

Covid-19, de nouvelles règles fiscales et sociales

Les impacts sociaux

Dans un précédent article (Id 20 du 20 mai), nous avons évoqué les impacts fiscaux liés à la crise du coronavirus. Cette fois, nous exposons les principales conséquences sociales. De nombreuses dispositions ont en effet été mises en place, d'une ampleur jamais égalée jusqu'à présent, pour tenter de contenir les répercussions de cet épisode inédit.

par Bernard Fabrega
Agrégé en Économie et Gestion

Soutien de l'activité partielle

Des mesures exceptionnelles ont été mises en œuvre pour favoriser ce mode d'activité afin de limiter les conséquences de la crise sanitaire sur le marché de l'emploi, de nombreuses entreprises ayant été contraintes de réduire ou d'arrêter leur activité. L'indemnisation des salariés placés en activité partielle a ainsi été améliorée.

Les nouvelles règles s'appliquent aux demandes effectuées depuis le 26 mars 2020 au titre des heures chômées depuis le 1^{er} mars 2020. Mais, dans un souci de simpli-

fication, elles devraient s'appliquer à toutes les demandes, quelle que soit leur date, pour toutes les heures chômées depuis le 1^{er} mars. L'activité partielle (antérieurement appelée « chômage partiel » ou « chômage technique ») est un dispositif qui permet de fermer temporairement tout ou partie d'une entreprise ou de réduire l'horaire de travail des salariés, pour passer un cap difficile et préserver les emplois. Pendant cette période, l'employeur verse au salarié une indemnisation proportionnelle à son salaire qui est ensuite remboursée par l'État.

Afin de bénéficier d'une allocation d'activité partielle pour tout ou partie de ses salariés, l'entreprise doit se trouver dans l'un des cas suivants :

- être concernée par les arrêtés prévoyant une fermeture de l'entreprise ;
- être confrontée à une baisse d'activité ;
- être dans l'impossibilité de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection des salariés (télétravail, gestes barrière...).

Tous les salariés possédant un contrat de travail (CDI, CDD, apprentis, contrat de professionnalisation...) peuvent bénéficier de l'activité partielle.

Les démarches sont entièrement dématérialisées et doivent être effectuées en ligne via le portail internet : <https://activite-partielle.emploi.gouv.fr>

L'employeur dispose d'un délai dérogatoire de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande en ligne, avec effet rétroactif. L'administration doit répondre dans les 48 heures, l'absence de réponse vaut acceptation implicite de la demande.

Les salariés ne peuvent pas refuser la mise en activité partielle, leur contrat de travail est suspendu et ils peuvent éventuellement suivre des actions de formation. Ils n'ont pas droit au paiement de leur salaire,

mais perçoivent une indemnité spécifique dès la première heure chômée. Le nombre d'heures indemnissables au titre de l'activité partielle correspond à la différence entre la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires pour un salarié à temps complet) et le nombre d'heures travaillées sur cette période. Les heures supplémentaires ne sont donc pas indemnissables, même si elles sont chômées.

Le salarié en activité partielle reçoit une indemnité horaire au moins égale à 70 % de sa rémunération brute horaire. L'employeur peut être amené à verser au salarié une indemnité complémentaire de manière à garantir au moins un salaire égal au Smic net. L'indemnité n'est pas soumise à cotisations de Sécurité sociale, mais supporte les prélèvements sociaux (CSG-CRDS), au taux de 6,70 %, après application de l'abattement pour frais professionnels de 1,75 %.

La rémunération horaire du salarié au Smic sera au minimum de 8,03 € de l'heure, montant minimal remboursé à l'employeur. L'employeur peut maintenir le salaire net habituel, le complément de rémunération ne sera alors soumis qu'aux prélèvements sociaux.

Pour être indemnisé, l'employeur doit adresser, à la fin de chaque mois, une

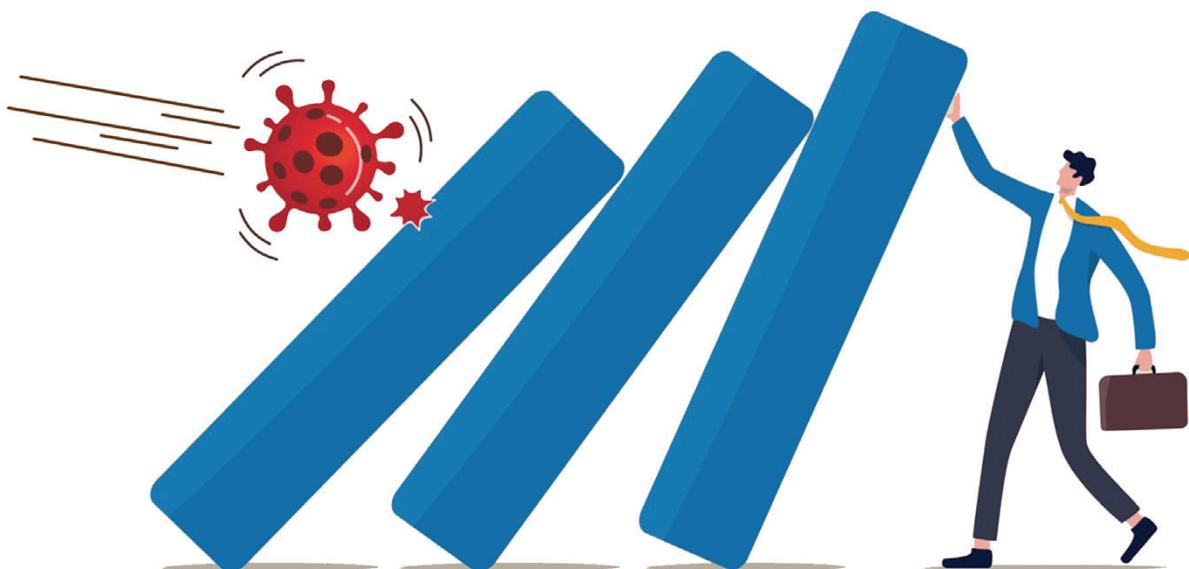
demande d'indemnisation à l'Agence de services et de paiement (ASP) via son compte internet.

Après vérification, l'allocation est en principe versée dans un délai moyen de 12 jours.

Jours de congés payés imposés

L'employeur a la possibilité d'imposer des jours de congés payés.

L'ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020 permet en effet de déroger temporairement aux dispositions légales et conventionnelles en matière de congé. L'accord doit fixer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, dans la limite de 6 jours de congé et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un jour au minimum, à imposer ou modifier les dates de congés. Dans les entreprises non soumises à un accord collectif, ce qui est souvent le cas dans les entreprises sans représentants du personnel, la possibilité d'imposer les jours de congés payés concerne le reliquat des congés acquis à prendre avant le 31 mai 2020, mais également les nouveaux congés acquis du 1^{er} juin 2019 au 31 mai 2020 et qui pourront être pris avant l'ouverture de la nouvelle période (soit à avant le 1^{er} juin 2020).



Aide financière publique

Plusieurs dispositifs ont été mis en place pour soutenir les petites entreprises (TPE, indépendants et micro-entrepreneurs).

Création d'un fonds de solidarité

Il a pour objet le versement d'aides financières aux personnes physiques et morales touchées par les conséquences financières de la crise sanitaire. Pour être éligible à l'aide, les personnes doivent remplir certaines conditions, notamment avoir réalisé un bénéfice imposable inférieur à 60 000 € au cours du dernier exercice.

L'aide ne peut concerner que les entreprises qui soit ont fait l'objet d'une interdiction d'accueil du public ou qui ont subi une perte de chiffre d'affaires d'au moins 50 % durant la période comprise entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mars 2020, par rapport à la même période de l'année précédente.

Une première aide permet à l'entreprise de bénéficier d'un montant égal à la perte déclarée de chiffre d'affaires en mars 2020, dans la limite de 1500 €. Si la perte de chiffre d'affaires est supérieure ou égale à 1500 €, l'aide est versée en totalité. Si la perte de chiffre d'affaires est inférieure, l'aide est égale au montant de cette perte.

Intervention des conseils régionaux

Une aide complémentaire de 2000 € peut être accordée, sous conditions, par les services du conseil régional.

Report des échéances de cotisations

Les principaux organismes de recouvrement de cotisations sociales pour les salariés ou pour les travailleurs indépendants (Urssaf, caisses de retraite complémentaires Agirc-Arrco, CARCDSF...) ont adopté des mesures temporaires permettant de reporter sur demande ou parfois de manière systématique les échéances des mois de mars, avril ou mai 2020.

Élargissement des bénéficiaires des indemnités journalières de Sécurité sociale

Les assurés faisant l'objet d'une mesure d'isolement liée au Covid-19 et ne pouvant

plus travailler peuvent bénéficier, au titre de cet arrêt, des indemnités journalières dans des conditions dérogatoires, même s'ils ne remplissent pas les critères d'ouverture des droits à ces prestations (durée d'activité ou de cotisations minimales). Les indemnités sont versées dès le premier jour d'arrêt, les délais de carence n'étant plus appliqués. Les droits sont ouverts aux salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale, aux salariés et non-salariés agricoles, ainsi qu'aux travailleurs indépendants.

La durée maximale pendant laquelle chaque assuré peut bénéficier des indemnités journalières dans ces conditions est fixée à 20 jours.

Ce régime dérogatoire est étendu aux parents sans possibilité de télétravail et contraints de rester à domicile, en raison de la fermeture de l'établissement accueillant leur enfant de moins de 16 ans.

Amélioration des indemnités complémentaires

Les indemnités complémentaires légales maladie versées par l'employeur ont été revues. Les salariés en arrêt de travail pour maladie voient leur perte de rémunération compensée par le versement d'indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS) et d'indemnités légales et conventionnelles de maintien de salaire de la part de leur employeur.

Habituellement, les indemnités complémentaires de l'employeur étaient versées après un délai de carence de 7 jours ; suite au décret du 4 mars 2020, il est prévu de ne pas appliquer ce délai de carence aux personnes exposées au coronavirus jusqu'au 31 mai 2020.

Le versement des indemnités légales de maintien de salaire était également subordonné à une ancienneté d'un an, cette dernière condition est supprimée jusqu'au 31 août 2020.

Report du versement de l'intéressement

Les dates limites de versement de la participation et de l'intéressement ont été reportées.

Les employeurs ont jusqu'au 31 décembre 2020 pour verser les primes de participation et d'intéressement, sans devoir appliquer les dates limites de versement prévues par le Code du travail (le 31 mai 2020, pour les exercices clos le 31 décembre 2019) ou un accord applicable dans l'entreprise.

Assouplissement du versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Les entreprises ont la possibilité de verser à leurs salariés une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (lire Id n° 8/9 du 26 février 2020) exonérée de cotisations et contributions sociales, ainsi que de l'impôt sur le revenu. Plusieurs modifications ont été apportées au dispositif initial :

- la prime exceptionnelle exonérée, qui devait initialement être versée avant le 30 juin 2020, peut être versée jusqu'au 31 août 2020 ;
- l'obligation de mettre en œuvre un accord d'intéressement pour pouvoir verser la prime exceptionnelle exonérée à hauteur de 1000 € par bénéficiaire est supprimée.

Le plafond d'exonération fiscale et sociale est relevé sous certaines conditions.

Les entreprises pourront verser une prime exonérée à hauteur de 2000 € par salarié, sous réserve d'avoir mis en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de la prime. Les délais pour conclure un accord, qui expiraient initialement le 30 juin, ont été reportés au 31 août 2020.

Ces mesures ont pour objectif de limiter les conséquences économiques et financières de la crise sanitaire. Seront-elles suffisantes ? Il est aujourd'hui difficile d'en apprécier la portée, tant les incertitudes sont encore nombreuses. Quelles seront les suites de cet endettement massif ? Comment sera-t-il remboursé ? De nombreuses interrogations subsistent. Se faisant, ces actions auront permis d'accompagner ou soutenir des entreprises et des salariés dans un environnement très particulier.