Covid-19 et protection sociale : quelles incidences ?

Sommaire

1 Idées de bien-être pour les employés en télétravail 3

2 Règles applicables pour les arrêts de travail 4

3 Santé et prévoyance 7

4 Rémunération des salariés (observations générales, rémunération dirigeant, rémunération variable) 10

5 Retraite et épargne (observations générales, épargne salariale, régimes à cotisations définies, régimes à prestations définies) 11

6 Liens utiles 14

1 Idées de bien-être pour les employés en télétravail

PHYSIQUE

- Sortez tous les jours pour prendre l'air et le soleil.
- Mangez des aliments complets et sains et gardez beaucoup de collations saines et de fruits chez soi.
- Limitez la consommation/débarrassez-vous des aliments malsains (collations sucrées, aliments transformés).
- Buvez beaucoup d'eau et gardez-la sur votre bureau toute la journée.
- Se lever pendant la journée, prendre des appels debout, se promener dans la maison, sur un tapis roulant ou un vélo.
- Maintenir les programmes d'exercices.
- " Promener le chien " même si vous n'en avez pas.
- Mettez un rappel récurrent sur votre calendrier pour vous lever, vous étirer, vous promener, etc...
- Créez un défi pour vous-même et/ou avec vos collègues.
- Recherchez les applications d'exercice gratuit telles que 7 minutes d'entraînement, Nike Training, des programmes gratuits de yoga etc...
- Maintenir l'objectif d'un horaire de sommeil de 7 à 8 heures par nuit.
- Intégrez quelques exercices ergonomiques dans votre journée de travail. Par exemple, rouler les épaules, rouler les poignets, faire des étirements des mains, du cou, des hanches, des poignées (en serrant une balle anti-stress ou une poignée).

ÉMOTIONNEL

- Faites des pauses dans le calendrier tout au long de la journée.
- Recherchez les applications gratuites de respiration profonde, de méditation ou de pleine conscience telles que Insight Timer, Calm, Headspace.

SOCIAL

- Utilisez plusieurs canaux pour communiquer avec vos collègues : vidéo, messagerie instantanée, téléphone.
- Programmez de manière proactive des points de contrôles avec les collaborateurs.
- Utilisez les sites sociaux internes ou les chats de groupe pour communiquer avec vos collègues.
- Travail.
- Créer un espace dédié au travail uniquement et avec une certaine intimité.
- Assurez-vous que votre espace de travail est correctement configuré et que vous avez ce dont vous avez besoin ; désencombrez votre espace de travail.
- Ne soyez pas tenté de commencer à travailler dès que vous vous levez. Utilisez votre temps de "déplacement" pour faire une promenade avant le travail, préparer des aliments nutritifs pour la journée, lire, écrire dans un journal.
- Traitez vos journées de travail à la maison comme si vous alliez au bureau. Habillez-vous correctement (raisonnablement, vous n'avez probablement pas besoin de porter un costume à domicile mais ne pas porter de pyjama non plus !).
- Prenez une pause déjeuner.
- Ayez un horaire de travail régulier et éteignez votre ordinateur à une certaine heure chaque jour et quittez votre bureau.

ENFANTS ET FAMILLE

- Maintenir ou créer un horaire pour vos enfants.
- Assurez-vous que les membres de votre famille respectent votre lieu de travail en tant que lieu d'affaires.

2 Règles applicables pour les arrêts de travail

Les conditions de prise en charge du Coronavirus (Covid-19) dans le cadre de vos contrats santé et prévoyance.

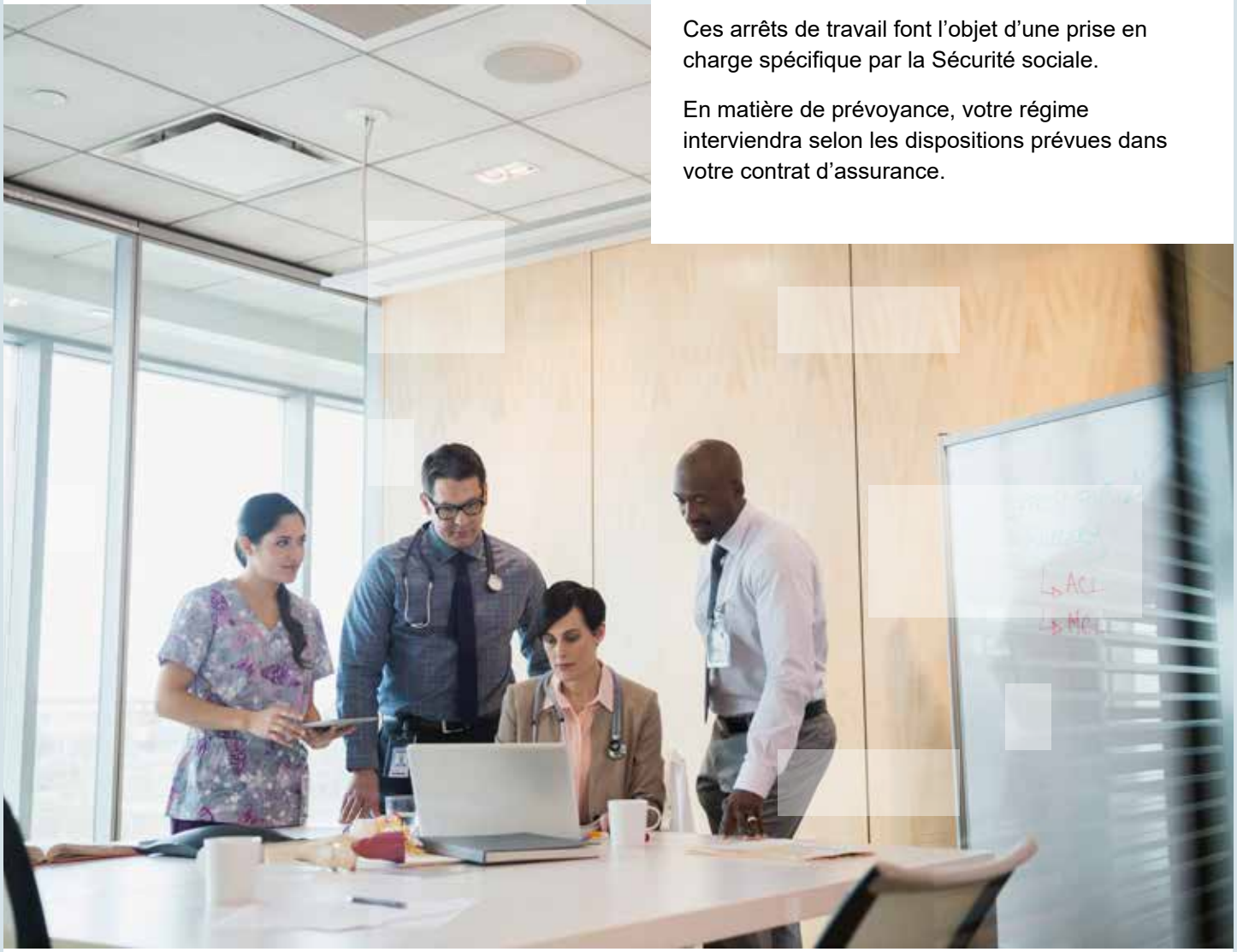
Nous tenons à vous préciser les points suivants, arrêtés aux mesures prises suite à l'intervention du Président Macron du 12 mars 2020 :

→ En frais de santé

- Les contrats d'assurance prennent en charge cette pathologie comme toutes les autres.

→ En prévoyance

- Des mesures exceptionnelles et temporaires ont été prises par notre gouvernement afin de permettre une indemnisation des arrêts de travail en lien avec cette pathologie.



travail exceptionnels :

1- L'arrêt de travail en raison d'une mesure de confinement dont fait l'objet le salarié / Dispositif dérogatoire

Ce dispositif vise le salarié identifié comme " cas contact à haut risque " et par extension le salarié parent d'un enfant identifié comme " cas contact à haut risque ".

2- L'arrêt de travail au profit du salarié contraint de rester à domicile suite à la fermeture de l'établissement accueillant son enfant / Dispositif dérogatoire simplifié

Ce dispositif vise le salarié parent d'un enfant de moins de 16 ans scolarisé dans un établissement fermé ou de plus de 18 ans en situation de handicap pris en charge dans un établissement spécialisé.

Ces arrêts de travail font l'objet d'une prise en charge spécifique par la Sécurité sociale.

En matière de prévoyance, votre régime interviendra selon les dispositions prévues dans votre contrat d'assurance.

Vous trouverez ci-après un tableau synthétique reprenant les modalités d'application de ces dispositifs exceptionnels, en comparaison avec l'arrêt de travail de droit commun.

Tableau des mesures dérogatoires en matière d'arrêt de travail

Toutes les informations contenues dans ce tableau sont arrêtées au 24 mars 2020

LES SALARIÉS

	Dispositif dérogatoire	Dispositif dérogatoire simplifié	Dispositif de droit commun
Objet	Mesure de santé publique	Mesure de santé publique	Incapacité de travail pour maladie
Les personnes concernées	▪ Les personnes identifiées comme « cas contacts à haut risque » par l'ARS et faisant l'objet d'une mesure d'isolement du fait d'avoir été en contact avec une personne malade du coronavirus.	1- Les salariés dont les enfants de : ▪ de moins de 16 ans scolarisés dans un établissement fermé ; ▪ les enfants en situation de handicap pris en charge dans un établissement spécialisé. Un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail de manière alternative. 2- Les salariés « dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie Covid-19 ». Sont concernées les personnes enceintes ou qui bénéficient d'une ALD au titre d'une des pathologies listées dans le communiqué de la CNAM du 17 mars 2020.	▪ Assuré social qui se trouve dans l'incapacité physique de travailler.
Procédure	▪ Arrêt de travail délivré par le médecin conseil de la caisse de Sécurité sociale.	1- Télé-déclaration par l'employeur sur : « https://declare.ameli.fr/ ». 2- Télé-déclaration par le salarié directement sur : « https://declare.ameli.fr/ ».	▪ Arrêt de travail délivré par un médecin. Dans les 2 jours qui suivent la date d'interruption de travail, il doit transmettre les volets n°1 et n°2 de l'avis d'arrêt de travail à la CPAM et le volet n°3 à son employeur.

LA SÉCURITÉ SOCIALE

	Dispositif dérogatoire	Dispositif dérogatoire simplifié	Dispositif de droit commun aménagé
Indemnisation	▪ 20 jours maximum d'indemnisation Sécurité sociale.	1- Jusqu'à la réouverture de l'établissement. 2- Pour une durée initiale de 21 jours.	▪ 360 jours d'indemnités journalieres versées par la Sécurité sociale sur une période de 3 ans. ▪ La CPAM peut recourir à une contre-visite médicale.
Ouverture des droits	▪ Sans condition.	1 & 2 : sous réserve qu'il n'existe aucune solution alternative (télétravail, système de garde pour l'enfant dans le cas 1). L'indemnisation se fera après vérification des éléments transmis.	▪ Jusqu'à 6 mois d'arrêt : 150h durant le trimestre précédent ou 1015 fois le SMIC horaire au cours des 6 derniers mois.
Carence	▪ Aucune, indemnisation dès le premier jour d'arrêt de travail.	▪ Aucune, indemnisation dès le premier jour d'arrêt de travail.	▪ Aucune, indemnisation dès le premier jour d'arrêt de travail pour les arrêts débutant à compter du 24 mars 2020 et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

Tableau des mesures dérogatoires en matière d'arrêt de travail

Toutes les informations contenues dans ce tableau sont arrêtées au 24 mars 2020

L'EMPLOYEUR

	Dispositif dérogatoire	Dispositif dérogatoire simplifié [1]	Dispositif de droit commun
1. Maintien de salaire légal ou mensualisation	▪ Durée identique aux indemnités journalieres versées par la Sécurité sociale (20 jours max.).	1- Durée identique aux indemnités journalieres versées par la Sécurité sociale (durée de fermeture de l'établissement). 2- Non prévu à ce jour par les textes.	L'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 est calculée selon les modalités suivantes (hors éventuelles majorations en raison de l'ancienneté) : 1- Pendant les trente premiers jours, 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler ; 2- pendant les trente jours suivants, deux tiers de cette même rémunération.
Ancienneté	▪ 1 an	▪ 1 an	▪ 1 an
Carence	▪ Aucune , indemnisation dès le premier jour d'arrêt de travail	▪ Aucune indemnisation dès le premier jour d'arrêt de travail.	▪ 7 jours. L'employeur peut recourir à une contre-visite médicale.
2. Maintien de salaire conventionnel	▪ Application des dispositions prévues dans la Convention Collective dont dépend votre entreprise ou de votre éventuel dispositif d'entreprise plus favorable.	▪ Application des dispositions prévues dans la Convention Collective dont dépend votre entreprise ou de votre éventuel dispositif d'entreprise plus favorable.	▪ Application des dispositions prévues dans la Convention Collective dont dépend votre entreprise ou de votre éventuel dispositif d'entreprise plus favorable.
Ancienneté	▪ Selon votre Convention Collective ou votre dispositif d'entreprise plus favorable.	▪ Selon votre Convention Collective ou votre dispositif d'entreprise plus favorable.	▪ Selon votre Convention Collective ou votre dispositif d'entreprise plus favorable.
Carence	▪ Aucune, indemnisation dès le premier jour d'arrêt de travail.	▪ Aucune, indemnisation dès le premier jour d'arrêt de travail.	▪ Selon la CCN ou le dispositif d'entreprise plus favorable.

LA PRÉVOYANCE

	Dispositif dérogatoire	Dispositif dérogatoire simplifié	Dispositif de droit commun
Indemnisation	→ Rapprochez-vous de votre interlocuteur Gras Savoye.	→ Rapprochez-vous de votre interlocuteur Gras Savoye.	▪ Application des dispositions contractuelles.
Franchise			▪ Application de la franchise prévue dans vos dipositions contractuelles. La franchise est calculée à partir du 1er jour d'arrêt maladie.

[1] L'extension par la Sécurité sociale des mesures exceptionnelles au profit des salariés "fragiles" n'a pas, à ce jour, de fondement légal ou réglementaire.

A noter : si un décès devait survenir, l'indemnisation serait accordée en application des dispositions contractuelles.

Cette communication n'a qu'une valeur indicative et ne saurait en aucun cas engager la responsabilité de GRAS SAVOYE WILLIS TOWERS WATSON.

Sources :
. site www.declare.ameli.fr ;
. décret n°2020-73 du 31 janvier 2020 ;
. décret n°2020-193 du 4 mars 2020 ;
. décret n°2020-227 du 9 mars 2020 ;
. questions/réponses du Ministère du travail au 19 mars 2020 loi n°2020-290 du 23 mars 2020.

3 Santé et prévoyance

FOCUS

Assurance prévoyance/santé pour les expatriés/impatriés/détachés

Assistance/Rapatriement

- Pour une personne atteinte du COVID 19 : l'assisteur est soumis à l'obtention des autorisations des autorités sanitaires des pays de départ et d'arrivée, ainsi que d'une admission à l'hôpital dans le pays d'arrivée. Cela devient impossible pour de plus en plus de pays, et malheureusement on ne peut faire aucune prédiction, certains pays fermant les frontières sans aucun préavis.
- Pour une personne atteinte d'une autre maladie : il n'y a pas de problème d'autorisation, toutefois les capacités des avionneurs se réduisent très fortement.

→ Dans les 2 cas, l'assisteur est en obligation de moyen, pas de résultat. Il est demandé aux salariés de rentrer en France lorsqu'ils sont expatriés dans des pays aux structures sanitaires vraiment insuffisantes.

Les salariés doivent par ailleurs, quel que soit le pays, s'inscrire sur Ariane, si ce n'est pas déjà fait : cela leur permet d'être en lien avec les autorités consulaires. En effet, pour certains pays à gros problème sanitaire, des rotations d'avion organisées par le gouvernement français sont en train de s'organiser.

La fiche COVID du Min Europe et Aff Etrangères (https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/conseils-aux-voyageurs/informations-pratiques/article/coronavirus-covid-19-17-03-2020) conseille : " aux Français qui ont leur résidence habituelle à l'étranger, d'éviter autant que possible les déplacements internationaux, et notamment de chercher à revenir sur le territoire national, sauf raisons impératives ". Les personnes qui jugeraient nécessaire de rentrer en France, notamment au regard de leurs conditions sanitaires, sont invitées à se faire connaître des consulats et ambassades de France.

S'agissant des impatriés (salariés France en attente de leur immatriculation à la SS) :

- en santé : toutes les pathologies sont couvertes y compris le Covid-19 même en cas de pandémie ;
- en prévoyance : Si contrat substitutif SS souscrit (pour couvrir la carence SS), ce sont les mêmes règles que celles applicables aujourd'hui sur les contrats des métros.

Santé	Prévoyance – incapacité et invalidité	Prévoyance - décès
▪ Les frais médicaux liés au COVID 19 sont normalement couverts par les assureurs (1er € ou complémentaires à la CFE) comme n'importe quelle maladie, si l'assuré est dans son pays d'expatriation ou son pays d'origine. ▪ A noter par exemple que la CFE rembourse le test de dépistage au titre des analyses, le contrat complémentaire intervenant aussi. ▪ Si l'assuré est dans un pays tiers les frais médicaux sont habituellement couverts en cas de maladie inopinée, mais il y a souvent une période maximum permettant d'être dans un pays tiers.	▪ Les garanties des contrats que nous gérons s'appliquent normalement, avec application de la franchise prévue en cas d'arrêts de travail. ▪ Les dispositions prévues par les pouvoirs publics (suppression du délai de carence) ne sont pas appliquées par la CFE : que le salarié soit provisoirement en France ou à l'étranger, le délai de carence de la CFE sera appliqué. ▪ En outre, si le salarié est à l'étranger, la CFE rembourse son arrêt de travail lié au COVID 19 sur la base d'un arrêt maladie " classique " d'un médecin.	▪ Les garanties " décès toutes causes " des contrats que nous gérons s'appliquent aussi si le salarié a contracté le COVID 19. ▪ En revanche, la garantie " décès accidentel " prévu dans le contrat prévoyance classique, ou dans un contrat " mission ", ne s'appliquent pas, puisque le COVID 19 est une maladie.

FOCUS

Assurance prévoyance/santé à l'international

Les règles de prise en charge du Covid-19 d**iffèrent d'un pays à un autre et sont fonction des polices d'assurances** contractées par les entreprises :

- certaines polices d'assurance considèrent les épidémies/pandémies comme un cas d'exclusion et ne couvrent donc pas les bénéficiaires pour les risques associés au Covid-19, que ce soit pour les soins de santé, ou le décès, l'invalidité ou les arrêts de travail ;
- dans certains pays l'extension des couvertures accidents ou des invalidités liées à une maladie est taxable et, par conséquent, les employeurs ou les partenaires sociaux n'ont pas été favorables à l'inclusion du risque de pandémie dans les couvertures.

Ainsi, aujourd'hui, **certains salariés ne sont pas couverts** par les couvertures de prévoyance/santé de leur employeur pour les risques liés au Covid-19.

Cependant, dans un nombre croissant de pays, **les gouvernements prennent le relais** (soins, dépistage, …) à travers le pilotage des politiques de santé publique. Pour d'autres pays cela est plus compliqué, comme dans certains pays d'Afrique par exemple, l'inquiétude monte face au faible nombre d'hôpitaux ayant les capacités et la technologie pour soigner les malades.

A noter aussi dans certains pays, certains gouvernements ou assureurs prévoient la continuité des soins pour les salariés étant en chômage partiel ou total.

Pour ce qui est de **la couverture du décès ou des arrêts de travail** les assureurs dans certains pays ont développé **des couvertures supplémentaires** pour couvrir ces risques dans le cadre de la pandémie actuelle.

Mais attention tous les risques liés au Covid-19 ne peuvent être couverts, comme par exemple :

- les personnes déjà atteintes ne seront pas couvertes ;
- certaines compagnies d'assurances pourraient juger que le risque est trop avéré, et ne voudraient pas couvrir le risque.

Par ailleurs, la prime de ce type de couverture pour **l'extension des garanties** peut s'avérer très onéreuse (entre 20 et 40 % de plus). Les entreprises pourraient alors être tentées par de **l'auto assurance**. Mais attention, dans certains pays les capitaux décès pourraient s'avérer élevés.

L'entreprise sera-t-elle en mesure de faire face au paiement de capitaux de plusieurs dizaines de salariés même si le risque aujourd'hui de mortalité des salariés est faible?

Le marché de l'assurance va être très impacté par cette pandémie avec **des risques importants d'augmentation des primes** notamment pour les entreprises qui souhaiteront, désormais, intégrer dans leur couverture le risque de pandémie qui jusque-là n'était pas couvert.

Il est donc recommandé de :

- **faire rapidement un état des lieux des exclusions** des différentes couvertures de prévoyance santé dans le monde ;
- vérifier si en cas d'exclusion **le gouvernement prend le relais** ou non ;
- **cartographier où se situent les risques non couverts** pour les salariés ;
- **réfléchir aux actions** qu'il est encore possible de mettre en œuvre.

Dans les différentes actions que nous avons observées, de nombreuses entreprises se concentrent aujourd'hui sur **les programmes de soutien aux salariés** par la mise à disposition de service de télémédecine ou de soutien psychologique avec les réseaux d'EAP.

COVID-19

Retrouvez notre état des lieux des exclusions sur la base de contrats standards des différentes couvertures de prévoyance santé dans le monde :

	Country	Life	Disability	Medical
Asia Pacific	Australia			
	China			
	Hong Kong			
	India			
	Indonesia			
	Japan			
	Malaysia			
	New Zealand			
	Philippines			
	S Korea			
	Singapore			
	Taiwan			
	Thailand			
	Vietnam[1]			
Eastern Europe	Romania			
	Russia[2]			
	Turkey			
Global	Expat			
Latin America	Argentina			
	Brazil			
	Chile			
	Colombia			
	Costa Rica			
	Dominican Rep			
	Mexico			
	Panama			
	Paraguay			
	Peru			
	Uruguay			
	Venezuela			
Middle East and Africa	Cameroon			
	Congo			
	Egypt			
	Kenya			
	Nigeria			
	Senegal			
	South Africa			
	UAE			
North America	Canada			
	USA			
Western Europe	Belgium			
	France			
	Germany			
	Ireland			
	Italy			
	Netherlands			
	Norway			
	Portugal			
	Spain			
	Switzerland			
	UK			

[1] Exclusion will apply on all new coverages after Jan 31 2020

[2] Exclusion under voluntary medical

Notes:
This is a high level guide provided for general guidance only based on terms and conditions commonly seen in the market. Your own policy may differ, potentially significantly, and so this guide should not be relied upon in taking any decisions. Before taking any action, or declining to take any action, you should review your specific policy terms in the context of your situation and obtain specific advice from a suitably qualified professional.

Typically covered, no specific exclusion

Mixed approach from insurers, may be included or excluded

Typically excluded as pandemic or epidemic

February 28, 2020

Willis Towers Watson

4 Rémunération des salariés

Enquête sur les impacts du Covid-19 sur la gestion de la rémunération

Comment les entreprises adaptent-elles leurs plans de rémunération variable ? Résultats au 13 mars 2020 *(mises à jour à venir)*

80 entreprises participantes en Europe de l'Ouest

97 % d'entreprises internationales

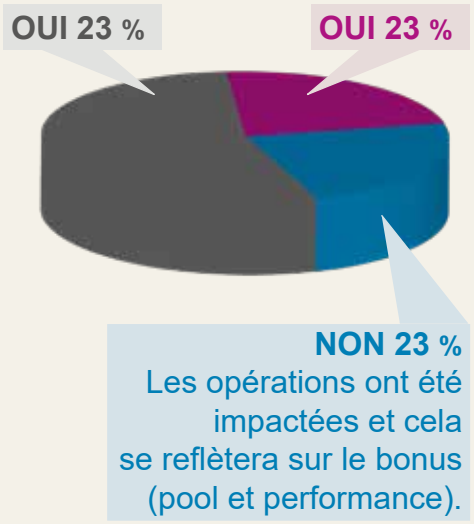
- Plus la pandémie progresse, plus l'impact sur le business se fait ressentir, ce qui influe directement la gestion de la performance et les rémunérations variables.
- Il y a une semaine, les entreprises faisaient encore face à de très nombreuses incertitudes qui se sont traduites dans notre enquête.
- Les réponses progressives des États devraient apporter davantage de visibilité aux entreprises et les éclairer sur leur gestion des rémunérations à court et moyen terme.

→ La rémunération variable à court terme est d'ores-et déjà plus impactée que l'intéressement à long terme.

→ Certaines entreprises ont pris la décision de ne procéder à aucun ajustement et de maintenir le cap en termes de *Pay for Performance*

→ Un nombre important d'entreprises n'anticipait pas d'impact il y a une semaine (ce chiffre pourrait être amené à évoluer au fur et à mesure de nos enquêtes).

L'impact sur les plans de bonus



Les entreprises sont globalement en attente de plus de visibilité pour prendre ces décisions. Au sein des entreprises ayant déjà acté des ajustements :

- **40 %** des entreprises souhaitent décaler l'exercice de fixation des objectifs
- **20 %** souhaitaient ajuster le cible à la baisse
- **20 %** souhaitaient intégrer un paramètre discrétionnaire
- **20 %** souhaitaient changer les critères

L'impact sur les plans d'intéressement à long terme

63 % des entreprises n'anticipaient pas d'impact sur l'ILT au moment de l'étude

33 % ne réajusteront pas les critères et les objectifs malgré des opérations impactées

Seules **4 %** anticipaient un impact sur l'ILT

5 Retraite et épargne

Dans le contexte de l'épidémie de Covid.19, nous publions un résumé des premiers impacts sur l'épargne salariale et la retraite en France :

Epargne salariale

- **Intéressement et participation : Projet de loi d'urgence** adopté dimanche 22/03 par l'Assemblée Nationale. Il devrait être promulgué très prochainement :
  - le texte de loi prévoit notamment pour l'épargne salariale, un report exceptionnel des dates limites et des modalités de versement de l'intéressement et de la participation ;
  - La société conserverait l'obligation de verser les cotisations à l'issue du demi exercice suivant la clôture comptable.

A noter l'interdiction de substituer des éléments de salaire par la participation/intéressement

- **Encours des salariés :**
  - impact significatif sur la valeur des encours (le CAC40 a chuté de plus de 35 % par rapport au plus haut 2020) ;
  - impact plus significatif que pour les plans à cotisations définies (art.83 et PERO) grâce au de mécanisme de protection comme le fonds en euros.

Retraite universelle

- **Pause de toutes les réformes engagés par le gouvernement et en particulier de la réforme des retraites.**
  La question qui se pose est de savoir si la réforme est en pause ou tout simplement totalement arrêté. Il est possible que le gouvernement " profite " de la crise du COVID19 pour ne plus revenir sur cette réforme très anxiogène sous sa forme actuelle au minimum.

Régime à cotisation définies (Art.83 et PERO)

- Nous n'avons pas d'information pour le moment sur un possible moratoire sur le paiement des cotisations aux régimes à cotisations définies.
- Les sociétés ont néanmoins la possibilité de décider de suspendre les paiements des cotisations (mise en réduction du contrat sous réserve du respect d'un certain formalisme).
- Risque financier à risque solvabilité : Une grande partie des encours sur les plans de retraite supplémentaire en France sont investis sur des fonds en € qui garantissent le capital. On passe alors d'un risque financier à un risque de solvabilité (solvabilité des assureurs). Il est par conséquent clé de valider la solidité financière de l'assureur.
- A noter qu'il est possible pour l'assureur de limiter les retraits du fonds en € pendant une certaine période (Loi Sapin II). En tout état de cause un fonds de garantie existe à hauteur de 70k€ par contrat.
- En tout état de cause :
  - les salariés sont généralement protégés par la multiplication des points d'entrée (effet lissage). La réelle perte en capital (somme des cotisations) est bien moindre que la chute faciale des marchés ;
  - les grilles ont / vont jouer un rôle important dans le cadre de la " protection de l'épargne des salariés ".

Plan à prestations définies (DB plan)

- Dégradation du ratio de financement due à l'effondrement des marchés financiers :
  - **impact sur le côté Actif de l'équation :** à valider plan par plan car de nombreux régimes de retraite ont des
    mécanismes de protection (options notamment sur les actions) ;
  - **impact sur le côté passif de l'équation :** le niveau des taux est la clé, il change chaque jour, et nous avons observé des taux très volatils ces derniers jours. Ces derniers ont par ailleurs bcp augmenté les derniers jours (par exemple l'OAT 10 ans est passé de - 4 % le 6 mars à + 2 % le 23/03) ;
  - il est par conséquent crucial d'analyser concomitamment le côté passif et le côté actif.
- **Sécurisation des rentes :** La dégradation du ratio de financement et le passage du taux de couverture fin 2020 de 10 % à 20 % des droits acquis à la retraite (dans la limite, pour chaque bénéficiaire et par année, d'une fois et demi le plafond annuel de la Sécurité sociale), les entreprises vont potentiellement devoir revoir le montant prévu de leurs cotisations.

Stock options

- L'ensemble des plans de SO vont être impactés par la baisse des marchés car les strikes (prix d'exercice de l'option) sont généralement très largement au-dessus du cours actuel, après la chute récente des marchés financiers.
- A voir si les règlements du régime permet des clauses de revoyure et si l'on peut ajuster les strikes.

Bien-être financier

- Les entreprises le prennent en compte de plus en plus et communiquent plus pour expliquer leur “ proposition de valeur pour le collaborateur ”.
- Aujourd’hui les sujets sont anxiogène tant sur le plan médical que financiers, la solution :
  - communiquer que l’entreprise continuera à payer les cotisations (si cela est le cas) ;
  - que la retraite est à apprécier sur le long terme, que les mouvements de marchés sont généralement lissés dans le temps à il est surtout urgent d’attendre et de ne pas arbitrer vers des actifs sans potentiel de rendement au creux du marché (effet porte de saloon) ;
  - la loi PACTE qui encourage les grilles de désensibilisation qui aident à lisser les impacts marchés dans le temps.

Projet en cours et mise en chantier de nouveau projet

- **projet en cours :** nous constatons des modifications de calendriers dues :
  - au temps nécessaire à la réorganisation du travail au sein des entreprises ;
  - a des moyens techniques insuffisants pour permettre des téléconférences à grande échelle.
- **Mise en place de nouveaux dispositifs :** nous anticipons en cas de confinement prolongé, de potentielles reports quant à la mise en place de nouveaux plans de retraite à cause des conséquences financières du ralentissement de l’activité économique pour les entreprises.

FOCUS

International : régime de retraite à prestations définies et à cotisations définies

Suite à l'effondrement des marchés financiers à travers le monde, les ratios de financement de la plupart des régimes à prestations définies ont chuté (de près de 30 % sur les zones Euro, UK, US par exemple).

Ainsi, les régimes pour lesquels les évaluations de *funding* sont à venir (par exemple les régimes au UK avec une date d'évaluation au 1er avril), vont être impactés avec pour effet **des contributions complémentaires significatives** de la part des employeurs.

Cependant, ce risque est à apprécier régime par régime. En effet, la plupart des régimes à prestations définies étant fermés, **l'allocation a souvent été revue** pour tendre vers une part beaucoup plus importante en obligation **ce qui limiterait l'impact lié à la chute des marchés financiers**.

De même, si les taux d'actualisation étaient à des niveaux bas jamais atteints avant la crise du Covid-19, ceux-ci sont **très volatiles** depuis et on assiste même **à une remontée des taux**.

Enfin, certaines évaluations funding ont eu lieu avant la crise du Covid-19 permettant **d'éviter les impacts liés à la chute du ratio de financement**.

Dans tous les cas, dans la plupart des pays où ils existent des obligations légales de financement des régimes de retraite (UK, US, Canada, …), il existe une période plus au moins longue (de 6 à 18 mois) pour négocier les plans de refinancement.

Il est important dans ce contexte de volatilité des marché de prendre le temps nécessaire **pour négocier les plans de refinancement** afin d'éviter de :

- payer des contributions au pire moment du marché ;
- se retrouver par la suite dans une situation de surplus.

Par ailleurs, certains pays comme le UK ont déjà pris des mesures pour permettre aux employeurs de différer leur cotisations prévues liées au déficit de leur régime de retraite à prestations définies.
Il est également préférable de mettre en ***stand-by*** certaines opérations de derisking qui étaient prévues (notamment l'achat de rente dans certains pays comme aux US ou au Canada), compte tenu de :

- la volatilité des marchés ;
- l'instabilité des conditions économiques ;
- du niveau des ratios de financement.

En ce qui concerne **les régimes à cotisations définies**, les épargnes de certains salariés peuvent avoir chuté, notamment pour ceux étant loin de la retraite et ayant une épargne fortement investie en action. Il ne faut cependant pas que les salariés paniquent. Il est donc recommandé que les employeurs **communiquent de manière pédagogique** pour expliquer à leurs salariés la situation :

- la retraite est à apprécier sur **le long terme** ;
- les mouvements de marchés sont généralement **lissés dans le temps** ;
- il est surtout urgent **d'attendre** et de ne pas faire de mauvais arbitrages ;
- si cette situation est unique ce n'est pas la première fois que nous faisons face à une crise financière (**tirer les enseignements** de ce qui s'est passé dans le passé).

6 Liste des outils d'accompagnement pour les entreprises en difficulités

Depuis décembre le site de la Direction Générale des Entreprises et celui du gouvernement communiquent sur les différents outils qui existent à la disposition des entreprises en difficultés. Dans un contexte faisant suite aux mouvements sociaux de décembre et de l'épidémie il est essentiel de partager ces informations :

✓ Si vous souhaitez être accompagné dans vos démarches, vous pouvez contacter :

- La DIRECCTE, (Île-de-France) : idf.continuite-eco@direccte.gouv.fr
- Chambres de commerce et d'industrie, (Île-de-France) : farmagnac@cci-paris-idf.fr
- Chambre de métiers et d'artisanat (nationale) : cohin@cma-france.fr
- CIP75 pour vous orienter vers des dispositifs de soutien existants : cip.prevention75@gmail.com

✓ Si vous souhaitez effectuer vos démarches vous-mêmes concernant :

Le délai de paiement ou la remise impôts suite aux mesures pris dans le cadre de l'épidémie.
Télécharger le modèle de demande :

- https://www.impots.gouv.fr/portail/files/media/1_metier/2_professionnel/EV/4_difficultes/440_situation_difficile modele_demande_delai_paiement_ou_remise_impots_covid19.pdf

Le remboursement accéléré de vos impôts	**Direction départementale des Finances publiques au service des impôts des entreprises**
Le report des échéances sociales	**https://www.urssaf.fr/portail/home.html**
Des difficultés financières	**https://www.impots.gouv.fr/portail/professionnel/je-suis-en-situation-difficile**
Les délais ou remise gracieuse de créances fiscales	**https://www.impots.gouv.fr/portail/professionnel/remises-ou-moderations**
Un problème avec la banque	**https://mediateur-credit.banque-france.fr/**
Le maintien de crédit bancaire avec Bpifrance	**https://www.bpifrance.fr/Contactez-nous**
Le numéro vert mis en place par la BpiFrance	**0 969 370 240**
Le maintien des emplois de vos salariés	**https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/activité-partielle**
Un conflit client-fournisseurs	**https://www.economie.gouv.fr/mediateur-des-entreprises**

Vous subissez des difficultés économiques ? Vous pouvez mettre en place une activité partielle

✓ Quels salariés concernés ?

Tous les salariés ou seulement une partie des salariés peuvent être concernés. Quelques jours ou tous les jours en fonction de leur activité et de leur charge de travail. Pour les besoins d'une permanence au sein de l'entreprise, il est possible des prévoir des jours différents d'activité partielle pour les salariés.

✓ Quelles limites ?

L'employeur peut prétendre à l'allocation d'activité partielle dans la limite de 1 000 heures par an par salarié, quelle que soit la branche professionnelle.

✓ Conséquences sur la paie ?

Le salaire est maintenu par l'employeur à hauteur de 70 % du brut. (Ce qui correspond environ à 84% du net).

L'employeur perçoit des allocations activité partielle à hauteur de 7.74 € par heure et par salarié. Seules les heures dans la limite de la durée légale du travail soit 35 heures sont indemnisées.

✓ Quelles sont les démarches ?

1. Consultation des représentants du personnel pour les entreprises de plus de 50 salariés et simple information des salariés pour les autres entreprises
2. Demande d'autorisation auprès de la DIRECCTE sur le site **https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/** (délai de réponse 48 h), la demande doit comprendre notamment :
   - les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;
   - la période prévisible de sous-activité ;
   - le nombre de salariés concernés et leur durée de travail habituelle ;
   - le nombre d'heures prévisionnelles d'activité partielle demandées.
3. Demande d'indemnisation mensuelle sur le site **https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/**

■ *Arrêt de travail pour les salariés qui doivent garder leurs enfants à la maison*

✓ Quels salariés concernés ?

Les salariés qui ont des enfants de moins de 16 ans et qui n'ont pas la possibilité de faire du télétravail. Les salariés seront donc considérés en arrêt maladie. Un seul parent peut bénéficier du dispositif. Il doit pour cela vous fournir une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre.

✓ Les démarches ?

Le salarié n'a pas à fournir d'arrêt de travail, c'est à l'employeur de faire la démarche. Pour cela effectuez la demande sur le site dédié : **https://declare.ameli.fr/**

✓ Les conséquences en paie ?

Le salarié est indemnisé via les indemnités journalières de la sécurité sociale. Aucun jour de carence ne sera appliqué. L'employeur verse des indemnités complémentaires conventionnelles ou légales dont il relève et sans application de délai de carence.

GRAS SAVOYE
Willis Towers Watson

Créer de la transparence et de la confiance aujourd'hui pour un avenir plus durable

www.willistowerswatson.com\fr-FR

A propos de Willis Towers Watson

Willis Towers Watson (NASDAQ : WLTW) est une entreprise internationale de conseil, de courtage et de solutions logicielles qui accompagne ses clients à travers le monde afin de transformer le risque en opportunité de croissance.
Willis Towers Watson compte 45 000 salariés présents dans plus de 140 pays et marchés. Nous concevons et fournissons des solutions qui gèrent le risque, accompagnent les talents et optimisent les profits afin de protéger et de renforcer les organisations et les personnes. Notre vision, unique sur le marché, nous permet d'identifier les enjeux clés au croisement entre talents, actifs et idées : la formule qui stimule la performance de l'entreprise. Ensemble, nous libérons les potentiels.
Pour en savoir plus : www.willistowerswatson.com

GRAS SAVOYE, Société de courtage d'assurance et de réassurance
Siège Social : Immeuble Quai 33, 33/34 quai de Dion-Bouton, CS 70001, 92814 Puteaux Cedex.
Tél : 01 41 43 50 00. Télécopie : 01 41 43 55 55. http://www.willistowerswatson.com\fr-FR.
Société par actions simplifiée au capital de 1 432 600 euros. 311 248 637 RCS Nanterre.
N° FR 61 311 248 637. Intermédiaire immatriculé à l'ORIAS sous le n° 07 001 707 (http://www.orias.fr).
Gras Savoye est soumis au contrôle de l'ACPR (Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution)
4 Place de Budapest 75436 Paris Cedex 9. © Istock ; GettyImages.com - Gras Savoye Willis Towers Watson.
Tous droits réservés.

26/03/20

willistowerswatson.com

Willis
Towers
Watson