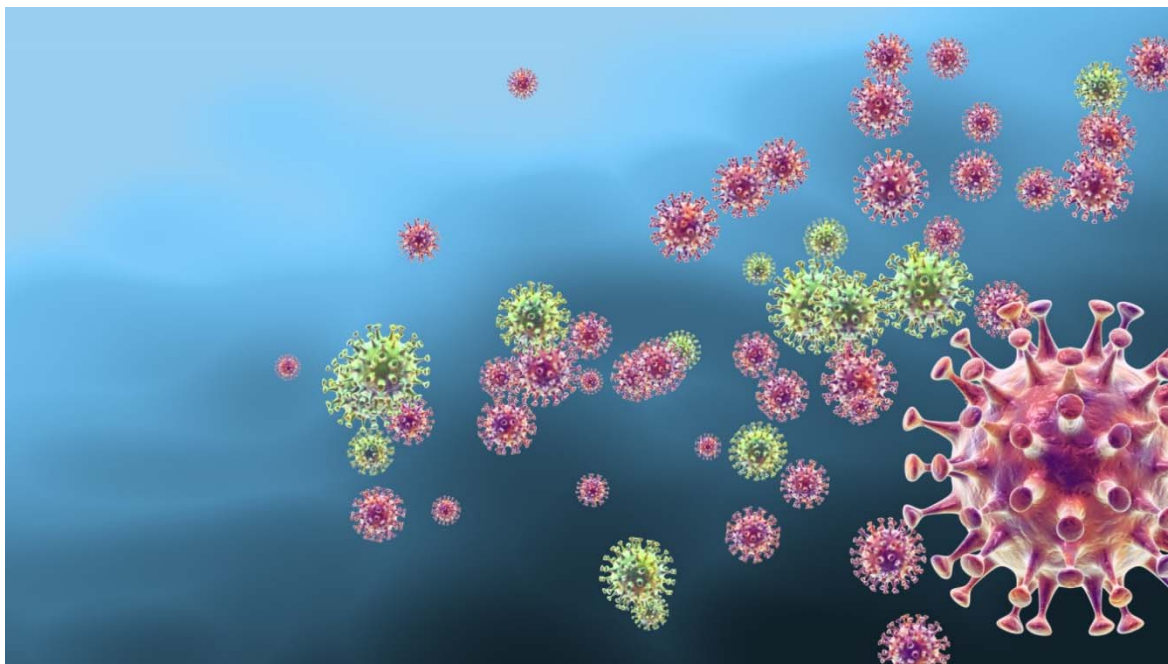


# NOTE D'INFORMATION :

## CORONAVIRUS



## **EN RESUME :**

- **Gérer la situation sanitaire et mesures d'hygiène renforcée**

- **Q. 1** : Quelles sont les recommandations sanitaires pour les entreprises en France ?
- **Q. 2** : Puis-je envoyer des salariés dans une zone à risque ?
- **Q. 3** : Quelles mesures prendre si un ou plusieurs salariés de mon entreprise reviennent de zones à risque ou ont été en contact avec une personne infectée ?
- **Q. 7** : Que faire si mon salarié présente des symptômes à son retour d'une zone à risque ou après contact avec une personne infectée ?
- **Q. 8** : Un de mes salariés est contaminé (cas confirmé) : que dois-je faire ?
- **Q.9** : Rôle du médecin du travail

- **Organisation du temps de travail**

- **Q. 4** : Comment mettre en œuvre le télétravail ?
- **Q. 5** : Puis-je imposer la prise de congés ou de jours de réduction du temps de travail (JRTT) au salarié concerné pendant la période de vigilance de 14 jours.
- **Q. 6** : Absence pour garde d'enfants. Un salarié de votre entreprise doit garder son enfant qui fait l'objet d'une demande de respect d'une période d'isolement, quels sont ses droits ?
- **Q. 10** : Activité partielle (chômage partiel)
- **Q. 11** : Droit de retrait

- **Décalage de paiement avec les administrations**

- En matière de TVA et d'Impôt sur les sociétés, votre gestionnaire comptable est à votre disposition pour gérer ce décalage qui est possible à compter de la TVA de Février
- En matière d'URSSAF le décalage des cotisations patronales est possible avec un échelonnement de 3 mois maximum. Votre gestionnaire social est également à votre disposition.

# Coronavirus : Questions/réponses pour les entreprises

(Informations issues du site [service-public.fr](http://service-public.fr))

## 1. Quelles sont les recommandations sanitaires pour les entreprises en France ?

La principale recommandation pour les entreprises est d'éviter les déplacements professionnels dans les zones à risques.

Elles doivent également appliquer les mesures recommandées pour aménager les postes de travail en cas de retour d'un salarié de zone à risque ou de contact avec une personne infectée.

En cas de suspicion de risque ou de contamination, il convient de se référer aux recommandations du gouvernement disponibles et actualisées sur la page suivante : [www.gouvernement.fr/info-coronavirus](http://www.gouvernement.fr/info-coronavirus).

## 2. Puis-je envoyer des salariés dans une zone à risque ?

Dans un contexte évolutif et à titre de précaution, le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères déconseille les voyages en Chine sauf raison impérative et recommande de se tenir éloigné momentanément du pays et de différer les déplacements. Il est également conseillé de reporter tous les déplacements non essentiels dans les régions de Lombardie et de Vénétie en Italie, en Corée du Sud, en Iran et à Singapour. Ces zones sont susceptibles d'évoluer et sont régulièrement mises à jour sur le site [www.gouvernement.fr/info-coronavirus](http://www.gouvernement.fr/info-coronavirus).

Il est rappelé que l'employeur est responsable de la santé et sécurité des salariés de son entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail.

Les voyages vers les zones à risque sont déconseillés. En cas de déplacement impératif il convient de se référer aux consignes du site [www.gouvernement.fr/info-coronavirus](http://www.gouvernement.fr/info-coronavirus) et de s'assurer avec le salarié de leur mise en œuvre effective.

## 3. Quelles mesures prendre si un ou plusieurs salariés de mon entreprise reviennent de zones à risque ou ont été en contact avec une personne infectée ?

L'employeur doit communiquer et mettre en place pendant les 14 jours suivant le retour d'un salarié d'une zone à risque ou en cas de contact avec une personne infectée, les mesures suivantes :

- Je réorganise son poste de travail après analyse des risques en privilégiant le télétravail ;
- Si le télétravail n'est pas possible, je fais en sorte que le salarié évite :
  - Les lieux où se trouvent des personnes fragiles ;
  - Toute sortie ou réunion non indispensable (conférences, meetings, etc.) ;
  - Les contacts proches (cantine, ascenseurs, etc.).

L'employeur doit consulter le comité social et économique en cas de modification importante de l'organisation du travail (article L. 2312-8 du code du travail).

Le recours à la visioconférence est encouragé si nécessaire pour éviter les contacts physiques et si l'urgence l'exige, l'employeur peut prendre des mesures conservatoires avant d'avoir effectué la consultation. Le document unique d'évaluation des risques devra également être modifié dans des

délais raisonnables.

#### 4. Comment mettre en œuvre le télétravail ?

Le télétravail peut être mis en œuvre lorsque l'aménagement du poste de travail est rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et pour garantir la protection des salariés. L'article L. 1222-11 du code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié.

La mise en œuvre du télétravail dans ce cadre ne nécessite aucun formalisme particulier.

#### 5. Puis-je imposer la prise de congés ou de jours de réduction du temps de travail (JRTT) au salarié concerné pendant la période de vigilance de 14 jours ?

L'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir pour couvrir la période de 14 jours, compte tenu des circonstances exceptionnelles en application de l'article L.3141-16 du code du travail. Par contre si le salarié n'a pas posé de congés, l'employeur ne peut les imposer.

Les JRTT ne peuvent être mis en place dans une entreprise que si un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche le prévoit. Cet accord peut fixer des JRTT à la libre disposition de l'employeur, le délai de prévenance et les modalités de modification du calendrier de prise.

Les JRTT à la libre disposition de l'employeur peuvent être positionnés librement par celui-ci au cours de la période de référence. Si l'employeur souhaite modifier leur positionnement en cours de période, il doit le faire en respectant le délai prévu par l'accord collectif.

#### 6. Un salarié de votre entreprise doit garder son enfant qui fait l'objet d'une demande de respect d'une période d'isolement, quels sont ses droits ?

S'il ne dispose pas d'une autre solution de garde, le salarié doit contacter son employeur pour savoir si des modalités de télétravail peuvent être mises en place.

**Si ce n'est pas possible : en tant qu'employeur**, vous devez déclarer l'arrêt de travail de votre salarié uniquement via la page du site [« declare.ameli.fr »](http://declare.ameli.fr).

L'arrêt sera accordé sur une durée fixée par les autorités sanitaires compétentes.

**Suite à cette déclaration, vous devez faire un signalement d'arrêt via la DSN** en précisant la date de début d'arrêt indiquée lors de la déclaration, afin que la CPAM réceptionne la DSIJ habituelle pour permettre le règlement de l'indemnité journalière, y compris le délai de carence.

##### Les conditions :

- Les enfants doivent avoir moins de 16 ans.
- Les enfants doivent être scolarisés dans un établissement fermé ou vivre dans une zone « cluster »
- Un seul parent se verra délivré un arrêt (fournir une attestation sur l'honneur à son employeur).
- L'entreprise ne doit pas pouvoir mettre son salarié en télétravail.

- Pas de jours de carence appliqués.

- Le salarié percevra des indemnités journalières (soit 50% de son salaire)

- Un complément de salaire peut être versé par l'employeur pour les entreprises le pratiquant et conformément à leur convention collective.

## 7. Que faire si mon salarié présente des symptômes à son retour d'une zone à risque ou après contact avec une personne infectée ?

En l'état actuel des connaissances, les symptômes principaux de l'infection respiratoire provoquée par le coronavirus COVID-19 sont la fièvre et des signes respiratoires de type toux ou essoufflement. En cas de suspicion, il convient de consulter le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> et d'inciter le salarié à s'y référer.

En cas de risque identifié ou de doute sérieux, le salarié concerné ou, si ce n'est pas possible, l'employeur, doit consulter le 15.

## 8. Un de mes salariés est contaminé (cas confirmé) : que dois-je faire ?

Je procède au nettoyage des locaux : un délai de latence pour intervenir est souhaitable, les coronavirus pouvant probablement survivre 3 h sur des surfaces sèches.

- Équiper les personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d'une blouse à usage unique, de gants de ménage (le port de masque de protection respiratoire n'est pas nécessaire du fait de l'absence d'aérosolisation par les sols et surfaces) ;
- Entretien des sols : privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide :
  - Nettoyer les sols et surfaces avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent ;
  - Rincer à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique ;
  - Laisser sécher ;
  - Désinfecter les sols et surface à l'eau de javel dilué avec un bandeau de lavage à usage unique différent des deux précédents.
- Les déchets produits par la personne contaminée suivent la filière d'élimination classique. Je n'ai donc pas d'actions particulières à faire sur ces déchets.

## 9. Quel est le rôle du médecin du travail ?

Le médecin du travail a un rôle exclusif de prévention des risques professionnels et d'information de l'employeur et des salariés. A ce titre le service de santé au travail relaie à ses adhérents les consignes sanitaires diffusées par le gouvernement.

L'employeur peut aussi solliciter le service de santé au travail pour la mise en œuvre des présentes recommandations.

Pour rappel, le médecin du travail ne peut prescrire d'arrêt de travail.

## 10. Quels outils puis-je mobiliser en cas de variation de mon activité du fait de la crise ?

Comment puis-je adapter mon activité à la baisse ?

### • ACTIVITÉ PARTIELLE

Le dispositif d'[activité partielle](#) peut être sollicité par les entreprises dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel (article R. 5122-1 du code du travail). Les salariés qui, tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, subissent une perte de salaire imputable soit à la fermeture temporaire de l'établissement (ou de partie de l'établissement), soit à la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale du travail, bénéficient dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, d'une allocation spécifique qui est à la charge de l'Etat.

### **Distinguer le besoin de l'entreprise:**

- une réduction d'horaire
- une fermeture temporaire
- la mise en place d'activité partielle par roulement

### **Quels sont les salariés concernés:**

**L'ensemble des salariés peuvent bénéficier de l'activité partielle**, y compris ceux à temps partiel, apprentis et contrat de professionnalisation.

Par contre sont exclus :

- Les salariés en forfaits heures ou jours, sauf fermeture totale de l'entreprise
- Les salariés possédant un contrat de travail de droit français travaillant sur des sites localisés dans des pays tiers
- Les VRP multicartes
- Les cadres dirigeants
- Les salariés dont le chômage est dû à une grève

### **Quelles conséquences sur le contrat de travail et le bulletin de salaire ?**

Lorsque les salariés sont placés en position d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Ainsi, sur les heures ou périodes non travaillées, les salariés ne doivent pas être sur leur lieu de travail, à disposition de leur employeur et se conformer à ses directives.

### *Indemnisation du salarié*

Seules sont indemnisables les **heures « perdues »**:

- Dans la limite maximum de la durée légale du travail (35h/semaine)
- Ou lorsqu'elle est inférieure, en dessous de la durée conventionnelle ou contractuelle du travail

Dans la limite de 1 000 heures par an / par salarié quel que soit la branche professionnelle.

Il n'y a pas d'allocation d'activité partielle sur les heures supplémentaires et complémentaires « perdues ».

L'employeur **peut choisir 2 options** et sélectionner celle qui est la plus avantageuse pour les salariés :

- Un calcul « à la semaine »
- Un calcul sur la base de la moyenne hebdomadaire

### *Le montant de l'indemnité horaire unique versée*

Les salariés bénéficient d'**une indemnité horaire unique**. Cette indemnité **versée par l'employeur** aux dates normales de paye **est égale à 70% de leur salaire Brut** par heure chômée du fait de l'activité partielle.

En cas de formation pendant l'activité partielle, cette indemnité est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure.

Les indemnités de l'activité partielle sont exonérées des cotisations sociales, salariales et patronales mais sont soumises à l'impôt sur le revenu.

Elles sont soumises à la CSG (6.20%) et CRDS (0.50%). La CSG et CRDS sont calculées sur la base de 98.25% de l'indemnité versée, soit après l'abattement de 1.75% pour frais professionnels. Seules les indemnités versées en dessous du SMIC sont exonérées de CSG (certains cas des apprentis).

## Montant restant à la charge des entreprises

Lorsque le cumul de la rémunération nette d'activité et des indemnités nettes d'activité partielle est inférieur à la rémunération mensuelle minimale (=SMIC net), l'employeur doit alors verser au salarié une **allocation complémentaire** pour que le salarié touche au minimum le SMIC net/h.

## Quelle compensation financière pour l'employeur ?

Pour accompagner le versement de l'indemnité, l'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'Etat et l'Unédic :

- A. 8,04 euros pour les entreprises de moins de 250 salariés ;
- B. 7,23 euros pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Attention concernant les apprentis et les contrats de professionnalisation, l'allocation ne pourra être supérieure à l'indemnité horaire due par l'employeur.

La demande de remboursement des indemnités versées aux salariés doit être adressée sur le même site que la demande d'autorisation (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>). Elle doit être faite tous les mois.

## Comment faire une demande d'activité partielle ?

Toutes les demandes doivent être déposées sur le portail dédié <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/> en amont du placement effectif des salariés en activité partielle.

Il faut noter que, dans les circonstances exceptionnelles liées au coronavirus, le gouvernement a demandé un effort particulier de rapidité à l'administration. Les demandes sont donc instruites sous un délai de 48 heures par l'unité départementale territorialement compétente.

L'absence de décision dans les 48H vaut **acceptation implicite** de la demande.

Toute décision de **refus** doit être notifiée et motivée.

L'autorisation d'activité :

- Sera accordée pour une période comprise **entre une semaine et six mois**
- Et pourra **être renouvelée** à condition que **l'employeur prenne des engagements particuliers** s'il a bénéficié de l'activité partielle **dans les 36 derniers mois**, et peuvent notamment porter sur :
  - o Le maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation d'activité partielle
  - o Des actions spécifiques de formation pour les salariés en activité partielle
  - o Des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)
  - o Des actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise

L'administration déterminera les engagements que l'employeur devra respecter et les notifiera dans sa décision d'autorisation.

## Pour les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur doit au préalable consulter le CSE. Quels sont les cas éligibles à l'activité partielle ?

L'activité partielle est une mesure collective. Différents cas de figure peuvent se manifester dans le cadre de l'épidémie, en fonction desquels le périmètre des salariés pouvant être placés en activité partielle devra être ajusté.

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.

## 11. Quelles sont les conditions d'exercice du droit de retrait ?

- **Dans quelles conditions un salarié peut-il exercer son droit de retrait ?**

En vertu des articles L. 4131-1 et suivants du code du travail, un travailleur peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il doit alerter l'employeur de cette situation. Il s'agit d'un droit individuel et subjectif.

L'appréciation des éléments pouvant faire penser que le maintien dans le poste de travail présente un danger grave et imminent relève, le cas échéant, du juge qui vérifie le caractère raisonnable du motif.

Le droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent (article L. 4132-1 du code du travail). Cela implique que le retrait ne peut s'effectuer si le risque concerne des personnes extérieures à l'entreprise, notamment des usagers (circulaire DRT n° 93/15 du 26 mars 1993).

En situation de crise, les possibilités de recours à l'exercice du droit de retrait sont fortement limitées, dès lors que l'employeur a pris les mesures de prévention et de protection nécessaires, conformément aux recommandations du gouvernement ([www.gouvernement.fr/info-coronavirus](http://www.gouvernement.fr/info-coronavirus)).

- **Que puis-je faire si l'exercice du droit de retrait est abusif ?**

Aucune sanction ou retenue sur salaire ne peut être appliquée du fait de l'exercice légitime du droit de retrait. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

A contrario, si l'exercice de ce droit est manifestement abusif, une retenue sur salaire pour inexécution du contrat de travail peut être effectuée. L'exercice non fondé de ce droit ne caractérise pas l'existence d'une faute grave, mais peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Ces dispositions s'exercent le cas échéant sous le contrôle du juge.