



EPIDEMIE DE CORONAVIRUS

Activité du Syndicat des Vignerons

A Narbonne,
le 16 mars 2020,

Madame, Monsieur,

Afin de tenir compte de l'impact de l'épidémie de coronavirus sur l'activité économique, **le Syndicat des Vignerons de l'Aude met en place un dispositif exceptionnel d'accompagnement de ses adhérents.**

Depuis vendredi 13 mars, suite à l'allocution présidentielle, et afin de protéger la santé des personnels administratifs, il a été décidé la **fermeture au public des permanences de Narbonne et Carcassonne.**

A compter de lundi 16 mars, suite aux annonces du Premier Ministre, et contrairement à ce qui avait été annoncé vendredi, **toutes les équipes administratives ont été placées en télétravail.**

De même, et en raison d'un trop grand nombre d'appels ce lundi 16 mars, la permanence téléphonique du Syndicat a été fermée ; afin de laisser aux équipes techniques le temps de finaliser les circulaires d'information. Ainsi, **la permanence téléphonique du Syndicat des Vignerons de l'Aude sera exceptionnellement ouverte :**

Lundi 16 mars : de 17h00 à 20h00
Mardi 17 mars : à partir de 7h00

La situation évoluant au jour le jour, de plus amples informations pourront vous être communiquées ultérieurement.

Restant à votre disposition pour de plus amples renseignements, nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de nos sentiments distingués.

Le Président


Frédéric ROUANET



EPIDEMIE DE CORONAVIRUS

Report de paiement des cotisations sociales

A Narbonne,
le 16 mars 2020

Madame, Monsieur,

Afin de tenir compte de l'impact de l'épidémie de coronavirus sur l'activité économique, et conformément aux annonces du Président de la République, le **report de paiement des cotisations sociales collectées par la MSA Grand Sud** est possible.

A cet effet, pour les **salaires versés en février**, mais également les **DSN déposées le 5 ou le 15 mars**, et **si votre date d'échéance est fixée entre le 15 et le 31 mars**, vous pouvez **reporter tout ou partie du paiement de vos cotisations salariales et patronales**.

Aucune pénalité ne sera appliquée !

Quel que soit votre mode de déclaration (DSN ou TESA), **vous pouvez moduler votre paiement** en fonction de vos besoins :

- Si vous avez choisi de régler vos cotisations par **prélèvement automatique**, la MSA ne procédera à **aucun prélèvement concernant votre échéance et sans aucune démarche de votre part**.
Si vous le souhaitez, vous avez néanmoins la possibilité de régler tout ou partie de vos cotisations par virement.
- Si vous réglez vos cotisations par **virement bancaire**, vous pouvez **adapter le montant de votre virement, ou bien ne pas l'effectuer du tout**.

La situation évoluant au jour le jour, de plus amples informations seront communiquées ultérieurement pour les mesures qui seront mises en œuvre en avril. Nous vous invitons à consulter régulièrement le site de la MSA Grand Sud.

Restant à votre disposition pour de plus amples renseignements, nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de nos sentiments distingués.

Le Président

Frédéric ROUANET



EPIDEMIE DE CORONAVIRUS

Mesures fiscales

A Narbonne,
le 16 mars 2020,

Madame, Monsieur,

Afin de tenir compte de l'impact de l'épidémie de coronavirus sur l'activité économique, et conformément aux annonces du Président de la République, **le report de paiement des échéances fiscales est possible.**

Si vous êtes une entreprise, vous pouvez demander à votre service des impôts des entreprises le **report sans pénalité du règlement de vos prochaines échéances fiscales** (acompte d'impôt sur les sociétés et taxes sur les salaires).

Si vous êtes travailleur indépendant, vous pouvez **moduler votre taux et vos acomptes de prélèvement à la source**. Vous pouvez aussi **reporter le paiement de vos acomptes** sur vos revenus professionnels ; d'un mois sur l'autre (et jusqu'à trois fois) si vos acomptes sont mensuels, ou d'un trimestre sur l'autre si vos acomptes sont trimestriels. Toutes ces démarches sont accessibles via votre espace particulier sur impots.gouv.fr, rubrique « Gérer mon prélèvement à la source ».

Toute intervention avant le 22 du mois sera prise en compte pour le mois suivant.

Si vous avez déjà réglé vos échéances de mars, vous avez peut-être encore la possibilité de **vous opposer au prélèvement SEPA** auprès de votre banque. Sinon, vous pouvez en **demande le remboursement** auprès de votre service des impôts des entreprises, une fois le prélèvement effectif.

Si vous avez un contrat de mensualisation pour le paiement de votre CFE ou de votre taxe foncière, vous pouvez **suspendre vos prélèvements**. Le montant restant vous sera prélevé au solde, sans pénalités.

Pour faciliter l'ensemble de vos démarches, vous trouverez ci-joint le document à compléter et à adresser à votre service des impôts des entreprises.

La situation évoluant au jour le jour, de plus amples informations seront communiquées ultérieurement. En cas de difficultés, nous vous invitons à contacter votre service des impôts des entreprises, par la messagerie sécurisée de votre espace professionnel.

Restant à votre disposition pour de plus amples renseignements, nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de nos sentiments distingués.

Le Président

Frédéric ROUANET

Demande de délai de paiement ou de remise d'impôt difficultés liées au Coronavirus – Covid 19

(à adresser au service des impôts des entreprises dont vous relevez)

Désignation de l'entreprise :	
Numéro SIRET :	

Nature de la demande (cocher la case) :

Demande de délai de paiement	<input type="checkbox"/>
Demande de remise	<input type="checkbox"/>

Objet de la demande :

Impôt sur lequel porte la demande	Date de l'échéance	Montant restant dû

✓ Si demande de délai de paiement, préciser la durée de l'étalement souhaité (nombre de mensualités) :

✓ Si demande de remise, préciser le montant de la remise demandé :

NB : En application de l'article L. 247 du livre des procédures fiscales, la remise doit être motivée par une situation de gêne ou d'indigence plaçant l'entreprise dans une impossibilité de payer.

Éléments justifiant la demande :

- Baisse du chiffre d'affaires : (préciser le chiffre d'affaires mensuel des mois précédant la demande et des mois correspondants de l'année précédente)

Chiffre d'affaires mensuel	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai
2019					
2020					

- Autres dettes à honorer (nature, montant, échéance) :

- Situation de la trésorerie :

- Autres éléments de nature à justifier un délai de paiement ou une remise :

Date :	
Nom et prénom :	
Signature :	



EPIDEMIE DE CORONAVIRUS

Mettre ses salariés en arrêt de travail

A Narbonne,
Le 16 mars 2020,

Madame, Monsieur,

Afin de tenir compte de l'impact de l'épidémie de coronavirus sur l'activité économique, et conformément aux annonces du Président de la République, **la mise en arrêt de travail de vos salariés, pour différents motifs, est possible.**

Si votre salarié est malade et/ou présente des symptômes, il peut **bénéficier d'un arrêt maladie et d'indemnités journalières**. Cet arrêt de travail lui sera alors délivré lors de son hospitalisation ou de la consultation chez son médecin traitant.

Les démarches restent les mêmes que pour un arrêt de travail classique.

Si votre salarié a été en contact avec une personne malade, fait l'objet d'une mesure d'isolement et se trouve dans l'incapacité de poursuivre son activité professionnelle à domicile, il pourra **bénéficier d'un arrêt de travail et d'indemnités journalières** de la part de la MSA Grand Sud.

Seul le médecin conseil de la MSA Grand Sud est habilité à délivrer cet arrêt de travail exceptionnel. Les médecins de ville ou hospitaliers ne sont pas habilités à le faire. A cet effet, il vous est conseillé de vous rapprocher de votre référent MSA qui vous transmettra les informations relatives à l'établissement de cet arrêt de travail.

Dès la réception de l'arrêt de travail, vous devez **transmettre à la MSA les éléments nécessaires à la liquidation de l'indemnité journalière**, selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie.

Les indemnités journalières seront calculées dans les conditions applicables aux arrêts maladie et seront versées dès le 1^{er} jour d'arrêt (sans application du délai de carence et sans vérifier les conditions d'ouverture de droits).

Si votre salarié doit garder son enfant suite à la fermeture de son établissement scolaire, il peut envisager avec vous la possibilité de **mettre en place un dispositif de télétravail exceptionnel**.

Si la poursuite de l'activité professionnelle à domicile n'est pas possible, votre salarié pourra **bénéficier d'un arrêt de travail et du versement exceptionnel d'indemnités journalières par la MSA Grand Sud**.

Pour cela, vous devez déclarer son arrêt sur [le service en ligne dédié](#). **Sans cette action de votre part, votre salarié ne pourra être indemnisé.**

Il devra ensuite vous adresser une attestation, sur la base du modèle ci-joint, dans laquelle il **s'engage à être le seul parent à demander le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile**.

Vous devrez ensuite transmettre à la MSA Grand Sud les éléments nécessaires au versement des indemnités journalières, selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie. Si votre salarié reprend son activité avant la date de fin de l'arrêt indiquée, vous devrez en informer la MSA selon la procédure habituelle.

Dans la mesure du possible, **vous vous engagez à maintenir le salaire de votre salarié à hauteur de l'indemnisation versée par la MSA Grand Sud et du complément employeur pour les salariés concernés.**

La situation évoluant au jour le jour, nous vous invitons à consulter régulièrement le site de la MSA Grand Sud.

Restant à votre disposition pour de plus amples renseignements, nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de nos sentiments distingués.

Le Président

Frédéric ROUANET



Attestation de garde d'enfant à domicile

Je, soussigné _____, atteste que mon enfant
_____, âgé de _____ ans est scolarisé au sein de l'établissement
_____ de la commune _____, fermé pour la
période du _____ au _____ dans le cadre de la gestion de l'épidémie de coronavirus.

J'atteste être le seul parent à demander à bénéficier d'un arrêt de travail pour pouvoir garder
mon enfant à domicile.

Fait à _____, le _____

Signature

NOTE D'INFORMATION 13/03/2020
ACTIVITE PARTIELLE / CORONAVIRUS

Zone : OCCITANIE

Dossier suivi par Karine SOLER – 04 66 64 71 55 – c.calamel@coopoccitanie.fr

Nîmes, le 16 Mars 2020

Madame la Présidente, Monsieur le Président,
Madame la Directrice, Monsieur le Directeur,

Le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les entreprises dans le cadre de circonstances exceptionnelles. Les salariés subissent alors une perte de salaire imputable **soit à la fermeture de l'entreprise (ou d'une partie de l'entreprise) soit à la réduction de l'horaire de travail** habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale du travail.

La mise en activité partielle ouvre droit au versement en lieu et place du salaire habituel à une indemnité (L5122-1 du code du travail). Voici un résumé sous forme de questions réponses du dispositif activité partielle.

Important : en fonction de l'évolution de l'épidémie et des annonces gouvernementales, la présente note est susceptible d'évoluer. Nous vous communiquerons toute évolution éventuelle du dispositif dès connaissance de nouvelles mesures. Pour l'heure, le dispositif d'aide aux entreprises n'a pas évolué.

Un salarié peut-il refuser une mise en activité partielle ?

La mise en activité partielle ne constitue pas une modification de contrat de travail et les salariés ne peuvent pas refuser une telle mesure. **Attention**, l'activité partielle **ne peut pas être imposée** en revanche aux représentants du personnel. En l'absence d'accord, l'employeur doit verser à l'intéressé la partie du salaire perdue du fait de la mesure d'activité partielle.

Quelles sont les formalités internes préalables à la mise en œuvre de l'activité partielle ?

L'employeur doit au préalable consulter le CSE, informer les salariés concernés (un écrit est fortement conseillé) et afficher dans l'entreprise le nouvel horaire de travail en cas d'activité réduite.

Quelles sont ensuite les formalités administratives ?

L'employeur doit faire une demande préalable au préfet du département où est implantée l'entreprise. Cette demande se fait obligatoirement de façon dématérialisée via le portail sécurisé <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

L'employeur doit créer un compte, adhérer au service en ligne en fournissant les informations nécessaires à son identification, le nom de la personne chargée des demandes d'autorisation d'activité partielle ainsi qu'une adresse électronique.

Quel est le contenu de la demande ?

La demande doit préciser les motifs justifiant le recours à l'activité partielle. Sur les cas éligibles, cf. questions réponses spécifique au Coronavirus rubrique « Quels sont les cas éligibles à l'activité partielle ».

La demande doit encore préciser la période prévisible de sous-activité. L'administration (note DGEF-2013) recommande de demander la durée maximum (6 mois) lorsque l'entreprise ne peut pas anticiper avec précision la durée de ses difficultés.

La demande précise le nombre de salarié concernés.

La demande doit être accompagnée de l'avis préalable du CSE s'il existe. Si l'employeur a déjà placé ses salariés en activité partielle auparavant (dans les 36 mois précédant la nouvelle demande), il doit prendre des engagements spécifiques.

Comment la décision de l'administration est-elle prise ?

La décision signée du préfet est notifiée à l'employeur via le site internet sécurisé dans les 15 jours suivants la demande. **Il a été donné comme consigne de traiter prioritairement les demandes liées au coronavirus afin de réduire le délai d'instruction.**

Quelles sont les heures indemnisables ?

Les heures indemnisées correspondent à la différence entre la durée légale du travail sur la période considérée, ou la durée spécifiée au contrat de travail si cette durée est inférieure et le nombre d'heures travaillées sur cette période.

Ex : un salarié à 35 heures et un salarié à tps partiel 28 heures. Réduction de l'activité à hauteur de 17.5 h pour ces 2 salariés

Heures indemnisées $35 - 17.50 + 28 - 17.5 = 28$ heures indemnisables

Les temps de pause ou de casse-croûte même payés ne sont pas pris en compte dans les heures indemnisables.

Dans les entreprises dont la durée collective est supérieure à 35 h, les heures supplémentaires non travaillées n'ouvrent pas droit à indemnisation au titre de l'activité partielle. Ces heures sont prises néanmoins en compte pour le calcul de l'acquisition des congés payés.

Ex : une entreprise dont la durée collective est de 37 heures par semaine, travail en activité partielle à hauteur de 25 heures. Seules les heures chômées jusqu'à hauteur de 35 heures soit donc 10 h sont indemnisables au titre de l'activité partielle. Les 12 heures sont prises en compte dans le calcul des droits à CP.

Comment sont gérés les salariés au forfait (jours ou heures) ?

Deux cas sont à distinguer pour les salariés sous convention de forfait :

- **En cas de seule réduction d'horaire** : ces salariés sont exclus du bénéfice de l'activité partielle
- En cas de fermeture de tout ou partie de l'établissement dont ils relèvent : l'indemnisation est alors possible. Dans ce cas est pris en compte la durée légale correspondant aux jours de fermeture.
Ex : Un établissement est fermé 2.5 jours / semaine. L'indemnisation sera possible à hauteur de 2 jours x 7 heures + 1 jour x 3.5 heures soit 17.5 heures

Comment gérer les jours fériés tombant sur une période d'activité partielle ?

2 cas sont à distinguer ici :

- **Cas du jour férié travaillé** : ces jours sont indemnisables
- **Cas du jour férié non travaillé** : l'employeur doit verser l'intégralité du salaire pour ce jour férié sans bénéficier de l'allocation partielle d'activité.

Quel est le montant de l'indemnité à verser au salarié ?

Le salarié placé en activité partielle perçoit de l'employeur une indemnité fixée, pour l'heure, à minimum 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés suivant la règle du maintien de salaire ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail

Ex : Un salarié perçoit une rémunération brute mensuelle de 2000 €. Il est en activité partielle 30 heures le montant de l'indemnité versée au salarié sera le suivant :

$2000 \text{ €} / 151.67 \text{ h} = 13.19 \text{ €} / \text{h}$

$30 \text{ h} \text{ chômées} \times 13.19 \text{ €} / \text{h} \times 70 \% = 276.99 \text{ €} \text{ d'indemnisation au bénéfice du salarié.}$

Comment est versée l'indemnité ?

L'indemnité doit être versée aux échéances normales de paye. L'employeur remet un document indiquant le nombre d'heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée. Ce document peut se présenter sous forme de mention du bulletin de paie.

Quel est le régime social et fiscal de l'indemnité ?

Les indemnités d'activité partielle ne sont pas passibles des cotisations de sécurité sociale. Les cotisations CCPMA prévoyance (incapacité invalidité décès) ne sont pas dues également conformément au règlement CCPMA (article 1.10). Une exception en régime Alsace Moselle, la contribution maladie spécifique est maintenue.

Les indemnités d'activité partielle sont en revanche soumises à CSG/CRDS. Attention le taux de CSG est réduit à 6.20 % dont 2.40 % de CSG non déductible (contre 9.20 % habituellement dont 2.40 % non déductible). La déduction pour frais professionnels de 1.75 % est applicable.

Les indemnités d'activité partielle sont par ailleurs intégralement soumises impôt sur le revenu.

Le salarié doit-il percevoir un montant minimum ?

Oui, la CSG et la CRDS pesant sur les indemnités d'activité partielle ne peuvent pas avoir pour effet de réduire le montant cumulé de la rémunération d'activité et de l'indemnité perçue au-delà du montant du SMIC (Article L136-12 CSS). Le mécanisme est complexe, il convient de vérifier le paramétrage correct du logiciel de paie.

La rémunération mensuelle minimale est égale au produit du SMIC horaire par le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail pour le mois considéré sans pouvoir dépasser, après déduction des cotisations sociales obligatoires, la rémunération nette qui aurait été perçue pour un travail effectif de même durée payé au taux du SMIC (L 3232-3 CT). En clair, il y a une garantie du maintien d'un SMIC net non

compensé - pour l'heure - par l'allocation versée à l'employeur. La garantie est apportée sous forme d'une allocation complémentaire.

Note : les salariés à temps partiel sont exclus de la garantie de rémunération minimale, la loi exigeant un horaire de travail au moins égale à 35 h/ semaine. Sont également exclus les apprentis, travailleurs temporaires et VRP.

Les saisonniers bénéficient de cette garantie (horaires à 35 h / semaine).

Ex : pour un non cadre, le taux des cotisations salariales obligatoires est constitué de :

- CSG / CRDS 98.25 % de 9.7 = 9.53 %
- Maladie, maternité, invalidité = 0 % (1 % en Alsace Moselle)
- Vieillesse = 0.40 %
- Retraite T1 = 3.15 %
- CEG T1 = 0.86 %
- Assurance chômage = 0 %

Taux de cotisations obligatoires global = 20.84 %

Pour 151.67 h, la rémunération mensuelle minimale garantie est égale à

$151.67 \times 10.15 \text{ €} = 1539.45 \text{ €} - 20.84 \% = 1539.45 - 320.82 \text{ €} = 1218.63 \text{ €}$

Là encore, il convient de vérifier que le paramétrage du logiciel de paye est conforme aux dispositions légales (le montant versé au titre de la rémunération minimale versée au salarié doit apparaître distinctement sur le bulletin de paye).

Quel est le montant de l'allocation perçue par l'employeur ?

La ministre du Travail a annoncé un **effort financier massif de l'État envers les entreprises**, puisque celles-ci bénéficieront du « *remboursement total des rémunérations* ».

Alors que selon les règles actuelles, l'employeur est remboursé sur une base forfaitaire (7,74 € / h pour une entreprise d'au plus 250 salariés et 7,23 € / h pour une entreprise de plus de 250 salariés), avec cette nouvelle mesure, **l'employeur sera remboursé à 100 %** de l'indemnité versée. Les modalités pratiques ne sont pas encore connues à l'heure où nous écrivons ces lignes.

Quelle est la procédure d'indemnisation ?

Pour l'heure, le schéma est le suivant :

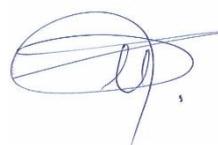
Pour percevoir l'allocation d'activité partielle, l'employeur adresse une demande d'indemnisation via le site internet. Cette demande comporte :

- Des informations relatives à l'identité de l'employeur
- La liste nominative des salariés concernés, leur numéro de sécurité sociale
- Les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par salarié

L'allocation d'activité partielle est ensuite liquidée mensuellement auprès de l'employeur par l'agence de service et de paiement.

Nous vous prions de croire, Madame la Présidente, Monsieur le Président, Madame la Directrice, Monsieur le Directeur, à l'expression de nos sentiments les meilleurs.

La Directrice,
Section Vignerons Coopérateurs



Valérie BASTOUL