

Point d'actualité n°20

REPORT POSSIBLE DE TOUT OU PARTIE DES COTISATIONS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE, POUR LES EMPLOYEURS RENCONTRANT DES DIFFICULTES

Si l'entreprise présente d'importantes difficultés de trésorerie, l'AGIRC-ARRCO lui permet de reporter tout ou partie du paiement de ses cotisations de retraite complémentaire, à échéance du 25 novembre 2020.

Pour bénéficier du report, l'employeur doit obligatoirement en faire la demande via un formulaire unique, sur le site internet www.urssaf.fr. Aucune majoration de retard ne sera appliquée.

Cette **possibilité** de reporter le paiement des cotisations est **uniquement ouverte aux entreprises qui rencontrent actuellement d'importantes difficultés de trésorerie** :

- la caisse de retraite pourra demander de justifier la demande ; certains critères comme l'obligation de fermeture de l'établissement ou la baisse significative du chiffre d'affaire au-delà de 50 % seront pris en compte pour déterminer le caractère justifié ou non du report.
- si la demande de report n'est pas justifiée, elle sera refusée et l'employeur en sera informé ; en cas d'impayé à l'échéance malgré le refus, des majorations de retard seront appelées.

TELETRAVAIL , INSPECTION DU TRAVAIL

Dans la suite de notre précédente note, nous vous indiquons que **le Ministère du travail a mis à jour son questions-réponses** sur le télétravail.

→ 3 lignes utiles :

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-vie-du-contrat-de-travail/article/teletravail-mode-d-emploi>

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protger-les-travailleurs-les-emplois-les-savoir-faire-et-les-competences/protger-les-travailleurs-covid-19/covid-19-conseils-et-bonnes-pratiques-au-travail>

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protger-les-travailleurs-les-emplois-les-savoir-faire-et-les-competences/protger-les-travailleurs-covid-19/article/fiches-conseils-metiers-et-guides-pour-les-salaries-et-les-employeurs>

✓ **Acceptation ou refus de la demande de télétravail formulée par le salarié**

Si un salarié formule une **demande de télétravail refusée par l'employeur**, **cette décision doit être motivée par rapport à la charte ou à l'accord d'entreprise** qui encadre le télétravail régulier.

En l'absence d'un tel document juridique, le télétravail est mis en place par un simple accord écrit des parties. En cas de refus de l'employeur, il sera nécessaire de motiver cette décision. Celle-ci peut être jugée abusive par l'inspection du travail dans le contexte sanitaire actuel et selon les critères rappelés dans nos précédentes publications.

✓ **Mise en place du télétravail et consultation du CSE**

L'employeur peut mettre en place sans délai, le télétravail en situation d'urgence sanitaire. Il **informera le CSE immédiatement** et organisera, dans un second temps, la consultation.

✓ **Directives données par la Direction Générale du Travail aux inspecteurs du travail**

La DGT a, dans une instruction du 3 novembre, apporté des précisions sur le rôle des inspecteurs du travail en cette période.

Les **points de vigilance** donnés aux inspecteurs sont :

- **veiller à la prise de conscience de la situation par les employeurs** : *vérifier que les entreprises ont bien intégré le risque de contamination à la Covid-19 dans leur évaluation des risques professionnels et, adopté les mesures de prévention qui doivent prévoir le télétravail dès lors qu'il est possible ;*
- **veiller à la restriction des activités en présentiel** : *dans les cas nécessitant une présence dans les locaux, l'organisation du travail doit permettre de réduire les déplacements domicile-travail et d'aménager le temps de présence en entreprise pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail et, réduire les interactions sociales ;*
- **c'est à l'employeur d'organiser l'activité** : *présence managériale sur site réduite ; réunion (y compris managériale) au maximum en distanciel ;*
- **suivi adapté des salariés** : *si des salariés témoignent de difficultés ou contraintes particulières, « dûment justifiées », ou que le manager perçoit un risque psychosocial particulier, le recours au télétravail ou les modalités initialement retenues pourront être revus ;*
- l'importance de **maintenir un dialogue social de qualité en entreprise.**

→ La DGT donne aux inspecteurs le choix pour leur mode d'intervention le plus adapté, en lien avec les services de santé.

LA GESTION DES « CAS CONTACTS » AU TRAVAIL

Dans une fiche publiée le 3 novembre 2020, le Ministère du Travail décline les modalités de mise en œuvre du Protocole national, pour les cas contacts en entreprise.

✓ **Qui est cas contact ? (rappel)**

Un salarié est considéré comme **cas contact** lorsqu'il a eu un contact à risque avec une personne contaminée par la Covid-19, ce qui **visent les situations suivantes** :

- avoir été en face-à-face à moins d'un mètre (embrassade, poignée de main, ...) et sans masque ou autre protection efficace ;
- avoir été plus de 15 minutes dans un lieu clos, sans masque, alors que la personne contaminée toussait ou éternuait (*repas ou pause, conversation, déplacement en véhicule, réunion, ...*) ;
- avoir échangé du matériel ou des objets non désinfectés avec la personne malade ;
- avoir accompli des actes de soins ou d'hygiène ;
- avoir partagé le même lieu de vie.

En dehors de ces situations à risque ou, lorsque la personne avec laquelle le contact a eu lieu n'était en définitive pas positive à la Covid-19, la personne n'est pas considérée comme cas contact. De même, **le cas contact d'un cas contact n'est pas un cas contact**.

→ En tout état de cause, les cas contacts sont identifiés comme tels par les professionnels de santé autorisés, l'Assurance maladie ou l'Agence régionale de santé (ARS).

✓ **Isolement durant sept jours minimum et réalisation d'un test de dépistage**

Le cas contact doit rester ou rentrer chez lui et, avertir son employeur.

S'il ne peut pas télétravailler : le cas contact est **placé en arrêt de travail par l'Assurance maladie**.

L'isolement doit durer sept jours après le dernier contact avec la personne déclarée positive à la Covid-19, puis le cas contact doit effectuer un test de dépistage.

Lorsqu'il vit avec la personne déclarée positive : le test doit en revanche être réalisé dès que possible et l'**isolement** doit être respecté **jusqu'à sept jours après la guérison de tous les cas du foyer**.

✓ *Reprise d'activité en fonction des résultats du test*

- **Si le test est négatif** : le cas contact met fin à son isolement et reprend le travail sans avoir besoin d'un certificat médical.
- **Si le test est positif** : la personne s'isole sept jours supplémentaires à partir de la date du test, envoie son éventuel arrêt de travail à son employeur et, en respecte la durée. À l'issue de ces sept jours supplémentaires d'isolement :
 - si la personne a de la fièvre, elle poursuit son isolement pendant 48 heures après la fin de la fièvre,
 - si la personne n'a pas de fièvre, elle arrête son isolement mais évite les contacts avec les personnes vulnérables et respecte strictement le port du masque, les gestes barrières et la distanciation. Elle n'a pas besoin de certificat médical de reprise d'activité.

✓ *Information de l'employeur par le salarié en cas de test positif*

La personne contaminée « peut » informer son employeur de sa contamination, afin qu'il prenne rapidement les mesures nécessaires pour préserver la santé de ses salariés et rompre la chaîne de contamination.

Le salarié malade « peut également » communiquer à son employeur le nom des personnes avec qui il a été en contact au travail, au cours des sept derniers jours précédant son test s'il est asymptomatique, ou, au cours des dernières 48 heures s'il est symptomatique, afin qu'elles soient dépistées rapidement.

L'employeur doit prendre contact avec le service de santé au travail de l'entreprise et suivre ses consignes quant au nettoyage et à la désinfection des locaux et postes de travail concernés. Il prévient également les autorités sanitaires, si plusieurs salariés ont été diagnostiqués positifs à la Covid-19 au sein de l'entreprise (*foyers de contamination d'au moins trois cas, dans une période de sept jours*).

ACTIVITE PARTIELLE - NOUVELLE DEMANDE

La situation actuelle peut contraindre les employeurs à formuler de nouvelles demandes de prise en charge de la réduction d'activité du personnel, au titre de l'activité partielle.

Nous souhaitons attirer votre attention sur le fait que des engagements vont être demandés à l'employeur, visant :

- à renforcer les compétences et l'employabilité des salariés, dans l'objectif de préserver l'emploi,
- à aider l'entreprise à rétablir sa situation économique et à favoriser la reprise de l'activité.

Actuellement, dans le dossier de l'agence ASP auprès de laquelle les nouvelles demandes seront adressées, figurent les **types d'engagement** suivants **susceptibles d'être mis en place par l'employeur** :

- Des actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle ;
- Des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- Des actions correctrices visant à rétablir la situation économique de l'entreprise ;
- Le maintien dans l'emploi des salariés ;
l'ASP indique que « le maintien dans l'emploi des salariés mis en activité partielle pendant la période d'autorisation est une obligation de l'entreprise en contrepartie de l'aide. Si vous choisissez cet engagement, vous devez impérativement apporter des précisions, en particulier sur la durée de maintien dans l'emploi. En effet, il est indispensable d'aller plus loin (engagement de maintien dans l'emploi au-delà de la période d'autorisation ou, par exemple, maintien dans l'emploi de l'ensemble des salariés de l'entreprise et pas seulement de ceux mis en activité partielle). »
- Autres types d'engagements.

D'autres engagements peuvent être définis entre l'entreprise et l'Etat, en tenant compte :

- de la situation de l'entreprise ;
- de la récurrence du recours à l'activité partielle dans l'établissement ;
- du contenu d'un éventuel accord collectif sur les conditions du recours à l'activité partielle ou, à défaut, des propositions figurant dans la demande d'autorisation et (le cas échéant) de l'avis du CSE sur le recours à l'activité partielle.

Les engagements sont déterminés en fonction de la situation de l'entreprise et de ses salariés, modulés en fonction de l'importance du volume d'heures demandé. Ils tiennent compte également des engagements précédemment souscrits par l'entreprise lors d'une demande précédente et de leur exécution.

L'administration s'assure alors du respect des engagements souscrits par l'employeur.

Le site de l'ASP rappelle qu'**en cas de non-respect de l'engagement (ou des engagements)** souscrit(s) par l'établissement, **l'administration peut procéder au recouvrement de tout ou partie des sommes versées** pour tout ou partie de la période couverte par l'autorisation.

Nous attirons votre attention sur le fait que les dossiers qui seront déposés doivent tenir compte du fait qu'actuellement :

- les conditions du confinement sont organisées pour permettre la poursuite de l'activité de façon plus aisée qu'au printemps dernier ;
- les sociétés ont pu ou vont percevoir des aides de l'URSSAF, de l'Etat, des organismes sociaux....

A titre d'exemples concrets, il nous semble délicat de demander des allocations d'activité partielle :

- pour un salarié dont le contrat a été ou va être rompu (*en cas de rupture conventionnelle notamment*) ;
- concomitamment à un recours au travail précaire (*CDD, intérim, ...*) ;
- sans avoir cherché à organiser le cas échéant avec le salarié, la prise de congés payés ou de RTT, ...

La justification d'une mise en activité partielle, faute de pouvoir télétravailler, **doit être invoquée dans des cas très limités, dans une optique de protection de la santé du salarié.**

NOUVELLES AIDES AUX ENTREPRISES

1) Fonds de solidarité : selon décret du 2 novembre 2020

Le fonds de solidarité est un dispositif s'adressant à l'ensemble des agents économiques, quel que soit leur statut, sous **trois conditions** :

- **taille de l'entreprise** : moins de 50 salariés – effectifs appréciés en date de la clôture 2019.
- **perte de Chiffres d'Affaires** : baisse d'au moins 50% par rapport à la clôture 2019 selon le secteur d'activité.
- **date de création de l'entreprise** : création antérieure au 31 août 2020.

Les bénéficiaires peuvent prétendre aux aides suivantes :

- Une première aide :
 - *égale au montant de la perte de chiffre d'affaires et, plafonnée à 1.500€ ;*
 - *versée par la DGFIP ;*
 - *peut-être demandée chaque mois au titre duquel le fonds est ouvert.*
- Une aide complémentaire :
 - *égale au montant de la perte de chiffre d'affaires et, plafonnée à 10.000€ ;*
 - *versée par les régions aux entreprises fermées administrativement ou, restées ouvertes et faisant partie des secteurs S1 et S1B ;*
 - *ne peut-être demandée qu'une seule fois.*
- Une aide additionnelle :
 - *montant maximal de 3.000€ ;*
 - *laissée à l'appréciation des collectivités locales et des établissements publics.*

Les demandes d'aides, doivent être déposée 2 mois suivant le mois concerné par la perte.
Les entreprises susceptibles de bénéficier de plusieurs aides doivent choisir celle qui lui est la plus favorable car, **les aides du fonds de solidarité ne sont pas cumulables.**

Les liens utiles :

→ <https://www.economie.gouv.fr/covid19-soutien-entreprises/fonds-de-solidarite-pour-les-tpe-independants-et-micro>

→ <https://www.impots.gouv.fr/portail/node/13665>

2) Prêt Garanti par l'Etat : incluant les évolutions au 29/10/2020

Une entreprise, quelle que soit sa taille et son statut, peut demander un prêt garanti par l'État.
Le gouvernement a adapté son dispositif par les éléments suivants :

- Les entreprises peuvent désormais contracter un **prêt jusqu'au 30 juin 2021** (contre le 31 décembre 2020).
- L'**amortissement** du prêt garanti par l'État pourra être **étalé entre 1 et 5 années supplémentaires**, avec des taux pour les PME négociés avec les banques françaises compris entre 1 et 2,5 %, garantie de l'État comprise.
- Il est **possible d'aménager l'amortissement** avec une 1^{ère} période d'un an, où seuls les intérêts et le coût de la garantie d'État seront payés, en restant dans la durée totale fixée : soit « 1+1+4 », avec 1 année de décalage du remboursement du capital complémentaire et 4 années d'amortissement.

Pour rappel : pour les entreprises de moins de 5.000 salariés et dont le chiffre d'affaires est inférieur à 1,5 milliards d'euros, le montant maximum du PGE reste inchangé et s'élève à 3 mois de CA ou 2 années de masse salariale.

L'entreprise doit prendre rendez-vous auprès de son partenaire financier habituel pour obtenir un pré-accord et être accompagné jusqu'au déblocage des fonds.

3) Prêt direct de l'Etat : Incluant les évolutions au 29/10/2020

Pour les petites et moyennes entreprises, et les entreprises de taille intermédiaire, répondant aux critères suivants :

- **ne pas avoir obtenu de PGE ou d'un montant insuffisant** pour financer l'entreprise ;
- **avoir saisi le médiateur et absence de résultat** ;
- pouvoir **démontrer que l'entreprise peut réellement reprendre une activité normale** ;
- **ne pas être en procédure collective au 31 décembre 2019** ou avoir repris une activité profitable.

Une demande de prêt pouvant aller jusqu'à 800 000€ peut être demandée auprès du Comité Départemental d'Examen des problèmes de Financement des entreprises (CODEFI). Il est situé à la direction départementale des finances publiques ou au service des impôts des entreprises.

Selon la liste des points de contacts suivants :

https://www.impots.gouv.fr/portail/files/media/1_metier/2_professionnel/EV/4_difficultes/440_situation_difficile/balf_ccsf_codefi_09_2020.pdf.pdf

Le montant octroyé est en fonction de la taille de la société :

- entreprise de moins de 10 salariés : maximum de 10.000€
- entreprise de moins de 49 salariés : maximum de 50.000€
- entreprise de plus de 50 salariés : maximum de 3 mois de chiffre d'affaires.

Les demandes peuvent désormais être réalisées jusqu'au 30 juin 2021.