



## MESURES D'ACCOMPAGNEMENT COVID 19

(VERSION 17 MARS 2020)

Les mesures d'accompagnement des entreprises touchées par l'épidémie de Coronavirus  
Annoncées par le gouvernement sont les suivantes et classées par thématique :

**Autorisation de déplacement (mise à jour 17 mars 2020)**

**Ouverture d'entreprise (mise à jour du 17 mars)**

- Assurance (mise à jour du 16 mars)**
- Absentéisme**
- Recours au chômage partiel (mise à jour du 17 mars)**
- Etalement des charges sociales (mise à jour du 16 mars)**
- Report des charges fiscales (mise à jour du 16 mars)**
- Report de délai des déclarations fiscales (mise à jour du 17 mars 2020)**
- BPI France (mise à jour du 17 mars)**
- Autres établissements bancaires (mise à jour du 17 mars)**
- Médiateur du crédit**
- Remise de dettes**
- Force majeure**
- Tribunal de commerce**
- RGPD (mise à jour du 16 mars)**
- Sites utiles**

## AUTORISATION DE DEPLACEMENT

(Mise à jour 17 mars 2020)

[https://www.interieur.gouv.fr/content/download/121663/976885/file/Attestation\\_de\\_deplacement\\_derogatoire.pdf](https://www.interieur.gouv.fr/content/download/121663/976885/file/Attestation_de_deplacement_derogatoire.pdf)

Le déplacement entre le domicile et le lieu d'exercice de l'activité professionnelle, lorsqu'ils sont indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées sous forme de télétravail (sur justificatif permanent) ou déplacements professionnels ne pouvant être différés. **L'employeur doit donc rédiger une attestation sur papier libre pour son salarié pour justifier le caractère permanent du déplacement en indiquant que le télétravail est impossible.** Le salarié doit donc avoir son attestation de déplacement dérogatoire.

Proposition de Modèle d'attestation

## ATTESTATION DE L'EMPLOYEUR (justificatif permanent)

**Attention cette attestation de l'employeur ne se substitue pas à « l'attestation de Déplacement dérogatoire ».**

Je soussigné M.....dirigeant de la société :

Dénomination

sociale : .....

Activité ::.....

Siège de la société

: .....

N° de Siret

: .....

Coordonnées téléphonique

: .....

Atteste que les mesures de télétravail ne peuvent être mise en place au sein de notre société compte tenu de notre activité.

Etabli pour faire valoir ce que de droit

Le .....

## OUVERTURE D'ENTREPRISE

(Mise à jour du 17 mars)

Art. 1er. – I. – Afin de ralentir la propagation du virus covid-19, les établissements relevant des catégories mentionnées à l'article GN1 de l'arrêté du 25 juin 1980 susvisé figurant ci-après ne peuvent plus accueillir du public jusqu'au 15 avril 2020:

« – au titre de la catégorie L: Salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple;

**« – au titre de la catégorie M: Magasins de vente et Centres commerciaux, sauf pour leurs activités de livraison et de retraits de commandes;**

« – au titre de la catégorie N: Restaurants et débits de boissons, sauf pour leurs activités de livraison et de vente à emporter, le "room service" des restaurants et bars d'hôtels et la restauration collective sous contrat;

« – au titre de la catégorie P: Salles de danse et salles de jeux;

« – au titre de la catégorie S: Bibliothèques, centres de documentation;

« – au titre de la catégorie T: Salles d'expositions;

« – au titre de la catégorie X: Etablissements sportifs couverts;

« – au titre de la catégorie Y: Musées;

« – au titre de la catégorie CTS: Chapiteaux, tentes et structures;

« – au titre de la catégorie PA: Etablissements de plein air;

« – au titre de la catégorie R: Etablissements d'éveil, d'enseignement, de formation, centres de vacances, centres de loisirs sans hébergement, sauf ceux relevant des articles 4 et 5.

### Peuvent ouvrir

Les activités mentionnées au II de l'article 1er sont les suivantes :

Entretien et réparation de véhicules automobiles, de véhicules, engins et matériels agricoles

Commerce d'équipements automobiles Commerce et réparation de motocycles et cycles

Fourniture nécessaire aux exploitations agricoles

Commerce de détail de produits surgelés Commerce d'alimentation générale Supérettes

Supermarchés Magasins multi-commerces

Hypermarchés

Commerce de détail de fruits et légumes en magasin spécialisé

Commerce de détail de viandes et de produits à base de viande en magasin spécialisé

Commerce de détail de poissons, crustacés et mollusques en magasin spécialisé

Commerce de détail de pain, pâtisserie et confiserie en magasin spécialisé

Commerce de détail de boissons en magasin spécialisé

Autres commerces de détail alimentaires en magasin spécialisé

Les distributions alimentaires assurées par des associations caritatives

Commerce de détail de carburants en magasin spécialisé

Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé

Commerce de détail d'ordinateurs, d'unités périphériques et de logiciels en magasin spécialisé

Commerce de détail de matériels de télécommunication en magasin spécialisé

Commerce de détail de matériaux de construction, quincaillerie, peintures et verres en magasin spécialisé

Commerce de détail de journaux et papeterie en magasin spécialisé

Commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé

Commerce de détail d'articles médicaux et orthopédiques en magasin spécialisé Commerce de détail d'aliments et fournitures pour les animaux de compagnie Source : **Arrêté du 15 mars 2020 complétant l'arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19**

## **Artisans**

Selon les déclarations de Bruno LEMAIRE, les entreprises artisanales sont soumises aux conditions de sécurité sanitaire. Cela signifie que les salariés de l'entreprise ne peuvent être plus de cinq personnes sur un même chantier et doivent respecter les distances de sécurité entre eux. (déclaration de Bruno LEMAIRE le 17 mars 2020)

## **ASSURANCE ET PREVOYANCE**

Vous trouverez ci-dessous, des extraits des informations figurant sur le site de la Fédération Française de l'assurance :

### **Perte d'exploitation:**

Un événement du type de l'épidémie de coronavirus COVID-19 dépasse le périmètre d'intervention de l'assurance.

En fonction de sa durée et de son ampleur, une épidémie peut en effet avoir un impact sur l'activité économique globale : en affectant tous les secteurs, ses conséquences économiques deviennent ainsi inassurables.

C'est pourquoi la quasi-totalité des contrats couvrant les entreprises (pertes d'exploitation, rupture de la chaîne d'approvisionnement, annulation d'événements, défaut de livraison, etc.) exclut l'événement d'épidémie.

### **Prévoyance**

#### **• Pour les personnes porteuses du virus et présentant les symptômes de la maladie (salariés et travailleurs indépendants)**

Il n'y a pas de différence avec les situations de grippe saisonnière. Les mêmes dispositions s'appliquent s'agissant de la garantie décès des contrats de prévoyance.

En cas d'incapacité de travail (justifié par un arrêt de travail du médecin traitant ou du médecin urgentiste), les garanties des contrats de prévoyance seront activées selon les termes du contrat, c'est-à-dire à hauteur du niveau d'indemnisation et après la période de franchise (période minimale à compter de laquelle les prestations commencent à être versées) prévue au contrat.

#### **• Pour les personnes en confinement**

S'agissant des personnes en situation de confinement (c'est-à-dire qui font l'objet de mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, qui se trouvent dans l'impossibilité de travailler ou télétravailler et pour lesquelles aucune autre solution n'a été trouvée avec l'employeur), des mesures dérogatoires ont été prises par les pouvoirs publics. Elles prévoient notamment :

- le bénéfice des indemnités journalières de la Sécurité sociale aux salariés et travailleurs non-salariés pour une durée maximale de 20 jours ;
- la suppression du délai de carence qui est de 3 jours pour les salariés du privé (Décret du 31/01/2020) ;

- la modification des obligations de rémunération des employeur (obligations légales de maintien partiel du salaire dès le premier jour - suppression du délai de carence de 7 jours prévu par la loi du 19 janvier 1978, dite loi de « mensualisation ». Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020). Selon les termes du contrat et, en particulier, les conditions de déclenchement de la garantie, ces personnes pourront être couvertes ou non par leur contrat prévoyance. Notamment, si l'assuré n'est pas malade, certains contrats pourront ne pas s'appliquer.

Les employeurs qui réassurent leurs obligations en termes de versement de salaire (obligations légales liées à la loi de « mensualisation », auxquelles peuvent s'ajouter des obligations liées à leur convention collective) seront également indemnisés, à hauteur des garanties et selon les termes prévus à leur contrat.

#### **En résumé :**

Les assurances ne couvrent pas la perte d'exploitation (sauf éventuelle exception à voir dans chaque contrat)

Les TNS qui sont atteints du Covid-19 ou qui sont confinés avec impossibilité de travailler ou de télétravailler pourraient percevoir des IJ pour une durée de 20 jours maximum

## ABSENTEISME

La note du Ministère du travail « questions / réponses pour les entreprises et les salariés » est régulièrement mise à jour et complétée. Nous vous invitons à la consulter directement sur le site :

[https://travailemploi.gouv.fr/IMG/pdf/coronavirus\\_entreprises\\_et\\_salaries\\_qr\\_v2.pdf](https://travailemploi.gouv.fr/IMG/pdf/coronavirus_entreprises_et_salaries_qr_v2.pdf)

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/coronavirusquestions-reponses-entreprises-salaries>

En complément de ce document, une procédure "arrêt de travail" (en pièce jointe) a été réalisée sous forme de 3 schémas :

- 1) en cas de contact avec un cas confirmé, 2) en cas de fermeture d'établissement scolaire, 3) en cas de confirmation d'infection.

« Le code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé de son personnel. A ce titre, il doit procéder à une évaluation du risque professionnel. Cette évaluation doit être renouvelée en raison de l'épidémie pour réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail par des mesures telles que des actions de prévention, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place de moyens adaptés, conformément aux instructions des pouvoirs publics. »

#### **Quelles mesures prendre si un ou plusieurs salariés de mon entreprise présentent un risque sérieux d'être contaminé ?**

En ma qualité d'employeur, je dois mettre en place et communiquer les mesures suivantes pendant les 14 jours suivant le risque identifié :

Je réorganise le ou les postes de travail concerné(s) après analyse des risques en privilégiant le télétravail ; si le télétravail n'est pas possible, je fais en sorte que mon ou mes salarié(s) évite(nt) :

- les lieux où se trouvent des personnes fragiles;
- toute sortie ou réunion non indispensable (conférences, meetings, etc.) ; - les contacts proches (cantine, ascenseurs, etc.).

Si le poste de travail le permet, le télétravail est la solution à privilégier. Cette modalité d'organisation du travail requiert habituellement l'accord du salarié et de l'employeur, ce qui est la solution préférable.

Toutefois, l'article L. 1222-11 du code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail.

Je dois également consulter le comité social et économique (CSE) 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, je peux prendre des mesures conservatoires avant d'avoir procédé à la consultation de mon CSE.

### **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 congé, 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.

### **Puis-je restreindre l'accès du lieu de travail au salarié concerné ?**

Si l'employeur ne peut adapter le poste du salarié en vue de limiter les contacts et si le télétravail n'est pas compatible avec l'activité, il peut demander au salarié de rester à son domicile.

**Seuls les salariés identifiés comme cas contact à haut risque par l'ARS peuvent bénéficier d'un arrêt de travail pendant la période d'isolement recommandée. L'ARS informe mon salarié concerné de la procédure à suivre vis-à-vis de l'assurance maladie pour bénéficier de cet arrêt de travail et l'assurance maladie m'adresse, le cas échéant, l'arrêt de travail établi selon la procédure dérogatoire mise en place dans le cadre de la gestion de la crise. Il est rappelé que la délivrance d'arrêts de travail pour maintien à domicile de personnes non diagnostiquées dans le cadre de la gestion de l'épidémie relève d'une procédure dérogatoire exceptionnelle et que les médecins généralistes n'ont pas, à ce jour, compétence pour les délivrer.** Les assurés dans cette situation ne doivent pas se rendre dans les cabinets de ville ni aux urgences hospitalières pour obtenir un arrêt de travail pour ce motif.

Si le salarié ne bénéficie pas d'un arrêt de travail délivré par le médecin de l'ARS, mais que l'employeur lui demande de ne pas se présenter à son travail, sa rémunération est maintenue et sa période d'absence assimilée à une période normalement travaillée ouvrant le bénéfice aux mêmes droits que les salariés présents dans l'entreprise.

Dans toute autre situation, le salarié peut reprendre son travail et être invité à bien respecter les mesures dites « barrières » identifiées.

## **□ 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 ?**

Il est rappelé que les élèves revenant de zones d'exposition à risque ne sont plus soumis à des mesures d'isolement mais aux dispositifs de surveillance.

Si l'enfant est soumis à une mesure d'isolement parce qu'il a été identifié comme cas contact à haut risque et le salarié m'informe qu'il doit le garder à la maison. J'envisage avec lui les modalités de télétravail qui pourraient être mises en place. Si le poste de travail le permet, le télétravail est la solution à privilégier. Cette modalité d'organisation du travail requiert habituellement l'accord (recueilli par tous moyens) du salarié et de l'employeur, ce qui est la solution préférable. Au regard de son droit au télétravail (article L. 1222-9 du code du travail), mon salarié peut me demander à bénéficier de cette modalité de travail.

Si aucune autre solution ne peut être retenue, mon salarié peut bénéficier d'un arrêt de travail pour la durée d'isolement préconisée.

L'ARS informe mon salarié concerné de la procédure à suivre vis-à-vis de l'assurance maladie pour bénéficier de cet arrêt de travail et l'assurance maladie m'adresse, le cas échéant, l'arrêt de travail établi selon la procédure dérogatoire mise en place dans le cadre de la gestion de la crise. Il est rappelé que la délivrance d'arrêts de travail pour maintien à domicile de personnes non diagnostiquées dans le cadre de la gestion de l'épidémie relève d'une procédure dérogatoire exceptionnelle et que les médecins généralistes n'ont pas, à ce jour, compétence pour les délivrer. Les assurés dans cette situation ne doivent pas se rendre dans les cabinets de ville ni aux urgences hospitalières pour obtenir un arrêt de travail pour ce motif.

## **□ Que faire si un salarié de votre entreprise doit garder son enfant de moins de 16 ans concerné par une mesure de fermeture de son établissement scolaire ?**

Mon salarié me contacte pour m'informe de sa situation et envisager avec moi les possibilités de télétravail.

Si le poste de travail le permet, le télétravail est la solution à privilégier. Cette modalité d'organisation du travail requiert habituellement l'accord (recueilli par tous moyens) du salarié et de l'employeur, ce qui est la solution préférable. Au regard de son droit au télétravail (article L. 1222-9 du code du travail), mon salarié peut me demander à bénéficier de cette modalité de travail.

L'article L. 1222-11 du code du travail mentionne aussi le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié. Je peux donc décider unilatéralement, si la situation le requiert, de placer mon salarié en télétravail ou de modifier ses dates de congés déjà posés. Si aucune autre solution ne peut être retenue, mon salarié peut être placé en arrêt de travail et indemnisé.

Pour cela, je déclare son arrêt sur le site Internet dédié <https://www.ameli.fr> ou sur le site <https://declare.ameli.fr>. Je demande à mon salarié de m'adresser une attestation dans laquelle il s'engage à être le seul parent qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à

domicile dont il indique le nom et l'âge, le nom de l'établissement scolaire et celui de la commune où l'enfant est scolarisé ainsi que la période de fermeture de l'établissement scolaire concerné. Mon salarié m'informe également dès la réouverture de l'établissement. Une fois ma déclaration effectuée, je reçois un courriel confirmant ma déclaration. J'envoie ensuite les éléments nécessaires à la liquidation de l'indemnité journalière selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie. Si mon salarié reprend son activité avant la date de fin de l'arrêt indiquée, j'en informe l'assurance maladie selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie. J'applique le complément employeur prévu par le code du travail (indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail) ou par ma convention collective. Dans la mesure du possible, je maintiens le salaire de mon salarié à hauteur de l'indemnisation versée par la sécurité sociale et du complément employeur pour les salariés concernés. Dans ce cas, je suis subrogé de plein droit dans les droits de mon salarié envers l'assurance maladie.

Le parent d'un enfant qui doit être maintenu à domicile parce que résidant dans une zone de circulation active du coronavirus peut également bénéficier d'un arrêt indemnisé dans les mêmes conditions, même si l'établissement qui accueille l'enfant est situé en dehors de cette zone

## RECOURS AU CHOMAGE PARTIEL

Le maintien de l'emploi dans les entreprises par le dispositif d'activité partielle simplifiée et renforcée

La demande est réalisée sur le portail Internet : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/> (des informations étant à disposition sur le site)

Cela suppose la suspension temporaire du contrat de travail / l'aménagement du temps de Travail

Les délais de réponses seront écourtés (un décret est en attente)

Il est possible de solliciter les Direccte en amont de l'établissement de la demande par mail

Faire impérativement apparaître le terme « CORONAVIRUS » dans l'objet de la demande.

### **Comment réaliser une demande d'activité partielle ?**

**1ère étape :** Allez sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/> pour effectuer la création du compte en ligne.

#### **2ème étape :**

Vous recevrez sous 48h de votre identifiant et mot de passe.

Vous connectez sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/> et création de votre dossier envoyé à la DIRECCTE par [emploi.gouv.fr](https://emploi.gouv.fr).

Renseigner le nombre de salarié susceptible d'être en chômage partiel.

Indiquer le nombre d'heures correspondant au chômage partiel par salarié (maxi 1000h par an par salarié).

**3ème étape :** Validation du dossier en ligne.



**4ème étape :** Réponse de la DIRECCTE sous 48h.

**5ème étape :** Après validation de la DIRECCTE, **remplir mensuellement** sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/> les relevés en ligne pour les salariés concernés par le chômage partiel.

### **Quels impacts pour l'employeur ?**

L'employeur maintient 70% de la rémunération brute du salaire et perçoit une indemnisation qui est versée par l'ASP à hauteur de 7,74€/heure par salarié.

Cette indemnité a été portée à 8,04€/heure **et sera versée sur la base de la totalité des heures du mois jusqu'à un plafond de 1000 h par an et par salarié. Cette indemnité est exonérée de toute charge sociale salariales et patronales à l'exception de la CSG / RDS à un taux de 6.70% qui peut être réduit à 0 pour les salaires autour du SMIC**

### **Sera-t-il possible pour l'employeur de former les salariés pendant l'activité partielle ?**

Oui. Il est prévu que l'Etat prenne à sa charge l'intégralité des coûts pédagogiques, en plus de l'allocation d'activité partielle

Par ailleurs, l'employeur ne sera plus tenu de prendre en charge à 100% le salaire des salariés en formation pendant la période d'activité partielle, comme c'est le cas aujourd'hui. L'indemnisation versée au salarié en formation par l'employeur sera de 70% minimum, comme pour les salariés qui ne sont pas en formation. **(Décret à paraître - Mise à jour du 17 mars 2020)**

### **Quels avantages pour les salariés ?**

Les salariés reçoivent une indemnité horaire, versée par leur employeur, égale à 70% de leur salaire brut horaire (environ 84% du salaire net horaire) sans retenues salariales hormis la CSG / RDS (attention, le Prélèvement à la Source est maintenu) et le salarié conservera les droits acquis à congés payés et les droits à la retraite.

Si après versement de l'indemnité d'activité partielle la rémunération d'un salarié est inférieure à la rémunération mensuelle minimale (RMM garantie par les articles L.3232-1 et suivants du code du travail pour les salariés à temps plein), l'employeur est dans l'obligation de lui verser une allocation complémentaire qui est égale à la différence entre la rémunération mensuelle minimale (ou SMIC net) et la somme initialement perçue par le salarié.

### **Est-ce que les salariés seront indemnisés à 100% ?**

Non, le décret à paraître ne modifiera pas les règles actuelles sur ce point : l'employeur restera tenu d'indemniser ses salariés à hauteur d'au moins 70% de leur rémunération brute (soit environ 84% du salaire net). Rien n'empêche cependant un employeur d'indemniser ses salariés au-delà de 70% du salaire brut s'il le peut / souhaite.

**Toutefois, le gouvernement a annoncé qu'un décret sera pris dans les tout 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".**

D'autre part, le ministère du travail donne 30 jours aux entreprises pour déclarer leur activité partielle, avec effet rétroactif. **(Décret à paraître - Mise à jour du 17 mars 2020)**

## □ Simulation pour un SMIC

### Pour le salarié

Salaire Brut Mensuel : 1 539.42 € bruts pour 151.67 h soit **1 219 € nets**

$1\,539.42 \times 70\% = 1\,077.59$  € Bruts

Soit un écart de 141.41 € (donc obligation d'une allocation complémentaire de ce montant) Salaire 70% = 1 077.59 €

+ Majoration Indemnité 141.41 € (allocation complémentaire obligatoire) **Soit un total de : 1 219.00 €**

### Indemnisation de l'employeur 151.67 h x 8.04 €/h = 1 219 €

Pour les autres salaires supérieurs au SMIC nous attendons Un décret qui sera pris dans les tous prochains jours pour réformer le dispositif d'activité partielle. Il prévoit que l'allocation versée par l'Etat à l'entreprise est proportionnelle aux revenus des salariés placés en activité partielle. Cette allocation sera au moins égale au SMIC et sera plafonnée à 4,5 SMIC.

Avec cette modification du mode de calcul de l'allocation d'activité partielle, il y aura un reste à charge zéro pour l'employeur pour la quasi-totalité de ses salariés. Cela va permettre aux entreprises d'éviter les licenciements dans cette période difficile. (**décret à paraître - Mise à jour du 17 mars 2020**)

## □ Quand est-ce que ces nouvelles règles entreront en vigueur ?

Ces nouvelles règles entreront en vigueur le jour de la publication du décret, c'est-à-dire d'ici une dizaine de jours. En attendant, l'indemnisation se fait sur la base forfaitaire s'applique, mais toutes les souplesses d'accès sont immédiatement mises en œuvre (pas d'obligation de consulter préalablement le CE, la date de dépôt est postérieure au début de la période demandée n'est pas un point de blocage...)

Cependant, dans la mesure où le système informatique de l'Agence de services et de paiement (ASP) ne pourra pas être modifié à la date de la publication du décret, l'ASP versera une indemnité égale au SMIC horaire net (8,03€) par heure chômée par salarié jusqu'au 31 mars.

A partir du 1er avril, le système informatique de l'ASP sera mis à jour pour permettre un versement de l'allocation selon les nouvelles règles.

Dans un second temps, l'ASP effectuera une régularisation pour les demandes d'indemnisation déposées entre le 15 mars (lendemain de la date de prise de l'arrêté portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19) et le 1er avril. . (**décret à paraître - Mise à jour du 17 mars 2020**)

Le détail concernant la rémunération d'un salarié placé en activité partielle est disponible ici.

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F13898>

L'entreprise reçoit une compensation forfaitaire financée par l'Etat et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage. L'indemnité d'activité partielle versée au salarié est exonérée des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale. L'indemnité d'activité partielle est assujettie à la CSG au taux de 6,2% et à la CRDS au taux de 0,50%.

## ETALEMENT DES CHARGES SOCIALES (URSSAF)

L'ensemble des prélèvements versés aux URSSAF peuvent faire l'objet d'un étalement.

## **Bénéficiaires**

□ Les entreprises :

- Octroi de délais (échelonnement de paiements)
- Remise exceptionnelle des majorations et pénalités de retard sur les périodes ciblées.

□ Les employeurs ou professions libérales peuvent se connecter à leur espace en ligne sur <https://www.urssaf.fr/portail/home.html> et adresser un message via la rubrique « Une formalité déclarative » > « Déclarer une situation exceptionnelle ».

Il est également possible de joindre son Urssaf par téléphone au 3957 (0,12€ / min + prix appel). Si vous êtes employeur avec une date d'échéance Urssaf au 15 du mois, vous pouvez reporter tout ou partie du paiement des cotisations salariales et patronales dont l'échéance est au 15 mars 2020 : dans ce cas, ces cotisations pourront être reportées jusqu'à trois mois : des informations seront communiquées ultérieurement sur la suite. Aucune pénalité ne sera appliquée.

## **□ Quelle est la démarche pour moduler le montant de votre règlement à l'échéance du 15 mars ?**

Vous pouvez moduler votre paiement en fonction de vos besoins : montant à 0, ou montant correspondant au paiement d'une partie de vos cotisations.

- Premier cas - Si vous n'avez pas encore déposé votre DSN de Février 2020, vous pouvez la déposer jusqu'au lundi 16 mars 2020 inclus, en modulant votre paiement SEPA au sein de cette DSN.
- Second cas - Si vous avez déjà déposé votre DSN de Février 2020, vous pouvez modifier votre paiement de deux façons :
  - ou bien en déposant jusqu'au dimanche 15 mars inclus, une DSN « annule et remplace » avec modification du paiement Urssaf ;
  - ou bien jusqu'au jeudi 19 mars à 12h00, en modifiant votre paiement Urssaf (attention seulement si vous êtes à l'échéance du 15) selon ce mode opératoire.
- Troisième cas - Si vous réglez vos cotisations hors DSN, vous pouvez adapter le montant de votre virement bancaire, ou bien ne pas effectuer de virement.

Si vous ne souhaitez pas opter pour un report de l'ensemble des cotisations et préférez régler les cotisations salariales, vous pouvez échelonner le règlement des cotisations patronales, comme habituellement. Pour cela, connectez-vous sur votre espace en ligne sur [urssaf.fr](http://urssaf.fr) et signalez votre situation via la messagerie : « Nouveau message » / « Une formalité déclarative » / « Déclarer une situation exceptionnelle ». Il est également possible de nous joindre par téléphone au 3957 (0,12€ / min + prix appel). Si vous êtes employeur avec une date d'échéance au 5 du mois, des informations vous seront communiquées ultérieurement, en vue de l'échéance du 5 avril.

## **□ Les travailleurs indépendants**

Les travailleurs indépendants, artisans, commerçants peuvent contacter leur Urssaf : **l'échéance mensuelle du 20 mars ne sera pas prélevée.**

Dans l'attente de mesures à venir, le montant de cette échéance sera lissé sur les échéances ultérieures (avril à décembre).

En complément de cette mesure, les travailleurs indépendants peuvent solliciter :

- l'octroi de délais de paiement, y compris par anticipation. Il n'y aura ni majoration de retard ni pénalité ;
- un ajustement de leur échéancier de cotisations pour tenir compte d'ores et déjà d'une baisse de leur revenu, en réestimant leur revenu sans attendre la déclaration annuelle ;
- l'intervention de l'action sociale pour la prise en charge partielle ou totale de leurs cotisations ou pour l'attribution d'une aide financière exceptionnelle.

## □ Quelles démarches ?

### Artisans ou commerçants

Par internet sur <https://www.secu-independants.fr/>, Mon compte pour une demande de délai ou de revenu estimé.

Par courriel, en choisissant l'objet « Vos cotisations », motif « Difficultés de paiement » Par téléphone au 3698 (service gratuit + prix appel).

### Professions libérales

Par internet, se connecter à l'espace en ligne sur [urssaf.fr](http://urssaf.fr) et adresser un message via la rubrique « Une formalité déclarative » > « Déclarer une situation exceptionnelle ».

Par téléphone, contacter l'Urssaf au 3957 (0,12€ / min + prix appel) ou au 0806 804 209 (service gratuit + prix appel) pour les praticiens et auxiliaires médicaux.

Par courriel sur <https://www.secu-independants.fr/Contact>, objet « Vos cotisations », motif « Difficultés de paiement »

Par téléphone : Au 3698 (service gratuit + prix d'un appel) ».

## ETALEMENT DES ECHEANCES FISCALES

### Des reports d'impôts directs peuvent être demandés dans le cadre d'un examen individualisé des demandes.

Des instructions ont été données aux services des impôts afin que les demandes liées au Covid-19 soient traitées en priorité.

Les entreprises doivent adresser à leur service des impôts un imprimé disponible en pièces jointe <https://www.impots.gouv.fr/portail/actualite/demande-de-delai-de-paiement-ou-de-remise-pourlesentreprises->

**Pour les entreprises**, il est possible de demander au service des impôts des entreprises le report sans pénalité du règlement de leurs prochaines échéances d'impôts directs (acompte d'impôt sur les sociétés, taxe sur les salaires).

Si elles ont déjà réglé leurs échéances de mars, elles ont peut-être encore la possibilité de s'opposer au prélèvement SEPA auprès de leur banque en ligne. **Sinon, elles ont également la possibilité d'en demander le remboursement auprès de leur service des impôts des entreprises, une fois le prélèvement effectif.**

**Pour les travailleurs indépendants**, il est possible 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 sur [impots.gouv.fr](https://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.

**Pour les contrats de mensualisation** pour le paiement du CFE ou de la taxe foncière, il est possible de le suspendre sur [impots.gouv.fr](https://impots.gouv.fr) ou en contactant le Centre prélèvement service : le montant restant sera prélevé au solde, sans pénalité.

Pour faciliter l'ensemble des démarches, la DGFIP met à disposition un modèle de demande, disponible sur le site [impots.gouv.fr](https://impots.gouv.fr), à adresser au service des impôts des entreprises. => Voir « Documentation utile » à la page: <https://www.impots.gouv.fr/portail/node/9751> Pour toute difficulté dans le paiement des impôts, ne pas hésiter à se rapprocher du service des impôts des entreprises, par la messagerie sécurisée de leur espace professionnel, par courriel ou par téléphone.

Selon la communication du premier ministre, le report serait d'un an.

Les entreprises peuvent contacter :

- Leur centre des impôts
- La DIRECCTE de leur territoire d'activité

## REPORT DE DELAI DES DECLARATIONS FISCALES

(Mise à jour du 17 Mars 2020)

Les experts-comptables sont autorisés à déposer jusqu'au 31 mai 2020 les liasses fiscales de leurs clients et jusqu'au 15 juin 2020 les déclarations d'impôt sur le revenu des personnes physiques. Pour l'instant, cette tolérance est réservée aux contribuables qui ont recours à ce tiers déclarant.

## GARANTIE SUR EMPRUNT : BPIFRANCE

La mobilisation de Bpifrance pour garantir des lignes de trésorerie bancaires dont les entreprises pourraient avoir besoin à cause de l'épidémie.

### Mise en place d'un numéro vert

Un **n° vert** a été mis en place - **0 969 370 240** – pour connaître les solutions dont les entreprises peuvent bénéficier pour surmonter les difficultés exceptionnelles liées aux conséquences de l'épidémie.

Pour connaître le détail des solutions proposées, les entreprises sont invitées à prendre contact avec la direction régionale Bpifrance de leur territoire d'activité.

<https://www.bpifrance.fr/>

Lien vers la demande de mesure de soutien à l'entreprise :

[https://mon.bpifrance.fr/authentication/?TAM\\_OP=login&ERROR\\_CODE=0x00000000&URL=%2Fmon-espace%2F#/formulaire/soutienauxentreprises](https://mon.bpifrance.fr/authentication/?TAM_OP=login&ERROR_CODE=0x00000000&URL=%2Fmon-espace%2F#/formulaire/soutienauxentreprises)

## □ **Les mesures de renforcement de la trésorerie**

Bpifrance a renforcé son fonds de garantie « Renforcement de trésorerie » déjà existant pour aider les entreprises à faire face aux conséquences du Covid-19 sur leur activité. Il propose une garantie de 90 % du montant du prêt contracté. Ce fonds a pour objet de garantir le renforcement de la structure financière des pme notamment à moyen terme des concours bancaires globaux. Cette garantie est destinée aux entreprises qui ne rencontrent pas de difficultés de trésorerie qui ne sont pas d'origine structurelles.

Entreprises bénéficiaires :

- Les TPE-PME dont les lignes de crédit sont déjà garanties par Bpifrance ou qui contractent un prêt nouveau d'une durée de 2 à 7 ans.
- Les entreprises « en difficultés » au sens de la réglementation européenne sont exclues du dispositif.

## □ **Conditions financières (mise à jour le 17 mars 2020)**

Les crédits déjà contractés qui ne bénéficiaient pas initialement d'une garantie Bpifrance ne pourront pas être assurés « en cours de route ».

De même, dans le cas d'un prêt par exemple initialement garanti à hauteur de 50%, augmenter la quotité à 90% en raison de l'impact de la crise de Covid-19 n'est pas possible.

La garantie pourra être accordée sur les nouveaux prêts amortissables

La commission de caution (1,25 %) ne sera pas neutralisée dans le cadre des mesures annoncées.

Le risque couvert par Bpifrance ne peut pas excéder 5 M€ par entreprise toutes banques confondues

## □ **Sur les crédits en cours garantis ou octroyés par Bpifrance**

Un report d'échéances de prêt pourra être accordé sur demande :

Auprès de la banque concernée pour les prêts garantis par Bpifrance.

Auprès des correspondants habituels au sein des directions régionales de Bpifrance pour les prêts directement accordés par Bpifrance.

## □ **Mise en place d'emprunt par Bpifrance d'ouverture de crédit**

**(Mise à jour le 17 mars 2020)**

Possibilités de mettre en place un prêt sans garantie de 3 à 5 ans de 50 000 euros à 5 Millions d'euros pour les PME  
Possibilité de mobiliser les factures clients majoré d'un crédit de trésorerie de 30 % du volume mobilisé

## AUTRES ETABLISSEMENTS BANCAIRES

(Mise à jour du 17 mars 2020)

Nous constatons qu'une grande majorité des établissements bancaires accepte à ce stade les demandes de report d'échéance d'emprunt. **Nous vous invitons à vous rapprocher de votre établissement bancaire et en effectuer la demande.**

## MEDIATEUR DU CREDIT

Un soutien de l'Etat et de la Banque de France (médiation du crédit) pour négocier avec sa banque un rééchelonnement des crédits bancaires :

- Prendre les devants de « manière pro-active » et solliciter son conseiller bancaire dès que possible, afin de faire un point de situation
- En cas de difficultés, <https://mediateur-credit.banque-france.fr/>

## REMISE DE DETTES

Dans les situations les plus difficiles, des remises d'impôts directs pouvant être décidées dans le cadre d'un examen individualisé des demandes.

Lien <https://www.impots.gouv.fr/portail/actualite/demande-de-delai-de-paiement-ou-de-remise-pour-les-entreprises-en-difficulte>

Il est également possible de solliciter la DIRECCTE

## FORCE MAJEURE

La reconnaissance par l'Etat du Coronavirus comme un **cas de force majeure** pour ses marchés publics.

En conséquence, pour tous les marchés publics d'Etat dont les contrats ont été signés avant le développement de l'épidémie, les pénalités de retards ne seront pas appliquées.

Une entreprise peut se retrouver impactée dans son activité par l'épidémie du Covid-19 au point de remettre en cause l'équilibre contractuel et la bonne exécution d'obligations contractuelles. Afin de limiter l'impact économique, l'entreprise peut envisager la force majeure, voire l'imprévision.

## □ **FORCE MAJEURE**

L'article 1218 du Code civil dispose que « *Il y a force majeure en matière contractuelle lorsqu'un événement échappant au contrôle du débiteur, qui ne pouvait être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat et dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées, empêche l'exécution de son obligation par le débiteur.*

*Si l'empêchement est temporaire, l'exécution de l'obligation est suspendue à moins que le retard qui en résulterait ne justifie la résolution du contrat. Si l'empêchement est définitif, le contrat est résolu de plein droit et les parties sont libérées de leurs obligations dans les conditions prévues aux articles 1351 et 1351-1. »*

En résumé, pour être qualifié de force majeure permettant la résolution de plein droit d'un contrat, il faut qu'un événement présente un caractère à la fois irrésistible (qui échappe au contrôle de l'entreprise) et imprévisible au moment de la conclusion du contrat (qui ne pouvait pas être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat).

Or, depuis le 29 février 2020 (déclaration officielle de l'épidémie Coronavirus en France ou 30 janvier 2020 pour l'épidémie au niveau mondial), l'épidémie n'est plus imprévisible en France et, de ce fait, le coronavirus ne peut plus être considéré comme un cas de force majeure libérant les parties de leurs obligations contractuelles, à moins que l'épidémie ait été expressément prévue dans le contrat et donc accepté par les deux parties.

### □ **Action 1 : Vérifier les dates de conclusion / signature des contrats**

Ainsi, si le contrat a été signé avant le 29 février 2020, la clause de force majeure s'applique automatiquement (sans qu'il soit nécessaire qu'apparaisse expressément la mention d'épidémie dans le contrat) à l'épidémie de coronavirus.

Attention toutefois aux contrats conclus avec des acteurs étrangers, et notamment chinois. En effet, la date à retenir sera davantage celle du 30 janvier 2020, date à laquelle l'OMS a déclaré que l'émergence de ce nouveau coronavirus constituait une urgence de santé publique de portée internationale.

A l'inverse, si le contrat a été signé après le 29 février 2020 (ou le 30 janvier 2020 au niveau mondial), l'épidémie du coronavirus n'est plus imprévisible et il était à prévoir que des mesures seraient prises en cas d'aggravation de l'épidémie. Il est donc devenu indispensable depuis cette date que l'épidémie de coronavirus apparaisse expressément dans les cas de force majeure prévus au contrat afin que les parties au contrat en acceptent le principe et puissent invoquer la force majeure.

### □ **Action 2 : Vérifier l'impact économique de l'épidémie de Covid-19 sur son activité**



## Impact sur les contrats entre entreprises

Il faut vérifier le degré d'impact de l'épidémie de Covid-19 sur le contrat et justifier que celui-ci empêche l'exécution des obligations contractuelles. MEDEF – Direction juridique – CF 10.03.2020

### **En cas d'empêchement partiel**

Le débiteur de l'obligation n'est libéré que des seules obligations concernées par le cas de force majeure lorsqu'il n'existe qu'une impossibilité partielle d'exécution du contrat.

Exemple : contrat prévoyant la fourniture de pièces détachées dont certaines viennent de Chine, pays fortement impacté économiquement par le Covid-19 > impossibilité de livrer ces pièces venant de Chine mais possibilité de livrer les autres pièces.

### **En cas d'empêchement temporaire**

Les obligations sont suspendues le temps qu'il faut (dans la limite du raisonnable), à moins que le retard et les conséquences qui en résulteraient pour le créancier ne justifient la résolution du contrat.

Exemple : contrat prévoyant la fourniture de pièces détachées venant de Chine dans un délai donné > impossibilité de livrer ces pièces avant la date prévue au contrat : suspension de l'obligation pendant la durée de l'épidémie et du ralentissement économique chinois ou résolution du contrat si le créancier ne peut pas attendre plus longtemps.

### **En cas d'empêchement définitif**

Le contrat est résolu de plein droit et les parties sont libérées de leurs obligations respectives. Il faut procéder à des restitutions et remises en état des parties au jour de la formation du contrat (comme si le contrat n'avait jamais été conclu) ou au jour du dernier bon de commande (pour les contrats à exécution successive).

Dans tous les cas, si la force majeure est retenue, le débiteur est libéré de ses obligations (partiellement ou totalement en fonction de la nature de l'empêchement) et le créancier ne peut pas demander de dommages-intérêts pour inexécution du contrat.

## Impact sur l'organisation d'événements

Un décret interdit les rassemblements de plus de 1000 personnes à l'extérieur ou à l'intérieur et les ministères et préfets seront chargés de répertorier l'ensemble des événements concernés et déclarés à la préfecture afin d'en demander par circulaires le report ou l'annulation. Dans cette hypothèse, il est alors possible d'invoquer le « Fait du Prince », c'est-à-dire une décision administrative unilatérale contre laquelle l'organisateur ne peut s'opposer et les conditions de la force majeure pourront s'appliquer.

L'organisateur d'un événement pourra alors choisir

### **de reporter l'événement à une date ultérieure** (empêchement temporaire)

Les obligations sont suspendues le temps qu'il faut, à moins que le retard et les conséquences pour le créancier (partenaires, prestataires) qui en résulteraient ne justifient la résolution du contrat.

La durée du report dépend de la durée de l'empêchement (et donc de l'épidémie), dans la limite du raisonnable (reporter un événement annuel en 2021 perd peut-être son sens par exemple). Il faudrait alors attendre que soit actée la fin de l'urgence de santé publique (par le gouvernement français ou par l'OMS).

□ **d'annuler un événement dans certaines zones géographiques** (empêchement partiel) : Le débiteur de l'obligation n'est libéré que des seules obligations concernées par le cas de force majeure lorsqu'il n'existe qu'une impossibilité partielle d'exécution du contrat.  
Exemple : un organisateur d'événements ayant conclu des contrats sur plusieurs territoires, dont certains touchés par le Covid-19 (en Chine, en Italie, voire en France dans les régions de l'Oise, de Haute-Savoie par exemple), qui déciderait d'annuler l'événement dans ces régions uniquement.

□ **d'annuler un événement qui ne peut pas être reporté** :

Le contrat est résolu de plein droit et les parties sont libérées de leurs obligations respectives. Il faut procéder à des restitutions et remises en état des parties au jour de la formation du contrat (comme si le contrat n'avait jamais été conclu).

Il convient toutefois de se poser la question des frais qui n'étaient pas prévus (les frais supplémentaires d'hébergement pour une plateforme d'inscriptions par exemple) : il est impossible de se retrouver dans l'état initial pour les parties (développement d'une plateforme + frais d'hébergement). Il faudra donc prévoir des discussions avec les prestataires pour convenir d'un prix.

Dans tous les cas, si la force majeure est retenue, le débiteur est libéré de ses obligations (partiellement ou totalement en fonction de la nature de l'empêchement) et le créancier ne peut pas demander de dommages-intérêts pour inexécution du contrat.

### **Impact pour les contrats de marchés publics**

Le 28 février 2020, lors d'une conférence de presse, le ministre de l'économie Bruno Le Maire a annoncé que le coronavirus sera « considéré comme un cas de force majeure pour les entreprises » et, à ce titre, que les entreprises qui ont des marchés publics d'Etat ne seront pas pénalisées en cas de retard de livraison.

La Banque publique d'investissement (BPI) a également annoncé le 2 mars qu'elle se portait garante de l'ensemble des prêts demandés par les PME afin de les accompagner pendant la période d'épidémie du coronavirus.

□ **Action 3 : Informer les cocontractants de l'existence d'un empêchement rendant impossible ou difficile l'exécution d'une obligation contractuelle**

Dans tous les cas, il incombe à la partie qui fait face à un cas de force majeure de notifier cet événement au plus vite à son cocontractant en caractérisant de manière précise son impact concret sur l'exécution du contrat et dans tous les cas, antérieurement à la suspension de ses obligations.

□ **Action 4 : Vérifier les contrats d'assurance lorsque la force majeure ne peut pas être retenue**

Lorsque la force majeure ne peut pas être retenue, il faut se rapprocher de l'organisme d'assurance. Attention toutefois car la quasi-totalité des contrats d'assurance couvrant des entreprises (pertes d'exploitation, rupture de la chaîne d'approvisionnement, annulation d'événements, défaut de livraison...) exclut l'événement d'épidémie car une épidémie peut avoir un impact sur l'activité économique globale et, en affectant tous les secteurs, ses conséquences deviennent inassurables.

## □ Action 5 : Envisager éventuellement l'imprévision pour renégocier les termes d'un contrat

### IMPREVISION

L'article 1195 du Code civil dispose que « *Si un changement de circonstances imprévisible lors de la conclusion du contrat rend l'exécution excessivement onéreuse pour une partie qui n'avait pas accepté d'en assumer le risque, celle-ci peut demander une renégociation du contrat à son cocontractant. Elle continue à exécuter ses obligations durant la renégociation.*

*En cas de refus ou d'échec de la renégociation, les parties peuvent convenir de la résolution du contrat, à la date et aux conditions qu'elles déterminent, ou demander d'un commun accord au juge de procéder à son adaptation. A défaut d'accord dans un délai raisonnable, le juge peut, à la demande d'une partie, réviser le contrat ou y mettre fin, à la date et aux conditions qu'il fixe. »*

Dans l'hypothèse où une entreprise serait impactée par l'épidémie du Covid-19, sans vouloir invoquer la force majeure, elle peut demander à son cocontractant de renégocier les termes du contrat en raison d'un changement de circonstances imprévisible rendant l'exécution de son obligation excessivement onéreuse. Cela permet de réduire un impact financier (pénalités en cas de retard de livraison par exemple). Là encore, il faut démontrer l'imprévisibilité du changement de circonstances au moment de la conclusion du contrat. Ces demandes seront traitées de manière prioritaire par l'Urssaf.

L'appui au traitement d'un conflit avec des clients ou fournisseurs par le Médiateur des entreprises peuvent être envisagé

## TRIBUNAL DE COMMERCE

Il est possible de saisir également le tribunal de commerce dans le cadre de la mise en place des actions suivantes :

- Conciliation
- Procédures de redressement judiciaire
- Procédures de sauvegarde

# REGLEMENT GENERAL DE PROTECTION DES DONNEES

La Cnil sensibilise les employeurs au respect du Règlement de protection des données personnelles dans la gestion de la crise liée au coronavirus.

En matière de données de santé, tout n'est pas possible en effet, même dans ce cas-là.

La Cnil publie sur son site les précautions à respecter dans la gestion de la crise liée à l'apparition du coronavirus et ses effets sur la gestion des salariés. En effet, les RH ne peuvent pas collecter n'importe quelles données, surtout en matière de santé. Ils se doivent de respecter - même en cas de crise sanitaire - les règles instaurées par le RGPD.

Les employeurs doivent veiller à ne pas prendre des mesures qui peuvent porter atteinte au respect de la vie privée des salariés. Or, le risque existe en cas de collecte de données de santé "qui iraient au-delà de la gestion des suspicions d'exposition au virus". Ces données sont strictement encadrées par le RGPD et le code de la santé publique.

Les entreprises ne peuvent donc pas "collecter de manière systématique et généralisée, ou au travers d'enquêtes et demandes individuelles, des informations relatives à la recherche d'éventuels symptômes présentés par un employé/agent et ses proches".

Il n'est donc pas possible de mettre en œuvre, par exemple :

- des relevés obligatoires des températures corporelles de chaque employé/agent/visiteur à adresser quotidiennement à sa hiérarchie ;
- ou encore, la collecte de fiches ou questionnaires médicaux auprès de l'ensemble des employés/agents.

L'employeur dispose toutefois d'autres moyens pour gérer au mieux le risque épidémique. Il peut notamment :

- "sensibiliser et inviter ses employés à effectuer des remontées individuelles d'information les concernant en lien avec une éventuelle exposition, auprès de lui ou des autorités sanitaires compétentes ;
- faciliter leur transmission par la mise en place, au besoin, de canaux dédiés ;
- favoriser les modes de travail à distance et encourager le recours à la médecine du travail".

En cas de signalement, un employeur peut consigner :

- la date et l'identité de la personne suspectée d'avoir été exposée ;
- les mesures organisationnelles prises (confinement, télétravail, orientation et prise de contact avec le médecin du travail, etc.)

Les entreprises peuvent également établir un plan de continuité de l'activité (PCA), qui a pour objectif de maintenir l'activité essentielle de l'organisation. "Ce plan doit notamment prévoir toutes les mesures pour protéger la sécurité des employés, identifier les activités essentielles devant être maintenues et également les personnes nécessaires à la continuité du service", rappelle la Cnil.

Lorsque l'employeur est sollicité par les autorités sanitaires, il doit communiquer les éléments liés à la nature de l'exposition, nécessaires à une éventuelle prise en charge sanitaire ou médicale de la personne exposée.

## SITES UTILES

**Les sites officiels d'information utiles** pour les entreprises **sont accessibles** via les liens suivants :

- >> [Le portail de l'Économie, des Finances, de l'Action et des Comptes publics](#)
- >> [Le site de l'assurance maladie](#), (modalités pour les déclarations d'arrêt de travail simplifiées pour les salariés parents)
- >> [Le site Santé publique France](#) (point épidémiologique quotidien)
- >> [Le site du Ministère du Travail](#) (Chômage partiel)
- >> [Le site de l'URSSAF](#)