

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Questions d'employeurs

- [Le coronavirus permet-il de rompre un contrat de travail déjà signé avec un salarié qui n'a pas encore pris son poste ?](#)
- [Un employeur peut-il mettre un terme de manière anticipée aux CDD en cours dans son entreprise pour force majeure ?](#)
- [Une décharge de responsabilité en cas de contamination signée par le salarié à la demande de l'employeur a-t-elle une valeur ?](#)
- [Quelles évolutions pour le dispositif d'activité partielle ? \(CREEE le 17.09.20\)](#)
- [Quel est le contenu de l'accord ou du document unilatéral en cas de recours à l'APLD \(activité partielle de longue durée\) ? \(CREE le 17.09.20\)](#)
- [Les salariés vulnérables et les salariés cohabitant avec des personnes vulnérables continuent-ils à bénéficier du dispositif d'activité partielle ? \(CREEE le 17.09.20\)](#)
- [Adhérent chez Pro BTP, comment s'applique la garantie prévoyance que j'ai contractualisée pour mes salariés placés en activité partielle ? \(MAJ le 09.07.20\)](#)
- [Pour les entreprises non adhérentes à PRO BTP, les garanties prévoyance et santé sont-elles maintenues en cas d'activité partielle ? \(CREEE le 09.07.20\)](#)
- [Un mandataire social cumulant son mandat avec un contrat de travail bénéficie-t-il de l'activité partielle ?](#)
- [Quel est l'impact de l'activité partielle sur le déroulement d'un préavis de licenciement ?](#)
- [Peut-on demander à un salarié en activité partielle de faire un dépannage urgent ?](#)
- [Un employeur peut-il mettre ses salariés en astreinte alors qu'ils sont en activité partielle ?](#)
- [Le salarié doit-il percevoir un minimum au cours du mois ?](#)
- [Quand verser l'indemnité d'activité partielle ?](#)
- [Quel est le régime social et fiscal de l'allocation d'activité partielle ? \(MAJ le 29.04.20\)](#)
- [Quelles allocations l'employeur perçoit-il ? \(MAJ le 09.07.20\)](#)
- [Quelles sont les spécificités pour les entreprises en cas de procédure collective ? \(CREEE le 09.07.20\)](#)
- [Quelles sont les sanctions en cas de fraude à l'activité partielle ?](#)
- [Dans quelles conditions peut-on demander à l'employeur le remboursement des sommes versées au titre de l'activité partielle \(CREEE le 09.07.20\)](#)
- [Existe-t-il une assistance téléphonique pour aider l'employeur dans ses déclarations ?](#)
- [A-t-on des modifications concernant l'épargne salariale ? \(MAJ le 06.04.2020\)](#)
- [Les conditions liées à la prime Macron sont-elles assouplies ? \(MAJ le 17.09.2020\)](#)

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

- [Quelles sont les conditions pour bénéficier de l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans ? \(CREEE LE 17.09.20\)](#)
- [Un employeur qui embauche un jeune à l'issue de son contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation peut-il bénéficier de l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans ? \(CREEE LE 17.09.20\)](#)

Santé sécurité au travail

- [Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise : quelles sont les nouvelles règles ? \(CREEE le 17.09.20\)](#)
- [Les employeurs doivent-ils mettre en place tout ce qui est prévu dans le protocole sanitaire ? Ses dispositions sont-elles obligatoires et contraignantes ? \(CREEE le 17.09.20\)](#)
- [Dernière version du Guide de l'OPPBTP : quelles sont les évolutions ? \(CREEE le 17.09.20\)](#)
- [L'employeur est-il obligé de fournir des masques à ses salariés ? En quelle quantité ? \(CREEE le 17.09.20\)](#)
- [Comment une entreprise peut-elle imposer et organiser le port du masque obligatoire ? \(CREEE le 17.09.20\)](#)
- [L'employeur peut-il sanctionner le salarié qui ne porte pas de masque ? Sur quel fondement ? \(CREEE le 17.09.20\)](#)
- [Quelle mention doit figurer dans le règlement intérieur ou la note de service ? \(CREEE le 17.09.20\)](#)
- [Quelle distanciation doit être mise en place dans l'entreprise ? \(CREEE le 17.09.20\)](#)
- [Quels sont les recours d'un salarié qui estime que sa sécurité n'est pas assurée ? \(CREEE le 17.09.20\)](#)
- [Peut-on être testé au Covid-19 par son employeur ? La prise de température à l'entrée de l'entreprise peut-elle être obligatoire ? \(CREEE le 17.09.20\)](#)
- [Quel est le rôle de l'inspection de travail en matière de contrôle de la mise en œuvre du protocole et des mesures barrières ? Quels sont ses moyens d'intervention ? \(CREEE le 17.09.20\)](#)
- [Quelles sont les obligations de l'employeur concernant la désinfection, les gestes barrières, la distanciation ? \(CREEE le 17.09.20\)](#)
- [Quelles sont les obligations incombant à l'employeur du fait du COVID-19 ? \(MAJ le 17.09.20\)](#)
- [Le coronavirus fait-il partie des risques que je dois évaluer et transcrire dans le document unique ?](#)

Mesures sociales pour les entreprises (dont cotisations)

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

- [Quelles sont les mesures prises par le réseau des URSSAF à destination des employeurs relevant du secteur du Bâtiment ? \(MAJ le 17.09.20\)](#)
- [Quelles sont les mesures mises en œuvre par l'action sociale de l'AGIRC-ARRCO ? \(CREEE le 05.06.20\)](#)

Mesures sociales à destination des travailleurs indépendants

- [Quelles sont les actions mises en œuvre par le réseau des URSSAF à destination des travailleurs indépendants ? \(MAJ le 17.09.20\)](#)
- [Au-delà du report des cotisations sociales des travailleurs indépendants, existe-t-il d'autres mesures ?](#)
- [Quelles sont les démarches à effectuer ?](#)
- [J'ai entendu parler d'une aide de 1250 euros versée par le CPSTI. De quoi s'agit-il ? \(MAJ le 17.09.20\)](#)
- [Les travailleurs indépendants du Bâtiment peuvent-ils bénéficier du fonds de solidarité ? \(MAJ le 17.09.20\)](#)

Protection sociale

- [Un auto-entrepreneur qui a des enfants. L'Assurance Maladie peut-elle lui refuser ses indemnités journalières alors qu'il remplit toutes les conditions ? \(MAJ le 17.07.20\)](#)
- [Je suis au chômage partiel, puis-je prendre mon congé paternité ? \(CREEE le 11.05.20\)](#)
- [Quelles sont les situations relevant d'un arrêt de travail ? \(CREEE le 17.09.20\)](#)
- [Quel est le dispositif d'indemnisation des interruptions de travail dérogatoires des salariés ? \(CREEE le 17.09.20\)](#)
- [Quel est le dispositif d'indemnisation des arrêts de travail dérogatoires pour les non-salariés ? \(CREEE le 17.09.20\)](#)
- [Le gouvernement envisage-t-il de réactiver l'activité partielle et les arrêts dérogatoires pour garde d'enfants ? \(CREEE le 17.09.20\)](#)

Apprentissage

Pour toute question relative aux aides attribuées à l'employeur, à la rémunération des apprentis ou au dépôt, à l'exécution, et rupture du contrat d'apprentissage, retrouvez les réponses dans notre [dossier Spécial Rentrée 2020 sur l'apprentissage](#).

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Marchés privés de travaux

- [Se constituer un dossier \(MAJ le 29.04.20\)](#)
- [Pour un chantier suspendu ou retardé du fait du coronavirus, mon client peut-il appliquer des pénalités de retard pour non-respect des délais de réalisation des travaux ? \(MAJ le 20.05.20\)](#)
- [Si mon entreprise doit suspendre l'exécution d'un chantier, en cas de confinement de salariés, de marchandises bloquées en raison du coronavirus, les pertes d'exploitations qui en résultent sont-elles prises en charge par mon contrat d'assurance ?](#)

Gestion de l'entreprise

- [Comment tenir les délais d'approbation des comptes ? \(MAJ le 20.05.20\)](#)

Les impôts et taxes

- [J'ai eu des difficultés pour payer mes impôts entre mars et mai 2020 : puis-je demander un plan de règlement ? \(17.09.20\)](#)
- [Je suis un travailleur indépendant \(BIC\) : je veux reporter mes échéances de PAS, comment faire ? \(MAJ le 28.05.20\)](#)

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Questions d'employeurs

Le coronavirus permet-il de rompre un contrat de travail déjà signé avec un salarié n'a pas encore pris son poste ?

Dans le cas où le candidat a été recruté et a signé son contrat de travail avant la mise en confinement mais avant sa prise de poste, il doit être traité comme les autres salariés de l'entreprise.

En effet, la crise actuelle n'est pas, en tant que telle, un motif de rupture du contrat.

Ainsi, le salarié pourra ainsi être placé en activité partielle, si nécessaire, comme les autres salariés. Le Ministère du Travail a bien précisé que les salariés en période d'essai sont éligibles à l'activité partielle.

Concernant la période d'essai et dans le cas où l'entreprise est passée en activité partielle, le salarié ne pouvant fournir de travail effectif durant cette période : la période d'essai est suspendue pour une durée équivalente, son terme étant repoussé d'autant.

Un employeur peut-il mettre un terme de manière anticipée aux CDD en cours dans son entreprise pour force majeure ?

La notion de force majeure, qui est une cause de rupture anticipée d'un CDD sans procédure ni formalité, n'est que très rarement admise par les juges.

La force majeure correspond à la survenance d'un événement extérieur irrésistible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite dudit contrat.

Il semble peu probable que l'épidémie de Covid-19 puisse être considérée comme un cas de force majeure qui nécessiterait de mettre fin à un CDD de manière anticipée. Ce sera toutefois aux juges du fond de le dire si la question devait leur être posée.

Une décharge de responsabilité en cas de contamination signée par le salarié à la demande de l'employeur a-t-elle une valeur ?

Certaines entreprises ont fait signer à leurs salariés une décharge aux termes de laquelle ceux-ci indiquent avoir été informés des risques et consignes à respecter pour protéger leur santé et s'engageant à n'exercer aucun recours contre l'entreprise en cas de contamination par le coronavirus.

Si l'intérêt d'une telle décharge peut être de rappeler au salarié amené à se rendre sur un chantier les consignes de sécurité à respecter, elle est, à notre sens, dénuée de portée en cas de survenance de la maladie.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

En effet, l'employeur est tenu à une obligation de sécurité et ne peut s'exonérer de sa responsabilité qu'en justifiant avoir pris toutes les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité de ses salariés.

Quelles évolutions pour le dispositif d'activité partielle ? (CREEE le 17.09.20)

A ce jour, deux régimes coexistent : le dispositif d'activité partielle de droit commun adapté à la crise sanitaire et le dispositif d'activité partielle de longue durée (cf. [Circulaire sur l'APLD en date du 01.09.20](#))

Ces deux régimes étant exclusifs l'un de l'autre sur une même période pour un même salarié

Initialement, le régime d'activité partielle de droit commun devait prendre fin le 30 septembre 2020.

Mais comme l'a annoncé le Premier ministre le 26 août dernier, ce régime s'appliquerait finalement jusqu'au **31 octobre 2020**. Un projet d'ordonnance et un projet de décret, envoyés aux partenaires sociaux le 4 septembre 2020, présentent le dispositif d'activité partielle de droit commun qui devrait s'appliquer à partir du 1^{er} novembre 2020.

Certains éléments du projet de décret font l'objet de contestations par l'U2P.

Par conséquent, nous ne manquerons pas de vous tenir informés dès la parution des textes

Le tableau ci-dessous permet de récapituler les principales caractéristiques des deux dispositifs actuellement en vigueur.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

	Régime d'activité partielle exceptionnel (applicable au secteur du bâtiment) <u>Applicable jusqu'au 31 octobre 2020</u>	Régime de l'activité partielle de longue durée <u>Applicable depuis le 1^{er} juillet 2020</u>
Déclenchement	Décision unilatérale et autorisation administrative	Accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe, ou accord de branche étendu, et validation par la Direccte Sur la base d'un diagnostic et d'une prévision d'activité et d'emploi partagés
Durée	Durée maximum de 12 mois, renouvelable	6 mois renouvelables, maximum 24 mois consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois
Durée du travail	L'employeur sollicite un nombre d'heures « chômables » Le volume est autorisé et à posteriori l'entreprise adresse une demande de remboursement pour les heures réellement chômées.	L'accord définit le volume maximal d'heures susceptibles d'être chômées, au maximum égal à 40% du temps de travail. <u>Exception</u> : la réduction peut aller jusqu'à 50% sur décision de l'autorité administrative et dans des cas exceptionnels résultant de la situation de l'entreprise Volume apprécié salarié par salarié, mais modulable sur la durée de l'accord
Indemnité légale due au salarié	<ul style="list-style-type: none"> 70% de la rémunération horaire brute de référence Minimum égal au SMIC net (8,03 € par heure) 	<p>70% du salaire brut Soit 84% du salaire net Plancher = SMIC Plafond = 70% de 4,5 SMIC</p>

Coronavirus

FOIRE AUX QUESTIONS - Social et juridique

A jour au 17 septembre 2020

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

<p>Aide publique versée au entreprises</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 60 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC. • Minimum de 8,03 € par heure 	<p>60 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC, pour les accords transmis à l'administration <u>avant le 1er octobre 2020</u></p> <p><i>Le décret du 28 juillet 2020 avait prévu d'abaisser ce taux à 56% pour les accords transmis à l'administration à compter du 1er octobre 2020. Toutefois un projet de décret prévoit d'appliquer le taux de 60 % pour toute la durée du dispositif.</i></p> <p><i>Cette modification permet d'éviter une incohérence qui aurait pu se produire sur la période du 1er octobre au 1er novembre 2020 : un employeur en APLD aurait bénéficié d'une allocation au taux de 56 %, alors que dans le cadre de l'activité partielle de droit commun, le taux de l'allocation est fixé à 60 %.</i></p>
<p>Engagements en termes d'emploi</p>	<p>Non obligatoire</p>	<p>L'accord définit les engagements en termes d'emploi</p> <p>Seul l'accord peut permettre des suppressions d'emploi éventuelles</p>

<p>Formation</p>	<p>Avec la crise sanitaire, prise en charge des frais de formation à 100%</p>	<p>Prise en charge des frais de formation à hauteur de 80% des coûts</p> <p>Accord sur la mobilisation du CPF souhaité</p>
<p>Dialogue social</p>	<p>//</p>	<p>Définition dans l'accord des critères et moyens de suivi de l'accord</p> <p>Compte-rendu trimestriel minimum au CSE</p>

A jour au 17 septembre 2020

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Quel est le contenu de l'accord ou du document unilatéral en cas de recours à l'APLD (activité partielle de longue durée) ? **(CREEE le 17.09.20)**

- **L'ACCORD OU LE DOCUMENT DOIT DÉFINIR LES ACTIVITÉS ET LES SALARIÉS CONCERNÉS PAR LE DISPOSITIF**

L'article 1er du décret du 28 juillet 2020 fixe le contenu, y compris les éléments facultatifs, de l'accord collectif ou du document unilatéral de l'employeur.

L'accord collectif d'entreprise doit obligatoirement comporter :

- un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité selon le cas de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche ;
- la date de début et la durée d'application du dispositif d'APLD ;
- les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord, cette information devant avoir lieu au moins tous les 3 mois.

Outre ces clauses obligatoires, l'accord collectif peut notamment prévoir :

- les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif ;
- les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;
- les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

S'agissant du document unilatéral élaboré par l'employeur, il doit préciser les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations de l'accord de branche étendu. Il doit comporter les mêmes éléments que ceux devant obligatoirement figurer dans l'accord collectif et, en particulier, les engagements spécifiques souscrits par l'employeur en matière d'emploi.

- **LA RÉDUCTION DE L'ACTIVITÉ EST LIMITÉE À 40 % DE LA DURÉE LÉGALE**

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

L'accord doit définir les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation. L'article 4 du décret précise que cette réduction de l'horaire de travail ne peut pas être supérieure à 40 % de la durée légale du travail.

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée totale d'application du dispositif prévu par l'accord collectif ou le document unilatéral. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Ainsi, concrètement, si un accord est signé pour une durée d'un an, la réduction maximale d'activité par salarié sur cette période est de 642,80 heures (1 607 x 40 %), et sa répartition pourra aboutir à des périodes sans activité.

Cette limite peut toutefois être portée à 50 % dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, si l'accord collectif le prévoit et sur décision de la Direccte. En pratique, il faut donc que la réduction limitée à 50 % soit envisagée dans l'accord pour que l'administration puisse l'autoriser. De même, cette mesure dérogatoire exceptionnelle ne peut pas être mise en place unilatéralement par l'employeur si elle n'est pas prévue par l'accord de branche.

- **LES ENGAGEMENTS DE MAINTIEN D'EMPLOI DOIVENT EN PRINCIPE PORTER SUR TOUTE L'ENTREPRISE OU TOUT L'ÉTABLISSEMENT**

Les engagements en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise, sauf si l'accord collectif prévoit un champ d'application plus restreint. Ainsi, il est possible d'exclure de l'obligation de maintien des emplois un ou plusieurs établissements de l'entreprise ou certaines catégories de salariés. Concrètement, les salariés exclus seront susceptibles d'être licenciés pour motif économique, y compris dans le cadre d'un PSE.

Par contre, les engagements en matière d'emploi figurant dans le document unilatéral porteront nécessairement sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.

Les salariés vulnérables et les salariés cohabitant avec des personnes vulnérables continuent-ils à bénéficier du dispositif d'activité partielle ? (CREEE le 17.09.20)

Le décret fixe au 31 août 2020, à l'exception des territoires dans lesquels l'état d'urgence sanitaire est en vigueur (Mayotte et Guyane), la fin des placements en activité partielle, en application de l'article 20 de la loi du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, des salariés partageant le domicile d'une personne vulnérable.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Il maintient, pour les salariés les plus vulnérables, le placement en activité partielle sur prescription médicale.

Sont dorénavant considérées comme personnes vulnérables, les patients répondant à l'un des critères suivants et pour lesquels un médecin estime qu'ils présentent un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 les plaçant dans l'impossibilité de continuer à travailler :

1° Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;

2° Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :

- médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
- infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ;
- consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
- liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;

3° Être âgé de 65 ans ou plus et avoir un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macrovasculaires ;

4° Être dialysé ou présenter une insuffisance rénale chronique sévère.

Les personnes atteintes d'une maladie chronique ou fragilisant leur système immunitaire (antécédents cardiovasculaires, pathologies chroniques respiratoires, cirrhose...) et les femmes enceintes au troisième trimestre de grossesse ne figurent plus sur la liste des personnes à risque.

Les dispositions s'appliquent à compter du 1er septembre 2020.

Adhérent chez PRO BTP, comment s'applique la garantie prévoyance que j'ai contractualisée pour mes salariés placés en activité partielle ? (MAJ le 09.07.20)

Les partenaires sociaux siégeant à PRO BTP ont décidé de maintenir les garanties prévoyance et santé de tous les salariés en situation d'activité partielle, sans aucune charge financière pour les adhérents. Cette mesure s'est appliquée rétroactivement pour la période du 12 mars jusqu'au 31 mai 2020.

Depuis le 1er juin, les entreprises sont tenues d'inclure dans l'assiette de cotisations le montant total des indemnités versées aux salariés placés en position d'activité partielle (indemnités légales d'activité partielle et, le cas échéant, indemnités complémentaires versées par l'employeur en application d'une décision unilatérale ou d'un accord collectif).

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

NB : Cette modification concerne également les règlements des régimes de Garantie Arrêt de Travail (GAT), de Prévoyance supplémentaire et de Frais Médicaux Collectifs, dont les assiettes des cotisations sont définies par référence à celles des régimes de Prévoyance de base de l'institution

Pour les cotisations sur assiette (% du salaire) :

Les indemnités légales et complémentaires versées au titre de l'activité partielle sont à inclure dans les assiettes servant au calcul des cotisations de la prévoyance et de la complémentaire santé. À noter : le plafond mensuel utilisé pour calculer les cotisations, ne doit pas être réduit du nombre d'heures ou de jours d'absence pour cause d'activité partielle.

Pour les cotisations forfaitaires en euros :

Un forfait doit être déclaré et ne doit plus être minoré en fonction du nombre de jours d'activité partielle.

Pour plus de renseignements : <https://www.probtp.com/chomage-partiel-modalites.html>

Pour les entreprises non adhérentes à PRO BTP, les garanties prévoyance et santé sont-elles maintenues en cas d'activité partielle ? (CREEE le 09.07.20)

La loi relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire a prévu que, les employeurs sont tenus de maintenir du 12 mars au 31 décembre 2020, au profit des salariés et, le cas échéant, de leurs ayants droit les garanties collectives de prévoyance complémentaire (garanties frais de santé, prévoyance, inaptitude, invalidité, etc.), mais aussi les avantages sous forme d'indemnités ou primes de départ en retraite ou de fin de carrière. Une règle d'assiette des contributions, primes et prestations de prévoyance complémentaire pour les salariés placés en activité partielle a également été fixée.

Cette assiette est reconstituée, a minima, en tenant compte de l'indemnité brute d'activité partielle effectivement perçue par le salarié, à la place des revenus d'activité mentionnés dans les contrats d'assurance. Il est possible de retenir une assiette supérieure à ce minimum, à condition que ce soit formellement prévu (convention collective, accord collectif, décision unilatérale du chef d'entreprise, et avenant au contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur ou au règlement auquel il a adhéré).

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Le non-respect de ce maintien entraînerait la perte du caractère collectif et obligatoire du régime mis en place par l'employeur qui perdrait ainsi le bénéfice des exonérations sociales sur ses contributions.

Concernant les entreprises non adhérentes à PRO BTP : Elles doivent respecter les conditions prévues dans la loi et se rapprocher de leur organisme assureur afin de s'assurer du maintien des garanties santé et prévoyance pour les salariés du BTP en activité partielle et de leur financement (entre le 12 mars et le 31 décembre 2020). En cela, les assiettes habituelles servant au calcul des cotisations de la prévoyance, de la complémentaire santé doivent inclure les indemnités versées au titre de l'activité partielle tout comme les compléments d'indemnités.

Un mandataire social cumulant son mandat avec un contrat de travail bénéficie-t-il de l'activité partielle ?

Le bénéfice de l'activité partielle est exclu pour les gérants de société et les mandataires sociaux du fait de l'incompatibilité de la réglementation applicable à leur situation.

Cela étant, en cas de cumul d'un mandat social avec un contrat de travail, les activités exercées dans le cadre du salariat ouvrent droit au bénéfice du dispositif.

Quel est l'impact de l'activité partielle sur le déroulement d'un préavis de licenciement ?

En l'absence de dispositions spécifiques, le recours à l'activité partielle n'a pas d'incidence sur le point de départ du préavis, qui reste la notification du licenciement, ni sur sa durée, une réduction du préavis en cas de licenciement ne pouvant être décidée par l'employeur sans l'accord du salarié.

Peut-on demander à un salarié en activité partielle de faire un dépannage urgent ?

En principe, en période d'activité partielle le contrat de travail est suspendu. Selon l'administration, le salarié ne devrait donc pas être à la disposition de l'employeur.

Si l'entreprise a mis en place un système de roulement, il nous semble possible de demander à ses salariés d'intervenir en cas d'urgence, en respectant un délai de prévenance suffisant. Dans un tel cas, le salarié devra être rémunéré normalement sur la journée ou demi-journée d'intervention.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Un employeur peut-il mettre ses salariés en astreinte alors qu'ils sont en activité partielle ?

Il n'existe pas d'incompatibilité entre l'astreinte et une mise en activité partielle (aucun texte ne l'interdit).

Toutefois, si l'employeur ferme temporairement son entreprise, les contrats de travail des salariés sont suspendus et cela ne semble pas donc envisageable.

Par contre, si l'employeur a simplement réduit l'horaire de travail applicable à son entreprise, il apparaît envisageable de mettre les salariés en astreinte, et ceci d'autant qu'un salarié peut être soumis à une astreinte durant une journée non travaillée.

Dans cette hypothèse, s'il est amené à intervenir durant cette journée, ou en soirée par exemple, le nombre d'heures travaillées (auquel s'ajoutent les temps de trajet si intervention sur site) minorera le volume d'heures non travaillées

Quelles sont les heures indemnisables ? (MAJ le 11.05.20)

Les heures indemnisées par l'employeur au titre de l'activité partielle sont :

- **Uniquement les heures "chômées" sous la durée légale** (ou si elle est inférieure, la durée collective ou la durée contractuelle).

Les heures supplémentaires ou complémentaires "chômées" (c'est-à-dire heures au-delà de la durée légale ou de la durée contractuelle) n'ont pas à être indemnisées par l'employeur.

- **dans la limite d'un contingent de 1607 heures par an par salarié** (arrêté du 31 mars 2020);

Les heures chômées ayant donné lieu à activité partielle doivent être mentionnées sur le bulletin de salaire, tout comme les taux appliqués et les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.

Toutefois, dans le contexte exceptionnel de la crise sanitaire liée au covid-19, le gouvernement a décidé de rendre certaines heures supplémentaires indemnisables au titre de l'activité partielle (article 7 de l'Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020).

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

L'ordonnance prévoit désormais la possibilité de prendre en compte, dans les heures non travaillées indemnisables, les heures de travail au-delà de la durée légale ou collective du travail, dès lors qu'elles sont prévues par une stipulation conventionnelle ou contractuelle conclue avant la date d'entrée en vigueur de la nouvelle ordonnance.

Cette mesure concerne donc les heures supplémentaires dites « structurelles » c'est-à-dire issues:

- de **conventions individuelles de forfait en heures établies sur la semaine, le mois ou l'année incluant des heures supplémentaires** (c. trav. art. L. 3121-56 et L. 3121-57) ;
- de **durées collectives de travail supérieures à la durée légale prévues par des conventions ou accords collectifs de travail** (accord de branche, d'entreprise...).

Le ministère du travail a précisé le 30 avril que l'ordonnance du 22 avril 2020 permet de prendre en compte, dans les heures non travaillées indemnisables, les heures de travail au-delà de la durée légale ou collective du travail, dès lors qu'elles sont prévues par une stipulation conventionnelle ou une stipulation contractuelle conclue avant la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance.

Une règle d'ordre public prévoit que les conventions de forfait doivent être formalisées par écrit (c. trav. art. L. 3121-55).

S'agissant de la définition de la convention de forfait, le Ministère a précisé le 30 avril dernier, qu'il fallait nécessairement :

- une **convention écrite** (un article du contrat de travail suffit)
- prévoyant un nombre global d'heures de travail déterminé à effectuer sur la semaine, le mois ou l'année (**soit en mentionnant un volume d'heures supplémentaires, soit une durée de travail supérieure à la durée légale : par exemple 39h**)
- en contrepartie d'une rémunération correspondant la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures convenu à laquelle s'ajoutent les majorations afférentes.

La seule fixation d'une rémunération forfaitaire sans que soit déterminé le nombre d'heures supplémentaires inclus dans cette rémunération ne permet pas de caractériser une convention de forfait horaire.

Exemple :

Un salarié ayant une convention de forfait mensuelle de 169 heures. Au cours d'une période d'activité partielle, il ne travaille que 100 heures.

Soit le calcul suivant : 169 – 100 = 69 h à indemniser.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Les heures supplémentaires effectuées même habituellement au-delà de la durée prévue au contrat ne sont prises en compte ni pour déterminer le nombre d'heures indemnisables, ni pour calculer le taux horaire de référence.

Ainsi, il est important d'observer comment chaque contrat de travail a été rédigé.

Quelles sont les spécificités pour les entreprises en cas de procédure collective ? (CREEE le 09.07.20) ?

Des mesures sont prévues pour les entreprises en cas de procédure de sauvegarde ou de redressement ou de liquidation judiciaire, ou de difficultés financières de l'employeur. Dans ce cas l'indemnité d'activité partielle peut être versée directement aux salariés et l'allocation d'activité partielle normalement versée à l'employeur peut être perçue par les administrateurs ou mandataires judiciaires ou l'AGS (l'Assurance de garantie des salaires) (C. trav., art. R. 5122-16).

Par ailleurs, si l'entreprise est dans l'impossibilité d'assurer le paiement des indemnités d'activité partielle aux salariés, l'allocation d'activité partielle versée à l'entreprise pourra être liquidée avant l'échéance du mois.

Ces précisions, pérennes, s'appliquent à compter du 29 juin 2020.

Quelles sont les sanctions en cas de fraude à l'activité partielle ?

L'activité partielle est par nature un dispositif prévisionnel pour lequel un employeur demande un nombre d'heures maximum sur une période donnée et un nombre de salariés potentiellement couverts.

La fraude à l'activité partielle se constate sur les demandes d'indemnisation formulées par les employeurs.

En effet, le dispositif prend en charge les heures non travaillées par les salariés, c'est-à-dire celles au cours desquelles ils n'ont pas fourni de travail et n'étaient pas à disposition de leur employeur.

Exemple 1 : pour les salariés en télétravail, l'employeur ne peut pas demander à bénéficier d'une indemnisation.

Exemple 2 : si des salariés sont présents sur le lieu de travail mais qu'en l'absence de clients, ils sont redéployés à d'autres tâches, l'employeur ne pourra pas demander à bénéficier de l'allocation d'activité partielle car ils étaient à disposition de leur employeur.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Exemple 3 : les salariés ont posé des congés payés. Ces jours ne peuvent pas être pris en charge par l'activité partielle donc l'employeur devra les rémunérer normalement.

Si l'employeur venait à demander une indemnisation pour des heures pendant lesquelles les salariés travaillaient ou étaient en congés payés/JRTT, cela est passible de sanctions prévues en cas de travail illégal :

- reversement des aides perçues au titre des heures indûment perçues par l'employeur ;
- interdiction de bénéficier pendant 5 ans d'aides publiques ;
- sanctions pénales.

Dans quelles conditions peut-on demander à l'employeur le remboursement des sommes versées au titre de l'activité partielle (CREEE le 09.07.20)?

Le décret du 26 juin 2020 a précisé les conditions dans lesquelles le remboursement des sommes versées au titre de l'allocation d'activité partielle peut être demandé à l'employeur.

Il est désormais prévu que l'administration demande à l'employeur de rembourser à l'agence de services et de paiement (ASP) les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle, dans un délai qui ne peut pas être inférieur à 30 jours, en cas de (c. trav. art. R. 5122-10) :

-trop-perçu au titre des sommes versées dans le cadre de l'activité partielle

Le décret du 26 juin 2020 précise néanmoins qu'exceptionnellement, si des entreprises ont tenu compte des heures supplémentaires non structurelles pour le calcul de l'allocation et de l'indemnisation de l'activité partielle au titre des mois de mars et d'avril 2020, les sommes indûment perçues ne devront pas être remboursées, sauf en cas de fraude.

La mesure, qui vise uniquement les mois de mars et avril, ne protège donc pas les entreprises pour les mois ultérieurs (mai, juin, etc.).

Il convient d'insister sur le fait que cette disposition cible les employeurs qui auraient intégré la rémunération d'heures supplémentaires non indemnisables dans le calcul de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié. Situation à ne pas confondre avec celles d'employeurs qui auraient versé des indemnités d'activité partielle pour des heures supplémentaires non indemnisables.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

-non-respect, sans motif légitime, des engagements souscrits par l'employeur mentionnés dans la décision d'autorisation

Pour mémoire, l'employeur doit souscrire des engagements en cas de demande de renouvellement d'une autorisation d'activité partielle, ou lorsqu'il a déjà placé ses salariés en activité partielle sur les 36 mois précédant la date de dépôt d'une demande d'activité partielle (c. trav. art. R. 5122-9).

Rappelons que, sans changement, le remboursement peut ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise.

Existe-t-il une assistance téléphonique pour aider l'employeur dans ses déclarations ?

Oui, il existe une assistance téléphonique gratuite joignable au **0800 705 800** pour la métropole et les Outre-mer de 8 h à 18 h, du lundi au vendredi.

A-t-on des modifications concernant l'épargne salariale ? (MAJ le 06.04.20)

Oui. L'ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020 modifie la date limite de versement des sommes attribuées en 2020 au titre de la participation et l'intéressement.

En principe, les sommes issues de la participation et de l'intéressement doivent être versées aux bénéficiaires ou affectées sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué avant le 1er jour du 6e mois suivant la clôture de l'exercice de l'entreprise. Pour les entreprises ayant un exercice comptable correspondant à l'année civile, ces sommes devraient être versées avant le 1er juin 2020. L'ordonnance reporte à titre exceptionnel ce délai au 31 décembre 2020, afin de permettre aux établissements teneurs de compte de l'épargne salariale, ainsi qu'aux entreprises dont ils sont les délégataires, de ne pas être pénalisés par les circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie.

Les conditions liées à la prime Macron sont-elles assouplies ? (MAJ le 17.09.20)

Oui, le Gouvernement assouplit les dates et conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, dite « Prime Macron » prévue par l'article 7 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020. La date limite de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) est repoussée du 31 août au 31 décembre 2020 (loi art. 3 ; loi 2019-1446 du 24 décembre 2019, art. 7, III, 3° modifié). Ce report vise à laisser plus de temps aux entreprises qui souhaiteraient mettre en place et verser la prime.

- Pour les entreprises qui ne disposent pas d'accord d'intéressement :

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Elles peuvent, désormais, sans accord d'intéressement, verser une prime d'un montant maximum de 1.000 euros exonérée de cotisations sociales, de CSG, de CRDS, d'impôt sur le revenu et de l'ensemble des contributions et taxes dues sur les salaires. Attention, l'exonération est toutefois limitée aux salariés ayant perçu au cours des douze mois précédent son versement une rémunération inférieure à 3 SMIC (ajusté à la durée du travail du salarié). Jusqu'à présent, ces entreprises étaient exclues de la mesure. Cette nouvelle disposition répond à une revendication portée par la CAPEB.

L'employeur peut décider du versement de cette prime et de ses modalités d'attribution soit par le biais d'un accord d'entreprise soit par décision unilatérale. Cet acte devra préciser son champ d'application ainsi que ses modalités d'attribution. Il peut ainsi prévoir une modulation de son montant en fonction de la rémunération, du niveau de classification, des conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou de la durée prévue au contrat pour les salariés qui ne sont pas à temps plein ou employés sur toute l'année.

- Pour les entreprises qui ont mis en place ou souhaitent mettre en place un accord d'intéressement :

Elles peuvent verser une prime dont le montant est porté au maximum à 2.000 euros exonéré de cotisations sociales, de CSG, de CRDS, d'impôt sur le revenu et de l'ensemble des contributions et taxes dues sur les salaires. Les entreprises qui ont déjà attribué la prime de 1 000 € prévue par la LFSS pour 2020, peuvent verser une seconde prime exonérée dans la limite de 1 000 €. À noter : Pour les employeurs souhaitant conclure un accord d'intéressement, ils ont jusqu'au 31 août 2020 pour le faire.

Quelles sont les conditions pour bénéficier de l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans ? (CREEE le 17.09.20)

Sous conditions, les entreprises ont droit à une aide d'au plus 4 000 € sur un an pour l'embauche de jeunes de moins de 26 ans entre le 1er août 2020 et le 31 janvier 2021.

Les conditions cumulatives nécessaires à l'attribution de l'aide sont :

- une embauche en CDI ou en CDD ;
- la durée du contrat doit être d'au moins trois mois ;
- la date de conclusion du contrat doit se situer entre le 1er août 2020 et le 31 janvier 2021 ;
- l'employeur est à jour de ses obligations déclaratives et fiscales et de paiement notamment, de l'administration fiscale et de l'Urssaf ; ou avoir souscrit et respecté un plan d'apurement;

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

- l'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique sur le poste concerné depuis le 1er janvier 2020 ;
- l'employeur ne doit pas bénéficier d'une autre aide de l'État liée à l'insertion, à l'accès ou le retour à l'emploi, versée au titre du salarié concerné ;
- le salarié ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de l'employeur à compter du 1er août 2020 au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide ;
- le salarié doit être maintenu dans les effectifs de l'entreprise pendant au moins trois mois à compter du premier jour d'exécution du contrat.

Si le salarié était lié à l'employeur par un CDD ayant ouvert droit à l'aide et que ce dernier conclut avant le 31 janvier 2021, un CDI ou un CDD d'une durée d'au moins trois mois, l'employeur continue à bénéficier de l'aide même si le salarié a dépassé les 26 ans au cours du précédent contrat, dans la limite du montant maximal par salarié.

Un employeur qui embauche un jeune à l'issue de son contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation peut-il bénéficier de l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans ? (CREEE le 17.09.20)

Certaines entreprises se sont demandées si elles pouvaient bénéficier de l'aide en cas d'embauche en CDI (ou en CDD d'au moins 3 mois) d'un jeune de moins de 26 ans après l'arrivée du terme d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation expirant après le 1er août 2020, au regard de la condition de non-présence aux effectifs au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit à l'aide.

La DGEFP a indiqué qu'il fallait entendre la notion d'appartenance à l'effectif en référence à l'article L. 1111-3 du code du travail. Dans cette optique, les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation, les CIE et CAE ne font pas partie des effectifs de l'entreprise.

En pratique, une entreprise ayant un salarié en contrat de professionnalisation commencé avant le 1er août 2020, et s'étant achevé par exemple fin août 2020 pourrait bénéficier de l'aide si elle embauche ce jeune en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois dans la fenêtre « 1er août 2020 – 31 janvier 20221 », le salarié n'étant pas pris en compte dans les effectifs au titre de L. 1111-3 du code du travail.

Le même raisonnement s'applique pour une entreprise ayant un salarié en contrat d'apprentissage commencé avant le 1er août 2020, et s'achevant fin août 2020.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Notons qu'une dernière question se pose : dans l'hypothèse d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage conclu à l'origine sous forme de CDI, le fait que le contrat se poursuive sous forme de CDI « classique » au terme de la période de formation doit-il être considéré comme ouvrant droit à l'aide ? A priori, dans la mesure où il n'y a pas de conclusion de nouveau contrat, la réponse devrait être négative.

Santé sécurité au travail

Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise : quelles sont les nouvelles règles ? (CREEE le 17.09.20)

Le Ministère du travail a publié en date du 31 août 2020 le nouveau [« Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 »](#).

Du fait de l'augmentation du nombre de foyers de contamination identifiés depuis la levée du confinement, un nouveau protocole a été élaboré incitant au maintien de la vigilance face à un risque qui subsiste.

Ce protocole est entré en vigueur le 1^{er} septembre 2020.

Les mesures majeures du protocole sont développées ci-dessous.

- **Le principe**

Le protocole vise à rendre **systematique le port du masque grand public** au sein des entreprises **dans les lieux collectifs clos**. Le protocole précise que le port du masque est **associé** au respect d'une distance physique d'au moins un mètre entre les personnes, de l'hygiène des mains, des gestes barrières, ainsi que du nettoyage, de la ventilation, de l'aération des locaux et la gestion des flux de personnes.

- **Les dérogations**

Des dérogations sont possibles et permettent le retrait du masque à certains moments dans la journée lorsqu'un certain nombre de mesures sont prises. Ces dérogations sont graduées selon le niveau de circulation du virus dans le département d'implantation de l'entreprise.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Dans les départements classés verts, à incidence faible, les salariés pourront être exemptés du port du masque :

- s'il existe une ventilation ou aération fonctionnelle bénéficiant d'une maintenance,
- si des écrans de protection peuvent être installés entre les postes de travail,
- si des visières peuvent être mises à disposition,
- si une politique de prévention est mise en œuvre avec notamment la définition d'un référent Covid-19 ainsi qu'une procédure de gestion rapide des cas de personnes symptomatiques.

Dans les départements classés orange, à incidence modérée, il faudra non seulement que toutes les conditions précédentes soient remplies **mais également** :

- que les locaux soient de gros volume,
- et que ces locaux disposent d'un système d'extraction par le haut,

Dans les départements classés rouges, à circulation active du virus, les autorités ajouteront à toutes les règles précédentes une condition additionnelle de densité de présence humaine dans les locaux concernés : la faculté de déroger au port permanent du masque ne sera possible que dans les locaux bénéficiant d'une ventilation mécanique et garantissant aux personnes un espace de 4 m² (par exemple, moins de 25 personnes pour un espace de 100 m²).

Retrouvez les données liées au taux d'incidence sur le site de [Santé Publique France](https://www.santepubliquefrance.fr/).

- **Les spécificités liées à certains lieux ou configurations de travail**

Le protocole prévoit des aménagements spécifiques à certains lieux ou configurations de travail.

Dans les lieux collectifs clos, quand la dérogation est possible, le salarié qui est à son poste de travail peut ranger son masque à certains moments de la journée et continuer son activité.

Il n'a pas la possibilité de quitter son masque pendant toute la durée de la journée de travail. Le tableau en annexe 4 du protocole permet à l'entreprise d'organiser les règles opérationnelles du port du masque dans ses lieux collectifs clos en fonction de sa zone d'activité.

De plus, il est prévu que certains métiers dont la nature même rend incompatible le port du masque pourront justifier de travaux particuliers afin de définir un cadre adapté.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Dans les ateliers, il est ainsi possible pour les salariés de ne pas porter le masque dès lors que :

- les conditions de ventilation / aération fonctionnelles sont conformes à la réglementation,
- que le nombre de personnes présentes dans la zone de travail est limité,
- que ces personnes respectent la plus grande distance possible entre elles, y compris dans leurs déplacements, et portent une visière.

En extérieur, le port du masque est nécessaire en cas de regroupement ou d'incapacité de respecter la distance d'un mètre entre personnes.

Dans les véhicules, la présence de plusieurs salariés dans un véhicule **est possible** aux conditions :

- du port du masque par chacun (grand public ou chirurgical pour les personnes à risque de forme grave),
- du respect de l'hygiène des mains
- et de l'existence d'une procédure effective de nettoyage / désinfection régulière du véhicule.

- **Autres règles**

Les autres points relatifs à la **prise de température**, au **dépistage** ou au **nettoyage et désinfection des surfaces et aération des locaux** restent **inchangés** par rapport au protocole précédent.

S'agissant du **protocole de prise en charge d'une personne symptomatique**, il convient de prévoir le **port du masque chirurgical** pour cette personne et un retour au domicile en utilisant si possible un **autre mode de transport que les transports en commun**.

Retrouvez, ici, le [Questions/Réponses du Ministère du travail](#) accompagnant le protocole national. Il répond aux questions relatives aux masques, au protocole sanitaire au travail, au référent Covid-19, aux personnes touchées ou à risques, ainsi qu'au télétravail.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Les employeurs doivent-ils mettre en place tout ce qui est prévu dans le protocole sanitaire ? Ses dispositions sont-elles obligatoires et contraignantes ? (CREEE le 17.09.20)

Le protocole national, pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise, est un document de référence établi par le ministère du Travail et constitue la **norme sanitaire applicable dans les entreprises**. Il rappelle les dispositions applicables en matière de santé et sécurité au travail, notamment l'obligation de sécurité incombant à l'employeur, les principes généraux de prévention et la nécessaire évaluation des risques qui en découle. Il formalise en matière de santé et sécurité au travail, dans un document pratique et opérationnel les recommandations du HSCP pour se protéger du risque de contamination au Covid-19. Ces recommandations constituent les mesures reconnues par les autorités sanitaires comme utiles et efficaces pour protéger les personnes contre le risque de contamination au virus. Elles doivent être prises en considération par l'employeur pour la mise en œuvre des principes généraux de prévention qui lui incombe en application de l'article L.4121-2 du code du travail.

Chaque entreprise applique donc ces recommandations dans le cadre de son obligation en matière de santé et sécurité. Il appartient à l'employeur **par la voie du règlement intérieur ou par note de service portée à la connaissance de tous**, de préciser – à la suite de l'analyse des risques effectuée et en privilégiant le dialogue social - les modalités permettant notamment la mise en œuvre de l'ensemble des gestes et mesures barrière identifiées.

Le protocole constitue également un **document de référence pour l'inspection du travail**. Les agents de l'inspection du travail l'utilisent comme base pour conseiller les acteurs du dialogue social ainsi que lors des contrôles en matière d'hygiène et de santé-sécurité.

Dernière version du Guide de l'OPPBTP : quelles sont les évolutions ? (CREEE le 17.09.20)

L'OPPBTP a publié, lundi 7 septembre, une [nouvelle version du Guide de préconisations sanitaires](#) tenant compte des recommandations du Haut Conseil de la Santé Publique, et déclinant, pour le secteur du BTP, le [Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19](#) entré en vigueur le 1^{er} septembre dernier.

L'OPPBTP précise que le guide « *liste les mesures spécifiques à mettre en œuvre pour assurer les conditions sanitaires nécessaires aux personnels du Bâtiment et des Travaux*

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Publics appelés à travailler en bureaux, ateliers, dépôts ou chantiers et autres lieux, en complément de toute mesure sanitaire édictée par les Pouvoirs Publics, qui ont approuvé ces mesures spécifiques ».

De la même manière que la version précédente du Guide OPPBTP, **cette nouvelle version s'appréhende comme un guide déclinant, pour les activités du BTP, le socle minimal des mesures contenues dans le protocole national.**

Le guide est mis à jour de façon générale pour prendre en considération la situation sanitaire qui tend à s'installer dans la durée. Il y introduit également de nouvelles mesures relatives au port du masque.

Les principales évolutions du guide sont les suivantes :

- **Obligation du port d'un masque de type grand public ou de protection supérieure au sein des entreprises, dans les lieux collectifs clos.** Recommandation de faire usage a minima d'un masque grand public de catégorie 1 ;
- **Dérogations prévues en fonction du niveau de circulation du virus** dans le département d'implantation de l'entreprise, de l'établissement ou du chantier, **et sous certaines conditions** ;
- **Définition du chantier clos et couvert requérant le port du masque** comme étant toute construction dont les menuiseries extérieures ont été posées, soit par niveau (le niveau passe alors de chantier extérieur à chantier clos), soit quand la totalité des menuiseries extérieures a été posée ;
- **Application possible des dérogations prévues en atelier pour les chantiers clos**, sauf en cas d'intervention dans un lieu occupé répondant à la définition générale de l'espace collectif clos (par exemple, intervention d'un électricien dans des bureaux occupés) ;
- **Précision relative aux chantiers clos extérieurs dans l'espace public**, pour lesquels le port du masque n'est pas obligatoire ;
- **Pas d'obligation du port du masque pour le salarié travaillant seul** sur un chantier ou dans l'espace compartimenté d'un chantier ;

A jour au 17 septembre 2020

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

- **Mise à jour des mesures d'arrêt de travail pour les salariés exposés à des formes particulièrement graves de Covid-19** conformément au décret n°2020-1098 du 29 août 2020 ;
- **Présence possible de plusieurs salariés dans un véhicule** à condition du **port du masque par chacun** (grand public ou chirurgical pour les personnes à risque de forme grave), de l'**hygiène des mains** et de l'existence d'une **procédure effective de nettoyage / désinfection régulière du véhicule**.

Ces mesures ont été approuvées par le Ministère du travail et la Direction Générale du Travail (DGT).

Une fiche portant sur les dérogations au port systématique du masque est annexée au Guide de préconisations sanitaires.

Retrouvez, ici, le [Guide de préconisations de sécurité sanitaire pour la continuité des activités de la construction en période d'épidémie de coronavirus SARS-CoV-2 et les outils](#) l'accompagnant.

L'employeur est-il obligé de fournir des masques à ses salariés ? En quelle quantité ? (CREEE le 17.09.20)

L'employeur a l'obligation de prendre en charge la fourniture des moyens de protection adaptés aux risques. Cette règle s'applique, dans le cadre de l'épidémie de la Covid-19, à la prise en charge des masques.

Les pouvoirs publics recommandent depuis juillet dernier aux entreprises de prévoir un stock préventif de masques de 10 semaines. Ce stock peut être constitué :

- de **masques textiles à filtration garantie**. Une liste d'entreprises en capacité de fournir ces masques est disponible ;
- de **masques jetables**. Une offre française s'est développée : consulter la liste des producteurs français de ces masques.

Ces masques grand public, de préférence réutilisables, couvrant le nez, la bouche et le menton doivent avoir satisfait aux tests garantissant les performances. Ils sont reconnaissables au logo le spécifiant qui doit figurer sur leur emballage ou sur leur notice.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

La notice des masques réutilisables précise leurs modalités d'utilisation, de lavage et la limite de réutilisation. S'agissant des masques jetables, il convient aussi de référer à la notice, pour vérifier sur la notice la durée maximale du port du masque. Pour ces derniers, une quantité minimale de deux par jour, plus en tant que de besoin notamment en cas d'altération ou d'humidité, peut être retenue.

Comment une entreprise peut-elle imposer et organiser le port du masque obligatoire ? (CREEE LE 17.09.20)

L'employeur informe ses salariés des règles en vigueur en matière de port du masque. Il le fait par note de service.

Pour les entreprises qui en disposent, cette note vaut adjonction au règlement intérieur, après communication simultanée au secrétaire du CSE et à l'Inspection du Travail.

Puis, chaque entreprise décline, après évaluation des risques dans les conditions définies aux articles L. 4121-2 et L. 4121-3 du code du travail, les dispositions du nouveau protocole pour mettre en place les éléments de protection des salariés, en privilégiant le dialogue social pour mieux se les approprier et prendre en compte la réalité du travail.

Lorsque l'urgence le justifie, les obligations relatives à la santé et à la sécurité peuvent recevoir **application immédiate**. Eu égard au contexte d'épidémie et en considération de la publication le 1er septembre 2020, par le Ministère du travail, du Protocole national qui fixe les recommandations sanitaires utiles à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre le risque de contamination au virus, l'urgence est caractérisée et permet donc à l'employeur de prendre une note de service ou d'information selon les modalités suivantes :

Entreprise de moins de 50 salariés ne disposant pas de règlement intérieur.

Immédiatement : l'employeur prend une note de service écrite, affichée et portée à la connaissance des salariés déclinant dans son entreprise le protocole sanitaire et détaillant les obligations du salarié et les éventuelles dérogations à l'obligation du port du masque.

Rapidement : l'employeur procède, en liaison avec le service de santé au travail et en associant les représentants du personnel à l'évaluation des risques affectant ses salariés pour, le cas échéant, adapter les moyens de prévention et de protection applicables dans l'entreprise.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Entreprise disposant d'un règlement intérieur (entreprise de plus de 50 salariés, entreprises de moins de 50 salariés ayant fait le choix d'adopter un règlement intérieur)

Immédiatement : l'employeur prend une note de service écrite, affichée et portée à la connaissance des salariés déclinant dans son entreprise le protocole sanitaire et détaillant les obligations du salarié, et les éventuelles dérogations à l'obligation du port du masque. Cette note de service vaut adjonction au règlement intérieur. Elle est immédiatement applicable dans l'entreprise, en vertu de la procédure d'urgence prévue à l'article L. 1321-5 du code du travail. Elle est communiquée à l'inspection du travail et, le cas échéant, au secrétaire du CSE.

Rapidement : l'employeur procède, en liaison avec le service de santé au travail et en associant les représentants du personnel à l'évaluation des risques affectant ses salariés pour, le cas échéant, adapter les moyens de prévention et de protection applicables dans l'entreprise.

L'employeur peut-il sanctionner le salarié qui ne porte pas de masque ? Sur quel fondement ? (CREEE LE 17.09.20)

L'employeur a une obligation de sécurité qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs. Pour mettre en œuvre son obligation, il doit s'appuyer sur les principes généraux de prévention énoncés à l'article L. 4121-2 du code du travail, ainsi que sur les recommandations du Protocole national publié par le Ministère du travail, dans le contexte de l'épidémie de Covid-19.

L'employeur, doit donc prendre les dispositions pour faire appliquer les recommandations du protocole dans son entreprise. Dès lors que le masque constitue un moyen de protection de la santé des travailleurs, l'obligation et les circonstances dans lesquelles les travailleurs sont tenus de le porter doivent figurer dans le règlement intérieur de l'entreprise lorsqu'il existe ou dans une note de service comme rappelé ci-dessus.

Dès lors que l'obligation du port du masque est inscrite au règlement intérieur ou dans une note de service, sa méconnaissance est de nature à justifier une sanction disciplinaire, qui doit être proportionnée à la faute ainsi commise.

Il convient de rappeler que si l'employeur peut user, dans les conditions précédemment rappelées, de son pouvoir de sanction, il a également l'obligation de prendre en charge la fourniture des moyens de protection adaptés aux risques. Cette règle s'applique, dans le cadre de l'épidémie de la Covid-19 à la prise en charge du masque.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Quelle mention doit figurer dans le règlement intérieur ou la note de service ? (CREEE le 17.09.20)

Les mesures inscrites dans le règlement intérieur doivent consister en une obligation, une interdiction ou une limitation de faire dont le non-respect expose à des sanctions. La seule mention dans le règlement intérieur ou la note de service selon laquelle « *chaque salarié doit également par son comportement, préserver la sécurité des autres* » qui se borne à formuler une recommandation générale invitant les salariés à la vigilance ne présente pas le caractère d'une mesure d'application de la réglementation en matière d'hygiène et sécurité, ni d'une règle générale et permanente relative à la discipline, relevant du règlement intérieur et passible de sanction (CE, 11 juillet 1990, n° 85416 ; CE, 21 octobre 1990, n° 105247 ; CE, 9 décembre 1994, n° 118107).

Il appartient donc à l'employeur de fixer de façon suffisamment précise, dans sa note de service, l'obligation de port du masque et les conditions dans lesquelles elle est appliquée, selon les recommandations du Protocole national. Cette note viendra compléter le règlement intérieur s'il existe et en l'absence de règlement intérieur, elle aura une portée juridique propre, en vertu du pouvoir de direction de l'employeur.

Quelle distanciation doit être mise en place dans l'entreprise ? (CREEE LE 17.09.20)

Chaque collaborateur doit pouvoir disposer d'un espace lui permettant de respecter la règle de distanciation physique d'**au moins un mètre** par rapport aux autres personnes (ex. autre salarié, client, usager, prestataire, etc.).

L'employeur peut définir une « jauge » précisant le nombre de personnes pouvant être présentes simultanément dans un même espace et l'afficher à l'entrée (ex : salle de réunion, vestiaire, salle de pause, etc.). A titre indicatif, une jauge fixée à 4m² par personne peut être retenue afin de garantir une distance d'au moins un mètre autour de chaque personne.

L'employeur doit veiller, outre une action sur l'organisation du travail permettant de séquencer les process ou de revoir les tranches horaires, à éviter ou limiter au maximum les regroupements et les croisements.

L'annexe 1 du protocole recense les bonnes pratiques identifiées sur ce point.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Quels sont les recours d'un salarié qui estime que sa sécurité sanitaire n'est pas assurée ? (CREEE LE 17.09.20)

Si le salarié considère qu'il y a une cause de danger grave et imminent, il peut alerter son employeur et se retirer de cette situation, il peut alerter les instances représentatives du personnel, le médecin du travail et l'inspection du travail. Le CSE peut initier un droit d'alerte afin de mener une enquête avec l'employeur à l'issue de laquelle, l'employeur prend les mesures adaptées. En cas de désaccord persistant, l'inspection du travail est saisie.

Peut-on être testé au Covid-19 par son employeur ? La prise de température à l'entrée de l'entreprise peut-elle être obligatoire ? (CREEE LE 17.09.20)

Un contrôle de température à l'entrée des établissements/structures n'est pas recommandé mais le ministère des Solidarités et de la Santé conseille à toute personne de mesurer elle-même sa température à son domicile en cas de sensation de fièvre et plus généralement d'auto-surveiller l'apparition de symptômes évocateurs de Covid-19.

Les entreprises qui le souhaitent, dans le cadre d'un ensemble de mesures de précaution, peuvent organiser un contrôle de la température des personnes entrant sur leur site dans le respect de la réglementation en vigueur.

À ce titre, doivent être exclus :

- les relevés obligatoires de température de chaque employé ou visiteur dès lors qu'ils seraient enregistrés dans un traitement automatisé ou dans un registre papier ;
- les opérations de captation automatisées de température au moyen d'outils tels que des caméras thermiques.

En tout état de cause, en l'état des prescriptions sanitaires des autorités publiques, le contrôle de température n'est pas recommandé et a fortiori n'a pas un caractère obligatoire ; le salarié est en droit de le refuser. Si l'employeur, devant ce refus, ne laisse pas le salarié accéder à son poste, il peut être tenu de lui verser le salaire correspondant à la journée de travail perdue.

Les employeurs sont invités, ainsi que le rappelle le protocole, à relayer les messages des autorités sanitaires et à recommander aux salariés présentant des symptômes ou

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

aux cas contacts potentiels – en associant le conseil des services de santé au travail - de se rapprocher de leur médecin traitant en vue de réaliser un test.

Par ailleurs, dans l'intérêt commun, il est important que les salariés comme les employeurs veillent à faciliter l'information mutuelle, ainsi que les démarches des services chargés du « contact tracing », le cas échéant par le biais de la médecine du travail et s'associent aux campagnes de test qui pourront être proposées par les autorités sanitaires, en particuliers en cas d'apparition de « clusters ».

Quel est le rôle de l'inspection de travail en matière de contrôle de la mise en œuvre du protocole et des mesures barrières ? Quels sont ses moyens d'intervention ? (CREEE LE 17.09.20)

La Ministère du travail rappelle que depuis le début de la crise, l'inspection du travail doit intervenir en premier lieu en conseil et en accompagnement des entreprises comme des représentants des salariés. S'agissant de la mise en œuvre du nouveau protocole, en particulier lors de sa nécessaire période d'appropriation, elle doit poursuivre dans cette même logique d'appui et d'accompagnement, avec discernement et en fonction des situations rencontrées et du risque identifié.

L'inspecteur du travail doit adapter son intervention aux conditions de travail qu'il constate. Il rappelle, si besoin, à l'employeur les recommandations du protocole national et les principes généraux de prévention, afin de l'inciter à mettre en œuvre les mesures les plus efficaces pour la protection de la santé des travailleurs en associant leurs représentants. Il participe, le cas échéant, aux réunions du CSE et de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

Lorsque la situation l'exige ou en l'absence persistante de mise en œuvre des mesures de prévention requises, les agents de contrôle de l'inspection du travail disposent d'outils juridiques et de prérogatives qui leur permettent d'imposer les mesures de protection nécessaires et leur mise en œuvre effective :

- mise en demeure par le DIRECCTE en cas de situation dangereuse qui peut aboutir à établir un procès-verbal si l'entreprise ne donne pas suite ;
- procès-verbal ;
- référé judiciaire s'il existe un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique des salariés.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Quelles sont les obligations de l'employeur concernant : la désinfection, les gestes barrières, la distanciation ? **(CREEE LE 17.09.20)**

Les mesures sont rappelées dans le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprises. L'employeur peut également utilement se référer aux fiches et guides métiers édités par le ministère du travail ou leur branche professionnelle.

Quelles sont les obligations incombant à l'employeur du fait du COVID-19 ? **(MAJ le 17.09.20)**

Pour rappel, le Code du travail dispose que « l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés » et il doit veiller à « l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

Il ne s'agit pas pour l'employeur de garantir l'absence de toute exposition des salariés à des risques mais de les **éviter le plus possible** et s'ils ne peuvent être évités, de les **évaluer régulièrement** en fonction notamment des recommandations du gouvernement, afin de prendre ensuite **toutes les mesures utiles pour protéger les travailleurs exposés**. Dans ce cadre, l'employeur, qui applique strictement le guide de recommandations de l'OPPBTP validé par les différents Ministères concernés, pourra justifier de la mise en œuvre de toutes les mesures utiles et nécessaires.

C'est au regard de ce cadre que doivent être définies les obligations respectives des employeurs mais aussi des salariés.

L'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur dans ce contexte d'épidémie est une obligation de moyens comme le rappelle le [questions réponses du ministère du travail](#).

L'employeur doit mettre en place toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé de ses salariés.

Dans la situation actuelle, l'employeur doit :

- **Respecter et faire respecter les gestes barrière recommandés par le [protocole national](#) lui-même décliné dans le [guide de préconisations sanitaires de l'OPPBTP](#)**. L'employeur doit ainsi **informer les salariés** de la nécessité d'appliquer ces recommandations. Il peut procéder par voie d'affichage (cf. [Note d'information à destinations des salariés IRISST](#), [Affiches OPPBTP](#)) sur les différents lieux de travail, mais également en organisant des points d'information pour s'assurer que tous les salariés ont le même niveau d'information. Les mesures de prévention qui découlent de l'évaluation des

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

risques dans le document unique doivent être portées à la connaissance des salariés.

- **Évaluer les risques et mettre à jour son document unique ainsi que son plan d'actions.** L'employeur doit procéder à l'évaluation des risques encourus sur les lieux de travail qui ne peuvent être évités en fonction de la nature du travail à effectuer. Pour cela l'employeur doit mettre à jour son document unique (Cf. ci-après) et l'actualiser à chaque fois qu'il y aura une évolution de la situation de travail.
- **Déterminer, en fonction de cette évaluation les mesures de prévention les plus pertinentes pour réaménager les locaux ou réorganiser le travail**, en prenant en compte la distanciation sociale d'un mètre et **fournir tous les équipements et matériels nécessaires à la protection individuelle de ses salariés** et en quantité suffisante (masques, gants, gel hydroalcoolique, savon et eau). Si l'employeur est dans l'impossibilité de réorganiser le travail ou de mettre à disposition ces équipements à tous les salariés.

Quelle que soit la situation, le respect de cette obligation spécifique ou au contraire sa méconnaissance ne sont pas présumés (sauf rares exceptions) et doivent faire l'objet d'une preuve par le salarié en cas de litiges.

Face à la pandémie, la responsabilité de l'employeur est évaluée au cas par cas, au regard de plusieurs critères :

- La nature des activités du salarié et son niveau d'exposition aux risques,
- Les compétences et l'expérience du salarié,
- L'étendue des mesures prises par l'employeur, notamment en termes de formation et d'information, d'organisation du travail, d'instructions délivrées à la chaîne hiérarchique.

Ces mesures doivent être réactualisées en fonction de l'évolution de la situation dans l'entreprise mais aussi des instructions des pouvoirs publics. Il est donc nécessaire de suivre avec attention les évolutions des recommandations émises par ces derniers afin d'adapter les mesures prises.

Le coronavirus fait-il partie des risques que je dois évaluer et transcrire dans le document unique ?

Oui, bien que le coronavirus soit un risque environnemental, il est impératif de procéder à la transcription et à la mise à jour du document unique et du plan d'actions.

L'employeur doit donc actualiser son DUER, et y faire figurer :

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

- Le risque de contamination au coronavirus ;
- Les situations à risque identifiées dans son entreprise ;
- Les unités de travail et la proportion de salariés concernées ;
- Pour chacune d'entre elles, les mesures de prévention mises en œuvre.

Il est important d'y associer les membres du CSE quand il en existe un, et de se faire accompagner par le service de santé au travail.

Pour aider les entreprises dans la mise à jour du document unique, l'OPPBTP propose une [aide à la mise à jour du DU et du plan d'action](#) sur son site internet ainsi que des outils en ligne pour élaborer le document [Mondocuniqueprems](#) et [MondocuniquePlus](#) .

Mesures sociales à destination des entreprises

Quelles sont les mesures prises par le réseau des URSSAF à destination des employeurs relevant du secteur du Bâtiment ? (MAJ le 17.09.20)

La loi de finances rectificative met en place un cadre juridique permettant la conclusion de plans d'apurement visant à étaler le paiement des cotisations sociales restant dues aux URSSAF. Toutes les entreprises y sont éligibles, sous réserve de répondre aux conditions requises. Les Urssaf proposeront aux TPE des plans d'apurement, avant le 30 novembre 2020, pouvant aller jusqu'à 36 mois, de manière automatique, dès qu'un impayé aura été constaté.

Peuvent faire l'objet de ces plans d'apurement les cotisations et contributions sociales suivantes restant dues à la date du 30 juin 2020 : maladie, maternité, invalidité, solidarité-autonomie, vieillesse, décès, allocations familiales, accidents du travail et maladies professionnelles, Fnal, chômage.

Par ailleurs, les entreprises de moins de 250 salariés au 1er janvier 2020 ne bénéficiant pas des exonérations sectorielles pourront, dans le cadre de ces plans d'apurement et sous condition d'avoir subi une réduction d'activité d'au moins 50 % sur la période allant du 1er février au 31 mai 2020 par rapport à la même période de 2019, bénéficier d'une remise de cotisations patronales d'au plus 50 % au titre de ces périodes. La remise est partielle et proportionnelle à la baisse du chiffre d'affaires.

Les conditions d'application et de bénéfice de ces mesures sont précisées sur le site dédié mesures-covid19.urssaf.fr.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Quelles sont les mesures mises en œuvre par l'action sociale de l'AGIRC-ARRCO ? (CREEE le 05.06.20)

A l'instar des premières aides réactives mises en œuvre par l'ensemble des IRC, l'action sociale du régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco crée une aide exceptionnelle d'urgence pour les salariés cotisants Agirc-Arrco, ainsi que pour les dirigeants assimilés salariés qui exercent un mandat social afin de faire face aux situations sociales qui se dégradent très rapidement du fait de la crise sanitaire. L'objectif est de débloquent dans le cadre d'une demande d'aide individuelle simplifiée un secours financier pouvant aller jusqu'à 1 500 €.

Cette aide est circonscrite et sera versée en une seule fois après une évaluation globale de la situation du demandeur. Elle n'est pas systématique. Le demandeur doit contacter le service d'action sociale de PRO BTP par email ou téléphone pour exposer la nature de ses difficultés. (www.probtp.com Rubrique "Nous contacter").

Il sera contacté en retour par un collaborateur de l'action sociale qui lui adressera un formulaire d'intervention sociale simplifié après avoir vérifié les difficultés exposées sont en lien avec la crise actuelle.

Après analyse du dossier, le montant de l'aide sera défini par le service de l'action sociale. Le déblocage de l'aide se fera dans les meilleurs délais.

Justificatifs à produire :

- La Demande d'intervention sociale simplifiée – COVID 19 dûment complétée dont l'attestation sur l'honneur qui précise sa situation et décrit les difficultés financières rencontrées ;
- Les 3 derniers bulletins de salaires ET/OU justificatifs de ressources de la personne ;
- Les justificatifs en lien avec les difficultés énoncées (dépenses à engager ou des créances non acquittées)
- RIB du demandeur ou du tiers.

Mesures sociales à destination des travailleurs indépendants

Quelles sont les actions mises en œuvre par le réseau des URSSAF à destination des travailleurs indépendants ? (MAJ le 17.09.20)

Compte tenu de l'impact de l'épidémie de Covid-19 sur l'économie et dans la continuité des mesures déjà mises en place pour soutenir les travailleurs indépendants (précédents

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

reports d'échéance URSSAF), les échéances de juillet et août 2020 n'ont pas été prélevées. Le paiement normal des cotisations sociales reprend à compter du mois de septembre en cas de paiement mensuel, à compter du mois de novembre pour un paiement trimestriel.

Afin d'éviter que les montants des échéances demandées soient trop élevés en raison des échéances qui ont été reportées depuis le mois de mars 2020, les URSSAF ont estimé les revenus 2020 pour réduire ces montants.

Les revenus 2020 estimés correspondent à 50% des revenus ayant servi pour le calcul **des cotisations provisionnelles 2020.**

En fonction de la situation, il s'agit, par priorité :

- du revenu estimé 2020, si le travailleur indépendant a déjà réalisé une estimation de revenu 2020,
- du revenu réel 2019

A défaut :

- du revenu estimé 2019
- du revenu réel 2018.

Si le revenu réel en 2020 est différent de cette estimation, la différence entraînera une régularisation en 2021, soit pour remboursement soit pour paiement de la différence.

Si le revenu estimé 2020 par l'Urssaf ne convient pas, l'URSSAF invite les travailleurs indépendants à réaliser eux-mêmes une nouvelle estimation en ligne ([Mon espace](#)) dans les meilleurs délais et au plus tard 3 semaines avant la prochaine échéance.

Dans le cadre du droit à l'erreur, si le revenu estimé était inférieur au revenu réel 2020 déclaré en 2021, aucune pénalité ne sera appliquée.

Nota : Si le travailleur indépendant a déclaré des revenus réels 2019, son échéancier en tient également désormais compte pour le calcul de la régularisation au titre de 2019. Sinon, il doit effectuer sa déclaration [DSI](#) des revenus 2019 sur le site www.net-entreprises.fr dans les meilleurs délais.

Plans d'apurement

La dernière loi de finances prévoit que, si le travailleur indépendant rencontre des difficultés de paiement de ses échéances de cotisations, l'Urssaf propose des propositions de plans d'apurement, avant le 30 novembre 2020, pouvant aller jusqu'à 36 mois, de manière automatique, dès qu'un impayé aura été constaté. La durée

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

maximale des plans sera laissée à l'appréciation des organismes. Elle sera proportionnée au niveau de dette et à la capacité de remboursement des travailleurs indépendants sans pouvoir excéder 36 mois.

Remise partielle de dettes

Par ailleurs, la même loi prévoit, dans le cadre des plans d'apurement, des remises partielles de dettes pour les travailleurs indépendants qui ont connu des baisses de chiffre d'affaires importantes. Cette remise est réservée aux travailleurs indépendants qui ne bénéficieront pas de la réduction des cotisations et contributions sociales sectorielles et dont l'activité a été réduite d'au moins 50 % au cours de la période courant du 1er février au 31 mai 2020.

Les conditions d'application et de bénéfice de ces mesures sont précisées sur le site dédié mesures-covid19.urssaf.fr.

Reprise des prélèvements à compter de septembre et novembre 2020

Les prélèvements reprendront à partir de l'échéance du 5 ou du 20 septembre 2020 pour les paiements mensuels et du 5 novembre 2020 pour les paiements trimestriels. Les modalités d'accompagnement dans le cadre de la reprise des prélèvements seront précisées prochainement.

Au-delà du report des cotisations sociales des travailleurs indépendants, existe-t-il d'autres dispositions ?

Le conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants (CPSTI) propose aux travailleurs indépendants dont l'activité est impactée par la crise du Covid-19 de bénéficier d'une aide financière exceptionnelle ou d'une prise en charge de cotisations.

Qui est concerné ?

Tous les travailleurs indépendants affiliés quel que soit leur statut peuvent en bénéficier si les critères d'éligibilité suivants sont remplis :

- avoir effectué au moins un versement de cotisations depuis son installation ;
- avoir été affilié avant le 01/01/2020 ;
- être concerné de manière significative par des mesures de réduction ou de suspension d'activité.

Comment faire la demande ?

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Pour bénéficier de l'aide, le travailleur indépendant doit compléter le formulaire suivant https://www.secu-independants.fr/fileadmin/mediatheque/Espace_telechargement/Formulaires/Formulaire_AFE_ACED_coronavirus.pdf puis le transmettre accompagné des pièces justificatives demandées par courriel à l'URSSAF à l'adresse suivante : <https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/BAL-generiques-AS.pdf>

La demande sera étudiée et le travailleur indépendant sera informé par un courriel dès acceptation ou rejet de votre demande.

A savoir : Les décisions s'inscrivent dans le cadre d'un budget spécifique et limité. Les aides proposées ne sont donc en aucune manière un droit. Elles sont dûment motivées et ne peuvent faire l'objet d'aucun recours.

Les travailleurs indépendants peuvent également 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 sont les démarches à effectuer ?

Pour les artisans :

- Par internet sur [secu-independants.fr](https://www.secu-independants.fr), Mon compte pour une demande de délai ou de revenu estimé
- Par courriel, en choisissant l'objet « Vos cotisations », motif « Difficultés de paiement »
- Par téléphone au 3698 (service gratuit + prix appel)

J'ai entendu parler d'une aide de 1250 euros versée par le CPSTI. De quoi s'agit-il ? (MAJ le 17.09.20)

Les artisans et leurs conjoints collaborateurs relevant du Régime Complémentaire des Indépendants (RCI), ont perçu une aide « CPSTI RCI COVID-19 ».

Cette aide a été versée à tous les artisans et leurs conjoints collaborateurs :

- relevant du Régime Complémentaire des Indépendants (RCI)
- en activité au 15 mars 2020

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

- immatriculés avant le 1er janvier 2019

Montant de l'aide :

- plafonné à hauteur des versements effectués sur la cotisation RCI 2018
- plafonné à 1250 € nets d'impôts et de charges sociales.

Les travailleurs indépendants du Bâtiment peuvent-ils bénéficier du fonds de solidarité ? (MAJ le 17.09.20)

Oui, l'État a mis en place, avec les Régions, un fonds de solidarité, pour permettre le versement d'une aide aux indépendants touchés par la crise du coronavirus.

Une première aide issue du fonds de solidarité plafonnée à 1500 € a été versée, sous conditions, aux TPE et indépendants au titre des mois de mars, avril, mai et juin 2020. La date limite de dépôt est fixée pour la déclaration de juin au 31 août 2020.

Le 2e volet du Fonds de solidarité a également été proposé aux bénéficiaires du 1er volet, dès lors qu'ils remplissent les critères, de recevoir une aide complémentaire pouvant aller jusqu'à 5.000 euros afin d'affronter une impasse de trésorerie et prévenir les faillites.

Protection sociale

Un auto-entrepreneur. L'Assurance Maladie peut-elle lui refuser ses indemnités journalières alors qu'il remplit toutes les conditions ? (MAJ le 17.07.20)

Les travailleurs indépendants sont éligibles aux arrêts de travail. Les indemnités journalières sont calculées selon les revenus déclarés. Si le revenu déclaré est trop faible, le montant de ces indemnités sera de 0 euros.

Je suis au chômage partiel, puis-je prendre mon congé paternité ? (CREEE le 11.05.20)

Tout à fait. Le chômage partiel n'empêche pas de prendre un congé paternité. Pour plus de renseignement sur ce congé, merci de consulter cet article du site ameli.fr : "[Congé de paternité ou d'accueil de l'enfant](#)"

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Quelles sont les situations relevant d'un arrêt de travail ? (CREEE le 17.09.20)

En cette période de crise sanitaire, des arrêts de travail peuvent être délivrés dans différents cas.

Les personnes présentant des signes évocateurs du COVID-19

Il est demandé aux personnes à risque d'être infectées par le Covid-19 de rester isolées à domicile (ou dans un lieu d'hébergement si l'isolement au domicile n'est pas possible). Dans l'attente des résultats du test de dépistage que leur a prescrit leur médecin, elles ne doivent sous aucun prétexte se rendre sur leur lieu de travail. Un arrêt de travail leur sera donc fourni si besoin par leur médecin.

Les personnes contact

Pour éviter de contaminer à leur tour d'autres personnes, les personnes contact doivent rester isolées jusqu'aux résultats du test de dépistage, même si elles ne présentent pas de symptômes. Elles ne doivent pas se rendre sur leur lieu de travail. Un arrêt de travail leur est délivré si nécessaire (par exemple si elles ne peuvent pas télétravailler) par l'Assurance Maladie qui a pour mission d'appeler toutes les personnes contact.

À noter : les parents d'enfants "cas contact" peuvent également se voir prescrire un arrêt de travail par l'Assurance Maladie.

Les personnes dont le test de dépistage est positif

Les personnes dont le test de dépistage est positif doivent s'isoler pendant la durée des symptômes (L'isolement doit durer au moins 7 jours et s'arrêter après disparition des derniers symptômes, et au plus tôt 48 heures après la disparition de la fièvre).

À réception des résultats du test, le médecin prescripteur (ou l'Assurance Maladie) prend contact avec elles par téléphone pour leur expliquer les démarches à suivre et si besoin, leur délivrer un arrêt de travail pour couvrir la période d'isolement

Quel est le dispositif d'indemnisation des interruptions de travail dérogatoires des salariés ? (CREEE le 17.09.2020)

Un dispositif d'indemnisation des arrêts de travail dérogatoires pour certains publics a été créé dans le cadre de la crise sanitaire. Le dispositif évolue le 1er septembre 2020. Le

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

décret du 29 Août 2020 fixe la fin des placements en activité partielle pour les salariés partageant le domicile d'une personne vulnérable.

En revanche, il maintient, pour les salariés les plus vulnérables dans l'impossibilité de télétravailler, le placement en activité partielle sur prescription médicale.

Salariés considérés comme à risque de développer une forme sévère de la maladie

Pour les salariés vulnérables c'est-à-dire présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie, en arrêt de travail au titre des recommandations du Haut Conseil de la santé publique, la situation évolue au 1er septembre 2020.

Désormais, seuls les salariés vulnérables qui se trouvent dans **l'une des 4 situations médicales** suivantes peuvent demander à leur médecin traitant ou à un médecin de ville de bénéficier d'un certificat d'isolement, à remettre à leur employeur et être indemnisés :

- la personne souffre d'un cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie);
- la personne est atteinte d'une immunodépression congénitale ou acquise :
 - ✓ médicamenteuse (chimiothérapie anti-cancéreuse, traitement immunosuppresseur , biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive),
 - ✓ infection à VIH non contrôlée ou avec CD4 < 200/mm3,
 - ✓ consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques,
 - ✓ liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- la personne âgée de 65 ans ou plus souffre d'un diabète associé à une obésité ou à des complications micro ou macrovasculaires ;
- la personne est dialysée ou présente une insuffisance rénale chronique sévère

À noter : si la personne salariée bénéficiait d'un certificat d'isolement avant le 1er septembre et se trouve dans l'un des 4 cas prévus, elle doit demander un nouveau certificat d'isolement à son médecin.

Salariés cohabitant avec une personne vulnérable

Les salariés cohabitant avec une personne dite vulnérable ne peuvent plus bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire indemnisé à compter du 1er septembre 2020.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Quel est le dispositif d'indemnisation des arrêts de travail dérogatoires pour les non-salariés ? **(CREEE le 17.09.2020)**

Plusieurs situations peuvent se présenter :

Personnes considérées comme à risque de développer une forme sévère de la maladie

Pour les personnes vulnérables c'est-à-dire présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie, en arrêt de travail au titre des [recommandations du Haut Conseil de la santé publique](#), la situation évolue au 1er septembre 2020.

Désormais, seules les personnes vulnérables qui se trouvent dans l'une des 4 situations médicales suivantes peuvent demander à leur médecin traitant ou à un médecin de ville de bénéficier d'un arrêt de travail et être indemnisés :

- la personne souffre d'un cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- la personne est atteinte d'une immunodépression congénitale ou acquise :
 - ✓ médicamenteuse (chimiothérapie anti-cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive) ;
 - ✓ infection à VIH non contrôlée ou avec CD4 < 200/mm³ ;
 - ✓ consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
 - ✓ liée à une hémopathie maligne en cours de traitement.
- la personne âgée de 65 ans ou plus souffre d'un diabète associé à une obésité ou à des complications micro ou macrovasculaires ;
- la personne est dialysée ou présente une insuffisance rénale chronique sévère.

Les personnes cohabitant avec une personne vulnérable

Les personnes qui cohabitent avec une personne vulnérable ne peuvent plus bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire indemnisé à compter du 1er septembre 2020.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Le gouvernement envisage-t-il de réactiver l'activité partielle et les arrêts dérogatoires pour garde d'enfants ? (CREEE le 17.09.2020)

Par communiqué diffusé le mercredi 9 septembre, le ministère des Solidarités et de la santé a officiellement annoncé le rétablissement des dispositifs d'indemnisation des parents contraints de garder un enfant au domicile en raison de la fermeture de leur crèche, école ou collège, ou encore lorsque leurs enfants sont identifiés par l'Assurance Maladie comme étant cas-contact de personnes infectées.

Face au constat des difficultés posées à l'occasion de la rentrée scolaire par la fermeture de certaines écoles ou classes, le gouvernement a donc décidé de réactiver les différents dispositifs d'indemnisation qui existaient pour que les parents concernés puissent bénéficier d'un niveau de rémunération garanti.

Le communiqué précise donc que les parents qui n'ont pas d'autre choix que de s'arrêter de travailler pour garder leurs enfants en raison de la fermeture de leur crèche, école ou collège, ou encore lorsque leurs enfants sont identifiés par l'Assurance maladie comme étant cas-contact de personnes infectées, et qui se trouvent dans l'impossibilité de télétravailler bénéficieraient d'un revenu de remplacement dès le premier jour de leur arrêt de travail, et au plus tard jusqu'à la fin de la période d'isolement.

Cette indemnisation pourrait bénéficier à un parent par foyer, en cas d'impossibilité de télétravail des deux parents. Elle serait subordonnée à la présentation d'un justificatif attestant soit de la fermeture de la classe, soit de la situation de cas-contact de l'enfant.

Pour les salariés :

Concrètement, les salariés du secteur privé concernés devraient être placés en activité partielle par leurs employeurs, comme antérieurement.

Pour les travailleurs indépendants :

Le communiqué précise également que les travailleurs indépendants bénéficieraient, comme antérieurement (déclaration sur la plateforme declare.ameli.fr), d'un arrêt de travail dérogatoire donnant droit aux IJSS maladie sans délai de carence.

Les dispositifs d'indemnisation permettraient de couvrir tous les arrêts concernés à partir du 1er septembre 2020. Les éléments énoncés devraient faire l'objet de la publication de textes réglementaires. Nous ne manquerons pas de revenir vers vous pour vous apporter des renseignements complémentaires.

Marchés privés de travaux.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Se constituer un dossier (MAJ le 29.04.20)

Les entreprises doivent se constituer un dossier pour les chantiers pour lesquels le client remet en cause la suspension ou le report du marché ou réclame l'application de pénalités. Pensez à conserver un maximum de documents : devis, factures, échanges écrits avec les clients et autres intervenants au chantier, y compris les courriels et textos, attestation des fournisseurs ou captures d'écran de fermeture des négoce, consignes barrières inapplicables au chantier et [communiqué de presse du 21/03/2020 sur les conditions de continuité de l'activité du BTP](#), justification de l'absence des salariés, etc.

Pour un chantier suspendu ou retardé du fait du coronavirus, mon client peut-il appliquer des pénalités de retard pour non-respect des délais de réalisation des travaux ? (MAJ le 20.05.20)

Des pénalités de retard peuvent être prévues au marché. Mais les clauses pénales, soit en l'espèce une clause prévoyant les dispositions en cas de retard dans la réalisation des travaux, sont en principe suspendues le temps de la crise sanitaire pendant une période dite juridiquement protégée, du 12 mars jusqu'au 23 juin 2020 (cf. Articles 1 et 4 de l'[ordonnance 2020-306](#)). Plusieurs périodes d'application des pénalités de retard peuvent se rencontrer.

1^{er} cas : les pénalités étaient dues avant le 12 mars 2020. Dans cette situation, leur cours est suspendu jusqu'au 23 juin 2020 et elles reprendront effet dès le lendemain.

2nd cas : Les pénalités de retard devaient s'appliquer à une date commençant entre le 12 mars 2020 et le 23 juin 2020. Dans cette situation, les pénalités prendront effet à l'issue d'une durée égale au temps écoulé entre :

- d'une part, le 12 mars 2020 ou, si elle est plus tardive, la date à laquelle l'obligation est née ;

- et, d'autre part, la date à laquelle elle aurait dû être exécutée.

Par exemple, un marché prévoit l'application de pénalités de retard à compter du 20 mars 2020, soit dans cet exemple 8 jours à compter du début de la période protégée. Si l'obligation n'est toujours pas exécutée au 23 juin, les pénalités de retard s'appliqueront mais 8 jours après la fin de la période juridiquement protégée, soit le 1^{er} juillet 2020.

3^{ème} cas : les pénalités sont dues pour une inexécution se réalisant après le 23 juin 2020.

Les difficultés rencontrées, même après la période juridiquement protégée, du fait des difficultés imposées par le confinement sont aussi prises en compte. En effet, la date à

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

laquelle les clauses pénales prendront effet est reportée d'une durée égale au temps écoulé entre :

- d'une part, le 12 mars 2020 ou, si elle est plus tardive, la date à laquelle l'obligation est née ;
- et, d'autre part, le 23 juin 2020.

Par exemple, un contrat de travaux conclu avant le 12 mars 2020 prévoit la fin de réalisation des travaux à une date postérieure au 23 juin 2020. Dans ce cas, la clause pénale sanctionnant l'éventuelle inexécution de cette obligation ne prendra effet qu'à une date reportée d'une durée égale à la durée de la période juridiquement protégée (soit 73 jours).

Ces dispositions suspendent pareillement les clauses de résiliation pour défaut d'exécution des travaux pendant cette période juridiquement protégée (du 12 mars au 23 juin 2020).

Si mon entreprise doit suspendre l'exécution d'un chantier, en cas de confinement de salariés, de marchandises bloquées en raison du coronavirus, les pertes d'exploitations qui en résultent sont-elles prises en charge par mon contrat d'assurance ?

La garantie des pertes d'exploitation permet à l'entreprise de compenser les conséquences des effets de la diminution du chiffre d'affaire.

Cette assurance à vocation à intervenir lorsque la perte d'exploitation est la conséquence directe d'un dommage matériel causé par les événements garantis par le contrat (incendie, explosion, dégâts des eaux, catastrophe naturelle, etc...)

Or, les épidémies et pandémies ne font, en principe, pas partie des événements garantis par les contrats Multirisques professionnels.

Par ailleurs, les pertes d'exploitations subies par l'entreprise en lien avec le coronavirus sont des pertes d'exploitations sans dommages.

Aussi, pour être couvertes en cas d'épidémies, **les entreprises doivent ainsi avoir souscrit une garantie pertes d'exploitation sans dommages. Cependant**, très peu d'assureur proposent ce type de garantie et ce quel que soit l'évènement qui y donne naissance et, à ce jour, il n'existe pas vraiment de solution d'assurance pour couvrir le risque d'épidémies et de pandémies, ces risques étant des événements dit systémiques.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Gestion de l'entreprise

Comment tenir les délais d'approbation des comptes ? (MAJ le 20.05.20)

Pour permettre de respecter les obligations comptables dans le contexte de la crise du Covid-19, une ordonnance du 25 mars 2020 proroge les délais d'arrêté et d'approbation des comptes des sociétés et autres personnes morales. Ainsi, pour les sociétés clôturant leurs comptes entre le 30 septembre 2019 le 10 août 2020, un délai supplémentaire de trois mois est accordé pour l'approbation des comptes ou pour convoquer l'assemblée générale d'approbation des comptes. Toutefois, cette tolérance ne s'applique pas aux sociétés dotées d'un commissaire aux comptes, si le rapport a été émis par ce dernier avant le 12 mars 2020.

Les impôts et taxes

J'ai eu des difficultés pour payer mes impôts entre mars et mai 2020 : puis-je demander un plan de règlement ? (17.09.20)

Les TPE et PME n'ayant pas pu régler leurs échéances fiscales dues entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020 peuvent, sous conditions, demander à bénéficier d'un plan de règlement. Sous concernés, par exemple, la TVA et le PAS dus au titre des mois de février à avril 2020, qui auraient dû être versés de mars à mai 2020 ou les soldes d'IS qui devaient être versés entre mars et mai 2020.

Pour demander ce plan, vous devez être à jour de vos obligations fiscales déclaratives. Vous devrez, par ailleurs, attester sur l'honneur avoir sollicité auprès de vos créanciers privés un étalement de paiement ou des facilités de financement supplémentaires pour le paiement des dettes dont la date d'échéance de paiement est intervenue entre le 1^{er} mars et le 31 mai 2020 (les PGE ne sont pas concernés) et présenter des garanties.

Le plan peut être demandé, via l'espace professionnel du site impots.gouv.fr, à l'aide d'un formulaire « spécifique covid-19 ». Il a une durée comprise entre 12 et 36 mois, en fonction de votre coefficient d'endettement fiscal et social.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Je suis un travailleur indépendant (BIC) : je veux reporter mes échéances de PAS, comment faire ? (MAJ le 28.05.20)

Le prélèvement à la source permet d'adapter rapidement vos prélèvements à votre situation.

Vous pouvez tout d'abord **moduler à la baisse votre taux de prélèvement à la source** : en revoyant à la baisse vos revenus de l'année, votre taux et vos acomptes mensuels (ou trimestriel, sur option) seront recalculés par l'administration. Cela permet d'ajuster à la baisse pour l'avenir votre taux de PAS et vos acomptes.



Espace particulier > Gérer mon prélèvement à la source

Votre dernière situation de famille connue est :
marié
Vous avez 1 enfant
[Déclarer un changement](#)

Votre taux personnalisé est actuellement de :
9,5 %
[Actualiser suite à une hausse ou une baisse de vos revenus](#)

Vos acomptes mensuels sur vos revenus fonciers, indépendants, pensions alimentaires... sont de :
119 €
[Gérer vos acomptes](#)

[Mettre à jour vos coordonnées bancaires](#)

[Consulter l'historique de tous vos prélèvements](#)

[Consulter l'historique de vos actions](#)

[Consulter vos taux](#)

Individualise
 J'opte pour un
MICHELINE RE
Si vous avez un ou plusieurs
L'individualisation de
de revenus dans votre

Ne pas trans
 J'opte pour ne
Cette option vous imp
complément à l'adm
être appliquée.

**Trimestrialis
indépendant**
 J'opte pour un

Vous pouvez également **reporter vos acomptes de BIC à l'échéance suivante**. Par exemple, pour reporter l'échéance prélevée le 15 du mois M, vous devez agir avant le 22 du mois précédent. L'acompte du mois M sera alors dû au mois M+1, en même temps que l'acompte de ce même mois. Le fonctionnement est similaire pour les acomptes trimestriels.

Cette foire aux questions est à jour des éléments en notre possession au moment de sa publication. Nous vous confirmons que le contexte législatif et réglementaire liés au COVID 19 est instable, nécessitant de fait des mises à jour fréquentes.

Les acomptes mensuels peuvent être reportés trois fois dans l'année (éventuellement trois fois de suite) et les acomptes trimestriels une fois par an.

Ces démarches (modulation ou report d'acompte) sont à effectuer dans votre espace particulier sur impots.gouv.fr, rubrique « Gérer mon prélèvement à la source » avant le 22 du mois pour que les modifications puissent être prises en compte pour le mois suivant.

Gérer vos acomptes (revenus sans collecteur) ?

[Créer un acompte](#)

Vos acomptes catégoriels ▼

Trimestrialiser vos acomptes sur vos revenus fonciers indépendants (BIC, BNC, BA) ?

J'opte pour un prélèvement trimestriel de mes acomptes à compter de janvier 2020.

[Mois précédent](#) [Mois suivant](#)

Vos acomptes catégoriels	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Actions
Bénéfice industriel ou commercial - Monsieur	15 €	15 €	15 €	15 €	15 €	15 €	Supprimer Reporter Augmenter

Dans les situations les plus difficiles, il est également possible de supprimer un acompte. Cela n'annule pas l'impôt dû mais permet de différer son paiement. Les usagers pourront, une fois leur situation rétablie, recréer l'acompte. Les contribuables par ailleurs faire des versements spontanés de prélèvement à la source à tout moment pour éviter les régularisations l'année suivante.