

## **1. CIR / CII**

- Vendredi 13 mars, [Bercy a annoncé](#) que les Directions Régionales des Finances Publiques sont « mobilisées pour accélérer le paiement des remboursements du Crédit Impôt Recherche (CIR) et du Crédit Impôt Innovation (CII), et ce, sans qu'aucune démarche soit réalisée par l'entreprise ».
- **Conseil : Déposer au plus vite les dossiers 2019 (avant mi-mai 2020).** Ceci permettra un traitement plus rapide par le centre des impôts et donc un remboursement rapide de la créance CIR de l'année 2019.
- Les entreprises faisant l'objet d'une conciliation, d'une procédure de sauvegarde, d'un redressement judiciaire ou de liquidation peuvent demander un remboursement immédiat à compter du jugement de leur créance CIR. C'est un mécanisme déjà inscrit dans la loi et qui n'est pas spécifique à la situation liée au Coronavirus / Covid-19.
- Il existe également la **solution du préfinancement du CIR**. [Neftys](#) préfinance le CIR à partir de 100K€ ainsi que certaines banques. Nous compléterons les éventuelles solutions de préfinancement auprès de nos partenaires dans les jours à venir.

---

## **2. Mesures exceptionnelles de soutien à l'emploi**

### **CHÔMAGE PARTIEL**

Dépôt d'autorisation préalable à la mise en chômage partiel auprès de l'unité territoriale de la Direccte et obtenir l'indemnisation L'État rembourse les entreprises, le salarié reçoit 84% de son salaire net, 100% s'il gagne le SMIC.

Le ministère du travail donne 30 jours aux entreprises pour déclarer leur activité partielle, avec rétroactivité. Un décret sera pris dans les prochains jours pour réformer le dispositif d'activité partielle, afin de couvrir 100% des indemnités versées aux salariés par les entreprises, dans la limite de 4,5 SMIC.

- Le versement des indemnités interviendra sous une dizaine de jours.
- Le délai d'activation de cette procédure a été simplifié et prend effet immédiatement (au lieu de 15 jours)

---

## **3. Mesures relatives aux charges sociales et fiscales**

### **IMPOSITION**

Les entreprises qui rencontrent des difficultés de paiement de leur imposition à la suite du Coronavirus – Covid 19 peuvent demander à bénéficier d'un délai de paiement, notamment pour l'échéance d'acompte d'IS du 16 mars, ou d'une remise d'impôt direct. La Direction Générale des Finances Publiques (DGFiP) met à leur disposition un formulaire de demande de délai de paiement simplifié. Concrètement, il y a 2 possibilités pour les échéances fiscales :

- Possibilité de stopper dès maintenant le prélèvement automatique auprès de leur banque

- Possibilité de passer par un formulaire de remboursement accessible en ligne. Les échéances du mois de mars seront alors automatiquement repoussées au 16 juin prochain pour les entreprises les plus en difficulté. Aucune date limite n'est fixée pour la demande de ce report.

---

## THÉMATIQUE RESSOURCES-HUMAINES

Au vu de la crise sanitaire/confinement, l'employeur a l'obligation de mettre en œuvre les dispositions prévues par le code du travail et les recommandations nationales visant à **protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel**:

### 1. Commencer par un état des lieux

#### COMPTABILISER VOS COLLABORATEURS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE EN ARRÊT DE TRAVAIL

Pour les salariés exposés et en arrêt pour isolement, les arrêts de travail dérogatoires sont accordés :

- A 1 des 2 parents des enfants de moins de 16 ans (fractionnement possible entre les 2 parents)
- A 1 des 2 parents des enfants de moins de 18 ans en situation de handicap
- Aux salariés identifiés comme « cas contacts à haut risque » par l'ARS se trouvant dans l'impossibilité de travailler.

Les arrêts de travail sont dorénavant prescrits par la CPAM (et plus l'ARS), selon une procédure dématérialisée par le biais du compte ameli.fr : ne pas se rendre chez son médecin, ni aux urgences, ni chez le médecin du travail.

Les arrêts dérogatoires sont d'une durée maximum de 20 jours.

*Notre conseil : ne pas oublier que l'employeur a la charge des déclarations d'arrêt de travail sur le portail declare.ameli.fr. De plus, l'indemnisation dérogatoire interviendra, sans délai de carence légal, à hauteur des IJSS classiques, avec bénéfice des compléments légaux ou conventionnels. Le gouvernement a annoncé une revalorisation de la prise en charge de la sécu afin de ne pas trop pénaliser les entreprises. Nous sommes dans l'attente du montant et surtout des décrets d'application*

#### AUGMENTATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Dans les situations d'urgence, sur des périodes limitées et après information de l'inspection du travail, sans accord collectif, il est possible de déroger aux durées maximales de travail et aux repos.

Plusieurs cas sont à prendre en compte :

- **Suspension du repos hebdomadaire de 35 heures**
  - Consultation du CSE et information préalable de l'inspection du travail.
- **Dérogation au repos quotidien de 11 heures consécutives**
  - Pour des travaux urgents pour prévenir des accidents imminents, réparer des accidents survenus ou organiser des mesures de sauvetage.
  - Sur décision unilatérale de l'employeur et après information de l'inspection du travail.
  - Sous condition de l'attribution d'un repos compensateur.

- **Dépassement de la durée maximale quotidienne de 10 heures**
  - En cas de surcroît temporaire d'activité
  - Soit demande d'autorisation préalable à l'inspection du travail
  - Soit en cas d'urgence, simple information de l'inspecteur du travail après consultation du CSE.
  
- **Dérogation à la durée maximale quotidienne du travail de nuit de 8 heures**
  - En cas de surcroît temporaire d'activité
  - Soit demande d'autorisation préalable à l'inspection du travail
  - Soit en cas d'urgence, sur décision de l'employeur avec information de l'inspecteur du travail. Attribution d'un repos compensateur.
  
- **Dérogation à la durée maximale hebdomadaire de 48 heures**
  - Sous condition de l'autorisation de la DIRECCTE, après consultation du CSE qui peut prévoir des mesures compensatoires pour les salariés.
  
- **Dérogation à la durée maximale hebdomadaire de 44 heures sur 12 semaines consécutives**
  - Sous condition de l'autorisation de la DIRECCTE, après consultation du CSE qui peut prévoir des mesures compensatoires pour les salariés

## **ACTIVITÉ PARTIELLE (ÉGALEMENT APPELÉ CHÔMAGE PARTIEL OU CHÔMAGE TECHNIQUE – CE SONT DES SYNONYMES)**

L'activité partielle peut être appliquée par les entreprises dans l'obligation de fermer, ainsi que par celles dont la baisse d'activité est significative.

Vous pouvez recourir au chômage partiel pour vos collaborateurs, dans les conditions suivantes :

- Déclaration d'activité partielle à réaliser dans les 30 jours, avec effet rétroactif - <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/apart/>
- Couverture de 100 % des indemnités versées aux salariés par les entreprises, dans la limite de 4,5 SMIC (décret à venir). En outre l'indemnité visé correspond ici à 70% du salaire brut (peut être augmentée par l'employeur), soit environ 84% du net.

### **EN PRATIQUE :**

1. Vous vous connectez sur le site : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/>
2. Vous devez créer un compte personnel. Dans un délai qui se trouve allongé du fait de la situation exceptionnelle, vous recevrez des codes pour activer le compte ;
3. Vous devez constituer un dossier de demande préalable ;
4. C'est un simple signalement, mais par précaution, nous vous invitons à indiquer le maximum, à savoir tous les salariés pour une durée de 6 mois. Il sera toujours temps par la suite de revoir cette prévision à la baisse ;
5. Vous devez ensuite vous connecter pour demander le remboursement en précisant la liste exacte des salariés concernés et le nombre d'heures exact chômées.

**Nos conseils :** La demande d'autorisation préalable précisera le motif « *Autres circonstances exceptionnelles* » puis comme sous-motif « coronavirus » ;

- les motifs justifiant le recours à l'activité partielle : votre demande doit indiquer précisément les effets de l'épidémie COVID-19 sur l'activité de votre entreprise ;
- la période prévisible de sous-activité ;

- le nombre de salariés concernés.

Elle est accompagnée de l'avis préalable du CSE, si l'entreprise est concernée (entreprise de 11 salariés et +). Si cela s'avérait impossible, le Gouvernement a communiqué qu'il y aurait une tolérance si le dossier est déposé dans un délai raisonnable après le début de l'activité partielle demandée.

Une fois votre demande déposée, l'autorité administrative dispose d'un délai de 15 jours maximum pour instruire la demande (Code du travail, art. R. 5122-4). A l'issue de ce délai et en l'absence de réponse de l'administration, la demande est réputée acceptée.

Le Gouvernement a donné instruction de traiter prioritairement (sous 48 heures) les demandes liées au Covid- 19 afin de réduire fortement le délai effectif d'instruction.

Mais compte-tenu de la situation exceptionnelle et l'afflux des demandes, cela peut prendre du retard. Mais quoi qu'il arrive, les aides seront versées au titre de l'activité partielle et calculées à partir de la date de votre demande.

**L'interlocuteur clé sera ici la DIRRECTE - Hauts-de-France, [hdf.continuite-eco@direccte.gouv.fr](mailto:hdf.continuite-eco@direccte.gouv.fr), 03 28 16 46 88.**

La fin de l'activité partielle interviendra lors de :

- L'échéance de la durée d'autorisation, sauf demande acceptée de renouvellement,
- L'atteinte du contingent de 1000 heures indemnifiables par an et par salarié,
- La disparition du besoin avant le terme, sur simple information de la DIRECCTE.

**Dernier conseil, soyez très précautionneux avec le licenciement ou la rupture du CDD pour force majeure.**

Le gouvernement qualifie la pandémie de force majeure pour l'exécution des marchés publics, ce serait probablement une erreur de l'étendre automatiquement au droit du licenciement.

Les cas où la force majeure a été retenue pour justifier d'une rupture de contrat de travail sont très limités. Peu importe la qualification donnée par le gouvernement, le juge prud'homal vérifiera que la rupture était liée à la survenance d'un événement extérieur, imprévisible lors de la conclusion du contrat et irrésistible dans son exécution, ou d'un fait du prince (acte de la puissance publique qui rend impossible l'exécution du contrat).

*N'envisagez pas, à ce stade, la force majeure comme motif de rupture des contrats, a fortiori de façon systématique sans bien anticiper les conséquences financières d'un rejet du motif.*