le site "[impots.gouv.fr](#)".

### ► Facilités de paiement des cotisations sociales

L'URSSAF a annoncé que le prélèvement du mois de mars ne serait pas effectué et lissé sur les mois suivants et a rappelé qu'il est toujours possible de demander :

- l'octroi de délais de paiement, y compris par anticipation. Il n'y aura ni majoration de retard, ni pénalité ;

- un ajustement de l'échéancier de cotisations pour tenir compte d'ores et déjà d'une baisse de revenu, en réestimant le revenu sans attendre la déclaration annuelle ;
- l'intervention de l'action sociale pour la prise en charge partielle ou totale des cotisations ou pour l'attribution d'une aide financière exceptionnelle.

### ► Fonds de solidarité

L'ordonnance n° 2020-317 du 25 mars 2020 crée un fonds de solidarité à destination des entreprises en difficulté. Le décret n° 2020-371 du 30 mars 2020, publié au Journal Officiel du 31 mars 2020, précise les conditions requises pour bénéficier de l'aide forfaitaire.

Le fonds de solidarité bénéficie aux personnes physiques ou morales remplissant les conditions suivantes :

- avoir débuté son activité avant le 1er février 2020 ;
- ne pas avoir déposé de déclaration de cessation de paiement au 1er mars 2020 ;
- avoir un effectif inférieur ou égal à dix salariés, calculé selon les modalités prévues par le I de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale ;
- avoir un chiffre d'affaires constaté lors du dernier exercice clos inférieur à un million d'euros. Pour les entreprises n'ayant pas encore clos d'exercice, le chiffre d'affaires mensuel moyen sur la période comprise entre la date de création de l'entreprise et le 29 février 2020 doit être inférieur à 83 333 € ;
- avoir un bénéfice imposable augmenté le cas échéant des sommes versées au dirigeant, au titre de l'activité exercée, qui n'excède pas 60.000 € au titre du dernier exercice clos. Pour les entreprises n'ayant pas encore clos un exercice, le bénéfice imposable augmenté le cas échéant des sommes versées au dirigeant est établi, sous leur responsabilité, à la date du 29 février 2020, sur leur durée d'exploitation et ramené sur douze mois ;
- ne pas être titulaire, pour les personnes physiques ou, pour les personnes morales, leur dirigeant majoritaire, au 1er mars 2020, d'un contrat de travail à temps complet ou d'une pension de vieillesse et ne pas avoir bénéficié, au

cours de la période comprise entre le 1er mars 2020 et le 31 mars 2020, d'indemnités journalières de sécurité sociale d'un montant supérieur à 800 € ;

- ne pas être contrôlées, pour les personnes morales, par une société commerciale au sens de l'[article L. 233-3 du code de commerce](#) ;
- lorsqu'elles contrôlent une ou plusieurs sociétés commerciales au sens de l'[article L. 233-3 du code de commerce](#), la somme des salariés, des chiffres d'affaires et des bénéficiaires des entités liées respectent les seuils fixés aux 3°, 4° et 5° ;
- ne pas être, au 31 décembre 2019, en difficulté au sens de l'article 2 du règlement (UE) n° 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014 déclarant certaines catégories d'aides compatibles avec le marché intérieur en application des articles 107 et 108 du traité.

Le décret fixe également les critères pour pouvoir bénéficier de l'aide publique :

- avoir fait l'objet d'une interdiction d'accueil du public intervenue entre le 1er mars 2020 et le 31 mars 2020 ;
- **ou** avoir subi une perte de chiffre d'affaires d'au moins 70 % durant la période comprise entre le 1er mars 2020 et le 31 mars 2020 ;
  - par rapport à la même période de l'année précédente ;
  - ou, pour les entreprises créées après le 1er mars 2019, par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen sur la période comprise entre la date de création de l'entreprise et le 29 février 2020 ;
  - ou, pour les personnes physiques ayant bénéficié d'un congé pour maladie, accident du travail ou maternité durant la période comprise entre le 1er mars 2019 et le 31 mars 2019, ou pour les personnes morales dont le dirigeant a bénéficié d'un tel congé pendant cette période, par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen sur la période comprise entre le 1er avril 2019 et le 29 février 2020.

Les conditions ne sont pas donc pas cumulatives, ce qui permettra à un nombre plus important de bénéficiaires de profiter de cette aide.



La demande d'aide doit être réalisée de manière dématérialisée sur le site suivant : [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr) et suivre la procédure indiquée dans ce [document](#).

La demande doit être faite au plus tard le 30 avril 2020.

Le montant de cette aide est forfaitaire et fixé à 1.500 €. Son montant sera proportionnel à la perte de chiffre d'affaires.

Une seconde aide d'un montant de 2.000 € pourra être versée si les conditions suivantes sont remplies :

- avoir bénéficié de l'aide prévue à l'article 3 ;
- employer, au 1er mars 2020, au moins un salarié en contrat à durée indéterminée ou déterminée ;
- se trouver dans l'impossibilité de régler leurs dettes exigibles dans les trente jours suivants ;
- avoir fait une demande depuis le 1er mars 2020 d'un prêt de trésorerie d'un montant raisonnable auprès d'une banque dont elles étaient clientes à cette date qui a été refusée par la banque ou est restée sans réponse passé un délai de dix jours.

### ► Suspension des loyers, des factures d'eau de gaz et d'électricité

L'ordonnance n° 2020-316 a également prévu un dispositif permettant à certaines entreprises de bénéficier d'une suspension du paiement des loyers et des factures de fournisseurs d'eau, de gaz et d'électricité.

Le décret n° 2020-378 du 31 mars 2020 publié au Journal Officiel du 1er avril précise les conditions d'application de ce dispositif.

Pour bénéficier de ces dispositions, les personnes physiques ou morales doivent remplir les conditions fixées au 1° et 3° à 8° de l'article 1er du décret n° 2020-371 précité, à savoir :

- avoir début son activité avant le 1er février 2020 ;

- avoir un effectif inférieur ou égal à dix salariés ;
- avoir un chiffre d'affaires inférieur à un million d'euros ;
- avoir un bénéficiaire imposable augmenté le cas échéant des sommes versées au dirigeant, au titre de l'activité exercée, qui n'excède pas 60.000 € au titre du dernier exercice clos ;
- ne pas être titulaire, pour les personnes physiques ou, pour les personnes morales, leur dirigeant majoritaire, au 1er mars 2020, d'un contrat de travail à temps complet ou d'une pension de vieillesse et ne pas avoir bénéficié, au cours de la période comprise entre le 1er mars 2020 et le 31 mars 2020, d'indemnités journalières de sécurité sociale d'un montant supérieur à 800 € ;
- ne pas être contrôlées, pour les personnes morales, par une société commerciale au sens de l'[article L. 233-3 du code de commerce](#) ;
- lorsqu'elles contrôlent une ou plusieurs sociétés commerciales au sens de l'[article L. 233-3 du code de commerce](#), la somme des salariés, des chiffres d'affaires et des bénéficiaires des entités liées respectent les seuils fixés aux 3°, 4° et 5° ;

Par ailleurs, la personne physique ou morale doit :

- avoir fait l'objet d'une interdiction d'accueil du public intervenue entre le 1er mars 2020 et le 31 mars 2020 ;
- **ou** avoir subi une perte de chiffre d'affaires d'au moins 70 % durant la période comprise entre le 1er mars 2020 et le 31 mars 2020 dans les conditions prévues par le 2° de l'article 2 du décret n°2020-371 du 30 mars 2020,

Pour pouvoir bénéficier de ces mesures, les personnes concernées doivent :

- produire une déclaration sur l'honneur attestant du respect des conditions prévues à l'article 1er du présent décret et de l'exactitude des informations déclarées ;
- présenter en outre l'accusé-réception du dépôt de leur demande d'éligibilité au fonds de solidarité ou, lorsqu'elles ont déposé une déclaration de

cessation de paiements ou sont en difficulté au sens de l'article 2 du règlement (UE) n° 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014, le cas échéant, une copie du dépôt de la déclaration de cessation de paiements ou du jugement d'ouverture d'une procédure collective.

### ► Arrêt de travail pour garde d'enfant

Si un indépendant doit être arrêté pour garder un enfant de moins de 16 ans, il doit déclarer son arrêt de travail sur le site dédié <https://declare.ameli.fr/>. Cette mesure n'est pas ouverte aux professions libérales.

Il est alors indemnisé sans délai de carence et selon les conditions habituelles.

### Mesures à destination des avocats

L'Ordre des avocats de Paris a annoncé :

- la suspension des cotisations ordinaires pour les mois d'avril et mai ;
- le non prélèvement de la cotisation CNB qui devait être prélevée au mois de mars.

La CNBF a également annoncé des mesures exceptionnelles concernant le paiement des cotisations. Ainsi, l'échéance du mois de mars ne sera pas prélevée. L'échéance statutaire payée le 30 avril est reportée au 31 mai.

Les majorations et pénalités de retard sont suspendues jusqu'à nouvel ordre.

D'autres mesures complémentaires sont détaillées dans le [communiqué de presse](#) de la CNBF.

### Autres mesures

Il est toujours possible de demander un rééchelonnement ou obtenir des financements auprès des établissements bancaires, ou en cas de difficulté de saisir la Médiation du crédit (État et Banque de France) à <https://mediateur-credit.banque-france.fr>.

Le Gouvernement entend également garantir ses lignes de trésorerie grâce à [Bpifrance](#).

### Mesures destinées aux particuliers employeurs

#### ► Possibilité de recourir à l'activité partielle pour les salariés du particulier employeur

L'ordonnance n° 2020-346 étend expressément aux salariés à domicile le bénéfice de l'activité partielle.

L'ordonnance précise que les particuliers employeurs sont dispensés de l'obligation de disposer d'une autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative.

Un décret précisera les modalités d'application de l'indemnité d'activité partielle, mais l'ordonnance prévoit que cette indemnité sera **égale à 80 % de la rémunération nette** correspondant à la rémunération prévue au contrat sans pouvoir être :

- ni inférieure au montant net correspondant, pour les employés à domicile, au **saire minimum prévu par la convention collective nationale des salariés du particulier employeur** et, pour les assistants maternels, au montant minimal de rémunération fixé en application de l'article L. 423-19 du code de l'action sociale et des familles ;
- ni supérieure à 70% de la rémunération brute antérieure dans la limite de 4,5 SMIC.

Les indemnités d'activité partielle sont exonérées de CSG/CRDS et de l'assiette de la cotisation prévue au 2° du I de l'article L. 242-13 du même code (retraite et retraite complémentaire).

Les indemnités d'activité partielle seront remboursées pour le compte de l'État par les URSSAF qui pourront, le cas échéant, procéder à une compensation entre le montant des cotisations et contributions sociales restant dues par le



ML&A

particulier employeur au titre des périodes antérieures au 12 mars 2020 et le remboursement effectué au titre de l'indemnité d'activité partielle.

### ► Arrêt de travail pour garde d'enfant

Le salarié peut avoir recours à un arrêt de travail, renouvelable, pour garde d'enfant.

L'arrêt est indemnisé dans les conditions suivantes :

- absence de délai de carence et, de ce fait, prise en charge dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt ;
- l'IRCEM verse au salarié à domicile le complément des indemnités de sécurité sociale ;

- le salarié doit remplir 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 ;
- l'employeur doit déclarer l'arrêt de travail sur le site Internet <https://declare.ameli.fr> ;
- c'est au salarié d'adresser, en cas d'employeurs multiples, l'attestation de salaire à la CPAM. Si le salarié n'a qu'un seul employeur, c'est lui qui adresse l'attestation à la CPAM.

L'Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 étend aux salariés à domicile le bénéfice de l'indemnisation complémentaire prévue par l'article L. 1226-1 du Code du travail, dont ils étaient précédemment exclus, comme pour les autres salariés.

**Le cabinet est à votre disposition pour toute question complémentaire.**

**ML&A – 75 bis avenue Marceau 75116 Paris  
mla@mla-avocats.com | 01.42.96.32.40**

