

# Bien réagir face au Covid-19

Note d'information - 16 mars 2020

Le 14 mars 2020, le Premier Ministre a annoncé le passage en stade 3 de l'épidémie.

Les risques de confinement sont au plus haut et nécessitent d'anticiper les mesures à adopter.

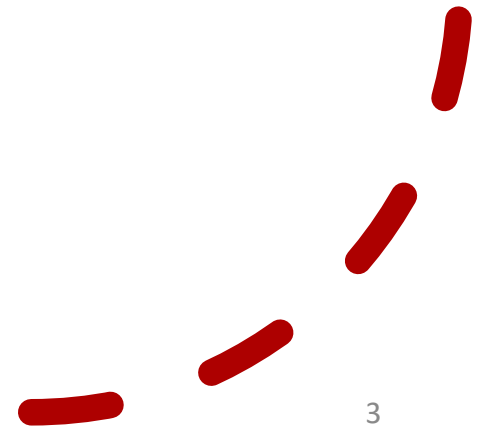
A large red circle is positioned on the left side of the slide, partially overlapping the text.

# Respecter l'obligation de sécurité de l'employeur

- Pour rappel : l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés (*article L.4121-1 du Code du travail*).
- Cette obligation se traduit par :
  - **L'information des salariés** sur la situation collective et leur situation individuelle si nécessaire ;
  - La mise en œuvre de **mesures nécessaires à la continuité** de l'activité ;
  - **La mise à disposition des équipements de travail** nécessaires et appropriés ;
  - Lorsque la contamination d'un salarié est confirmée, l'employeur doit par ailleurs procéder au **nettoyage des locaux**.
- Un Référent unique dans chaque DIRECCTE
  - <https://www.entreprises.gouv.fr/files/files/Coronavirus/MINEFI1203.pdf>

# Gérer l'information des salariés

- L'employeur doit communiquer sur les mesures de prévention individuelles et collectives.



# Informez les salariés sur les bons gestes à adopter

- Diffuser **une note interne** aux salariés concernant les bons gestes à adopter.
- Le Gouvernement a mis en ligne deux notes qui peuvent également être transmises :
  - [https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2020/03/coronavirus\\_ce\\_quil\\_faut\\_savoir.pdf](https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2020/03/coronavirus_ce_quil_faut_savoir.pdf)
  - [https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2020/03/coronavirus\\_gestes\\_barriere\\_spf.pdf](https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2020/03/coronavirus_gestes_barriere_spf.pdf)
- Rappeler aux collaborateurs leur obligation de prévention et de sécurité vis-à-vis d'eux-mêmes et de leurs collègues **via une note d'information**.



En cas de suspicion de contamination ou de contact avec des personnes ayant contracté le virus, les collaborateurs doivent alerter l'employeur.

## Informez les salariés sur l'activité

- **Informez les salariés** sur les conditions de travail et la continuité de l'activité pendant la période.
- **Prévoez l'information particulière / la formation des salariés affectés à des postes à haut risque de contamination.**
- **Informez et consultez les Institutions Représentatives du Personnel** dans le cadre des démarches liées au Covid-19.

# Mettre à jour les affichages dans l'entreprise

- **Mettre à jour**, si nécessaire :
  - Les affichages obligatoires dans les locaux
  - Le DUER (Document Unique d'Evaluation des Risques)
- **Afficher les notes d'information** relatives aux bons gestes à adopter dans les locaux.

A large red circle is positioned on the left side of the slide, partially overlapping the text.

# Gérer la continuité de l'activité

- **Plan de continuité de l'activité (PCA)** : mettre en place ou adapter un PCA listant les mesures de prévention prises tout en assurant le maintien des activités essentielles de l'entreprise.
- Il conviendra notamment de :
  - Identifier les postes de travail qui peuvent faire l'objet du télétravail ou non ;
  - Identifier les salariés occupant des postes à fort risque de contamination ;
  - Identifier les salariés susceptibles d'avoir été contaminés ;
  - Envisager, le cas échéant, la prise de congés payés.

# Télétravail

- Le coronavirus constitue une épidémie qualifiée de « cas de force majeure ».
- **Il est donc possible, et depuis le 14 mars, de considérer comme impérative la mise en place du télétravail pour tous les postes adaptés.**
  - Aucun formalisme n'est prévu – l'avenant n'est pas nécessaire.
  - **A tout le moins, un email devra être adressé aux salariés** concernés afin de rappeler les obligations de chacun pendant cette période – nous pouvons vous adresser des modèles en ce sens.
  - **Une note d'information** est également nécessaire pour cadrer l'organisation pendant la période de télétravail.
- L'employeur doit fournir à ses salariés les moyens d'exercer le télétravail : aménagement, matériel, etc.
  - Il conviendra de s'assurer que chaque salarié pouvant réaliser du télétravail a les moyens matériels de le faire.



## En cas d'impossibilité de prévoir le télétravail

- Sauf confinement imposé par le Gouvernement, si le télétravail n'est pas possible, alors les mesures de protection suivantes doivent être prises :
  - Reporter et annuler les déplacements non indispensables ;
  - Limiter au strict minimum les réunions (organiser les réunions à distance / en respectant les règles de "distanciation") ;
  - Adapter au maximum l'organisation du travail (ex. rotation d'équipes).

## Gérer les absences

- **Si un salarié est susceptible d'être contaminé :**
  - Le salarié doit se rapprocher d'un médecin de l'Agence régionale de santé (ARS) pour demander un arrêt de travail spécifique.
  - Le salarié peut bénéficier d'un arrêt de travail, indemnisé dans les conditions d'un arrêt maladie sans application des jours de carence, pour la durée d'isolement préconisée.

# Gérer les absences

- **Gérer les demandes des salariés contraints de s'occuper d'un enfant de moins de 16 ans**
  - Envisagé pour les parents d'enfants de moins de 16 ans qui fait l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.
  - Si aucun aménagement de ses conditions de travail n'est possible et sans autre solution de garde, une demande d'arrêt de travail indemnisé est possible (par période de 14 jours).
  - L'employeur doit :
    - Déclarer l'arrêt de travail de son salarié : <https://declare.ameli.fr/>
    - Signaler l'arrêt en DSN.
  - Pour bénéficier des IJSS – sans délai de carence, le salarié doit fournir une attestation sur l'honneur par laquelle il s'engage à être le seul parent bénéficiaire : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19-attestation-garde-enfant.pdf>

# Gérer les absences

- **Prise de congés payés :**
  - **L'employeur peut déplacer des congés déjà posés** par le salarié sur une autre période.
    - La formalisation d'un écrit sera nécessaire.
  - **Si le salarié n'a pas posé de congés, l'employeur ne peut pas imposer la prise de congés.**
    - Sauf accord avec le salarié.
    - La formalisation d'un écrit sera toutefois nécessaire.
- > **Nous pouvons vous aider à rédiger ces documents.**
- **Si le salarié ne peut pas télétravailler**, et que l'employeur refuse qu'il se présente sur son lieu de travail, il ne peut pas suspendre sa rémunération.

## Gérer la hausse d'activité

- Plusieurs mesures peuvent être prises en matière de durée du travail pour réorganiser la production :
  - Dépassement de la durée maximale hebdomadaire de 48h ou de la moyenne de 44h, sous certaines conditions ;
  - Dépassement de la durée quotidienne maximale de 10h, sous conditions ;
  - Dérogation au repos quotidien de 11h, sous conditions ;
  - Dérogation au repos hebdomadaire de 35h, sous conditions ;
  - Dépassement de la durée maximale quotidienne du travail de nuit de 8h, sous conditions.

**> N'hésitez pas à nous contacter pour plus d'information sur ce point.**

# Gérer la baisse d'activité

- Le Gouvernement a prévu des mesures pour permettre aux entreprises de faire face à cette situation exceptionnelle :
  - Dispositif d'activité partielle (ex-chômage partiel) facilité ;
  - Report de cotisations URSSAF ;
  - Report ou remise d'impôts.

# Dispositif d'activité partielle

- **Bénéficiaires** : entreprises dont l'activité est réduite du fait du coronavirus et notamment celles qui font l'objet d'une obligation de fermeture.
- **Effets** :
  - Réduction ou suspension temporaire d'activité – l'employeur indemnise les heures non travaillées en dessous de la durée légale du travail.
  - Le contrat de travail n'est pas rompu mais suspendu. Les salariés perçoivent une indemnité correspondant au minimum à 70% de la rémunération antérieure brute.
  - L'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'Etat et l'Unedic.
- **Formalisme** : toutes les demandes d'activité partielle doivent être déposées auprès de l'administration: <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/apart>
- Face à l'urgence, les délais de traitement des demandes ont été réduits de 15 jours à **48 heures**.

# Dispositif d'activité partielle

- **Cas éligibles à l'activité partielle**

Exemples	Commentaires
Fermeture administrative d'un établissement	
Interdiction de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative	
Absence (massive) de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise	Si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus/en quarantaine rendant ainsi impossible la continuité de l'activité, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle
Interruption temporaire des activités non essentielles	Si les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie, les salariés peuvent être placés en activité partielle.
Suspension des transports en commun par décision administrative	Tous les salariés ne pouvant pas se rendre sur le lieu de travail du fait de l'absence de transport en commun peuvent être placés en activité partielle
Baisse d'activité liée à l'épidémie	Les difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes etc. sont autant de motifs permettant de recourir au dispositif d'activité partielle



# Bénéficiaire d'un report de cotisations URSSAF

- **Bénéficiaires** : les entreprises et les travailleurs indépendants peuvent bénéficier d'un report de paiement de leurs cotisations URSSAF.
- Le report est prévu **jusqu'à 3 mois** « sans justification » - **Aucune pénalité** ne sera appliquée aux entreprises.
- De potentielles mesures d'annulation ou de rééchelonnement seront également prises par la suite.
  - Des mesures de modulation du montant du règlement sont également envisageables directement en DSN ou, en l'absence de DSN, dans le cadre du paiement.

# Bénéficiaire d'un report de cotisations URSSAF

- **Sociétés** : Connectez-vous à votre espace en ligne sur [urssaf.fr](http://urssaf.fr) et adressez un message via la rubrique « Une formalité déclarative » > « Déclarer une situation exceptionnelle » ou par téléphone : 3957
- **Travailleurs indépendants** : Connectez-vous à votre espace en ligne [secu-independants.fr/Contact](http://secu-independants.fr/Contact), objet « Vos cotisations », motif « Difficultés de paiement » ou par téléphone : 3698

## Bénéficiaire d'un report ou d'une remise d'impôts

- **Les entreprises** peuvent demander un report ou une remise d'impôts pour le mois de mars 2020 :
  - Formulaire de demande spécifique à leur situation sur le site [impots.gouv.fr](http://impots.gouv.fr).
  - Elles devront notamment y indiquer des éléments justificatifs suivants : le montant de leur chiffre d'affaires mensuel réalisé de janvier à mai 2019 ainsi que celui réalisé de janvier à mai 2020 ; les autres dettes à honorer (nature, montant, échéance) ; la situation de leur trésorerie ; et tous autres éléments de nature à justifier un délai de paiement ou une remise.

## Bénéficiaire d'un report ou d'une remise d'impôts

- **Les travailleurs indépendants** peuvent demander de moduler à tout moment le taux et les acomptes de prélèvement à la source :
  - Il est aussi possible de reporter le paiement de leurs acomptes de prélèvement à la source sur leurs revenus professionnels d'un mois sur l'autre jusqu'à trois fois si leurs acomptes sont mensuels, ou d'un trimestre sur l'autre si leurs acomptes sont trimestriels.
  - Toutes ces démarches sont accessibles via leur espace particulier, rubrique « Gérer mon prélèvement à la source » : toute intervention avant le 22 du mois sera prise en compte pour le mois suivant.

## Autres mesures

- Le Gouvernement a annoncé une série d'autres mesures à venir pour aider les entreprises :
  - Octroi de garanties publiques pour les crédits de trésorerie sollicités par les PME ;
  - Dérogation au nombre d'heures supplémentaires ;
  - En cas de sous-activité prolongée, voire d'arrêt total de l'activité, possibilité de bénéficier du FNE-Formation en lieu et place de l'activité partielle.