

Toutes les aides disponibles pour faire face aux difficultés

Mise à jour : 30 mars 2020 – 14h

Table des matières

Suivi des mises à jour du 30 mars.....	5
LES AIDES POUR ATTENUER L'IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE.....	6
Les principales aides en synthèse.....	6
Pour les entrepreneurs.....	6
Pour les entreprises sans salarié.....	6
Pour les entreprises avec salariés.....	7
Prime de 1 500€ - Fonds de solidarité.....	8
Les aides fiscales pour les entreprises et les entrepreneurs.....	8
Pour les entreprises : Etalement ou report des échéances fiscales (sauf TVA) :.....	8
Pour les entreprises : Remise des impôts directs.....	8
Pour les entreprises : Report de CFE ou TF en cas de contrat de mensualisation.....	9
Pour les entreprises : Remboursement accéléré de vos crédits d'impôts (CICE, etc.) :.....	9
Pour les entrepreneurs : Modulation du taux du prélèvement à la source.....	9
Pour les entrepreneurs : Report des acomptes.....	10
Pour les entrepreneurs : Suppression temporaire d'un acompte.....	10
Les aides sociales.....	11
Pour les entreprises : Modulation du paiement des cotisations sociales de vos salariés.....	11
Pour les entrepreneurs : Délai de paiement de vos cotisations sociales (TNS et professions libérales) :.....	11
Pour les entrepreneurs : Prise en charge partielle ou totale des cotisations / attribution d'une aide financière exceptionnelle.....	12
Pour les entrepreneurs ayant épuisé leur allocation chômage : L'Allocation Spécifique de Solidarité (ASS).....	13
Pour les entrepreneurs avec enfants de moins de 16 ans : L'arrêt de travail pour garde d'enfant ou si vulnérable.....	13
L'activité partielle (ex « chômage partiel »).....	15
Le chômage partiel en synthèse.....	16
Quand utiliser le chômage partiel ? Les motifs de recours.....	17
Quels sont les salariés concernés ?.....	18
Qui paie quoi ?.....	20

Comment ça marche ? Déclarer l'activité partielle	22
Activité partielle et formation	25
Comment ça marche ? La fiche de paie des salariés en chômage partiel	25
Comment ça marche ? Les justifications et le contrôle	26
Comment ça marche ? Pour les entreprises avec un CSE	26
Les prêts des banques, de bpiFrance	27
Les prêts de trésorerie garantis par l'État	27
Les autres aides financières possibles auprès de votre banque	28
L'aide des experts-comptables pour obtenir un prêt	28
Le médiateur du crédit, si votre banque refuse un crédit justifié (difficultés dues à l'épidémie)	29
Les aides de BpiFrance	29
Le versement accéléré des aides à l'innovation	29
Le report des loyers, contrat d'eau, de gaz et d'électricité	29
Eau, gaz, électricité	29
Exemples de courriers pour vos suspensions	31
Assurance : le maintien de la couverture en cas de retard de paiement des assurances	31
Le plan de soutien aux start-ups	32
Financement des bridges entre deux levées de fonds	32
Prêts de trésorerie garantis par l'Etat	32
Les aides des autres partenaires de l'entreprise	32
Les aides des Régions	32
L'aide des administrateurs et des mandataires judiciaires	32
LA CONTINUITÉ DE L'ACTIVITÉ	34
Quelle activité a le droit de continuer ? Doit s'arrêter ?	34
Les commerces recevant du public qui doivent être fermés	34
Les commerces recevant du public qui peuvent rester ouverts	35
La fermeture des marchés	36
Les autres activités (hors commerces recevant du public) et leurs obligations générales	36
Quelles sont les obligations de prévention et d'information dans l'entreprise ?	38
Mise à jour du document unique	39
Obligation d'information du salarié	39
Obligation de prévention du salarié	39
Dans quelle mesure ma responsabilité de dirigeant employeur peut-elle être engagée ?	40
Que faire si je ne peux pas mettre en place les mesures de distanciation et de gestes barrières ?	41
Quel risque j'encoure si un employé tombe malade sur son lieu de travail ?	41
Comment adapter l'activité de mes salariés pour poursuivre l'activité ?	41
1er cas : vos salariés peuvent télétravailler	41
2ème cas : vos salariés ne peuvent pas télétravailler et sont au contact d'autres salariés ou d'un public ...	42

3ème cas : que dois-je faire si un de mes salariés est contaminé ?	42
Comment gérer la durée de travail et le repos hebdomadaire ?	42
Dérogação aux durées maximales du travail	42
Dérogação à la règle du repos dominical	43
Comment gérer les jours de congés, les RTT, les jours de repos ?	44
Les mesures dérogatoires pour les congés payés	44
La décision unilatérale de prise de jours de repos	45
La décision unilatérale de prise de RTT	45
Utilisation de jours du compte épargne temps	46
La configuration de mon entreprise ne permet pas de mettre en œuvre toutes les mesures ! Que faire ?	46
Que faire si mon salarié est tenu de rester éloigné de l'entreprise ?	47
1er cas : vos salariés sont confinés à titre individuel pour cause de maladie	47
2ème cas : salariés confinés à titre individuel car côtoyant des personnes atteintes du covid-19 ou revenant d'une zone à risques.	47
3ème cas : salariés gardant un enfant de moins de 16 ans à leur domicile	47
4ème cas : Personnes présentant un risque élevé	47
5ème cas : salariés dont l'entreprise a été fermée par arrêté du 14 mars	48
Que se passe-t-il si mes salariés exercent leur droit de retrait ?	48
Comment récompenser mes salariés ?	49
Comment protéger mon entreprise pendant sa fermeture ?	49
Je ne peux plus payer mes fournisseurs, mes clients ne paient plus, quoi faire ?	49
Si vous avez des demandes de clients pour des remboursements d'acompte ou d'arrhes :	50
Si vous avez des marchés publics :	50
La « force majeure » peut-elle s'appliquer pour ne pas exécuter mes contrats ? Ne pas payer des fournisseurs ?	50
Le médiateur en cas de conflit avec des clients et/ou fournisseurs	52
J'ai des assurances, est-ce que je peux les mobiliser ?	52
Si vous avez des pertes de denrées	52
Perte d'exploitation	52
Les annonces de la Fédération française des assurances	52
Comment gérer la gouvernance de mon entreprise ?	53
La clôture, la publication et la communication des comptes annuels	53
La tenue des réunions à distance des organes de gouvernance	54
La tenue à huis clos de l'assemblée générale ou son report	55
La convocation des actionnaires	55
La prise en compte de la participation à distance	55
Les entreprises et entrepreneurs à l'international	56
Un salarié français d'une entreprise étrangère peut-il bénéficier du régime relatif à l'activité partielle ? ...	56
Les restrictions de circulation remettent-elles en cause mon statut de travailleur frontalier ?	56

Mon entreprise peut-elle exporter tous types de produits en dehors de l'Union Européenne ?	57
Quelles sont les mesures prises pour assurer une meilleure fluidité des importations de masques et de matériels médicaux ?	57
LES BONNES PRATIQUES PAR METIER.....	59
Les règles pour tous les métiers quand le télé-travail n'est pas possible	59
J'ai un commerce avec ou sans livraison.....	59
Je suis couvreur, paysagiste, jardinier, agent d'entretien... je travaille chez les clients	60
J'ai une entreprise de BTP	60
Je fais de l'aide à domicile / du service à domicile	61
Je suis restaurateur et je peux faire de la livraison à domicile, je peux ?	61
Je fais des livraisons à domicile	61
J'ai une entreprise de transport	61
J'ai une entreprise industrielle	62
J'ai une boulangerie	62
Je suis organisateur de séjours et de voyages touristiques	62
Je suis assistante maternelle	64
ANNEXES.....	65
Contacts utiles.....	65
Le réseau des CCI.....	65
Le réseau des CMA.....	65
Bpifrance	65
Le référent unique de la Direccte de votre région.....	65
Le médiateur des entreprises	66
Associations, fédérations, syndicats et organisations professionnelles.....	66
Les administrateurs et mandataires judiciaires	66
Le Conseil national des barreaux.....	66
Les sites de références	66

Suivi des mises à jour du 30 mars

Prime 1500€ : décret en attente. Décryptage du projet de décret qui pourrait être la version définitive du décret – A ne pas diffuser
Zoom métiers : ajout d'une information sur les assistantes maternelles + sur les entreprises du tourisme
Aides fiscales : ajout de précisions et compléments d'aides et réorganisation du document avec consolidation de plusieurs parties
Aides sociales : ajout de précisions et compléments d'aides et réorganisation du document avec consolidation de plusieurs parties, ajout de captures d'écran
Synthèse des aides : ajout de compléments
Chômage partiel : ajout des éléments manquant suite à la parution des textes du 27 mars
Entreprises à l'international : ajout de compléments
Responsabilité du dirigeant : ajout de compléments
Aides à la gouvernance : ajout
Restructuration du document

LES AIDES POUR ATTENUER L'IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE

"Les aides doivent aller à ceux qui en ont besoin. Il ne doit pas y avoir de passager clandestin" a commenté le ministre de l'Action et des Comptes publics Gérald DARMANIN lors de l'émission "Le grand rendez-vous" d'Europe 1. "Ces aides, très importantes pour l'Etat, vont creuser le déficit, elles vont vers les entreprises qui en ont le plus besoin et toute entreprise qui peut payer les salaires, qui peut payer ses fournisseurs doit le faire", a-t-il ajouté.

Les principales aides en synthèse

Pour les entrepreneurs

- **Les aides fiscales :**
 - Modulation du taux du prélèvement à la source
 - Report des acomptes
 - Suppression temporaire d'un acompte
- **Les aides sociales**
 - Délai de paiement de vos cotisations sociales (TNS et professions libérales) :
 - Prise en charge partielle ou totale des cotisations / attribution d'une aide financière exceptionnelle
 - Prise en charge partielle ou totale des cotisations / attribution d'une aide financière exceptionnelle
 - Pour les entrepreneurs ayant épuisé leur allocation chômage : L'Allocation Spécifique de Solidarité (ASS)
 - Pour les entrepreneurs avec enfants de moins de 16 ans : L'arrêt de travail pour garde d'enfant ou si vulnérable

Pour les entreprises sans salarié

- **Le fonds de solidarité**
 - Prime de 1 500€
 - Aide complémentaire de 2 000€
- **Les aides fiscales**
 - Etalement ou report des échéances fiscales (sauf TVA)
 - Remise des impôts direct
 - Report de CFE ou TF en cas de contrat de mensualisation
 - Remboursement accéléré de vos crédits d'impôts (CICE, etc.)
- **Les aides financières et les crédits**
 - Les prêts de trésorerie garantis par l'État
 - Les autres aides financières possibles auprès de votre banque
 - L'aide des experts-comptables pour obtenir un prêt
 - Le médiateur du crédit, si votre banque refuse un crédit justifié (difficultés dues à l'épidémie)
- **Les aides opérationnelles**
 - Le report du paiement des loyers, factures d'eau, de gaz et d'électricité
 - Le maintien de la couverture des assurances en cas de retard de paiement
 - La tenue à distance des AG
 - La prorogation des délais de publication des comptes
- **Les aides diverses**

- Les aides des Régions
- L'aide des administrateurs et des mandataires judiciaires
- Le médiateur en cas de conflit avec des clients et/ou fournisseur
- **Les aides de gouvernance**
 - La prorogation de la date de publication des comptes
 - La tenue des réunions de gouvernance à distance
 - La tenue à huis clos de l'assemblée générale ou son report

Pour les entreprises avec salariés

- **Le fonds de solidarité**
 - Prime de 1 500€
 - Aide complémentaire de 2 000€
- **Les aides fiscales**
 - Etalement ou report des échéances fiscales (sauf TVA)
 - Remise des impôts direct
 - Report de CFE ou TF en cas de contrat de mensualisation
 - Remboursement accéléré de vos crédits d'impôts (CICE, etc.)
- **Les aides sociales**
 - Modulation du paiement des cotisations sociales de vos salariés
 - L'activité partielle et le chômage partiel
 - Dérogation aux durées maximales du travail
 - Dérogation à la règle du repos dominical
 - Les mesures dérogatoires pour les congés payés
 - La décision unilatérale de prise de jours de repos
 - La décision unilatérale de prise de RTT
 - Utilisation de jours du compte épargne temps
- **Les aides financières et les crédits**
 - Les prêts de trésorerie garantis par l'État
 - Les autres aides financières possibles auprès de votre banque
 - L'aide des experts-comptables pour obtenir un prêt
 - Le médiateur du crédit, si votre banque refuse un crédit justifié (difficultés dues à l'épidémie)
 - Les aides de Bpifrance
 - Le versement accéléré des aides à l'innovation
 - Le plan de soutien aux start-ups :
 - Financement des bridges entre deux levées de fonds
 - Prêts de trésorerie garantis par l'Etat
- **Les aides de gouvernance**
 - La prorogation de la date de publication des comptes
 - La tenue des réunions de gouvernance à distance
 - La tenue à huis clos de l'assemblée générale ou son report

Prime de 1 500€ - Fonds de solidarité

L'État, les Régions et certaines grandes entreprises (assureurs notamment) ont mis en place un fonds de solidarité pour aider les plus petites entreprises les plus touchées par la crise.

Ce dispositif ne concerne, pour l'heure, que les entreprises ayant subi une forte perte de chiffre d'affaires en mars 2020.

La seule chose certaine est qu'il s'agit d'une aide pour les entreprises ayant subi une forte baisse de leur chiffre d'affaires et qu'il y aura

- Une prime de 1500€ versée à l'entreprise qui respecte les conditions d'éligibilité, sur demande dont vous pourrez bénéficier à partir du 31 mars en faisant une simple déclaration sur le site de la DGFIP.
- Une aide supplémentaire de 2 000€ peut être versée au cas par cas par les Régions.

De nouvelles discussions sont engagées, nous devrions avoir plus d'informations d'ici la fin de semaine.

Les aides fiscales pour les entreprises et les entrepreneurs

Pour les entreprises : Etalement ou report des échéances fiscales (sauf TVA) :

Vous pouvez demander à votre service des impôts des entreprises l'étalement ou le report sans pénalité du règlement de vos prochaines échéances d'impôts directs.

Pour cela, envoyez le formulaire simplifié à envoyer à votre SIE (Service des Impôts des Entreprises) :

- o Votre SIE : connectez-vous à votre espace professionnel sur impots.gouv.fr et vous avez accès à une messagerie directement reliée avec votre SIE
- o Le formulaire en PDF : <https://urlz.fr/c7aN>
- o Le formulaire en « texte » : <https://urlz.fr/c7aR>

Les reports sont accordés pour un délai de trois mois sans aucune pénalité et sans aucun justificatif.

Si vous avez déjà réglé vos échéances de mars, vous avez également la possibilité d'en demander le remboursement auprès de votre service des impôts des entreprises, une fois le prélèvement effectif.

Attention, ce dispositif ne concerne pas la TVA.

Les entreprises qui se verraient dans l'impossibilité d'honorer leurs échéances de déclaration et de paiement de la TVA sont invitées à contacter leur SIE pour trouver une solution adaptée.

Pour les entreprises : Remise des impôts directs

Pour **les situations les plus difficiles**, vous pouvez également demander **une remise sur vos impôts directs** (impôt sur les sociétés, taxe foncière...). Vous devez alors renseigner le formulaire en justifiant votre demande (informations sur la baisse du chiffre d'affaires, sur les autres dettes à honorer, sur la situation de la trésorerie).

Si vous avez été en mesure de vous opposer auprès de votre banque aux prélèvements des échéances du mois de mars, vous n'avez rien à faire.

Pour les entreprises : Report de CFE ou TF en cas de contrat de mensualisation

Si vous avez un contrat de mensualisation, pour le paiement de la contribution foncière des entreprises (CFE) ou de la taxe foncière (TF), il est possible de suspendre les paiements sur impots.gouv.fr ou en contactant le Centre prélèvement service. Le montant restant sera prélevé au solde, sans pénalité.

Pour les entreprises : Remboursement accéléré de vos crédits d'impôts (CICE, etc.) :

Si votre société bénéficie d'un ou plusieurs crédits d'impôt restituables en 2020, vous pouvez dès maintenant demander le remboursement du solde, après imputation le cas échéant sur votre impôt sur les sociétés, sans attendre le dépôt de votre déclaration de résultat (« liasse fiscale »).

Ce dispositif s'applique pour tous les crédits d'impôt restituables en 2020, comme le CICE et le CIR (pour la partie dont le remboursement arrive à échéance cette année), ou encore ceux concernant certains secteurs en difficulté comme :

- le crédit d'impôt pour dépenses de production d'œuvres cinématographiques ;
- le crédit d'impôt pour dépenses de production d'œuvres audiovisuelle ;
- le crédit d'impôt pour dépenses de production de films et d'œuvres audiovisuelles étrangers ;
- le crédit d'impôt en faveur des entreprises de spectacles vivants musicaux ou de variétés ;
- le crédit d'impôt pour dépenses de production d'œuvres phonographique ;
- le crédit d'impôt en faveur des créateurs de jeux vidéo.

Pour cela, rendez-vous sur votre espace professionnel sur impots.gouv.fr pour télédéclarer :

- la demande de remboursement de crédit d'impôt ([formulaire n° 2573](#)) ;
- la déclaration permettant de justifier du crédit d'impôt (déclaration n° 2069-RCI ou déclaration spécifique, sauf si celle-ci a déjà été déposée antérieurement) ;
- à défaut de déclaration de résultat, le relevé de solde d'impôt sur les sociétés ([formulaire n° 2572](#)) permettant de liquider l'impôt dû et de constater la créance restituable pour 2020.

Les services des impôts des entreprises (SIE) se mobilisent pour traiter au plus vite, sous quelques jours, les demandes de remboursement des entreprises.

Pour les entrepreneurs : Modulation du taux du prélèvement à la source

Il est possible de moduler à tout moment le taux et les acomptes de prélèvement à la source.

Toutes ces démarches sont accessibles via votre espace particulier sur impots.gouv.fr, rubrique « Gérer mon prélèvement à la source » : **toute intervention avant le 22 du mois sera prise en compte pour le mois suivant.**

Tableau de bord Prélèvement à la source Paiements Documents Simulations Données publiques Achats Mes contacts

BAISSE DE L'IMPÔT SUR LE REVENU 2020

Pour estimer votre gain d'impôt, c'est ici : [Accéder au simulateur](#)

Pour consulter l'évolution de votre taux, cliquez ici : [Gérer mon prélèvement à la source](#)

Une baisse d'impôt a été décidée par le gouvernement. Si vous en bénéficiez, votre taux de prélèvement à la source en tient compte automatiquement. Ce taux s'appliquera dès janvier 2020.

Vous pouvez suivre l'évolution de votre taux dans la rubrique « Consulter l'historique de tous vos prélèvements » du service « Gérer mon prélèvement à la source ».

€ Payer en ligne mes impôts

PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE : VOS ACOMPTES MENSUELS

Puis cliquez sur « Actualiser suite à une hausse ou à une baisse de vos revenus »

Espace particulier > Gérer mon prélèvement à la source

Votre dernière situation de famille connue est :
marié
Vous avez 1 enfant
[Déclarer un changement](#)

Votre taux personnalisé est actuellement de :
9,5 %
[Actualiser suite à une hausse ou une baisse de vos revenus](#)

Vos acomptes mensuels sur vos revenus fonciers, indépendants, pensions alimentaires... sont de :
119 €
[Gérer vos acomptes](#)

Individualise
 J'opte pour un prélèvement unique sur MICHELINE RE...
Si vous avez un ou plusieurs revenus
L'individualisation de vos revenus dans votre espace particulier

Ne pas trans
 J'opte pour ne pas trans...
Cette option vous implique un complément à l'administration à être annulée.

Pour les entrepreneurs : Report des acomptes

Il est aussi possible de reporter le paiement de vos acomptes de prélèvement à la source sur vos revenus professionnels d'un mois sur l'autre jusqu'à trois fois si vos acomptes sont mensuels, ou d'un trimestre sur l'autre si vos acomptes sont trimestriels.

Il s'agit d'acompte sur :

- Rentes viagères à titre onéreux (RVTO)
- Revenus fonciers
- Bénéfices industriels et commerciaux
- Bénéfices non commerciaux
- Bénéfices agricoles
- Pensions alimentaires, Revenus de source étrangère (taxés comme les salaires)
- Prélèvements sociaux sur revenus profession non salariée
- Revenus des associés et gérants
- Versement libre de prélèvement à la source
- Revenus autres que les salaires imposés comme des salaires

Toutes ces démarches sont accessibles via votre espace particulier sur impots.gouv.fr, rubrique « Gérer mon prélèvement à la source » : toute intervention avant le 22 du mois sera prise en compte pour le mois suivant.

Vous pouvez également reporter vos acomptes de BIC/BNC/BA à l'échéance suivante. Pour reporter l'échéance du mois d'avril, il vous suffit de reporter l'échéance de l'acompte mensuel dû en avril. Il sera alors dû en mai, en même temps que l'acompte du mois de mai. Les acomptes trimestriels peuvent également être reportés.

Les acomptes mensuels peuvent être reportés trois fois dans l'année (éventuellement trois fois de suite) et les acomptes trimestriels une fois par an.

Pour les entrepreneurs : Suppression temporaire d'un acompte

Dans les situations les plus difficiles, il est également possible de supprimer temporairement un acompte. Cela n'annule pas l'impôt dû mais permet de différer son paiement. Les contribuables peuvent en effet faire des versements spontanés et libres à tout moment pour éviter les régularisations en une seule fois.

La démarche de report ou de suppression se fait sur impots.gouv.fr :

Gérer vos acomptes (revenus sans collecteur) ⓘ

Créer un acompte

Vos acomptes catégoriels

Trimestrialiser vos acomptes sur vos revenus fonciers indépendants (BIC, BNC, BA) ⓘ

J'opte pour un prélèvement trimestriel de mes acomptes à compter de janvier 2020.

Mois précédent

Mois suivant

Vos acomptes catégoriels	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Actions
Bénéfice industriel ou commercial - Monsieur	15 €	15 €	15 €	15 €	15 €	15 €	<div style="display: flex; flex-direction: column; gap: 5px;">SupprimerReporterAugmenter</div>

Les aides sociales

Pour les entreprises : Modulation du paiement des cotisations sociales de vos salariés

du 5 avril (pour les employeurs d'au moins 50 salariés et dont la paie est effectuée au cours du même mois que la période de travail) ou du 15 avril (dans les autres cas) :

- La date de paiement de ces cotisations pourra être reportée jusqu'à 3 mois
- Aucune pénalité ne sera appliquée.
- Vous pouvez moduler le paiement en fonction de vos besoins : montant à 0, ou montant correspondant à une partie des cotisations.
- Il est néanmoins impératif de déclarer et donc de transmettre la déclaration sociale nominative (DSN) avant dimanche 5 avril à 23h59 / 14 avril.
- Premier cas – vous payez les cotisations hors DSN, par virement bancaire : vous pouvez adapter le montant de votre virement, ou bien ne pas effectuer de virement.
- Deuxième cas – vous payez les cotisations via la DSN : vous devez transmettre la DSN de Mars 2020 d'ici au 5 avril à 23h59 / 14 avril., et peut moduler son paiement SEPA au sein de cette DSN.

Pour en savoir plus : <https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur.html>

Pour les entrepreneurs : Délai de paiement de vos cotisations sociales (TNS et professions libérales) :

- **Pour les dirigeants hors micro-entrepreneurs :**

Normalement, l'échéance mensuelle du 20 mars n'a pas été prélevée. Si c'est le cas, vous pouvez demander un remboursement

L'échéance mensuelle du 5 avril ne sera pas prélevée. Dans l'attente de mesures à venir, le montant de cette échéance sera lissé sur les échéances ultérieures (mai à décembre).

Le report n'est automatique que pour les cotisations personnelles du chef d'entreprise travailleur indépendant si vous avez opté pour le prélèvement automatique.

▪ **Pour les dirigeants au régime micro-entrepreneur mensualisé :**

- L'échéance de février exigible le 31 mars, peut être enregistrée ou modifiée à 0 pour éviter un prélèvement de cotisations en mars.
- Vous avez déjà déclaré votre échéance de février sur le site <https://www.autoentrepreneur.urssaf.fr/portail/accueil.html> ou sur l'appli mobile :
 - Vous pouvez modifier votre déclaration pour la saisir à 0 ce qui aura pour conséquence l'absence de prélèvement sur votre compte.
 - Vous n'avez pas encore déclaré votre échéance de février sur le site autoentrepreneur.urssaf.fr ou sur l'appli mobile :
 - Vous pouvez enregistrer votre déclaration à 0 jusqu'au 31/03 ce qui aura pour conséquence l'absence de prélèvement sur votre compte.
- Dans ces deux cas, si vous aviez réalisé un chiffre d'affaires supérieur à zéro sur le mois de février, il sera à déclarer sur une période ultérieurement. Des précisions vous seront apportées en fonction de l'évolution de la situation.

En complément de cette mesure, vous pouvez 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.

Pour les entrepreneurs : Prise en charge partielle ou totale des cotisations / attribution d'une aide financière exceptionnelle

L'action sociale du conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants (CPSTI) peut intervenir pour la prise en charge partielle ou totale de leurs cotisations ou pour l'attribution d'une aide financière exceptionnelle.

Pour les commerçants et artisans : vous pouvez réaliser vos démarches

- Par internet sur secu-independants.fr, rubrique « Mon compte »/ délais de paiement pour une demande de délai ou de revenu estimé ;

1 Demande 2 Échéancier 3 Réponse

Demande de Délai de paiement

* Les champs marqués d'un astérisque sont obligatoires

Nombre d'échéances de paiement de cotisations 1 ?

Moyen de paiement Prélèvement ?

RIB Aucune coordonnée bancaire ?

J'autorise l'Urssaf à prélever le compte ci-dessus*

Date de première échéance* 08/05/2020

Veillez argumenter les circonstances de votre demande*

Je sollicite dès maintenant une remise de majoration de retard et/ou de pénalités qui sera examinée une fois mon échéancier soldé

Veillez motiver votre demande de remise*

ANNULER ÉTAPE SUIVANTE

- [Par courriel](#), sur www.secu-independants.fr/**Envoyer un courriel**, s'identifier et choisir l'objet « Vos cotisations » puis le motif « Difficultés de paiement ». Voir le guide
- Par téléphone au 3698 (service gratuit + prix appel).

Plus d'informations sur <https://www.secu-independants.fr/cotisations/modalites-paiement/difficultes-de-paiement/#c46415>

Pour les professions libérales : vous pouvez réaliser vos démarches

- Par internet, se connecter à l'espace en ligne sur 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.

Pour tout savoir, utilisez le système de communication automatisé sur :

<https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/mesures-exceptionnelles-pour-les.html>

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 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).

Par ailleurs, les procédures de recouvrement sont suspendues sur les créances antérieures.

Pour les entrepreneurs ayant épuisé leur allocation chômage : L'Allocation Spécifique de Solidarité (ASS)

Vous êtes (auto-)entrepreneur, avez épuisé vos droits à l'allocation chômage (ARE) et gagnez moins de 1171,80 € (ou 1841,40 € si vous vivez en couple) nets imposables ?

Vous pouvez faire une demande d'Allocation Spécifique de Solidarité à Pôle Emploi pour compléter vos revenus d'auto-entrepreneur.

Le montant de cette allocation s'élève à 16,74 € par jour et court sur 6 mois renouvelables.

Plus d'informations sur <https://www.pole-emploi.fr/candidat/mes-droits-aux-aides-et-allocati/aides-financieres-et-autres-allo/autres-allocations/lallocation-de-solidarite-specif.html>

Pour les entrepreneurs avec enfants de moins de 16 ans : L'arrêt de travail pour garde d'enfant ou si vulnérable

si le **télétravail n'est pas possible** et que vous n'avez pas de solutions de garde pour vos enfants de moins de 16 ans, vous pouvez demander un arrêt de travail indemnisé, sans délai de carence, et valable le temps que durera la fermeture de la structure d'accueil de votre enfant.

Il s'agit d'un arrêt maladie qui ne nécessite pas d'aller chez le médecin pour obtenir un certificat. Ce congé est fractionnable. L'employeur ne peut refuser cet arrêt.

Bénéficiaires :

Tous les assurés, y compris les assimilés salariés et les travailleurs indépendants,

- parents d'un enfant de moins de 16 ans (fermeture d'école ou isolement) et qui se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler peuvent bénéficier d'un arrêt de travail,
- parents d'enfants en situation de handicap de moins de 18 ans pris en charge dans un établissement spécialisé,
- qui sont vulnérables et ne peuvent travailler :
 - o les femmes enceintes ;
 - o les personnes atteintes de maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique) ;
 - o les personnes atteintes d'insuffisances respiratoires chroniques ;
 - o les personnes atteintes de mucoviscidose ;
 - o les personnes atteintes d'insuffisances cardiaques (toutes causes) ;
 - o les personnes atteintes de maladies des coronaires ;
 - o les personnes avec antécédents d'accident vasculaire cérébral ;
 - o les personnes souffrant d'hypertension artérielle ;
 - o les personnes atteintes d'insuffisance rénale chronique dialysée ;
 - o les personnes atteintes de Diabète de type 1 insulino-dépendant et de diabète de type 2 ;
 - o les personnes avec une immunodépression :
 - personnes atteintes de pathologies cancéreuses et hématologiques, ou ayant subi une transplantation d'organe et de cellules souches hématopoïétiques,
 - les personnes atteintes de maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur,
 - les personnes infectées par le VIH ;
 - les personnes atteintes de maladie hépatique chronique avec cirrhose ;
 - les personnes présentant une obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.

Conditions :

- L'arrêt peut être délivré pour une durée de 1 à 14 jours. Au-delà de cette durée, la déclaration devra être renouvelée autant que de besoin.
- Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement.
- Pour le moment, ce dispositif est en place jusqu'au 31 mai 2020
- **Un seul parent à la fois peut se voir délivrer un arrêt de travail.**
- Si un parent peut s'occuper des enfants car en congé maternité / paternité / parental par exemple, cela n'exclut pas que le 2^{ème} parent puisse bénéficier de l'arrêt de travail s'il est bien dans **l'impossibilité de continuer à travailler pour ce motif.**
- Si un parent s'est mis en arrêt de travail et que son conjoint se retrouve au chômage partiel postérieurement, cela est possible puisque, à la demande de l'arrêt, le premier parent se trouvait bien dans l'impossibilité de continuer à travailler pour le motif « garde d'enfant de moins de 16 ans dont l'école a fermé ».

Attention :

- La délivrance de cet arrêt de travail et des indemnités journalières liées signifient donc que vous ne pouvez pas travailler depuis chez vous ;
- Vous ne pouvez donc pas facturer pendant la durée de cet arrêt de travail

Démarches : Faites une attestation pour déclarer être le seul parent qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant déclarer la situation sur le site : <https://declare.ameli.fr/employeur/conditions>

Indemnités :

- **Cas de la garde d'un enfant de moins de 16 ans**

Après réception de la déclaration sur l'honneur établie par le salarié, la déclaration de l'employeur vaut arrêt de travail. Une prise en charge est effectuée par la CPAM, dans les conditions habituelles, sans délai de carence ni condition d'ancienneté. L'indemnisation complémentaire de l'employeur, en l'absence de dispositions conventionnelles plus favorables, s'effectue sans délai de carence avec condition d'ancienneté d'un an.

- **Cas de la personne vulnérable dite « à risque élevé »**

La déclaration par le salarié vaut arrêt de travail. Une prise en charge est effectuée par la CPAM, dans les conditions habituelles, sans délai de carence ni condition d'ancienneté. L'indemnisation complémentaire de l'employeur, en l'absence de dispositions conventionnelles plus favorables, s'effectue sans délai de carence avec condition d'ancienneté d'un an.

Plus d'informations sur <https://www.ameli.fr/assure/actualites/covid-19-des-arrets-de-travail-simplifies-pour-les-salaries-constraints-de-garder-leurs-enfants>

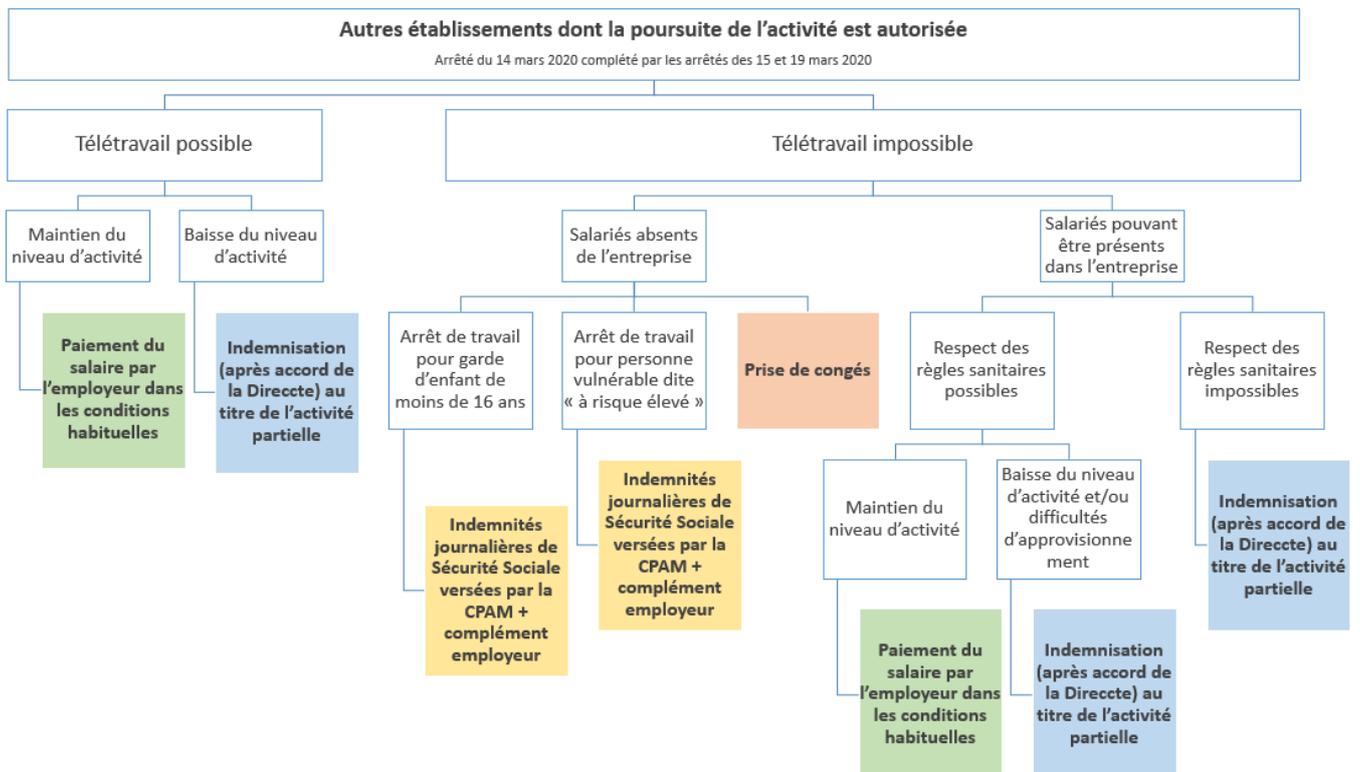
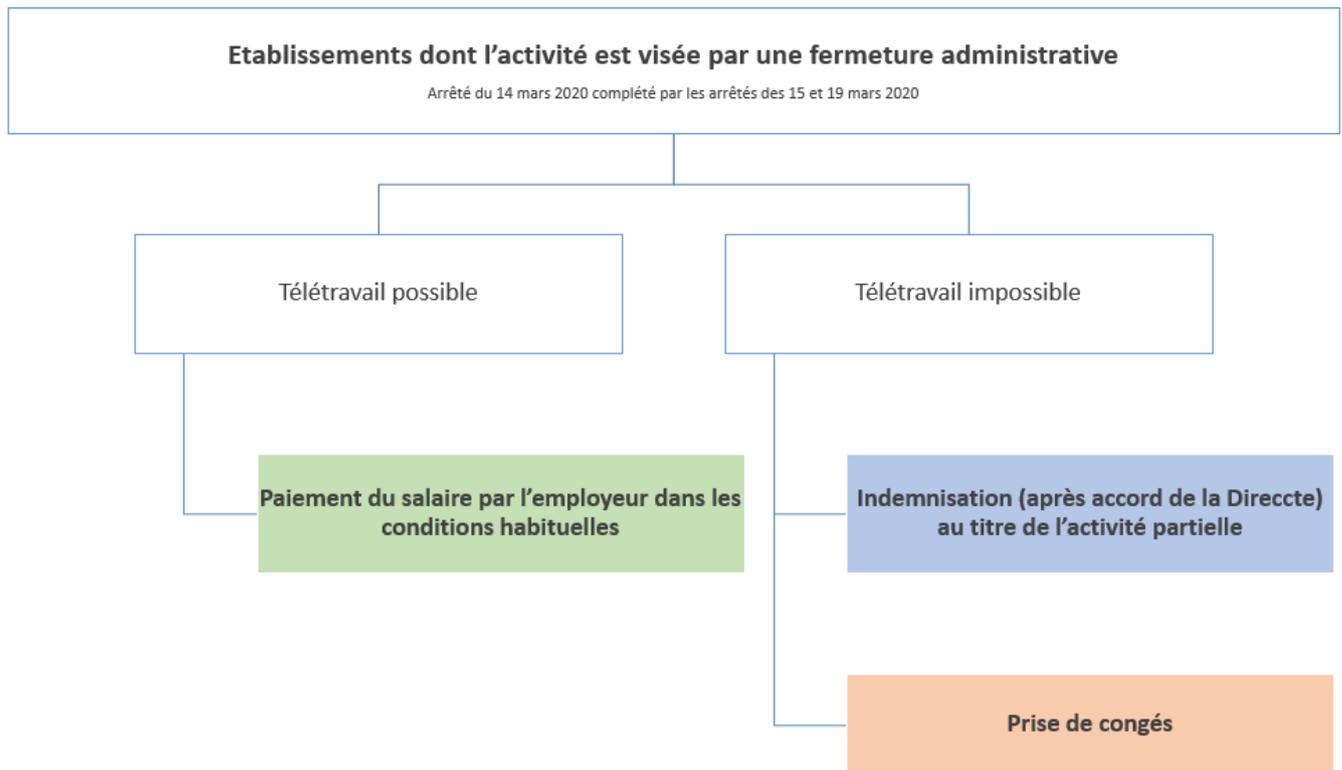
L'activité partielle (ex « chômage partiel »)

Les informations ci-dessous sont mises à jour du décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 et de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020. Le dispositif exceptionnel d'activité partielle est applicable pour les demandes d'indemnisation déposées au titre des heures chômées depuis le 1^{er} mars 2020.

Un second décret est attendu prochainement pour finaliser la réforme du dispositif.

Une assistance téléphonique gratuite du Ministère du Travail est joignable au Numéro vert : 0800 705 800 pour la métropole et les Outre-mer de 8 h à 18 h, du lundi au vendredi.

Le chômage partiel en synthèse



Quand utiliser le chômage partiel ? Les motifs de recours

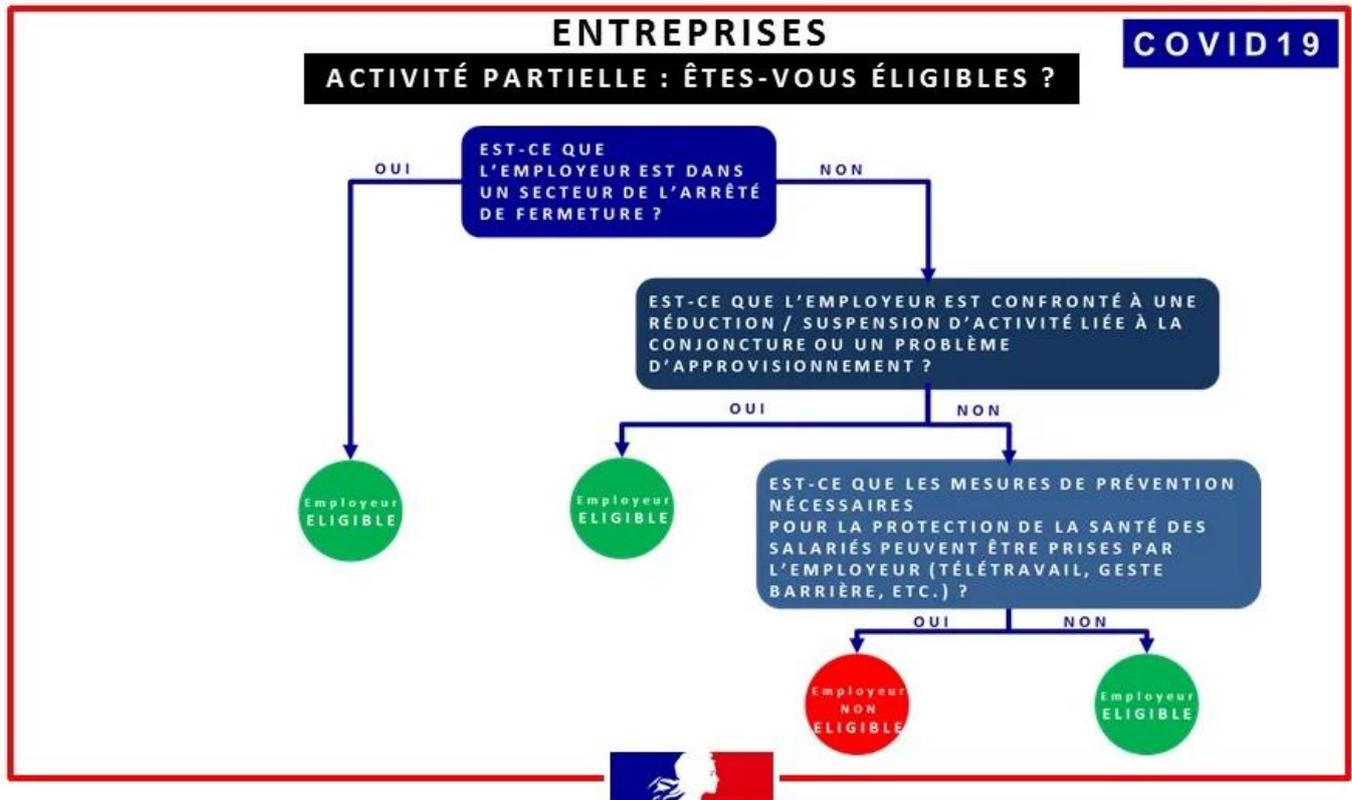
L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsqu'il est contraint de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :

- 1° La conjoncture économique ;
- 2° Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- 3° Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- 4° La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- 5° Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.
- 6° L'employeur est concerné par les arrêtés prévoyant une fermeture de l'entreprise ;
- 7° L'employeur est confronté à une baisse d'activité/des difficultés d'approvisionnement ;
- 8° L'employeur est dans l'impossibilité de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, geste barrière, etc.) pour l'ensemble de ses salariés.

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. Voici quelques exemples de cas éligibles à l'activité partielle :

- 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.... sont autant de motifs permettant de recourir au dispositif d'activité partielle.

Il est à préciser que l'activité partielle n'est pas une compensation à la perte de chiffre d'affaires et ne doit pas être considérée comme une aide à la trésorerie. Il faudra apporter les preuves et des refus sont possibles.



Pour rappel, à part les commerces qui doivent être fermés, **il n’y a pas de restrictions pour les autres activités qui peuvent rester ouvertes en respectant :**

- Le télétravail quand il est possible.
- Si le télétravail est impossible, l’activité doit continuer en repensant vos organisations pour :
 - Limiter au strict nécessaire les réunions (la plupart peuvent être organisées à distance ; les autres doivent être organisées dans le respect des règles de distanciation.)
 - Limiter les regroupements de salariés dans des espaces réduits. Faire attention aux salles de pauses et aux vestiaires : pas trop de personnes en même temps
 - Reporter ou annuler les déplacements non indispensables
 - Afficher les gestes barrières et les règles de distanciation, instructions écrites voire signées par les salariés
 - Organiser une désinfection régulière des points de contacts (poignées portes, copieur...),
 - Protéger les salariés en contact avec les clients (film plastique, plexiglass sur la caisse...),
 - Interdire le prêt des outils, imposer une seule personne par véhicule, mettre en place des mesures de distanciation sur les postes de travail (pas 2 personnes à la caisse par exemple)
 - Organiser le travail de façon adaptée, par exemple la rotation d’équipes.
 - Respecter les obligations de présenter une attestation de déplacement dérogatoire.

Quels sont les salariés concernés ?

Tous les salariés à l’exception des cas suivants ou avec des réserves :

- Cas des salariés détachés

Pour pouvoir bénéficier de l'activité partielle, il faut que le salarié ait un contrat de travail de droit français et l'établissement doit être soumis au code du travail. Donc Un salarié français qui travaillerait sur un site à l'étranger n'est pas éligible.

L'activité partielle s'applique aux entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France et qui emploient au moins un salarié effectuant son activité sur le territoire national. Le bénéfice de ce dispositif est réservé aux employeurs relevant du régime français de sécurité sociale et de l'assurance chômage.

- **Cas des micro-entrepreneurs, des entrepreneurs TNS, des assimilés-salariés**

Les indépendants ne sont aujourd'hui pas éligibles au dispositif d'activité partielle.

La solution restante reste l'indemnisation pour garde d'enfants à domicile, mais attention :

- La délivrance de cet arrêt de travail et des indemnités journalières liées signifient donc que l'entrepreneur ne peut pas travailler depuis chez lui ;
- Il ne pourra pas facturer pendant la durée de cet arrêt de travail.

L'activité partielle s'applique aux salariés employés à domicile par des particuliers employeurs et aux assistants maternels.

- **Cas des salariés qui ont exercé leur droit de retrait**

Le salarié qui a exercé son droit de retrait légitimement ne peut subir aucune retenue sur salaire.

Son salaire lui est donc dû intégralement pour la période où il s'est retiré et où l'activité a été poursuivie.

A partir du moment où l'activité s'arrête et que l'employeur demande le chômage partiel, il peut y inclure le salarié qui s'est retiré. Il est toutefois prudent de se rapprocher de la DIRECCTE pour en avoir la certitude.

- **Cas des salariés de certains établissements et sociétés**

L'activité partielle s'applique aux :

- salariés des entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat,
- salariés des établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales,
- salariés des sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire ;
- salariés des entreprises de la branche professionnelle des industries électriques et gazières soumis au statut national du personnel des industries électriques et gazières ;
- salariés des régies dotées de la seule autonomie financière qui gèrent un service public à caractère industriel et commercial de remontées mécaniques ou de pistes de ski.

- **Cas des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation**

Les apprentis et les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation bénéficient d'une indemnité d'activité partielle égale à leur rémunération antérieure.

- **Cas des salariés protégés**

L'activité partielle s'impose au salarié protégé, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.

Situations particulières

- **Cas des salariés en forfaits heures et forfaits jours sur l'année**

Oui, en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas de fermeture totale de l'établissement.

- **Cas des salariés dont la date d'embauche est dans la période de crise / avec un contrat signé ou une promesse d'embauche signée**
L'embauche pendant la période de crise doit être maintenue et le salarié mis au chômage partiel comme ses collègues

Les dispositions légales et réglementaires du Code du travail ne conditionnent pas l'activité partielle à la date d'embauche du salarié.

Une promesse unilatérale de contrat de travail vaut contrat de travail. Si la promesse est signée, l'activité partielle s'appliquera pour le collaborateur. Attention à vérifier qu'il s'agit bien d'une promesse d'embauche et non d'une offre de contrat de travail.

- **Cas des salariés qui travaillent sur une base de 39 heures.**
La base de temps de travail est 35h, la prise en charge se fait sur cette base.

Exemple :

Un employeur décide de faire chômer son salarié deux jours par semaine. Son contrat de travail prévoit un temps de travail hebdomadaire de 39 heures :

- 39h / 5 jours = 7.8 heures par jour
- Lundi, mardi, mercredi, travaillés = 7.8 heures * 3 jours = 23.4 heures travaillées
- 35 heures légales – 23.4 heures travaillées = **11.6 heures indemnisables au titre de l'activité partielle**
- Vous inscrirez donc dans la demande d'indemnisation :
 - 23.4 heures travaillées ;
 - 11.6 heures chômées.

- **Cas des salariés placés en position d'activité partielle dans les secteurs soumis aux régimes d'équivalence**

Les heures d'équivalence rémunérées sont prises en compte dans le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.

Qui paie quoi ?

L'indemnisation des salariés

Tant que vous n'avez pas la réponse positive de la DIRECCTE, vous devez continuer à payer vos salariés normalement (cf. les crédits possibles en cas de trésorerie fragile).

Le contrat de travail étant suspendu, vous versez à vos salariés une indemnité compensatrice à la place de leur salaire. Dans les faits, cela ne change rien, vous les payez !

En revanche, quelle que soit le pourcentage de chômage partiel et quel que soit l'effectif de l'entreprise, vous devez leur verser une indemnité **d'au moins 70% de la rémunération antérieure brute avant prélèvement à la source** (telle qu'utilisée pour calculer l'indemnité de congés payés), soit environ 84 % du salaire net. Ce pourcentage :

- **Peut** être augmenté : vous pouvez payer 100% du salaire habituel de votre salarié.
- **Doit** être augmenté si une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit.
- **Doit** être augmenté à **100%** en cas de formation pendant l'activité partielle.

L'indemnisation de l'employeur

C'est **donc l'employeur qui paie l'indemnité aux salariés** et, en contrepartie des indemnités versées aux salariés, l'employeur bénéficie d'une allocation **proportionnelle à la rémunération des salariés placés en activité partielle** et cofinancée par l'Etat et l'Unedic.

Schématiquement :

- Votre salarié touche normalement 1000 € nets de salaire par mois, vous souhaitez qu'il maintienne son salaire pendant la période de chômage partiel,
- Vous avez fait votre demande de chômage partiel mais vous n'avez pas encore la réponse,
- A la date à laquelle vous payez les salaires habituellement, vous payez votre salarié 1 000€,
- Ensuite, une fois que vous aurez reçu l'accord, l'Etat et l'Unedic vous verse une indemnité de 1000€.

Attention toutefois, cette allocation est au moins égale au SMIC (plancher horaire de 8,03 €) et est plafonnée à 70% de 4,5 SMIC (soit 6 927€ bruts mensuels).

Exemple n° 1 (sans reste à charge) :

Un salarié gagne 30,45 euros bruts de l'heure (3 SMIC brut) pour un contrat de 20 heures hebdomadaire.

L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant une semaine.

70% de 30,45 est égal à 21,31 euros.

L'activité partielle prend en compte le volume horaire non travaillé dans la limite de 35h par semaine ou du volume horaire contractuel. 20 heures seront donc comptabilisées pour le calcul de l'allocation.

L'employeur recevra de l'Etat / Unedic une allocation de : **21,31 x 20 = 426,2 euros.**

L'employeur devra verser au salarié une indemnité équivalente. Il n'aura aucun reste à charge.

Exemple n° 2 (avec reste à charge) :

Un salarié gagne 50,75 euros bruts de l'heure (5 SMIC brut) pour un contrat de 35 heures hebdomadaire.

L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant deux semaines.

70% de 50,75 est égal à 35,52 euros.

Le résultat est supérieur à 31,98 euros (représentant 70% de 4,5 smic horaire brut).

L'activité partielle prend en compte le volume horaire non travaillé dans la limite de 35h par semaine ou du volume horaire contractuel. 70 heures seront donc comptabilisées pour le calcul de l'allocation.

L'employeur recevra de l'Etat / Unedic une allocation de : **31,98 x 35 x 2 = 2238,6 euros.**

L'employeur devra verser au salarié une indemnité de : **35,52 x 35 x 2 = 2 486,4 euros.**

Il restera à la charge de l'employeur : **2486,4 – 2238,6 = 247,8 euros.**

Le plancher horaire de 8,03€ ne s'applique pas aux salariés suivants :

- les apprentis ;
- Les salariés en contrat de professionnalisation ;
- les intérimaires.

Pour ces salariés, le montant de l'allocation versée à l'employeur correspond au montant de l'indemnité horaire perçue par le salarié. Le plancher de 8,03€ ne s'applique pas aux apprentis et aux salariés en contrat de professionnalisation.

Le reste à charge pour l'entreprise est donc nul pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 4,5 SMIC.

Le simulateur de calcul sera prochainement mis à jour sur le site du ministère du Travail

: www.simulateurap.emploi.gouv.fr/

Les congés payés, jours fériés et jours de RTT ne sont pas éligibles à l'activité partielle. De fait, il vous revient de les rémunérer à taux plein. Si l'employeur demande une indemnisation pour des heures pendant lesquelles les salariés travaillaient ou étaient en congés payés/JRTT, il encourt les sanctions prévues en cas de travail illégal :

- reversement des aides perçues au titre des heures indûment perçues par l'employeur ;
- interdiction de bénéficier pendant 5 ans d'aides publiques ;
- sanctions pénales.

Donc, quoi qu'il arrive, vous devez continuer à payer vos salariés :

- Normalement, si vous n'avez pas encore reçu d'accord de la DIRECCTE pour le chômage partiel
- Au moins à 70% si vous avez reçu l'accord.

Existe-t-il un délai de carence ?

Non, l'activité partielle peut être mobilisée dès la 1ère heure dite « chômeuse ».

Le chômage partiel peut-il être sur 100% du temps ?

En cas d'activité partielle, les salariés subissent une perte de salaire imputable :

- soit à la fermeture temporaire de l'établissement (ou d'une 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.

Le salarié peut donc être placé en activité partielle pour la totalité de son temps de travail (en cas de fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement).

Comment ça marche ? Déclarer l'activité partielle

La procédure est dématérialisée : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

En raison des retards du côté de l'administration, vous avez désormais jusqu'à 30 jours à compter du jour où vous avez placé vos salariés en activité partielle, pour déposer sa demande en ligne, avec effet rétroactif.

1. La création de votre compte en ligne

En quelques clics, vous pouvez créer votre compte et déposer votre demande d'autorisation préalable en précisant le motif de « **Autres circonstances exceptionnelles** » puis, sous motif « **coronavirus** ». Pour cela, vous pouvez consulter l'encadré en fin de questionnaire qui présente, pas à pas, les démarches à effectuer en ligne sur le site.

Lors de la création du compte, vous devrez renseigner les informations suivantes :

- La dénomination de l'entreprise et le SIRET (**ATTENTION : il est impératif que le n° soit correctement renseigné. En cas d'erreur, le compte ne pourra pas être créé**) ;
- son adresse (libellé de la voie, code postal, ville) ;
- son adresse électronique (**ATTENTION : cette adresse sera votre point d'entrée avec l'administration en cas d'erreur de saisie, vous ne pourrez pas recevoir les notifications de décisions**) ;
- son numéro de téléphone fixe ;
- les coordonnées de la personne à contacter (nom, prénom, adresse électronique et numéro de téléphone fixe) : elle sera destinataire de l'ensemble des décisions relatives à vos démarches ;
- l'effectif concerné par l'activité partielle et le volume d'heures prévisionnel demandé pour la période ;
- un RIB indiquant les 8 premiers caractères du BIC ;

Votre vigilance est appelée sur la conformité de votre adresse mél et vous êtes invité.e à contrôler vos SPAMS dans l'éventualité où les courriels envoyés via la plateforme y soient stockés.

Si vous avez plusieurs établissements ou plusieurs entreprises (via une holding par exemple), il faut déposer une demande par établissement / entreprise concerné.

Une entreprise multi-établissements pourra faire ses demandes en une seule fois : l'application informatique permettant le dépôt des demandes sera paramétrée dans le courant du mois d'avril 2020 pour permettre le téléchargement de l'ensemble des données requises en une seule fois par un utilisateur.

Un même utilisateur peut actuellement télécharger les données pour plusieurs établissements, dans la limite de 200 SIRET par compte et 1000 lignes par fichiers.

2. La demande d'autorisation préalable et sa motivation : étape indispensable avant la mise en œuvre de l'activité partielle.

La demande comporte 5 onglets qu'il faut renseigner intégralement pour pouvoir adresser la demande à l'administration :

- 1 - informations établissement. Et notamment,
 - o la date de la journée de solidarité : si vous n'avez pas cette information, mentionnez une date fictive (ex : 1er janvier)
 - o les informations sur l'organisme paritaire (OPCO) : information non bloquante si pas disponible
- 2 - motifs et mesures ;
 - o le demandeur :
 - coche le motif « autres circonstances exceptionnelles », et mentionne en circonstances « *coronavirus* » en spécifiant les raisons ayant conduit à l'arrêt temporaire de son activité ;
 - précise l'ampleur des difficultés au moment de la demande (approvisionnement difficile ou impossible, difficultés d'accès...) ;
 - et l'impact sur l'emploi (arrêt complet pour l'ensemble du personnel, pour une partie des activités, etc.) ;
 - o description de la sous-activité : cocher « suspension d'activité » si les salariés ne travaillent plus (soit 151,67h chômées par mois), et « réduction d'activité » s'ils peuvent travailler en partie sur la période considérée.

Il faut absolument faire apparaître la circonstance « *coronavirus* » dans votre demande.

- 3 - informations activité partielle et notamment :
 - o la date de début doit correspondre au premier jour d'arrêt d'activité des salariés ;
 - o si l'entreprise maîtrise la date de reprise elle indique la durée prévisionnelle et calcule le nombre d'heures par salarié ;
 - o si l'entreprise ne dispose pas de visibilité, elle fait une demande jusqu'au 30 juin 2020 : en cas de reprise préalable une simple information à la DIRECCTE suffira pour interrompre la prise en charge.
 - o le nombre d'heures de chômage par salarié pourra varier en fonction de leur activité (ex : services techniques au travail / services administratifs ou commerciaux à l'arrêt).
 - o Le nombre d'heures doit être calculé au plus juste selon la situation et sur la base ETP

Nota : la DIRECCTE va vérifier la cohérence des informations fournies. Si le nombre d'heures semble fortement sous-estimé, elle pourra invalider pour permettre une correction. Afin d'éviter un travail inutile pour chacun, il est conseillé aux entreprises qui ont des cas particuliers (CDD s'arrêtant avant l'échéance de la demande, temps partiels, évolution du chômage connue sur la période...) de le préciser dans un document explicatif joint dans l'espace documentaire.

- 4 - récapitulatif
- 5 - espace documentaire qui permet de joindre à la demande toutes les pièces demandées par l'administration (information des salariés, explicatifs sur la situation...).

Une fois complétée, il faut cliquer sur « *Envoyer* » afin de la transmettre à la DIRECCTE.

Si vous cliquez uniquement sur « *Enregistrer* » sans cliquer sur « *Envoyer* », votre demande d'activité partielle ne sera pas transmise à la DIRECCTE.

3. La saisie d'une demande d'indemnisation

Une fois votre compte créé, vos identifiants reçus et la demande d'autorisation envoyée,

- allez sur l'extranet activité partielle <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>
- cliquez sur « Créer une DI » dans le menu « Demande d'indemnisation ».

S'il existe au moins une demande d'indemnisation, vous pouvez sélectionner l'onglet « Création d'une nouvelle demande d'indemnisation » sur l'écran de « Saisie/modification » d'une demande d'indemnisation.

Un code alphanumérique est nécessaire afin de créer toute demande d'indemnisation. Il permet de confirmer à l'administration que la demande d'indemnisation est bien rattachée à une décision d'autorisation signée et sécurisée comptablement et informatiquement toute la démarche.

Il est impératif qu'il soit correctement renseigné. **Il se trouve dans la notification de la décision d'autorisation visée par l'administration et reçu électroniquement par l'entreprise.**

La demande d'indemnisation doit impérativement comprendre :

- les noms et prénoms des salariés concernés ;
- le numéro de sécurité sociale des salariés ;
- la forme d'aménagement du temps de travail à laquelle ils sont soumis (pour le cas normal à 35h/semaine, cliquer le cas 1) ;
- le nombre d'heures prévu au contrat ;
- le nombre d'heures travaillées ;
- le nombre d'heures chômées pour chacune des périodes.

Il est conseillé d'envoyer la demande d'indemnisation dès le matin du premier jour du mois afin de garantir le délai le plus court.

Pour votre **demande d'indemnisation**, vous pouvez être amené à fournir par voie dématérialisée les bulletins de paie de vos salariés faisant clairement apparaître le nombre d'heures non travaillées.

L'extranet calcule automatiquement les heures à indemniser en fonction des modes de calculs prévus pour chaque mode d'aménagement du temps de travail.

4. La décision

Les Direccte répondent sous 48 h. L'absence de réponse sous 48 h vaut décision d'accord.

Cette décision ouvre le droit à l'application du régime légal de l'activité partielle.

L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 12 mois. Cette autorisation peut être renouvelée.

5. L'indemnisation

Pendant la période d'activité partielle :

- l'employeur reçoit de l'Agence de services et de paiement (ASP) une allocation équivalente à une part de la rémunération horaire du salarié placé en activité partielle ;
- le salarié reçoit de son employeur une indemnité d'activité partielle, en lieu et place de son salaire pour la période durant laquelle il est placé en activité partielle.

Pour plus d'informations : se reporter aux informations en page 27 du présent document.

Nota : une décision d'autorisation ne vaut pas indemnisation : seules les heures non travaillées seront indemnisées.

NB : C'est l'Agence de Service des Paiement qui ouvre les accès à la plateforme or, elle est saturée <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/> est consciente de ces problèmes d'accès et y travaille. En plus du code, j'ai lu qu'il faut l'habilitation que vous allez recevoir.

Soyez patient, Il est inutile de redemander la création du compte qui a été prise en compte afin de ne pas saturer davantage la plateforme

La DIRECCTE ne gère pas les attributions d'identifiants, d'ouverture et de gestion des droits sur le portail Activité Partielle, c'est l'agence de service des paiements au 0 800 705 800. Je vous conseille de privilégier leur messagerie contact-ap@asp-public.fr.

Activité partielle et formation

Un salarié peut suivre une formation en cas d'activité partielle pour les formations suivantes :

- une formation permettant, quel que soit le statut du collaborateur, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :
 - 1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (accessible ici : <https://certificationprofessionnelle.fr/>) ;
 - 2° Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
 - 3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.
- Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle :
 - 1° Les actions de formation ;
 - 2° Les bilans de compétences ;
 - 3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience,
 - 4° Les actions de formation par apprentissage.

Les actions de formation éligibles peuvent se dérouler à distance.

Comment ça marche ? La fiche de paie des salariés en chômage partiel

Comment rédiger les fiches de paie des salariés pour être sûr que ce justificatif soit conforme à la demande d'aide ?

Il faut bien préciser les termes « Activité partielle » sur les bulletins de salaire ou sur tout document permettant à la fois d'informer les salariés et de fournir un document justificatif en cas de contrôle. Il est demandé de préciser les jours non travaillés au titre de l'activité partielle.

Le bulletin de paie doit préciser :

- le nombre d'heures indemnisées,
- les taux appliqués pour le calcul de l'indemnité versée au salarié,
- les sommes versées au titre de l'activité partielle.

Un délai de 12 mois à compter du 26 mars 2020 est accordé pour laisser le temps aux entreprises de s'adapter.

Si les payes sont déjà traitées, les heures chômées pourront-elles être régularisées sur le mois suivant ?

Un rappel de mention « Activité partielle » pourra être indiqué sur le bulletin de paie du mois suivant.

Comment ça marche ? Les justifications et le contrôle

Le contrôle peut se faire sur la base des fiches de paie. Il est justifié au cas où que le salarié ne répondait pas aux dispositions de l'article L. 3121-1 du Code du travail (définition du temps de travail effectif).

Toute fraude à l'activité partielle est susceptible d'entraîner des sanctions administratives telles que prévues aux articles L. 8272-1 et suivants et D. 8272-1 du Code du travail.

Il **faudra argumenter solidement** votre demande et les raisons qui vous ont conduit à cesser votre activité comme par exemple :

- Circulation de vos équipes dans les véhicules ne pouvant respecter les distances de sécurité pour accéder aux chantiers
- salariés sans permis de conduire
- nécessité de travailler sur certains chantiers en proximité immédiate avec d'autres personnes
- bases de vie ne permettant pas de respecter les règles sanitaires minimales
- réunion de chantier impératives nécessitant la réunion de nombreuses personnes
- interdiction de prêt d'outil impossible
- repas dans des locaux distincts impossible
- promiscuité du travail
- annulation de commandes
- fermeture des grossistes qui sont en incapacité d'organiser des « drive »
- refus de clients quant à la présence des salariés de votre entreprise dans leur locaux ou domicile
- etc

En tout état de cause, l'activité professionnelle/les fonctions des salariés doivent être impactées par la ou les difficultés soulevées par l'employeur justifiant le recours à l'activité partielle.

Concernant les difficultés d'approvisionnement (notamment pour le BTP avec la réouverture des marchands de matériaux), si vous rencontrez des ruptures d'approvisionnement, il faudra fournir des justificatifs (mails, attestation maître ouvrage fermé etc...)

Dans tous les cas, nous vous conseillons d'obtenir des justificatifs écrits (mails, attestation etc..) pour justifier de votre baisse d'activité !

Comment ça marche ? Pour les entreprises avec un CSE

Les employeurs d'au moins 50 salariés doivent consulter le comité social et économique (CSE) pour avis préalable à la demande d'activité partielle. Cet avis porte :

- les motifs de recours l'activité partielle ;
- les catégories professionnelles et les activités concernées ;
- le niveau et les critères de mise en œuvre des réductions d'horaire ;
- les actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'employeur.

Pour les motifs « sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel » et « autre circonstance de caractère exceptionnel » : si le CSE n'a pas pu être réuni, l'avis rendu par le CSE, qui doit en principe intervenir préalablement au recours à l'activité partielle, peut désormais intervenir après le placement des salariés en activité partielle et être adressé dans un délai de 2 mois à compter de la demande d'activité partielle.

Les prêts des banques, de bpifrance

Les prêts de trésorerie garantis par l'État

Il s'agit de faciliter la mise en place de nouveaux crédits pour soutenir la trésorerie des entreprises, en accordant aux prêteurs la garantie de l'Etat.

Ce prêt pourra représenter jusqu'à 3 mois de chiffre d'affaires, ou deux années de masse salariale pour les entreprises nouvelles ou innovantes. Aucun remboursement ne sera exigé la première année. Si au bout d'un an l'entreprise le décide, elle pourra amortir le prêt sur une à cinq années supplémentaires.

Le montant du crédit concerné **ne peut excéder 25% du chiffre d'affaires** ou **2 fois la masse salariale** pour les entreprises innovantes si ce critère est plus favorable. Pour les entreprises créées à compter du 1er janvier 2019, il **ne peut dépasser 24 fois la masse salariale mensuelle moyenne constatée** depuis la création de la société.

Ce prêt n'a pas d'affectation, il couvre donc les besoins de trésorerie

Les bénéficiaires

Sociétés, commerçants, artisans, exploitants agricoles, professions libérales et micro-entrepreneurs

Pour quels prêts ?

Prêts octroyés entre le 16 mars 2020 inclus et le 31 décembre 2020 inclus, qui comportent :

- un différé amortissement d'un an ;
- une clause actionnable par l'emprunteur pour lui permette, à l'issue de la première année, de décider d'amortir son crédit sur 1, 2, 3, 4 ou 5 années de plus.

Ces prêts ne pourront pas faire l'objet d'autre garantie ou sureté, sauf lorsqu'ils seront octroyés à des entreprises qui, en France, emploient plus de 5 000 salariés ou réalisent plus de 1,5 milliard d'euros de chiffre d'affaires

Les étapes pour obtenir un prêt garanti par l'état pour les entreprises de moins de 5 000 salariés

Cette procédure s'applique pour les entreprises employant moins de 5 000 salariés et réalisant un chiffre d'affaires inférieur à 1,5 milliard d'euros en France.

- **1 - L'entreprise se rapproche d'un ou de plusieurs partenaires bancaires pour faire une demande de prêt**
Il est possible de faire une demande regroupant plusieurs prêts. Le montant cumulé de ces prêts ne doit pas dépasser 25% du chiffre d'affaires ou 2 ans de masse salariale pour les entreprises en création ou innovantes
- **2 - Après examen de la situation de l'entreprise (critères d'éligibilité notamment), la banque donne un pré-accord pour un prêt**
- **3 - L'entreprise se connecte sur la plateforme attestation-pge.bpifrance.fr pour obtenir un identifiant unique qu'elle communique à sa banque**
L'entreprise fournit à cet effet son SIREN, le montant du prêt et le nom de l'agence bancaire.
Pendant le premier mois du dispositif, l'entreprise ne pourra obtenir qu'un seul numéro unique, elle ne le demande donc qu'après avoir obtenu un pré-accord de la banque (une seule demande)
- **4 - Sur confirmation du numéro unique par Bpifrance, la banque accorde le prêt**
En cas de difficulté ou de refus de l'identifiant, l'entreprise peut contacter Bpifrance à l'adresse suivante : supportentrepriseattestation-pge@bpifrance.fr

Les étapes pour obtenir un prêt garanti par l'état pour les entreprises de plus de 5 000 salariés

Cette procédure s'applique en France pour les entreprises employant au moins 5 000 salariés ou réalisant un chiffre d'affaires supérieur à 1,5 milliard d'euros en France

- **1 - L'entreprise se rapproche de ses partenaires bancaires pour faire une demande de prêt, et obtient leur pré-accord**
- **2 - L'entreprise transmet sa demande à l'adresse : garantie.etat.grandesentreprises@bpifrance.fr**
Le dossier est instruit dès réception par la direction générale du Trésor appuyée par Bpifrance Financement SA
- **3 - La garantie de l'État est accordée par arrêté individuel du ministre de l'Économie et des Finances**
Les banques peuvent alors octroyer le prêt à l'entreprise

Les pièces justificatives possiblement demandées en fonction du réseau bancaire

- Bilan de l'entreprise, point de situation
- Montage financier vu avec la banque, donc, avec un prévisionnel financier

Le coût du prêt sera constitué du coût de financement propre à chaque banque (taux d'intérêt), sans marge, auquel s'ajoutera le coût de la garantie de l'Etat.

Cette aide peut se cumuler avec le report des échéances sociales et fiscales, le chômage partiel...

Les autres aides financières possibles auprès de votre banque

De son côté, la Fédération bancaire française annonce :

- la mise en place de procédures accélérées d'instruction de crédit pour les situations de trésorerie tendues, dans un délai de 5 jours et une attention particulière pour les situations d'urgence ;
- le report jusqu'à six mois des remboursements de crédits pour les entreprises ;
- la suppression des pénalités et des coûts additionnels de reports d'échéances et de crédits des entreprises ;

Contactez votre banque, la plupart ont mis en place une cellule de crise pour répondre à vos demandes.

Exemple d'un courrier pour demander un report de vos échéances d'emprunt :

<https://drive.google.com/file/d/1LcPMD-SWeJYKAGGJnZyuQUDrZYih5RGU/view>

L'aide des experts-comptables pour obtenir un prêt

En partenariat avec les principales banques françaises, les Experts comptables ont mis en place un dossier unique de demande de financement remplissable en ligne qui peut être transmis simultanément à 3 établissements bancaires. Les banques se sont engagées à répondre aux clients sous 15 jours. Il s'agit de financer le Besoin en Fonds de Roulement (BFR) de votre entreprise à hauteur de 50 000€

Pour en bénéficier : contactez votre Expert-Comptable.

Le médiateur du crédit, si votre banque refuse un crédit justifié (difficultés dues à l'épidémie)

Si cela s'avérait nécessaire, vous pouvez faire appel à la Médiation du crédit qui est un dispositif public qui vient en aide à toute entreprise qui rencontre des difficultés avec un ou plusieurs établissements financiers (banques, crédit bailleurs, sociétés d'affacturage, assureurs-crédit, etc.). Le médiateur peut réunir les partenaires financiers de votre entreprise pour identifier et résoudre les points de blocage et proposer une solution aux parties prenantes.

Vous pouvez saisir le médiateur du crédit sur leur site internet : <https://mediateur-credit.banque-france.fr/saisir-la-mediation/vous-allez-saisir-la-mediation-du-credit>

Dans les 48h suivant la saisine, le médiateur vous contacte, vérifie la recevabilité de votre demande, et définit un schéma d'action avec vous. Il saisit les banques concernées.

Les aides de Bpifrance

Un prêt sans garantie sur 3 à 5 ans de 10 000 à 5 millions d'euros pour les PME, et plusieurs dizaines de millions d'euros pour les ETI, avec un différé important de remboursement

Pour bénéficier des mesures de Bpifrance, vous devez remplir le formulaire en ligne :

https://mon.bpifrance.fr/authentication/?TAM_OP=login&ERROR_CODE=0x00000000&URL=%2Fmon-espace%2F#/formulaire/soutienauxentreprises ou appeler le numéro vert de Bpifrance « coronavirus » au 0969 370 240.

Pour en savoir plus : <https://www.bpifrance.fr/A-la-une/Actualites/Coronavirus-Bpifrance-active-des-mesures-exceptionnelles-de-soutien-aux-entreprises-49113>

Cette aide peut se cumuler avec le report des échéances sociales et fiscales, le chômage partiel...

Le versement accéléré des aides à l'innovation

A la demande de l'Etat, Bpifrance et l'Ademe accélèrent automatiquement le paiement des aides à l'innovation du PIA, comme les concours d'innovation, en versant par anticipation les tranches non encore distribuées pour les dossiers déjà validés. D'autre part, pour les entreprises bénéficiaires d'aides sous forme d'avances remboursement ou assorties de redevances, les prochaines échéances de remboursement sont reportées jusqu'à 6 mois.

Le report des loyers, contrat d'eau, de gaz et d'électricité

Eau, gaz, électricité

Les contrats d'eau, de gaz ou d'électricité ne peuvent être interrompus, suspendus ou réduits en cas de non-paiement de sa facture professionnelle pendant la période de l'état d'urgence sanitaire.

Pour le moment, nous attendons le décret pour savoir si les entrepreneurs dont le siège de l'entreprise est établi à leur domicile sont concernés.

Quand :

A partir du 25 mars 2020 et jusqu'à la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire

Bénéficiaires (en attente du décret qui précisera les bénéficiaires) :

- Les entreprises (entreprises individuelles dont les micro-entreprises, sociétés de droit privé) exerçant une activité économique particulièrement touchées par les conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19.
- Les entreprises qui poursuivent leur activité dans le cadre d'une procédure de sauvegarde, de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire

Dispositif :

- Votre fournisseur d'eau, de gaz ou d'électricité est tenu de vous accorder le report des échéances de paiement des factures exigibles entre le 12 mars 2020 et la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire non encore acquittées.
- Ce report ne peut donner lieu à des pénalités financières, frais ou indemnités à la charge des personnes précitées.
- Le paiement des échéances dues se fera de façon échelonnée à partir du dernier jour de l'état d'urgence sanitaire : le montant sera réparti sur une période minimum de 6 mois

Démarches :

Pour bénéficier de ce report, vous devez adresser directement par mail ou par téléphone une demande de report à l'amiable aux entreprises auprès desquelles vous payez ces factures.

Attention, **vous demandez le rééchelonnement du paiement des factures**, vous devez attester que vous répondez aux critères prévus pour les bénéficiaires.

Le report du paiement des loyers

Les bailleurs sont appelés à faire preuve de souplesse pour le paiement des loyers des locaux commerciaux.

Les membres des fédérations listées dans le communiqué de presse <https://fsif.fr/wp-content/uploads/2020/03/cp-suspension-des-loyers-fsif-et-autres-organismes-bailleurs.pdf> sont appelés à [soutenir les entreprises](#) ont demandé aux entreprises de leur fédération d'appliquer ce principe de souplesse.

Toutefois, il ne s'agit que de recommandations, vous devez donc contacter votre bailleur pour négocier avec lui.

Quand :

A partir du 25 mars 2020 et jusqu'à la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire

Bénéficiaires (en attente du décret qui précisera les bénéficiaires) :

- Les entreprises (entreprises individuelles dont les micro-entreprises, sociétés de droit privé) exerçant une activité économique particulièrement touchées par les conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19.
- Les entreprises qui poursuivent leur activité dans le cadre d'une procédure de sauvegarde, de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire

Un décret est attendu pour définir plus précisément les bénéficiaires.

Pour les loyers et les charges dont l'échéance de paiement intervient entre le 12 mars 2020 et l'expiration d'un délai de deux mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire.

Dispositif :

Vous ne pouvez encourir de pénalités financières, d'intérêts de retard ou de dommages-intérêts si vous ne pouvez pas payer les loyers ou les charges locatives de votre local professionnel et commercial (votre bureau, votre commerce, votre cabinet...).

Démarches :

- Même si vous ne pouvez pas payer de pénalité en cas de non-paiement du loyer de votre local commercial ou professionnel il est recommandé de demander à bénéficier d'un report du paiement du loyer et des charges locatives à votre bailleur qui n'est pas obligé d'accepter.
- Vous devez adresser directement par mail ou par téléphone une demande de report à l'amiable aux entreprises auprès desquelles vous payez ces factures.

Attention, pour bénéficier du dispositif (ne pas payer de pénalités), vous devez attester que vous répondez aux critères prévus pour les bénéficiaires.

Précisions pour les négociations avec les bailleurs :

- Depuis le 1er octobre 2016, un nouvel article permet au juge de procéder à l'adaptation du contrat. Il s'agit de l'article 1195 du Code Civil qui 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 d'autres termes, vous pourriez tenter de vous prévaloir de cette disposition pour demander une réduction/suppression de loyer pendant la période pendant laquelle le preneur n'aura pas pu exploiter son activité...

Exemples de courriers pour vos suspensions

- [RAR de demande de suspension de paiement du loyer dans le cas d'une fermeture administrative de votre commerce](#)
- [RAR de demande de suspension de paiement du loyer pour les autres cas](#)
- [RAR de demande de suspension des prélèvements bancaires](#)
- [RAR de demande de suspension des échéances fournisseurs](#)

Assurance : le maintien de la couverture en cas de retard de paiement des assurances

<https://www.ffa-assurance.fr/presse/communiqué-de-presse/covid-19-les-assureurs-se-mobilisent-pour-leurs-clients>

Ainsi, les assureurs prennent l'engagement de conserver en garantie les contrats des entreprises en difficulté en cas de retard de paiement suite à la pandémie, et ce pour toute la durée de la période de confinement.

Il est toutefois recommandé de prendre contact avec votre assureur pour organiser un échéancier de paiement.

Autre mesure : <https://www.ffa-assurance.fr/actualites/coronavirus-les-assureurs-se-mobilisent-et-annoncent-de-nouvelles-mesures-exceptionnelles>

Le plan de soutien aux start-ups

Le financement des start-up est essentiellement assuré par les investisseurs en capital-risque que sont les business angels et fonds d'investissement. Il convient que ces derniers, en particulier en tant qu'actionnaires, continuent à assumer leur rôle central dans cette période de difficultés.

En accompagnement de ce soutien des investisseurs privés et en plus des mesures ouvertes à toutes les entreprises, les start-up peuvent ainsi bénéficier de mesures spécifiques :

Financement des bridges entre deux levées de fonds

Une enveloppe de 80 millions d'euros, financée par le Programme d'investissements d'avenir (PIA) et gérée par Bpifrance, est prévue.

Bénéficiaires : Les start-up qui étaient en cours de levée de fonds ou qui devaient en réaliser une dans les prochains mois et qui sont dans l'incapacité de le faire du fait de la contraction du capital-risque.

Dispositif : Ces financements prennent la forme d'obligations avec accès possible au capital et ont vocation à être cofinancés par des investisseurs privés, constituant un total d'au moins 160 millions d'euros.

Prêts de trésorerie garantis par l'Etat

Des prêts de trésorerie garantis par l'Etat pouvant aller spécifiquement jusqu'à deux fois la masse salariale France 2019, ou, si plus élevé, 25 % du chiffre d'affaires annuel comme pour les autres entreprises

Adossés à la garantie de 300 milliards d'euros de l'Etat adoptée en loi de finances rectificative, ces prêts sont distribués à la fois par les banques privées et Bpifrance, interlocuteur privilégié des start-up, qui lance un produit dédié.

Ils devraient représenter un total de près de 2 milliards d'euros. La garantie peut couvrir jusqu'à 90 % du prêt et est tarifée à un coût modique, en fonction de la maturité du prêt.

Les aides des autres partenaires de l'entreprise

Les aides des Régions

Les Régions mettent en place des dispositifs particuliers. Consultez le site internet de votre Conseil régional.

Pour exemple, le Conseil Régional Nouvelle Aquitaine :

- 5 M€ est spécifiquement fléchée vers les acteurs de l'économie sociale et solidaire (ESS), particulièrement dynamiques en Nouvelle-Aquitaine
- 15 M€ financeront des prêts de la Région aux entreprises non éligibles aux prêts rebonds.
- moratoire d'un an sur le remboursement des aides et avances versées aux entreprises tout en augmentant les acomptes versés à la Région à ces entreprises afin de soulager autant que possible leur trésorerie.
- des chèques-conseils devraient aussi venir aider les entreprises à redémarrer lors de la sortie de crise en facilitant le recours à des prestataires extérieurs spécialisés.

L'aide des administrateurs et des mandataires judiciaires

Pour faire face à vos difficultés, vous pouvez également contacter les administrateurs et les mandataires judiciaires, qui ont mis en place, en collaboration avec les services de l'Etat, un numéro vert pour vous aider à trouver des solutions.

Forts de leur expérience de terrain dans la prévention des difficultés et au service de l'intérêt collectif et de l'emploi, les administrateurs et mandataires judiciaires mettent en place un numéro vert gratuit qui sera actif à partir de lundi 23 mars. A partir de cette date, vous pourrez contacter le 0 800 94 25 64.

LA CONTINUITE DE L'ACTIVITE

Quelle activité a le droit de continuer ? Doit s'arrêter ?

L'activité économique doit se poursuivre autant que possible.

Extrait du courrier des ministres Lemaire, Véran et Pénicaud :

Afin d'éviter la propagation du virus, le Gouvernement a décidé de mettre en place des mesures de fermeture et de confinement.

Pour autant, ces mesures ne signifient pas l'arrêt de la vie économique de la France et de ses entreprises. Au contraire, afin de garantir une continuation de l'économie française et de permettre sa bonne reprise future, il nous faut pouvoir assurer le maintien d'activités de production, de logistique et de services, qui ne peuvent être effectuées en télétravail.

Le respect des mesures de confinement appelle bien entendu à des adaptations nécessaires dans l'organisation du travail, mais ne doivent pas dissuader nos concitoyens et nos entreprises à poursuivre leurs activités, hormis pour les commerçants soumis aux interdictions d'ouverture.

A ce titre, la mise en place de gestes barrière et de règles de distanciation au travail est impérative, là où l'activité ne permet pas le télétravail. Chaque entreprise est appelée à repenser son organisation, notamment pour limiter les regroupements de salariés dans des espaces réduits, ou encore pour adapter au maximum l'organisation du travail, par exemple la rotation d'équipes.

Les trajets domicile-travail sont autorisés pour ceux qui ne peuvent pas télé-travailler ou travailler à distance. Cela vaut aussi pour les personnes exerçant une activité qui les oblige à se déplacer ou à travailler en extérieur, à condition d'être munies de leur attestation de déplacement dérogatoire ainsi que de leur justificatif de déplacement professionnel.

De manière générale, il est crucial que les usines de production, les chaînes logistiques et les entreprises de services puissent continuer de fonctionner sur le territoire français, en adaptant leur activité aux circonstances exceptionnelles que nous connaissons.

Les commerces recevant du public qui doivent être fermés

L'article 8 du décret du 23 mars 2020 liste les types d'établissements ne pouvant plus recevoir du public :

- Salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple sauf pour les salles d'audience des juridictions
- Magasins de vente et Centres commerciaux, sauf pour leurs activités de livraison et de retraits de commandes ;
- 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 ;
- Salles de danse et salles de jeux ;
- Bibliothèques, centres de documentation ;
- Salles d'expositions ;
- Etablissements sportifs couverts ;
- Musées ;
- Chapiteaux, tentes et structures ;

- Etablissements de plein air ;
- Etablissements d'éveil, d'enseignement, de formation, centres de vacances, centres de loisirs sans hébergement avec certaines exceptions (pour les personnes en incapacité de rejoindre leur domicile)

Les commerces recevant du public qui peuvent rester ouverts

Automobile

- Entretien et réparation de véhicules automobiles, de véhicules, engins et matériels agricoles.
- Commerce d'équipements automobiles.
- Commerce et réparation de motocycles et cycles.
- Location et location-bail de véhicules automobiles.

Alimentaire

- 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.
- Vente par automates et autres commerces de détail hors magasin, éventaires ou marchés n. c. a.
- Commerce de détail alimentaire sur éventaires. Cependant, lorsque ce dernier est installé sur un marché, son sort suit celui du marché.

Stations-Services

- Commerce de détail de carburants en magasin spécialisé.

Presse Et High-Tech

- Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé.
- Commerce de détail de journaux et papeterie 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.

Santé, Médical Et Paramédical

- Commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé.
- Commerce de détail d'articles médicaux et orthopédiques en magasin spécialisé.
- Commerces de détail d'optique.

Tabac

- Commerce de détail de produits à base de tabac, cigarettes électroniques, matériels et dispositifs de vapotage en magasin spécialisé.

Hôtel et Hébergement

- Hôtels et hébergement similaire.
- Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée **lorsqu'il constitue pour les personnes qui y vivent un domicile régulier.**

- Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs **lorsqu'ils constituent pour les personnes qui y vivent un domicile régulier.**

Autres

- Activités des agences de placement de main-d'œuvre.
- Activités des agences de travail temporaire.
- Activités financières et d'assurance.
- Blanchisserie-teinturerie.
- Blanchisserie-teinturerie de gros.
- Blanchisserie-teinturerie de détail.
- Commerce de détail d'aliments et fournitures pour les animaux de compagnie.
- Commerce de détail de matériaux de construction, quincaillerie, peintures et verres en magasin spécialisé.
- Fourniture nécessaire aux exploitations agricoles.
- Location et location-bail d'autres machines, équipements et biens.
- Location et location-bail de machines et équipements agricoles.
- Location et location-bail de machines et équipements pour la construction.
- Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques.
- Réparation d'ordinateurs et d'équipements de communication.
- Réparation d'ordinateurs et d'équipements périphériques.
- Réparation d'équipements de communication.
- Services funéraires.

Remarque : le préfet du département peut interdire ou restreindre, par des mesures réglementaires ou individuelles, les activités qui ne sont pas interdites par l'article 8 du décret du 23 mars 2020.

La fermeture des marchés

Principe : Tous les marchés, couverts ou non et quel qu'en soit l'objet, doivent fermer.

Dérogation : le préfet du département peut, après avis du maire, accorder une autorisation d'ouverture des **marchés alimentaires** qui répondent à un besoin d'approvisionnement de la population, sous réserve du respect des recommandations nationales (gestes barrières) et de rassemblement ne dépassant pas 100 personnes.

Pour rappel, la liste des commerces qui peuvent rester ouverts :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041723302&categorieLien=id>

La liste des commerces qui doivent être fermés (lire <https://urlz.fr/c7pR>).

Les autres activités (hors commerces recevant du public) et leurs obligations générales

A part ces commerces, **il n'y a pas de restrictions pour les autres activités qui peuvent rester ouvertes en respectant :**

- Le télétravail quand il est possible.
- Si le télétravail est impossible, l'activité doit continuer en repensant vos organisations pour :
 - Limiter au strict nécessaire les réunions (la plupart peuvent être organisées à distance ; les autres doivent être organisées dans le respect des règles de distanciation.)
 - Limiter les regroupements de salariés dans des espaces réduits. Faire attention aux salles de pauses et aux vestiaires : pas trop de personnes en même temps
 - Reporter ou annuler les déplacements non indispensables

- Afficher les gestes barrières et les règles de distanciation, instructions écrites voire signées par les salariés
- Organiser une désinfection régulière des points de contacts (poignées portes, copieur...), : Le virus du COVID-19 peut être détruit par une procédure de nettoyage et de désinfection comme suit :
 - Pour les surfaces pouvant être nettoyées avec un produit liquide : nettoyer la surface avec un détergent, tel que l'eau de Javel (dilution = 1 bouteille à 9,6% + 4,750 l d'eau froide) puis rincer à l'eau courante.
 - Pour les autres surfaces : un délai de latence de 3h est souhaitable avant d'effectuer un nettoyage
 - Pour le linge : le linge potentiellement contaminé doit être lavé à une température égale à au moins 60°C durant au moins 30 minutes.

<https://www.hcsp.fr/explore.cgi/avisrapportsdomaine?clefr=347>

<http://www.urpsml-hdf.fr/coronavirus-covid-19/>

- Protéger les salariés en contact avec les clients (film plastique, plexiglass sur la caisse...),
- Interdire le prêt des outils, imposer une seule personne par véhicule, mettre en place des mesures de distanciation sur les postes de travail (pas 2 personnes à la caisse par exemple)
- Organiser le travail de façon adaptée, par exemple la rotation d'équipes.
- Respecter les obligations de présenter une attestation de déplacement dérogatoire.
 - L'attestation de déplacement dérogatoire doit être réalisée chaque jour, pour chaque sortie, à la date du jour, au moins pour les 15 jours que durera le confinement, et jusqu'à nouvel ordre.
 - L'attestation doit être imprimée et renseignée, dûment datée et signée : https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2020/03/attestation_de_deplacement_derogatoire.pdf
 - L'attestation peut être manuscrite. Dans ce cas, la forme est assez libre, le document doit juste porter les indications de l'original sur l'état-civil, la raison du déplacement, avec la date et la signature en bas de page. Pas besoin de recopier les lignes détaillant chaque cas de déplacement possible, copiez juste celle qui vous concerne.
 - ATTENTION, qu'elle soit imprimée, écrite à la main, l'attestation devra toujours être accompagnée d'une pièce d'identité, et de l'attestation de l'employeur, le cas échéant, à télécharger ici : https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2020/03/justificatif_de_deplacement_professionnel.pdf

Suivez les consignes nationales, qui sont évolutives : <https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Coronavirus-COVID-19-Questions-reponses-sur-les-mesures-de-restrictions>

Pour rappel, La transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, par l'inhalation de gouttelettes infectieuses quand elle tousse ou éternue.

- **Si les contacts sont brefs, les mesures « barrières » notamment** celles ayant trait à la limitation des contacts et au lavage très régulier des mains suffisent.
- **Si les contacts sont prolongés et proches**, il y a lieu de compléter les mesures « barrières » par le maintien d'une zone de distance d'un mètre entre votre salarié et la clientèle, par le nettoyage des surfaces avec un produit détergent, ainsi que par le lavage régulier et savonné des mains.

Extrait du télégramme du ministère de l'intérieur adressé aux préfets et aux services de police et de gendarmerie, relatif aux modalités d'application des mesures de restrictions liées à la pandémie Covid-19 s'agissant de la poursuite de l'activité économique.

La philosophie générale des mesures gouvernementales est d'éviter autant que possible tout regroupement de personnes afin de ralentir la propagation du virus. C'est pourquoi il a été décidé de fermer les locaux commerciaux qui ne relèvent pas d'une activité de première nécessité.

Mais cela ne saurait signifier que l'activité économique doit être réduite pour tous les autres secteurs professionnels qui ne génèrent pas habituellement des rassemblements de clientèle. Je tiens donc à rappeler que si les mesures de restrictions doivent être strictement respectées, elles ne doivent pas aboutir à dissuader nos concitoyens de poursuivre leur activité, hormis pour les commerçants impactés par les interdictions d'ouverture.

Outre les trajets domicile-travail autorisés pour ceux qui ne peuvent pas télé-travailler ou travailler à distance, il est bien évidemment admis que les personnes qui exercent une activité qui les oblige à se déplacer (les livreurs par exemple) ou à travailler en extérieur (chantiers de bâtiments et travaux public notamment) doivent la poursuivre, à condition de pouvoir présenter à tout moment en cas de contrôle leur attestation de déplacement dérogatoire ainsi que le justificatif de déplacement professionnel.

Il est impératif que la vie économique de la Nation soit la moins impactée possible par la gestion de cette crise sanitaire, afin de permettre le réapprovisionnement normal des commerces alimentaires et de première nécessité. S'agissant plus particulièrement des grandes surfaces, si les mesures d'espacement entre les clients sont absolument nécessaires et doivent être rigoureusement appliquées, il n'est pas opportun de décompter scrupuleusement le nombre de personnes présentes en simultané dans ces locaux. C'est en effet le discernement qui doit primer en la matière, étant précisé que la limite de 100 personnes fixée à l'article 2 de l'arrêté du 14 mars est devenue caduque par la prise du décret du 16 mars. Les marchés également doivent pouvoir continuer à se tenir, mais uniquement pour les produits de première nécessité et à condition de respecter un espacement plus important qu'à l'accoutumé entre les étals. Enfin, les établissements industriels, entrepôts, marchés de gros sont autorisés à fonctionner dans le respect des consignes sanitaires en vigueur.

Quelles sont les obligations de prévention et d'information dans l'entreprise ?

Le ministère du Travail met à disposition des employeurs un document reprenant les mesures que vous devez prendre pour protéger vos salariés : [consulter le document](#)

Vous avez une obligation de sécurité à l'égard de vos salariés qui vous impose de « prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». vous devez notamment les informer lorsque des risques se présentent et mettre en place les moyens adaptés pour protéger au mieux les salariés (c. trav. [art. L. 4121-1 et L. 4121-2](#))(Q/R 13 et 14).

A ce titre, vous devez procéder à une évaluation du risque professionnel afin de réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail (article R.4121-2 du code du travail).

Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels,
- des actions d'information,
- des actions de formation,
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Vous devez veiller à l'adaptation constante de l'évaluation des risques.

La nouvelle évaluation des risques doit être retranscrite dans le document unique d'évaluation des risques (DUER) et les mesures de prévention qui en découlent doivent être portées à la connaissance des salariés selon des modalités adaptées afin de permettre leur pleine application.

Il est donc temps de mettre à jour votre DUER !

Évaluation du risque professionnel

Vous devez donc d'abord procéder à une évaluation du risque professionnel.

Dans son document questions/réponses, actualisé le 9 mars 2020, le ministère du Travail souligne que 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

A noter : Cette préconisation n'a de sens que pour les entreprises qui ne sont pas frappées par l'arrêté de fermeture, pour les postes qui ne permettent pas de recourir au télétravail.

Mise à jour du document unique

Pour rappel, ce document doit être élaboré dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif (c. trav. [art. R. 4121-1](#)). Sa mise à jour doit notamment être réalisée lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ([c.trav. art. R. 4121-2](#)).

Cette actualisation de l'évaluation des risques visera particulièrement à identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus Covid-19 peuvent se trouver réunies, à savoir un contact étroit avec une personne contaminée. Sur ce point, le ministère préconise d'identifier les risques et les mesures de prévention à mettre en œuvre en s'appuyant sur la combinaison des critères généralement admis comme favorisant la contamination : même lieu de vie, contact direct à moins d'un mètre lors d'une toux ou d'un éternuement, discussion de plus de 15 minutes en l'absence de mesures de protection, contact des mains non lavées.

Par ailleurs, la mise à jour du document unique doit non seulement servir à traiter les risques liés aux situations de travail, mais aussi à anticiper les risques liés à l'épidémie.

Les risques nouveaux générés par le fonctionnement « de crise » de l'entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail, etc.) et ceux liés à l'exposition au virus impliquent également d'actualiser le document unique.

Obligation d'information du salarié

Vous devez, quelle que soit la situation de l'entreprise **informer les salariés sur les mesures de prévention à respecter** conformément aux recommandations officielles disponibles sur [la page dédiée du site du gouvernement](#) : questions fréquentes, point sur la situation, consignes sanitaires, numéros utiles, mesures prises par le gouvernement... (Q/R 13)

A défaut de respecter cette d'information obligation, vous pourriez voir votre responsabilité civile, voire pénale, engagée.

Rôle du CSE

Le document questions-réponses relève que le comité social et économique (CSE) devra être associé à la démarche d'actualisation des risques et consulté sur la mise à jour du document unique d'évaluation des risques (Q/R 30).

Obligation de prévention du salarié

Vous devez, quelle que soit la situation de l'entreprise **mettre à disposition des salariés les moyens nécessaires pour éviter la propagation du virus** et **protéger** vos salariés.

Le salarié est également responsable de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles de ses collègues (Article L. 4122-1 du code du travail) :

- Un salarié revenant d'une zone à risque ou ayant côtoyé une personne susceptible de transmettre le virus, et qui n'en informe pas son employeur, commet une faute et pourrait être sanctionné à ce titre.
- Il en va de même pour un salarié qui ne respecterait pas les mesures d'aménagement du poste de travail ou de confinement mises en place.

Dans quelle mesure ma responsabilité de dirigeant employeur peut-elle être engagée ?

Pour rappel, les entreprises, dans ce contexte de gestion de crise, doivent faire face à 3 impératifs :

- Être irréprochables dans leurs démarches afin de ne pas être tenues responsables ;
- Assurer la continuité de leur activité économique ;
- Participer à l'effort public de restreindre la propagation du virus à la population.

Le respect de ces impératifs doit se traduire par des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Si le comportement de l'employeur est jugé négligent, sa responsabilité civile pourrait être engagée pour **faute inexcusable** en cas de maladie professionnelle, ou à caractère professionnel ou d'accident du travail mais aussi donner lieu à des **poursuites pénales** au titre du **délit de risques causés à autrui**.

A ce titre, [l'article 223-1 du Code pénal](#) précise que « le fait d'exposer directement autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures graves de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement est puni d'un **an d'emprisonnement** et de **15 000 €** d'amende », et jusqu'à **75 000 €** pour les personnes morales.

A noter : ce texte permet de sanctionner la faute de l'employeur mais aussi d'un salarié dans des cas d'exposition par négligence ou d'absences de mesures.

Le ministère du travail a publié un article relatif aux obligations générales de l'employeur et à l'engagement de sa responsabilité. [Consulter l'article](#)

En ce qui concerne les masques et le gel hydroalcoolique qui peuvent manquer

A ce jour (30/03/2020), l'Etat et les autorités sanitaires indiquent que le port du masque n'est pas indispensable quand on ne présente pas de symptômes (www.gouvernement.fr/info-coronavirus).

Il n'y a, de ce fait, pas d'obligation pour l'employeur de fournir des masques à ses salariés (l'Etat demande à ce que les masques disponibles soient réservés en priorité aux personnels soignants fortement exposés et proches des patients symptomatiques et atteints du COVID-19).

Vous êtes tenu de veiller au respect des règles de distanciation (1 mètre minimum de distance) et des gestes barrières (lavage très régulier des mains avec du savon ou du gel hydro-alcoolique ; tousser dans son coude ; utiliser des mouchoirs à usage unique et les jeter après utilisation).

L'usage de masques peut tout de même être recommandé si les tâches et la configuration des postes de travail de salariés rendent difficile le respect des règles de distanciation et des gestes barrières (dans tous les cas l'employeur devra assurer le respect du lavage régulier des mains, notamment en aménageant des pauses supplémentaires si nécessaire).

L'impossibilité pour l'employeur de se fournir en masques et d'en fournir à ses salariés n'entraîne donc pas automatiquement d'obligation de fermeture de l'entreprise, si le respect des règles de distanciation et des gestes barrières peut être assuré.

Concernant le gel hydro-alcoolique, son absence n'entraîne pas non plus automatiquement d'obligation de fermeture, à condition que l'employeur assure le fait que les salariés puissent se laver très régulièrement les mains avec du savon (il n'est pas nécessaire que ce soit avec de l'eau chaude, le lavage des mains avec du savon et de l'eau froide étant également efficace), et qu'il s'assure que les salariés procèdent effectivement à ce lavage régulier des mains (et qu'il s'assure par ailleurs du respect des règles de distanciation).

Le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> précise par ailleurs que l'usage des gants n'est pas utile (en dehors des pratiques habituelles en matière d'hygiène, telles que dans l'industrie agroalimentaire). Les gants peuvent en effet également servir de support au virus après souillage par des gouttelettes (les sécrétions respiratoires qu'on émet quand on tousse, éternue, ou discute), qui sont le moyen de transmission du coronavirus. Porter des gants pour se protéger du coronavirus n'est utile que dans des situations très spécifiques (personnels soignants réalisant des prélèvements ou gestes à risque), et ne dispense pas d'un lavage régulier des mains.

Que faire si je ne peux pas mettre en place les mesures de distanciation et de gestes barrières ?

Un employeur qui ne pourrait pas mettre en place des mesures pour garantir le respect des règles de distanciation, et assurer le lavage effectif très régulier des mains par les salariés (soit avec du savon soit avec du gel hydro-alcoolique), doit faire cesser l'activité des personnes concernées.

Quel risque j'encoure si un employé tombe malade sur son lieu de travail ?

Une contamination au Covid-19 peut être reconnue comme d'origine professionnelle, comme toute autre maladie contagieuse.

Toutefois, la preuve de l'origine professionnelle de cette contamination devra être établie. La situation de pandémie, désormais reconnue, compliquera cette preuve. En effet, la maladie peut très bien avoir été contractée dans un cadre non professionnel.

Le travailleur devra présenter sa demande au service public de sécurité sociale, qui se prononcera. Il demandera notamment à l'employeur de justifier des mesures déployées.

A ce titre, pensez à conserver dès maintenant des preuves : achat des équipements de protection, informations et formations données aux salariés, mesures de prévention prises, etc.

Comment adapter l'activité de mes salariés pour poursuivre l'activité ?

Vous devez aménager le poste de travail afin de limiter les risques de propagation du Covid-19.

1er cas : vos salariés peuvent télétravailler

Le recours au télétravail doit être encouragé au maximum lorsqu'il est possible.

Vous devez demander au salarié, dont le poste le permet et qui dispose du matériel nécessaire pour le faire, de recourir au télétravail.

3ème cas : vos salariés ne peuvent pas télétravailler et sont au contact d'autres salariés ou d'un public

Deux situations sont à distinguer :

1. **Lorsque les contacts sont brefs** : les mesures barrières permettent de préserver la santé des salariés et celle de leur entourage. Pour en savoir plus, [consulter le site du gouvernement](#)
2. **Lorsque les contacts sont prolongés et proches** : il faut alors compléter les mesures "barrières" par l'installation, par exemple, d'une zone de courtoisie d'un mètre, par le nettoyage des surfaces avec un produit approprié, le lavage des mains...

Dans ces conditions, la seule circonstance que le salarié soit affecté à l'accueil du public pour des contacts proches ou prolongés ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.

Il incombe au salarié de suivre les instructions qui lui sont données par l'employeur en matière de prévention, à défaut sa responsabilité pourra être engagée !

3ème cas : que dois-je faire si un de mes salariés est contaminé ?

En cas de contamination d'un salarié, les mesures suivantes devront être prises :

- Équipement des personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d'une blouse à usage unique et de gants de ménage (le port de masque n'est pas obligatoire)
- Entretien des sols et des surfaces en privilégiant une stratégie de lavage-désinfection humide
- Nettoyage avec un bandeau de lavage unique imprégné d'un produit détergent,
- Rinçage à l'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique
- Un temps de séchage suffisant
- Désinfection avec de l'eau de javel diluée avec un bandeau de lavage à usage unique

Le ministère du Travail met à disposition des employeurs un document reprenant les mesures que vous devez prendre pour protéger vos salariés. [Consulter le document](#)

Comment gérer la durée de travail et le repos hebdomadaire ?

Dérogation aux durées maximales du travail

L'article 6 de l'ordonnance permet, "de manière temporaire et exceptionnelle", aux **entreprises relevant de "secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale"**, de déroger aux règles d'ordre public, et conventionnelles, applicables :

- la *durée quotidienne maximale* de travail fixée à l'article L. 3121-18 du code du travail peut être portée jusqu'à douze heures ;
- la *durée quotidienne maximale* de travail accomplie par un *travailleur de nuit* peut être portée jusqu'à 12 heures, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée prévue à l'article L. 3122-6 du code du travail ;
- la *durée du repos quotidien* fixée à l'article L. 3131-1 du code du travail peut être réduite jusqu'à neuf heures consécutives, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier ;
- la *durée hebdomadaire maximale de travail* fixée à l'article L. 3121-20 du code du travail peut être portée jusqu'à 60 heures ;
- la *durée hebdomadaire de travail* calculée sur une période quelconque de *douze semaines* consécutives fixée à l'article L. 3121-22 du code du travail peut être portée jusqu'à 48 heures ;
- la *durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit* calculée sur une période de *douze semaines* consécutives fixée à l'article L. 3122-7 du code du travail peut être portée jusqu'à 44 heures.

Entrée en vigueur :

Cette disposition sera applicable le lendemain de la publication de l'ordonnance au Journal officiel, sous réserve de la publication de décrets d'application.

Secteurs concernés :

Les secteurs concernés, ainsi que les dérogations admises dans le respect des limites posées par cet article, seront précisés par décret.

Dérogations et limites fixées par décret :

"Pour chacun de ces secteurs d'activité, un décret précisera :

- dans le respect de l'objectif de protection de la santé des travailleurs, les catégories de dérogations admises parmi celles mentionnées précédemment,
- et, dans le respect des limites prévues par ces mêmes dispositions, la durée maximale de travail ou la durée minimale de repos qui peut être fixée par l'employeur".
-

Information du CSE et de la Direccte :

Tout employeur faisant usage d'au moins une des dérogations admises devra en informer sans délai le CSE ainsi que la Direccte.

Durée des dérogations :

Les dérogations mises en œuvre sur le fondement de cet article 6 de l'ordonnance cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

Dérogation à la règle du repos dominical

Entreprises concernées :

L'article 7 de l'ordonnance permet aux **entreprises** relevant de **secteurs** particulièrement nécessaires à la **sécurité de la Nation** ou à la **continuité de la vie économique**, déterminés par décret, de déroger à la règle du repos dominical fixée à l'article L. 3132-3 du code du travail en attribuant le repos hebdomadaire par roulement. Par ailleurs, cette dérogation s'applique aux **entreprises qui assurent** aux entreprises des secteurs essentielles à la Nation et à la continuité de l'activité économique "**des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale**".

L'article 7 de l'ordonnance ne remet pas en cause les dispositions de l'article L. 3132-12 du code du travail concernant les entreprises bénéficiant d'une **dérogation permanente** à la règle du repos dominical en attribuant ce repos par roulement.

Entrée en vigueur :

Cette disposition sera applicable dès la publication de l'ordonnance au Journal officiel, sous réserve de la publication de décrets d'application.

Durée des dérogations :

Les dérogations mises en œuvre sur le fondement de cet article 7 cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

Comment gérer les jours de congés, les RTT, les jours de repos ?

Le Conseil des ministres a adopté, le 25 mars 2020, [l'ordonnance 2020-323](#) qui détermine des dispositions spécifiques en matière de congés et de durée du travail afin de tenir compte de la propagation du covid-19 et de ses conséquences économiques, financières et sociales.

Les mesures dérogatoires pour les congés payés

Possibilité de négocier des mesures dérogatoires :

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19, l'ordonnance détermine des dispositions spécifiques en matière de congés, par dérogation aux dispositions légales applicables en matière de prise des congés payés ainsi qu'aux stipulations conventionnelles en vigueur au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou de la branche.

L'article 1er de l'ordonnance permet à un accord de branche ou d'entreprise d'autoriser l'employeur à imposer la prise de congés payés ou à modifier les dates d'un congé déjà posé, dans la limite de six jours ouvrables, en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Entrée en vigueur :

Cette disposition est applicable dès le 26 mars 2020

Engager une négociation :

Au niveau de l'entreprise (ou de l'établissement), l'employeur peut engager une négociation avec les organisations syndicales pour déterminer les conditions dans lesquelles il est autorisé à :

- imposer aux salariés la prise de jours de congés payés,
- à "modifier unilatéralement" les dates d'un congé déjà posé.

Cette négociation peut également intervenir au niveau de la branche.

Jours de congés concernés :

L'accord peut autoriser l'employeur à décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris.

Selon les termes de l'accord, l'employeur pourra donc imposer des congés pris :

- sur le solde des congés payés 2019/2020,
- mais aussi sur les congés payés acquis pour 2020/2021, qui ne peuvent en principe être pris qu'au cours de la prochaine période de congés.

Période de prise ou de modification des congés :

La période de congés imposée ou modifiée en application de l'ordonnance ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Cette précision permet d'anticiper une prolongation de la période de confinement mais aussi une adaptation de la prise des congés payés lors de la reprise de l'activité, notamment durant la période estivale.

Nombre de jours de congés payés "à la disposition" de l'employeur :

Le nombre de jours de congés payés qui peuvent être mis à la disposition de l'employeur par accord est limité par l'article 1er de l'ordonnance à six jours. Il s'agit de "**six jours** ouvrables, soit une semaine de congés payés", précise le rapport au président de la République.

Possibilité d'aller au-delà de six jours par accord :

L'ordonnance indique que le nombre de jours de congés à la disposition de l'employeur est fixé par accord "dans la limite de six jours".

L'ordonnance ne précise pas explicitement s'il est possible par accord d'aller au-delà de six jours. La rédaction de l'article 1er, "dans la limite de", ne nous semble pas autoriser les partenaires sociaux à aller au-delà de six jours de congés.

Possibilité de fractionnement des congés :

L'accord peut autoriser l'employeur à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié, indique l'ordonnance.

Couples travaillant dans la même entreprise :

L'accord peut autoriser l'employeur à "fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un Pacs travaillant dans son entreprise".

Il est ainsi possible de "suspendre temporairement le droit à un congé simultané des conjoints ou des partenaires liés par un Pacs dans une même entreprise, ce qui permettra, au cas où la présence d'un des deux conjoints seulement est indispensable à l'entreprise, ou si l'un des deux conjoints a épuisé ses droits à congés, de dissocier les dates de départ en congés", précise le rapport au président de la République.

Respect d'un délai de prévenance :

L'employeur peut imposer la prise de congés payés ou modifier les dates de congés déjà posés "sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc".

Ce délai d'un jour franc est donc un minimum auquel il ne peut être dérogé. En revanche, les négociateurs peuvent retenir un délai de prévenance plus long.

À défaut d'accord :

En l'absence d'accord d'entreprise ou de branche, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent.

La décision unilatérale de prise de jours de repos

L'ordonnance permet à l'employeur, par décision unilatérale, d'imposer la prise (ou de modifier la date) de jours de RTT, de repos des salariés au forfait, et de jours affectés sur le compte épargne temps, sous certaines conditions et dans certaines limites (articles 2 à 5).

Limite globale maximale :

"Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date en application des articles 2 (jours de RTT), 3 (jours de repos des salariés en convention de forfait) et 4 (jours affectés sur le CET) de l'ordonnance **ne peut être supérieur à dix**.

Entrée en vigueur :

Ces dispositions sont applicables dès la publication de l'ordonnance au Journal officiel.

La décision unilatérale de prise de RTT

Afin de répondre aux difficultés que l'entreprise ou l'établissement rencontre en cas de circonstances exceptionnelles, l'article 2 de l'ordonnance permet à l'employeur d'imposer ou de modifier les journées de repos acquises par le salarié au titre des jours de réduction du temps de travail.

L'employeur peut agir "par dérogation à l'accord ou à la convention collective instituant un dispositif de réduction du temps de travail maintenu en vigueur en application de la loi du 20 août 2008 ou un dispositif de jours de repos conventionnels mis en place dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail".

Décision unilatérale dans l'intérêt de l'entreprise :

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie, eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19, l'employeur peut :

- imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier ;
- modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.

Condition et limite :

L'employeur doit "respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc", ainsi que la limite maximale de dix jours définie ci-dessus.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée en application de l'ordonnance ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Ces dispositions d'appliquent également aux salariés au forfait :

Dans le même objectif d'intérêt de l'entreprise eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19, l'article 3 de l'ordonnance permet à l'employeur, par décision unilatérale, de :

- décider de la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos prévus par une convention de forfait ;
- modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos prévues par une convention de forfait.

L'employeur doit "respecter un **délai de prévenance** d'au moins un jour franc", ainsi que la **limite maximale** de dix jours définie ci-dessus.

L'employeur peut prendre sa décision par dérogation aux dispositions du code du travail relatives aux conventions de forfait, notamment son article L. 3121-64, et aux stipulations conventionnelles applicables au salarié dans l'entreprise, l'établissement ou la branche.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée en application de l'ordonnance ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Utilisation de jours du compte épargne temps

L'article 4 de l'ordonnance autorise l'employeur à imposer la prise de jours affectés sur le CET à une date qu'il détermine.

L'employeur doit respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc ainsi que la limite maximale de dix jours définie ci-dessus.

La période de prise de jours de repos imposée en application de l'ordonnance ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

La configuration de mon entreprise ne permet pas de mettre en œuvre toutes les mesures ! Que faire ?

La loi d'urgence sanitaire Covid-19 du 23 mars 2020 n'a pas diminué les obligations qui pèsent sur l'employeur : il est responsable de la santé et de la sécurité des salariés.

Le gouvernement demande, en particulier, que les règles de distanciation et les gestes barrières soient impérativement respectés. Ceci implique la mise à disposition de gels, savons etc.

Toutes les préconisations peuvent être consultées dans le « [questions/réponses](#) » mis en ligne sur le site du [Ministère du travail](#).

Des mesures complémentaires et adaptées peuvent être prises dans l'entreprise.

Plus généralement, rapprochez-vous du médecin du travail. Il 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 et peut être sollicité pour leurs mises en œuvre dans l'entreprise. A minima, l'employeur a tout intérêt à informer par écrit le médecin du travail des mesures déployées.

Au besoin, l'entreprise peut également solliciter les conseils d'un médecin expert auprès de la cour d'appel. Pour obtenir la liste des experts auprès d'une Cour d'appel dans votre département, rendez-vous sur le site internet de la Cour d'appel concernée.

Que faire si mon salarié est tenu de rester éloigné de l'entreprise ?

1er cas : vos salariés sont confinés à titre individuel pour cause de maladie

Dans ce contexte, le salarié est placé en confinement pendant une durée maximale de 20 jours par décision d'un médecin de l'Agence régionale de santé, conformément au [Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020](#) portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus.

Le salarié bénéficie alors d'une indemnité journalière de sécurité sociale d'un montant de 50 % de son salaire journalier de base, sans que ne lui soit appliqué un délai de carence.

Si un accord d'entreprise ou de branche le prévoit, l'entreprise doit compléter cette indemnisation à hauteur du salaire. En tout état de cause, le contrat de travail du salarié est suspendu et l'employeur ne peut pas le solliciter.

2ème cas : salariés confinés à titre individuel car côtoyant des personnes atteintes du covid-19 ou revenant d'une zone à risques.

Si son poste de travail le permet et qu'il dispose du matériel nécessaire, le salarié peut télétravailler. Autrement, les règles applicables à un salarié confiné à titre individuel pour cause de maladie s'appliquent.

3ème cas : salariés gardant un enfant de moins de 16 ans à leur domicile

Le salarié contacte son employeur pour l'informer de la situation.

Ils envisagent ensemble les possibilités de télétravail comme vu ci-dessus.

A défaut d'autre solution, le salarié peut être placé en arrêt de travail indemnisé.

Pour cela, l'employeur déclare son arrêt sur le site internet dédié [Ameli](#).

4ème cas : Personnes présentant un risque élevé

L'Assurance Maladie a décidé d'étendre, à compter du 18 mars 2020 (avec effet rétroactif au 13 mars), le droit à un arrêt de travail via son téléservice de déclaration en ligne [declare.ameli.fr](#) aux personnes dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie et devant de ce fait impérativement rester à leur domicile sans possibilité de télétravail.

Ces salariés pourront ainsi se connecter **directement sur ce site, sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant**, pour demander à être mis en arrêt de travail pour une durée initiale de 21 jours.

5ème cas : salariés dont l'entreprise a été fermée par arrêté du 14 mars

L'employeur peut demander au salarié, dont le poste le permet et qui dispose du matériel nécessaire pour le faire, de recourir au télétravail

Si le salarié ne peut pas télétravailler, compte tenu de la nature de ses activités, l'entreprise peut recourir au dispositif d'activité partielle (article R. 5122-1 du code du travail).

Il en est ainsi notamment en cas de :

- Fermeture administrative d'un établissement
- Absence (massive) de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise
- Interruption temporaire des activités non essentielles (lorsque les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie par exemple)
- Suspension des transports en commun par décision administrative
- Baisse d'activité liée à l'épidémie (difficultés d'approvisionnement, dégradation de services sensibles, annulation de commandes...).

Que se passe-t-il si mes salariés exercent leur droit de retrait ?

Un salarié dispose d'un **droit d'alerte et de retrait** (<https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A13902>)

Dans le contexte du coronavirus, si l'employeur met en œuvre les recommandations du gouvernement, les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux. En principe, le travailleur n'a pas alors un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Si ces recommandations ne sont pas suivies par l'employeur, alors le travailleur peut exercer son droit de retrait jusqu'à ce que celles-ci soient mises en œuvre.

Pour le ministère du Travail, « *dès lors que sont mises en œuvre tant par l'employeur que par les salariés les recommandations du gouvernement, la seule circonstance que je sois affecté(e) à l'accueil du public et pour des contacts brefs ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer que je justifie d'un motif raisonnable pour exercer mon droit de retrait* ».

En d'autres termes, à partir du moment où l'employeur permet à ses salariés de respecter les gestes barrières, comme se laver les mains et garder une distance respectable avec les clients, le droit de retrait ne peut théoriquement pas être invoqué, quel que soit le secteur.

« *Dès lors que cette distance entre les salariés ainsi qu'entre ces derniers et les clients est respectée, cela sera théoriquement suffisant* », confirme la Direction générale du travail.

Autrement dit, l'employeur n'est nullement forcé de fournir masques, gants et vitrines de plexiglas pour protéger ses travailleurs. « *Une vitre devant une caissière rajoute une sécurité supplémentaire, mais pour l'instant, le cœur de la stratégie de lutte contre le virus est le respect absolu des gestes barrières* », martèle la DGT.

Quid du versement du salaire pour ces salariés ?

Le salarié qui a exercé son droit de retrait légitimement ne peut subir aucune retenue sur salaire.

Son salaire lui est donc dû intégralement pour la période où il s'est retiré et où l'activité a été poursuivie. A partir du moment où l'activité s'arrête et que l'employeur demande le chômage partiel, il peut y inclure le salarié qui s'est retiré. Il est toutefois prudent de se rapprocher de la DIRECCTE pour en avoir la certitude.

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.

Comment récompenser mes salariés ?

Si vous souhaitez récompenser vos collaborateurs, vous pouvez utiliser le dispositif de prime exceptionnel de pouvoir d'achat.

En 2020 comme 2019, les employeurs ont la possibilité de verser à leur(s) salarié(s) une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat exonérée, dans la limite de 1 000 euros par bénéficiaire, de toutes cotisations et contributions sociales, de CSG et de CRDS. Dans cette même limite, la prime n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu du salarié.

Pour bénéficier de ces avantages sociaux et fiscaux, un certain nombre de conditions doivent être réunies, la prime devant en tout état de cause être versée entre le 28 décembre 2019 et le 30 juin 2020.

En savoir plus : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/la-prime-exceptionnelle-de-pouvoir-d-achat>

Comment protéger mon entreprise pendant sa fermeture ?

Dans certains départements le dispositif Opération Tranquillité Entreprises (OTE) est proposé par la gendarmerie et la police.

Votre entreprise se situe dans une zone moins fréquentée ? Vous y stockez ou produisez des matériels susceptibles d'attirer la convoitise dans le contexte actuel ? Dans tous ces situations non exhaustives, vous pouvez solliciter le dispositif OTE.

Ainsi, la gendarmerie et la police assureront, de jour comme de nuit, des services de sécurité de proximité, dans le but de réduire au maximum les atteintes aux biens (cambriolages, dégradations, intrusions, etc.).

Afin de savoir si le dispositif est présent sur votre territoire, si vous pouvez en bénéficier et pour vous signaler, contactez la Brigade de Gendarmerie compétente ou le Commissariat de Police ([cliquez ici pour accéder à l'annuaire des unités](#)).

Je ne peux plus payer mes fournisseurs, mes clients ne paient plus, quoi faire ?

La détection de difficultés significatives récentes dans le règlement des achats de la part de certaines entreprises amène à mobiliser les représentants des organisations socio-professionnelles pour résoudre ces difficultés.

Bruno Le Maire, ministre de l'Économie et des Finances, et François Villeroy de Galhau, gouverneur de la Banque de France, ont décidé la **mise en place d'un comité de crise sur la question du crédit inter-entreprises pour répondre aux cas les plus difficiles et désamorcer une tendance à la cessation ou au retard de paiement, à rebours des orientations voulues par l'État en matière de relations entre les clients et leurs fournisseurs.**

Bruno Le Maire et François Villeroy de Galhau ont indiqué que « *le comité de crise permettra de traiter en temps réel les cas les plus graves de détérioration du crédit inter-entreprises et d'encourager, au travers de leurs représentants, les entreprises de toutes tailles et de tous secteurs à fluidifier leurs relations commerciales, en veillant à la santé des petites et moyennes entreprises, plus fragiles en général que les grandes entreprises sur l'état de leur trésorerie* ».

Si vous avez des demandes de clients pour des remboursements d'acompte ou d'arrhes

:

- S'il a été mentionné lors de la commande que le montant versé correspondait à un acompte, l'entreprise n'a pas l'obligation de le rendre.
- En revanche, si rien n'a rien été précisé, il s'agit d'arrhes avec possibilité pour les clients de demander le remboursement.

La qualification de la somme versée est importante pour connaître les obligations de chacune des parties (Code de la consommation : articles :L.214-1 à L.214- 4)

Concrètement, il faut vérifier sur ses documents comment a été qualifié le montant versé : si acompte, aucune obligation de remboursement ; si rien n'est précisé, il s'agira d'arrhes remboursables

Si vous avez des marchés publics :

Le 2 mars 2020, le ministère de l'Economie et des Finances a déclaré que l'État considère le COVID-19 comme un cas de force majeure pour tous les marchés publics d'État, si bien qu'aucune pénalité de retard ne sera appliquée si ce motif devait être invoqué.

Au-delà de la force majeure, l'article L6 du code de la commande publique peut être invoqué. Il précise que « *lorsque survient un événement extérieur aux parties, imprévisible et bouleversant temporairement l'équilibre du contrat, le cocontractant, qui en poursuit l'exécution, a droit à une indemnité* ».

En complément, l'article R2194-5 du code de la commande publique prévoit que « *Le marché peut être modifié lorsque la modification est rendue nécessaire par des circonstances qu'un acheteur diligent ne pouvait pas prévoir* ».

Une renégociation du marché public est donc possible entre l'acheteur public et son cocontractant lorsque des circonstances imprévisibles lors de la conclusion du marché, rendent l'exécution excessivement onéreuse pour l'une des parties.

- Les parties doivent se rapprocher afin de rechercher les conditions dans lesquelles le marché peut être adapté à l'état d'imprévision.
- L'entreprise devra justifier en quoi l'épidémie de Covid-19, événement extérieur aux parties et imprévisible, rend l'exécution "excessivement onéreuse" du marché

A noter : le caractère excessivement onéreux de l'exécution du marché peut aussi s'appliquer pour l'acheteur public qui peut être amené à suspendre voire résilier ce dernier s'il ne peut plus en supporter les coûts.

La « force majeure » peut-elle s'appliquer pour ne pas exécuter mes contrats ? Ne pas payer des fournisseurs ?

Deux cas doivent être distingués : les relations contractuelles avec l'Etat et celles entre entreprises privées.

Les marchés publics de l'Etat et des Collectivités territoriales

Face à l'épidémie du Coronavirus COVID-19, le gouvernement français a mis en place des mesures de soutien immédiates aux entreprises dont notamment la reconnaissance par l'Etat et les collectivités territoriales du Coronavirus comme un cas de force majeure pour leurs marchés publics ; avec pour conséquence, pour tous les marchés publics d'Etat et des collectivités territoriales, que les pénalités de retards ne soient pas appliquées.

Toutefois, il convient de « *vérifier si la situation résultant de la crise sanitaire actuelle, notamment le confinement, ne permet effectivement plus au prestataire de remplir ses obligations contractuelles* ».

En savoir plus : https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/daj/fiche-passation-marches-situationcrise-Sanitaire.pdf

Les entreprises et la gestion des relations commerciales avec leurs clients et leurs fournisseurs

En droit français, le régime de la force majeure est défini par le Code civil (cf. Article 1218 du CCiv.), qui prévoit qu'« *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* ».

Vous pouvez aménager conventionnellement la définition, les conséquences et la mise en œuvre de la force majeure. La force majeure est donc régie par les dispositions contractuelles, et seul le juge peut en apprécier la réalité.

Il vous appartient de vous référer au contrat et de vérifier s'il contient une clause de force majeure, et si oui,

- de vérifier quels sont les critères à retenir pour qu'un événement soit constitutif d'un cas de force majeure,
- dans quelles conditions la force majeure pourra être mise en œuvre (forme et délai de mise en demeure)
- et quelles en sont les conséquences.

Il conviendra de démontrer que l'épidémie de COVID-19 constitue un événement extérieur, imprévisible à la date de la conclusion du contrat et irrésistible empêchant l'entreprise débitrice de poursuivre l'exécution de ses obligations. En d'autres termes, de justifier de l'impossibilité ou la difficulté d'exécuter le contrat du fait de la présence ou de la menace du COVID-19.

Remarques :

- Les mesures administratives prises pour y faire face à l'épidémie de COVID-19 : interdiction de circuler, de livrer, fermeture de voies d'accès, contraintes, etc. ; peuvent aider les entreprises à démontrer que l'épidémie est en elle-même la cause de l'inexécution ou de la mauvaise exécution d'un contrat.
- Les règles relatives à la force majeure n'exonèrent pas les entreprises d'exécuter leurs obligations, sauf si cette exécution s'avère impossible. En résumé, l'exécution du contrat est suspendue à la durée de l'épidémie, qui a un caractère temporaire. A la fin de la crise, l'exécution devra reprendre, sauf si l'empêchement est devenu définitif du fait de la durée même de la crise (matériaux périssables, impossibilité de produire ou de stocker ...).
- En droit français, la théorie de l'imprévision ouvre la possibilité à l'entreprise de demander de renégocier son contrat en se fondant sur le fait d'un changement de circonstances qui rend l'exécution du contrat plus difficile ou plus onéreuse. En l'absence d'accord amiable entre les parties au contrat pour le modifier, le recours à un juge est possible pour réviser les termes dudit contrat ou le résilier.

Le certificat de force majeure

Dans certains pays, pour prouver le cas de force majeure, les entreprises doivent fournir un certificat. Ce certificat peut être délivré soit par une autorité étatique compétente (tel est l'exemple de la Chine avec le Conseil chinois pour la promotion du commerce international) soit par les chambres de commerce et d'industrie (tel est par exemple le cas en Bulgarie, en Autriche et en Lituanie) ou par toute autre autorité habilitée par loi.

En France, la force majeure est constatée soit par les parties d'un commun accord, selon les modalités contractuelles sur lesquelles elle se sont engagées, soit par le juge. Les CCI ne disposent pas de pouvoir juridictionnel, et ne peuvent se substituer à la volonté des parties.

Par conséquent, et dans l'état actuel du droit français - en date du 24/03/20 - (sans présumer des ordonnances qui pourraient être prises par le gouvernement conformément à la loi urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19), il n'existe aucune règle permettant à une autorité publique de certifier ou d'attester de la force majeure pour couvrir les entreprises dans l'inexécution de leurs obligations contractuelles. Les Chambres de

Commerces et d'Industrie de France n'ont, à ce jour, pas compétence pour délivrer ce type de certificat, et celles qui en délivreraient s'exposent à engager leur responsabilité civile, voire pénale pour faux et usage de faux.

Les CCI pourraient cependant jouer un rôle utile à un autre niveau : celui de la médiation.

En effet, les CCI, par le biais de leurs centres de médiation et d'arbitrage, pourraient faciliter la recherche d'un accord en cas de différends entre entreprises sur l'interprétation et la justification de l'épidémie de COVID-19 comme cas de force majeure impactant l'exécution des obligations contractuelles.

Le médiateur en cas de conflit avec des clients et/ou fournisseurs

- Le ministre de l'Economie a demandé aux organisations professionnelles de transmettre un message de clémence auprès des entreprises donneuses d'ordre, afin qu'elles évitent d'appliquer des pénalités de retard à leurs sous-traitants.
- Les entreprises qui ont des marchés publics d'Etat ne seront pas pénalisées en cas de retard de livraison (cas de force majeure) et l'Etat a demandé aux collectivités de faire de même.
- Le médiateur peut faciliter la recherche d'un accord avec vos partenaires, privés ou publics, en cas de différend. Le processus, qui vise à trouver une solution amiable de résolution du conflit, s'effectue en toute confidentialité gratuitement et de façon rapide.

Démarche : la saisine du médiateur s'effectue en ligne sur www.mediateur-des-entreprises.fr

J'ai des assurances, est-ce que je peux les mobiliser ?

Si vous avez des pertes de denrées

Le Conseil supérieur de l'Ordre des Experts Comptables préconise de faire constater les pertes des denrées périssables par huissier de justice, pour les stocks importants, cela pouvant être utile en cas de possibilité de prise en charge. Pour les autres il leur recommande de dresser une liste détaillée et éventuellement de faire quelques photos

Perte d'exploitation

Les couvertures de perte d'exploitation sans dommages (c'est-à-dire une couverture de frais supplémentaires ou de pertes financières associées à un événement qui ne seraient pas liées à un dommage) ne peuvent être envisagées que sur des périmètres limités c'est-à-dire sur des événements qui ne seraient pas systémiques. »

D'une manière plus générale, 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 : <https://www.ffa-assurance.fr/infos-assures/coronavirus-covid-19-et-assurance>

Les annonces de la Fédération française des assurances

<https://www.ffa-assurance.fr/actualites/coronavirus-les-assureurs-se-mobilisent-et-annoncent-de-nouvelles-mesures-exceptionnelles>

Comment gérer la gouvernance de mon entreprise ?

Pour respecter ses obligations, l'entreprise peut :

- **Reporter de 3 mois les délais d'approbation des comptes** (2 mois pour les entreprises en liquidation et celles de 300 salariés ou plus avec un chiffre d'affaires net égal à 18 millions d'euros)
- **Tenir son assemblée générale à « huis clos »** via une conférence téléphonique ou audiovisuelle permettant l'identification des membres présents.
 - o Dans ce cas, l'ensemble des membres doit être informé de la tenue à « huis clos » de l'assemblée générale et des conditions de son déroulement (date et heure, description des conditions d'exercice des droits, notamment le droit de vote) et les documents et informations nécessaires à la tenue des assemblées doivent être communiqués, y compris sous forme électronique.
- **Reporter son assemblée générale.**

Toutefois, il faut prêter une attention particulière aux délais légaux pour faire approuver les comptes par l'AG dans un certain délai (généralement 6 mois). Au regard de ce délai, plusieurs situations sont possibles :

 - o Soit la date permet de respecter le délai légal de six mois prévu pour l'approbation des comptes. Dans ce cas, le report de l'AG se déroule selon la procédure habituelle en informant les membres de l'assemblée.
 - o Soit la date de report envisagée se situe après ce délai légal de six mois. Dans ce cas, deux hypothèses sont possibles :
 - Report possible de 2 ou 3 mois si l'entreprise n'a ni approuvé ses comptes et que le commissaire aux comptes n'a pas émis son rapport avant le 12 mars 2020.
 - Report au-delà du délai étendu si les précédentes conditions ne sont pas remplies. Dans ce cas, la prolongation du délai doit être sollicitée auprès du président du tribunal de commerce

Vous pouvez vous reporter à la [FAQ](#) publiée par le Ministère de l'économie et des finances

La clôture, la publication et la communication des comptes annuels

L'[ordonnance 2020-318](#) du 25 mars 2020 assouplit des règles de présentation et de publication des comptes annuels, pour l'ensemble des entreprises ou entités tenues de déposer des comptes, ayant la personnalité morale ou non. Le champ d'application est très large : sociétés civiles ou commerciales, coopératives, mutuelles, associations ...

Attention : ces dispositions ne s'appliquent pas aux entités, quelle que soit leur nature, qui ont désigné un **Pour toutes les entités clôturant leurs comptes avant le 24/06/2020** (*soit un mois après la fin de la période d'urgence sanitaire fixée pour l'instant au 24 mai. Cette date est donc susceptible de modification.*)

- Pour les sociétés à directoire et conseil de surveillance (SAS, SA), le délai de présentation des documents financiers légaux au Conseil de surveillance **est prorogé de trois mois**, pour les entreprises clôturant leurs comptes entre le 31/12/2019 et le 24/06/2020
- En cas de liquidation amiable, le délai imparti au liquidateur au vu de l'inventaire pour établir les comptes annuels et le rapport écrit **est prorogé de deux mois**, pour les entreprises clôturant leurs comptes entre le 31/12/2019 et le 24/06/2020
- Les délais d'approbation des comptes **sont prorogés de trois mois** pour toutes les entités tenues de déposer leurs comptes, pour les entreprises clôturant leurs comptes entre le 31/12/2019 et le 24/06/2020. Ces dispositions ont pour but de prendre en compte les situations pour lesquelles les travaux d'établissement des comptes et/ou d'audit étaient en cours au moment de l'entrée en vigueur des mesures administratives

et qui ne pourraient pas être achevés dans des délais compatibles avec la tenue de l'assemblée générale, dans la mesure où les documents comptables peuvent ne plus être accessibles.

- Les délais impartis pour établir leurs déclarations obligatoires aux conseils d'administration, aux directoires ou aux gérants de sociétés comptant 300 salariés ou plus et dont le montant du chiffre d'affaires est égal à 18 M€ (situation de l'actif réalisable et disponible et du passif exigible, compte de résultat prévisionnel, tableaux de financement et plan de financement prévisionnel) **sont prorogés de deux mois**, pour les entreprises clôturant leurs comptes entre le 30/11/2019 et le 24/06/2020.
- Enfin, le délai imposé aux organismes de droit privé bénéficiaires d'une subvention publique pour produire le compte rendu financier **est prorogé de trois mois**, pour les entreprises clôturant leurs comptes entre le 30/09/2019 et le 24/06/2020.
- Toutes ces dispositions sont applicables à Wallis-et-Futuna, et les dispositions relatives aux subventions publiques aux organismes bénéficiaires en Polynésie française et en Nouvelle Calédonie.

La tenue des réunions à distance des organes de gouvernance

Dans le contexte actuel de crise sanitaire, le Gouvernement a adopté le 25 mars 2020 l'[ordonnance 2020-321](#) "portant adaptation des règles de réunion et de délibération des assemblées et organes dirigeants des personnes morales [...] en raison de l'épidémie de Covid-19".

Cette ordonnance autorise, dans le contexte actuel, la réunion à distance des organes de gouvernance des personnes morales et entités dépourvues de personnalité morale de droit privé, ainsi que la tenue à huis clos de leurs assemblées générales.

Les membres d'organes de gouvernance avaient déjà la possibilité de se réunir à distance, mais en respectant un certain nombre de contraintes (inscription dans les statuts ou règlement intérieur).

L'ordonnance renverse ce principe en énonçant qu'il n'est plus nécessaire de prévoir la participation « à distance » dans les statuts ou dans le règlement intérieur et que toute clause contraire existante est neutralisée. Ainsi, ceux qui participent à distance sont désormais réputés présents.

Toutes les décisions, y compris celle d'arrêté des comptes qui nécessitait jusqu'ici une réunion physique, pourront être prises en réunissant les organes de gouvernance à distance.

Les entités concernées :

- Les sociétés civiles et commerciales ;
- Les masses de porteurs de valeurs mobilières ou de titres financiers ;
- Les groupements d'intérêt économique et les groupements européens d'intérêt économique ;
- Les coopératives ;
- Les mutuelles, unions de mutuelles et fédérations de mutuelles ;
- Les sociétés d'assurance mutuelle et sociétés de groupe d'assurance mutuelle ;
- Les instituts de prévoyance et sociétés de groupe assurantiel de protection sociale ;
- Les caisses de crédit municipal et caisses de crédit agricole mutuel ;
- Les fonds de dotation ;
- Les associations et les fondations.

Cette mesure est prise à titre temporaire jusqu'au 30 juillet 2020 avec un effet rétroactif au 12 mars 2020 permettant de régulariser les réunions qui se sont déjà tenues à distance ou à huis clos. *(La date du 30 juillet 2020 est déterminée sous réserve d'une prorogation jusqu'à une date ultérieure n'excédant pas le 30 novembre 2020).* Des dispositions réglementaires préciseront celles de l'ordonnance dans les prochains jours.

Les consultations écrites

Sans qu'une clause des statuts ou du règlement intérieur ne soit nécessaire, ni ne puisse s'y opposer, les décisions des organes collégiaux d'administration, de surveillance ou de direction peuvent être prises par voie de consultation écrite de leurs membres dans des conditions assurant la collégialité de la délibération, quel que soit l'objet de la décision sur laquelle l'organe est appelé à statuer.

La tenue à huis clos de l'assemblée générale ou son report

Tenue à huis clos de l'assemblée générale

Pour éviter le report, sur décision du conseil d'administration ou de l'organe compétent pour la convocation de l'assemblée, l'assemblée générale pourra se tenir à "huis clos", c'est-à-dire sans que les actionnaires ou leur mandataire ne soient physiquement présents.

La possibilité de recourir au huis clos suppose que l'assemblée soit convoquée en "un lieu affecté à la date de la convocation ou à celle de la réunion par une mesure administrative limitant ou interdisant les rassemblements collectifs pour des motifs sanitaires".

Ainsi, le huis clos reste admis si les mesures de confinement ont cessé à la date de l'assemblée pour autant qu'elles étaient en vigueur au jour de la convocation.

Cette faculté de tenir l'assemblée à huis clos permettra d'éviter son report.

Le report de l'assemblée générale

A cet effet, une ordonnance distincte [ordonnance n° 2020-318 du 25 mars 2020](#) étend de trois mois le délai pour l'approbation des comptes sous réserve que le commissaire aux comptes n'ait pas rendu son rapport avant le 12 mars 2020.

La convocation des actionnaires

Pour les sociétés qui ont déjà procédé aux formalités de convocation d'une assemblée physique, le passage à une assemblée à huis clos n'obligera pas à renouveler ces formalités (et à faire courir à nouveau les délais réglementaires).

Pour les sociétés cotées

Les actionnaires devront être informés du passage à une assemblée à huis clos par voie de communiqué de presse.

Par ailleurs, aucune nullité de l'assemblée n'est encourue du seul fait qu'une convocation par voie postale n'a pu être réalisée "en raison de circonstances extérieures à la société" (par ex. dysfonctionnement des services postaux). Cette protection suppose que la société ait tenté en pratique de procéder à la convocation et puisse en apporter la preuve.

La prise en compte de la participation à distance

L'ordonnance prévoit que les actionnaires qui participeront à l'assemblée par conférence téléphonique ou audiovisuelle permettant leur identification seront réputés présents pour le calcul du quorum et de la majorité.

Les moyens techniques mis en œuvre transmettent au moins la voix des participants et satisfont à des caractéristiques techniques permettant la retransmission continue et simultanée des délibérations.

Ainsi, les modalités habituelles de participation à distance (vote par correspondance ou pouvoir au président) prévaudront à défaut de participation physique. S'agissant des courriers postaux (formulaire de vote, procuration au président, demande d'inscription à l'ordre du jour ou question écrite) qui ne parviendraient pas à la société dans le délai imparti, ceux-ci ne seront pas pris en compte par la société.

L'accès à distance devient également la norme puisque le droit de communication des actionnaires en amont de l'assemblée s'exercera désormais par voie électronique. Cela suppose néanmoins que l'actionnaire précise son adresse e-mail dans sa demande.

Les entreprises et entrepreneurs à l'international

Un salarié français d'une entreprise étrangère peut-il bénéficier du régime relatif à l'activité partielle ?

Oui. Le dispositif de l'activité partielle est applicable aux entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France et qui emploient au moins un salarié effectuant son activité sur le territoire national. L'affiliation de ces entreprises au régime français ou à celui de leur pays d'établissement pouvant être défini dans des conventions bilatérales, le bénéfice de ce dispositif est donc réservé aux seules entreprises relevant du régime français de sécurité sociale et de l'assurance-chômage.

Les restrictions de circulation remettent-elles en cause mon statut de travailleur frontalier ?

Non. La situation particulière des nombreux travailleurs frontaliers est prise en compte par leurs autorités et leurs droits sont garantis dans la période exceptionnelle que nous connaissons.

Circulation des frontaliers

Les travailleurs frontaliers exerçant une activité qui ne peut s'effectuer à distance peuvent se rendre sur leur lieu de travail. Des mesures spécifiques ont été prises afin de leur faciliter le franchissement des frontières. Des autorisations permanentes émises par l'employeur ou des laissez-passer spécifiques octroyés par les autorités nationales peuvent notamment être délivrés.

Droits et protection sociale

D'une manière générale, le contrat de travail des frontaliers est maintenu et tous les droits et protections associés sont garantis.

En cas de mesure préventive prise par une entreprise demandant à un salarié frontalier français de ne pas se rendre sur son lieu de travail, la totalité du salaire sera maintenue.

L'employeur doit faire bénéficier le salarié frontalier des mêmes dispositions que les autres salariés, s'agissant des possibilités de recourir au télétravail.

En cas de déclenchement par l'entreprise du dispositif de l'activité partielle, le salarié frontalier pourra également en bénéficier, comme les autres salariés.

Lorsqu'une prestation de compensation pour la garde des enfants – en raison de la fermeture des structures d'accueil – existe dans l'Etat d'activité, le salarié frontalier en bénéficie de la même façon.

Un accroissement du temps passé sur le territoire français dû au recours accru au télétravail (habituellement limité à 25 %) n'aura pas d'impact en matière de couverture sociale : le salarié frontalier continuera de jouir de la sécurité sociale de son Etat d'activité.

Assouplissement des règles d'imposition des travailleurs frontaliers

En régime normal, les frontaliers sont imposés dans leur Etat de résidence, à la condition de ne pas dépasser un cumul de jours travaillés en dehors de la zone frontalière (définie dans les conventions fiscales notamment avec la Belgique, le Luxembourg, l'Allemagne et la Suisse).

Ces règles sont assouplies pendant toute la période de pandémie du coronavirus : s'agissant des mesures fiscales, la France s'est accordée avec l'Allemagne, la Belgique, la Suisse et le Luxembourg pour que le maintien à domicile des travailleurs frontaliers n'entraîne pas de conséquence sur le régime d'imposition qui leur est applicable dans cette situation de force majeure.

Toutes ces mesures prennent effet à compter du 14 mars et sont applicables « jusqu'à nouvel ordre ».

Mon entreprise peut-elle exporter tous types de produits en dehors de l'Union Européenne ?

Non. L'union européenne a décidé de limiter les exportations d'équipements médicaux de protection hors du territoire européen, pour garantir l'approvisionnement des pays membres.

Sont soumises à autorisation les exportations hors UE des produits suivants : lunettes et visières de protection, écrans faciaux, équipements de protection bucco-nasale, vêtements de protection et gants. Cette mesure s'applique à tous les Etats membres pour une période de 6 semaines, et est entrée en vigueur le 15 mars 2020. A noter que les exportations vers les pays de l'Association Européenne de Libre Echange (Islande, Liechtenstein, Norvège et Suisse), Pays et Territoires d'Outre-Mer, îles Féroé, Andorre, St Marin et du Vatican ne sont pas soumises à cette autorisation. Consultez [le règlement](#)

Quelles sont les mesures prises pour assurer une meilleure fluidité des importations de masques et de matériels médicaux ?

Jusqu'à la fin de la crise sanitaire, les masques peuvent être importés sans marquage CE (notamment au titre des Equipements de Protection Individuelle) sous réserve que l'importateur établisse qu'ils respectent les normes européennes ou certaines normes étrangères reconnues comme équivalentes, au moment de leur importation. La liste des normes européennes et internationales actuellement admises à l'importation est reproduite ci-dessous :

Type d'équipements de protection individuelle	Norme harmonisée européenne / Classe de protection	Normes étrangères / Classe de protection
Masques à usage médical (« masques chirurgicaux »)	Norme EN 14683:2005 EN 14683:2014 EN 14683:2019 (types I, II et IIR)	Norme américaine ASTM F2100-19 (niveaux 1, 2 et 3)
		Norme chinoise YYT 0969-2013 (équivalent EN 14683:2019 type I)
		Norme chinoise YY 0469-2011 (équivalent EN 14683:2019 type I et IIR)
Masques de protection respiratoires à usage médical (FFP2)	Norme EN 149+A1:2009	Norme chinoise GB2626 ou GB 19083-2010
		Norme américaine NIOSH 42 CFR 84
Équipements de protection individuelle hors usage médical : masque de protection (FFP2)	NF EN 149 : 2001+A1:2009 « Appareils de protection respiratoire - Demi-masques filtrants contre les particules - Exigences, essais, marquage »/FFP2	Norme américaine NIOSH 42 CFR 84/N95 ainsi que les classes de protection offrant une protection supérieure : N99, N100, P95, P99, P100, R95, R99, R100
		Norme chinoise GB2626-2006/KN95
		Norme australienne et néozélandaise AS/NZS 1716:2012/P2
		Norme coréenne KMOEL - 2017-64/1 ^{ère} classe
		Norme japonaise Japan JMHLW-Notification 214, 2018/DS

ATTENTION

Afin de garantir la fluidité du dédouanement des équipements utiles à la lutte contre le COVID-19, (équipements de protection individuelle, appareils respiratoires, etc.), il est demandé aux importateurs de communiquer à leur déclarant en douane de manière anticipée tous les documents nécessaires au dédouanement, en particulier les dossiers techniques permettant d'établir d'une part, la conformité des marchandises aux normes européennes ou reconnues équivalentes et d'autre part, le lien entre les attestations présentées et les marchandises importées. Ces documents doivent être transmis sans délai au bureau de douane de déclaration, et au plus tard au moment de la validation de la déclaration.

Les pôles d'action économique régionaux des douanes sont à disposition pour aider à la préparation de ce type d'importation. Il est conseillé de les joindre par mail.

L'assouplissement des règles en matière douanière

Mes produits en provenance de pays hors Union Européenne sont actuellement stockés sous douane, que dois-je faire ?

La Direction Générale des Douanes et Droits Indirects a décidé, à compter du 27 mars et jusqu'à nouvel ordre :

- de permettre aux marchandises déjà dédouanées et non évacuées des installations de stockage temporaire (IST) d'y séjourner jusqu'à leur sortie définitive ;
- d'étendre le délai maximum de séjour des marchandises placées en IST, donc non dédouanées, *de 90 à 120 jours* ;
- d'autoriser les Opérateurs Economiques Agréés à stocker des marchandises non-Union en suspension de droits, taxes et mesures de politique commerciale dans des lieux non agréés préalablement par la douane sous deux réserves :
 - o d'une part d'en informer auparavant le bureau de douane territorialement compétent,
 - o de tenir une comptabilité-matières dédiée reprenant les informations listées à l'article 116 du règlement dit « délégué ».

[Voir l'article](#) (page 57 du règlement)

Note : Ces dispositions, qui n'ont pas vocation à perdurer, pourront être étendues aux opérateurs non OEA au cas par cas, au regard du contexte local, sous réserve que lesdits opérateurs bénéficient déjà d'une autorisation d'Installation de Stockage Temporaire. La Direction Générale des Douanes et Droits Indirects invite le cas échéant les entreprises à saisir leur Pôle Action Économique de rattachement.

Report de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle définition douanière de l'exportateur au 1er octobre 2020 au lieu du 1er mai.

Compte tenu des circonstances exceptionnelles et des difficultés rencontrées par les entreprises pour mettre en conformité leurs schémas logistiques et commerciaux avec la nouvelle réglementation, il a été décidé par les pouvoirs publics de *reporter la date d'effet de la nouvelle définition douanière de l'exportateur au 1^{er} octobre 2020*.

LES BONNES PRATIQUES PAR METIER

Les règles pour tous les métiers quand le télé-travail n'est pas possible

Les règles qui s'appliquent à tous si le télétravail est impossible :

- Limiter au strict nécessaire les réunions (la plupart peuvent être organisées à distance ; les autres doivent être organisées dans le respect des règles de distanciation.)
- Limiter les regroupements de salariés dans des espaces réduits. Faire attention aux salles de pauses et aux vestiaires : pas trop de personnes en même temps
- Reporter ou annuler les déplacements non indispensables
- Afficher les gestes barrières et les règles de distanciation, instructions écrites voire signées par les salariés
- Organiser une désinfection régulière des points de contacts (poignées portes, copieur...) avec de l'eau de javel ou un produit spécifique (cf. les règles de désinfection ci-après)
- Protéger les salariés en contact avec les clients (film plastique, plexiglass sur la caisse...),
- Interdire le prêt des outils, imposer une seule personne par véhicule, mettre en place des mesures de distanciation sur les postes de travail (pas 2 personnes à la caisse par exemple)
- Organiser le travail de façon adaptée, par exemple la rotation d'équipes.
- Respecter les obligations de présenter une attestation de déplacement dérogatoire : <https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Attestation-de-deplacement-derogatoire-et-justificatif-de-deplacement-professionnel>

J'ai un commerce avec ou sans livraison

Vous devez organiser votre commerce pour que les clients et vos salariés soient toujours à au moins 1m les uns des autres.

Voici un guide des bonnes pratiques : <http://www.fcd.fr/qui-sommes-nous/actualites-de-la-fcd/detail/covid-19-un-guide-de-la-grande-distribution-ete-realisee-sur-les-bonnes-pratiques-mettre-en-oeuvre-e/>

Ces bonnes pratiques sont déclinées sous formes d'affiches qui précisent :

- Les règles d'hygiène des mains (lavage, gels, gants) ;
- L'affichage des rappels des gestes barrières et consignes de distance tant pour les personnels que pour les clients
- Des informations sur la désinfection des caddies, des paniers, et la recommandation pour les achats limités, que le client utilise son propre sac,
- Des conseils pour les drives et services de livraison en complément du guide <https://www.economie.gouv.fr/coronavirus-precautions-sanitaires-livraison-colis>
- Des consignes pour les locaux du personnel

Je suis couvreur, paysagiste, jardinier, agent d'entretien... je travaille chez les clients

Oui. Pour continuer à travailler en protégeant vos salariés et vos clients, voici comment faire : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

Si vous faites de la production (menuisier, bijoutier...), vous pouvez envisager de produire en respectant les règles de sécurité pour vous et vos salariés et de livrer vos clients à domicile en vous inspirant du guide la « livraison sans contact » des repas : <https://www.economie.gouv.fr/coronavirus-guide-des-precautions-sanitaires-livraison-repas>

J'ai une entreprise de BTP

Extrait du Communiqué de presse conjoint de l'Etat, la Fédération du Bâtiment, la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment et la Fédération nationale des Travaux publics (FNTP)

Aussi, à l'issue d'échanges soutenus au cours des derniers jours, les représentants des entreprises du BTP et le Gouvernement se sont accordés sur plusieurs principes permettant de renforcer, dans les tout prochains jours, la continuité de l'activité du secteur et la poursuite des chantiers.

La protection des salariés est une priorité absolue et a toujours été au cœur de toutes les préoccupations. La sécurité du travail sur les chantiers doit donc être assurée à travers des procédures adaptées, notamment pour respecter les gestes barrières et maintenir les distances entre salariés. Dans de nombreux cas, des réorganisations ou des ajustements des pratiques pourraient permettre la poursuite de l'activité. A cet égard, il est rappelé que, selon le droit du travail, la responsabilité de l'employeur n'est engagée que s'il ne prend pas les mesures de prévention utiles pour la protection des salariés et qu'il s'agit d'une obligation de moyens.

Pour préciser l'ensemble des mesures et des procédures applicables et accompagner les professionnels du secteur, les organisations professionnelles des entreprises du bâtiment et des travaux publics diffuseront dans les prochains jours un guide de bonnes pratiques, préalablement validé par les Ministères du Travail et des Solidarités et de la Santé. Réalisé en lien avec les professionnels intervenant sur les chantiers et avec l'appui des experts de l'Organisme professionnel de prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBT), il donnera, pour toutes les entreprises de toutes tailles, une série de recommandations pour assurer des conditions sanitaires satisfaisantes sur les chantiers et poursuivre les activités.

Dans le cas des chantiers de travaux publics, comme par exemple les infrastructures de transport ou les travaux de voirie, les grands maîtres d'ouvrage au niveau national et les préfets au niveau local coordonneront et prioriseront les chantiers à poursuivre ou à relancer.

Dans le cas de chantiers très complexes, un délai pourra être nécessaire afin de définir des procédures adaptées. De même, une attention particulière sera portée au cas des chantiers au domicile des particuliers lorsque ceux-ci sont présents.

Enfin, le gouvernement invite les donneurs d'ordre et entreprises à ne pas rechercher la responsabilité contractuelle des entreprises, de leurs sous-traitants ou fournisseurs qui, lorsque les conditions d'exécution ne permettaient plus de garantir la santé et la sécurité de leurs salariés, ont dû suspendre leur activité.

<https://www.facebook.com/Economie.Gouv/videos/496783930993132/> : à la 26^{ème} minutes. Il n'est pas interdit de travailler sur un chantier en prenant les précautions sanitaires.

Le plan de continuité pour le secteur du BTP : <https://www.preventionbtp.fr/Actualites/Toutes-les-actualites/Entreprise/Covid-19-PME-TPE-Artisans-l-OPPBTB-vous-propose-un-mode-d-emploi-pour-vous-organiser-si-vous-devez-maintenir-votre-activite>

Je fais de l'aide à domicile / du service à domicile

Pour les aides à domicile, tout dépend du type d'aide. Si vous vous occupez de personnes fragiles, elles ont besoin d'aide et, en maintenant, elles doivent être protégées du virus. Si elles sont d'accord (ainsi que leurs proches), vous pouvez vous occuper de leur intérieur et leur préparer leur repas en respectant toutes les consignes de sécurité : distanciation et lavage de mains régulier.

Pour la toilette, des masques vont être bientôt distribués : 9 masques chirurgicaux par semaine et par professionnel exerçant au sein de la structure pour assurer les visites prioritaires.

Pour les coiffeurs à domicile, il est conseillé d'arrêter :

<https://www.facebook.com/Economie.Gouv/videos/496783930993132/> à la 39^{ème} minute.

<https://unec.fr/point-sur-les-mesures-a-prendre-dans-les-entreprises-afin-de-lutter-contre-lepidemie-de-coronavirus/>

Je suis restaurateur et je peux faire de la livraison à domicile, je peux ?

Oui, les restaurateurs peuvent tous proposer la livraison et la vente à emporter (donc sans nouvelle formalité), en respectant la « livraison sans contact » des repas : <https://www.economie.gouv.fr/coronavirus-guide-des-precautions-sanitaires-livraison-repas>

Et en protégeant vos salariés et clients : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

Je fais des livraisons à domicile

Il est important de continuer en respectant les consignes suivantes :

<https://www.economie.gouv.fr/coronavirus-precautions-sanitaires-livraison-colis>

J'ai une entreprise de transport

Les autorisations

Plusieurs dispositions ont été prises

- Levée des interdictions de circulation des véhicules de transport de marchandises de +7,5 tonnes de PTAC (articles 1e, 2 et 3 de l'arrêté du 02/03/2015) durant certaines périodes, jusqu'au 20/04/2020 inclus ;
- augmentation de la durée journalière de conduite, dans la limite de 10 heures par jour ou de 11 heures par jour 2 fois par semaine ;
- augmentation de la durée hebdomadaire de conduite, dans la limite de 60 heures par semaine et de 102 heures sur 2 semaines consécutives, à condition que ces augmentations respectent les dispositions légales et réglementaires de temps de travail et de repos applicables aux conducteurs ;
- dérogations accordées pour une durée de 30 jours.

Tel est l'objet des 2 arrêtés du 20/03/2020 sur la dérogation temporaire aux règles en matière de temps de conduite pour le transport routier de marchandises, et du 19/03/2020 sur la levée de l'interdiction de circuler des

camions de marchandises à certaines périodes, dans le cadre de la crise épidémique du Covid-19, parus au Journal Officiel du 21/03/2020.

Les 2 textes visent les entreprises de transport de marchandises urbains et inter-urbains, nationaux et internationaux (dont les opérateurs de denrées périssables transportées par route). Ils tiennent compte :

- de la « situation exceptionnelle rendant impossible l’approvisionnement du territoire dans le strict respect de la réglementation européenne sur les temps de conduite et de repos des conducteurs routiers » ;
- des « difficultés de circulation susceptibles de perturber l’approvisionnement national et, en particulier, l’approvisionnement des établissements dont l’activité présente un caractère indispensable à la continuité de la vie de la Nation ».

« Il convient, pour éviter le risque de pénurie, de fluidifier l’ensemble du transport routier de marchandises », précise l’arrêté du 20/03/2020.

J’ai une entreprise industrielle

Voici le plan de continuité diffusé par l’UIMM :

<https://drive.google.com/file/d/1dE4jZ00HnwdOy1qDDpW-ZHsBW9a6ttO/view>

J’ai une boulangerie

Voici les consignes de <https://www.inbp.com/>

Voici le plan de continuité proposé : <https://www.boulangerie.org/blog/covid-19-pour-les-entreprises-et-les-salaries-la-cnbp-vous-informe-2/>

Je suis organisateur de séjours et de voyages touristiques

La pandémie entre dans le champ d’application des circonstances exceptionnelles et inévitables visées par l’article [L211-14 du code du tourisme](#) applicable aux contrats de ventes de voyages ou de séjour incluant ou non des prestations du type location, excursions, visites ou transport.

Dès lors, elle permet au voyageur de prétendre au remboursement intégral de ses paiements, sans frais de résolution ni dédommagements supplémentaires.

Il en est de même, si l’organisateur ou le détaillant est empêché d’exécuter le contrat en raison de circonstances exceptionnelles et inévitables et qu’il notifie la résolution du contrat au voyageur dans les meilleurs délais avant le début du voyage ou du séjour.

L’ordonnance [2020-315 du 25 mars 2020](#) ouvre une autre voie à l’organisateur ou au détaillant, chaque fois que le contrat continue de présenter un intérêt pour son client : celle de l’avoir.

Quelle est la période concernée ?

Il est possible de proposer aux clients cette solution alternative si l’annulation du contrat intervient entre le 1^{er} mars 2020 et le 15 septembre 2020.

Quelles sont les prestations concernées ?

- Les forfaits touristiques ;
- Les services de voyage, vendus par des personnes physiques ou morales produisant elles-mêmes ces services, portant sur
 - L'hébergement qui ne fait pas partie intégrante du transport de passagers et qui n'a pas un objectif résidentiel ;
 - La location de certaines voitures particulières ;
 - Ou tout autre service touristique qui ne fait pas partie intégrante des services mentionnés ci-dessus.
- Les prestations de services qui facilitent aux voyageurs l'achat de prestations de voyage liées ;
- Les prestations comprises dans des bons ou coffrets ;
- Les prestations de voyages proposées par les associations produisant elles-mêmes ces services, notamment celles organisant sur le territoire national des accueils collectifs de mineurs à caractère éducatif.

Ne sont donc pas concernées

- Les forfaits, les services de voyage ou les prestations de voyage liées réalisés à titre occasionnel, dans un but non lucratif et pour un groupe limité de voyageurs uniquement ;
- Les titres de transport terrestres, aériens ou ferroviaires sauf s'ils sont inclus dans un forfait touristique ou dans des prestations de voyage liées ;

Que proposer à son client ?

A la place du remboursement de l'intégralité des paiements effectués, l'organisateur ou le détaillant peut proposer un avoir à son client ; sous réserve qu'il présente toujours un intérêt pour ce dernier.

Comment informer son client ?

La proposition d'avoir doit être notifiée au client sur un support durable au plus tard 30 jours après la résolution du contrat.

Si le contrat a été résolu avant le 25 mars 2020, la proposition d'avoir doit être notifiée avant le 25 avril 2020. L'information au client doit préciser le montant de l'avoir, ainsi que les conditions de délai et de durée de validité.

Quel est le montant de l'avoir ?

Le montant de l'avoir doit être égal à l'intégralité des paiements effectués au titre du contrat résolu. Quand cet avoir est proposé, le client pourra demander le remboursement de ces paiements au plus tard, au terme de la période de validité de l'avoir, soit trois mois.

Quel délai pour faire une nouvelle proposition au client ?

La nouvelle proposition doit être émise au plus tard dans un délai de trois mois à compter du moment où l'organisateur a informé son client de l'impossibilité d'exécuter la prestation ou à compter du moment où le client a informé le prestataire de son souhait d'annulation.

Quelles doivent être les conditions du nouveau contrat ?

La nouvelle prestation doit répondre aux conditions suivantes :

1. La prestation est identique ou équivalente à la prestation initialement prévue par le contrat résolu ;
2. Son prix n'est pas supérieur à celui de la prestation prévue par le contrat résolu. Ainsi, le voyageur n'est tenu, le cas échéant, qu'au paiement correspondant au solde du prix de ce contrat ;
3. Elle ne donne lieu à aucune majoration tarifaire autre que celles que le contrat résolu prévoyait.

Quel est le délai de réalisation du nouveau contrat ?

La nouvelle proposition faite au client doit avoir une durée de validité d'au moins 18 mois.

Le prix de la nouvelle prestation proposé peut-il être différent ?

La proposition faite au client peut être une prestation dont le prix est différent de celui de la prestation prévue par le contrat résolu.

1. Dans le cas d'un prix supérieur, le prix à acquitter au titre de cette nouvelle prestation doit tenir compte du montant de l'avoir.
2. Dans le cas d'un prix d'un prix inférieur, le prestataire procède au remboursement de la différence.

A défaut d'accord, que se passe-t-il ?

En cas de refus du client, pendant ou au terme de la durée de validité de la nouvelle proposition, soit trois mois, le prestataire devra procéder au remboursement intégral au voyageur des sommes versées par le client, sans frais de résolution ni dédommagements supplémentaires.

Je suis assistante maternelle

L'assistant maternel est autorisé à accueillir jusqu'à six enfants simultanément, y compris les enfants de moins de trois ans de l'assistant maternel présents à son domicile.

Si l'assistant maternel a personnellement des enfants de plus de trois ans au domicile, alors le nombre de mineurs de tous âges placés simultanément sous sa responsabilité exclusive ne peut excéder huit.

Si le nombre d'enfants accueillis simultanément est supérieur à l'effectif autorisé par son agrément

L'assistant maternel doit informer sous 48 heures le président du conseil départemental. Il doit alors déclarer

- le nombre de mineurs qu'il accueille ;
- les noms, adresses et numéros de téléphone de leurs représentants légaux ;
- le nombre et l'âge des autres mineurs présents à son domicile qui sont placés sous sa responsabilité exclusive.

Durée de l'application de l'ordonnance

Ces dispositions sont applicables à compter du 26 mars 2020 jusqu'à une date qui sera fixée par arrêté du ministre chargé de la famille et, au plus tard, jusqu'au 31 juillet 2020.

Obligation de déclaration des disponibilités

A compter du 26 mars 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020, les établissements et services (personne physique ou morale de droit privé) qui assurent **l'accueil des enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire liée à l'épidémie de covid-19** communiquent leurs disponibilités d'accueil sur un site internet mis à disposition par la Caisse nationale des allocations familiales.

Plus généralement, les assistants maternels peuvent également renseigner à cette même fin leurs nom, coordonnées et disponibilités.

<http://www.caf.fr/allocataires/actualites/2020/covid-19-garde-d-enfants-pour-les-personnels-prioritaires>

ANNEXES

Contacts utiles

Le réseau des CCI

Contact national : CCI France / entreprises-coronavirus@ccifrance.fr / 01 44 45 38 62

Pour trouver votre interlocuteur local : <https://www.cci.fr/coronavirus-entreprise#carteCCI>

Le réseau des CMA

Contact national : CMA France / InfoCovid19@cma-france.fr / 01 44 43 43 85

Pour trouver votre interlocuteur local : <http://covidcma.artisanat.fr/#/>

Bpifrance

Pour tout complément d'information, Bpifrance a ouvert un numéro vert, le 09 69 370 240

Le référent unique de la Direccte de votre région

Lien national : <http://direccte.gouv.fr/>

Région	Mail	Téléphone
Auvergne-Rhône-Alpes	ara.redressementproductif@direccte.gouv.fr	04 72 68 29 69
Bourgogne-Franche-Comté	bfc.continuite-eco@direccte.gouv.fr	03 80 76 29 38
Bretagne	bretag.continuite-eco@direccte.gouv.fr	02 99 12 21 44
Centre Val-de-Loire	centre.continuite-eco@direccte.gouv.fr	02 38 77 69 74
Corse	corse.continuite-eco@direccte.gouv.fr	04 95 23 90 14
Grand Est	ge.pole3E@direccte.gouv.fr	03 69 20 99 29
Hauts-de-France	hdf.continuite-eco@direccte.gouv.fr	03 28 16 46 88
Ile-de-France	idf.continuite-eco@direccte.gouv.fr	01 70 96 14 15
Normandie	norm.continuite-eco@direccte.gouv.fr	02 32 76 16 60
Nouvelle-Aquitaine	na.gestion-crise@direccte.gouv.fr	05 56 99 96 50
Occitanie	oc.continuite-eco@direccte.gouv.fr	05 62 89 83 72
Pays de la Loire	pays-de-la-loire@direccte.gouv.fr	02 53 46 79 69
Provence-Alpes-Côte d'Azur	paca.continuite-eco@direccte.gouv.fr	04 86 67 32 86
Mayotte	dominique.grancher@dieccte.gouv.fr	02 69 61 93 40
Guadeloupe	971.gestion-crise@dieccte.gouv.fr	05 90 80 50 50
Réunion	974.pole3e@dieccte.gouv.fr	02 62 940 707
Martinique	dd-972.direction@dieccte.gouv.fr	05 96 44 20 00
Guyane	dd-973.direction@dieccte.gouv.fr	05 94 29 53 53

Le médiateur des entreprises

Le médiateur des entreprises et le réseau des médiateurs implantés en région sont mobilisés pour résoudre gratuitement à l'amiable les conflits entre clients et fournisseurs en lien avec l'épidémie. Pour saisir la médiation des entreprises : <https://www.economie.gouv.fr/mediateur-des-entreprises>

Associations, fédérations, syndicats et organisations professionnelles

Selon votre secteur d'activité, pensez à solliciter votre association, fédération, syndicat ou organisation professionnelle. Ils restent mobiliser pour soutenir les entreprises et peuvent répondre à vos interrogations « techniques », de par leurs connaissances approfondies de votre secteur d'activité.

Les administrateurs et mandataires judiciaires

Initiative conjointe du Conseil National des Administrateurs Judiciaires et Mandataires Judiciaires (CNAJMJ) et du ministère de l'Économie et des Finances (Direction Générale des Entreprises et Commissaires à la Restructuration et à la Prévention) et en lien avec le Président de la Conférence Générale des Juges Consulaires, ce dispositif mobilisera dans chaque région la quasi-totalité de la profession pour aider les entreprises à s'approprier et appliquer les mesures de soutien annoncées par le Président de la République, le Premier ministre et le ministre de l'Économie et des finances pour accompagner les entreprises à faire face à la crise du coronavirus, comme le report des charges sociales et des créances fiscales, le rééchelonnement de crédits bancaires et le déclenchement des mesures de soutien proposées par Bpifrance

Cette opération nationale dont les détails (horaires, FAQ en ligne sur site cnajmj.fr, e-mail contact...) seront communiqués cette semaine, sera également relayée par les associations de professionnels du redressement des entreprises en difficulté, ainsi que par les juridictions spécialisées.

Contact : N° vert 0 800 94 25 64 / www.cnajmj.fr

Le Conseil national des barreaux

Du mardi 24 mars au lundi 6 avril 2020, la campagne "Covid-19 / Avocats solidaires" offre aux particuliers et aux professionnels (TPE/PME, artisans, commerçants...) la possibilité de demander un échange téléphonique **gratuit** avec un avocat, pour des questions liées directement à la crise sanitaire.

D'une durée de 30 minutes, cet appel doit permettre à chacun de faire le point sur ses droits, dans le contexte actuel. Télétravail, chômage partiel ou technique, mesures économiques, soutien aux entreprises, droit de la famille... tous les sujets relatifs au Covid-19 pourront être abordés au cours de cette discussion.

Procédure :

- Connectez-vous à la plateforme avocat.fr,
- Choisissez le thème auquel se rattache votre question,
- Remplissez une demande de rappel en y laissant un numéro de téléphone,
- Sous 24 heures, un avocat spécialisé s'entretiendra avec vous pendant une trentaine de minutes.

Les sites de références

- Base de connaissance du ministère de l'économie : <https://info-entreprises-covid19.economie.gouv.fr/kb>
- L'activité partielle : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/activite-partielle>
 - Les obligations des employeurs :
 - <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/securite-et-sante-des-travailleurs-et-coronavirus-les-obligations-generales-de>
 - <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid19-quelles-mesures-l-employeur-doit-il-prendre-pour-protger>