

## Plateforme officielle

0 800 130 000

La plateforme gratuite d'information de 9h à 19h, 7/7

## Les gestes barrières

- Se laver régulièrement les mains
- Éternuer ou tousser dans le pli de son coude ou un mouchoir
- Utiliser un mouchoir à usage unique et le jeter
- Saluer sans se serrer la main
- Éviter les embrassades.

## Site d'informations officielles

<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

## Restrictions de déplacement

Objectif : Limiter la circulation des personnes & les contacts physiques

Au niveau de l'entreprise, seules les activités ne pouvant être exercées à distance et les déplacements professionnels ne pouvant être différés sont autorisés.

Téléchargez le justificatif de déplacement professionnel : [www.interieur.gouv.fr](http://www.interieur.gouv.fr)

# Les bons réflexes Covid-19

## Mesures générales



**LE TÉLÉTRAVAIL DEVIENT LA NORME POUR TOUS LES POSTES QUI LE PERMETTENT**

Privilégiez le télétravail pour l'ensemble des postes compatibles dès lors que la présence du salarié sur le lieu de travail n'est pas indispensable. Pour plus d'informations : [www.cnea-syn.org](http://www.cnea-syn.org)

**À noter :** Si votre entreprise accorde des titres-restaurants, les télétravailleurs doivent en bénéficier au même titre que les autres salariés.

### SI L'ACTIVITÉ NE PERMET PAS LE TÉLÉTRAVAIL

Respectez et faites respecter les prescriptions du gouvernement :

- ↗ Fournir au salarié un justificatif de déplacement professionnel,
- ↗ Observer impérativement les règles de distanciation (1m entre chaque salarié) et les gestes barrière,
- ↗ Limiter strictement les réunions et privilégier la visio-conférence,
- ↗ Limiter les regroupements de salariés dans des espaces réduits,
- ↗ Annuler ou reporter les déplacements non indispensables,
- ↗ Adapter l'organisation du travail (ex : mettre en place la rotation des équipes),
- ↗ Éviter les rassemblements de salariés dans les lieux où se trouvent des personnes fragiles ainsi que les contacts proches (cantine, ascenseurs).

Et les restaurants d'entreprise ? Ils peuvent rester ouverts à condition de :



- Renforcer les mesures d'hygiène,
- Aménager le lieu pour respecter la distance d'1m entre les personnes,
- Étaler les horaires de repas.

### DANS TOUS LES CAS

**Tenez-vous informer :** l'employeur a une obligation de sécurité et de protection de la santé envers ses salariés. Dans le contexte du Covid-19, il est donc indispensable de s'informer et d'actualiser vos informations concernant les directives données par le gouvernement.

**Mettez à jour** le document unique d'évaluation des risques (DUER) en raison de l'épidémie actuelle liée au virus COVID-19.



### PENSEZ À COMMUNIQUER !

Informez régulièrement vos salariés et managers sur les décisions de l'entreprise.

Sollicitez également vos représentants du personnel et les services de santé au travail.



## Activités autorisées dans les structures n'accueillant plus du public

Arrêté du 14 mars 2020 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/>

Complété par arrêté du 16 mars 2020 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte>

## CFA et organismes de formation

Suspension de l'accueil présentiel des stagiaires jusqu'au 15 avril 2020 minimum.

- Le « coût contrat » est maintenu et sera payé aux CFA par les OPCO. Les CFA ne pourront donc pas avoir accès à l'activité partielle.
- Les jeunes en formation doivent rejoindre leur entreprise. Si elle est en activité partielle, ils en bénéficieront et leur rémunération sera maintenue.
- Les CFA sont invités à recourir à la formation à distance.

Questions-réponses : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/>

## Instruction sur le fonctionnement des services de santé au travail pendant l'épidémie

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/>

## Mesures pour les parents gardant un enfant à domicile

La fermeture de l'ensemble des crèches, écoles, collèges, lycées et universités a été annoncée pour une durée de 15 jours minimum à partir du lundi 16 mars 2020.

### QUI EST CONCERNÉ ?

- ↗ Les parents d'enfants de moins de 16 ans,
- ↗ Les parents d'enfants en situation de handicap, sans limite d'âge.

### QUE FAIRE ?

- 1 Si le télétravail est possible pour le poste : le salarié concerné doit être placé en télétravail !
- 2 Si le poste n'est pas compatible avec du télétravail, il faut suivre une procédure particulière :



**À noter :** L'arrêt pour garde d'enfant peut être délivré pour une durée de 1 à 21 jours, renouvelables. Un seul parent à la fois peut se le voir délivrer mais il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents.

## Mesures pour un salarié vulnérable

### QUI EST CONCERNÉ ?

Ce sont les personnes considérées comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie Covid-19, soit :

- ↗ **Les personnes âgées de 70 ans et plus** (même si les patients entre 50 ans et 70 ans doivent être surveillés de façon plus rapprochée) ;
- ↗ Les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- ↗ Les malades atteints de cirrhose au stade B au moins ;
- ↗ Les patients aux antécédents cardiovasculaires : hypertension artérielle, ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque ;
- ↗ Les diabétiques insulino-dépendants ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ;
- ↗ Les insuffisants respiratoires chroniques sous oxygénothérapie ou asthme ou mucoviscidose ou toute pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- ↗ Les personnes avec une immunodépression (médicamenteuses : chimiothérapie anti cancéreuse, immunosuppresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dose immunosuppressive, infection à VIH non contrôlé avec des CD4 <200/mn, consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souche hématopoïétiques, atteint d'hémopathie maligne en cours de traitement, présentant un cancer métastasé)
- ↗ **Les femmes enceintes** ;
- ↗ Les personnes présentant une obésité morbide (indice de masse corporelle > 40kg/m<sup>2</sup>).

### QUE FAIRE ?

- 1 Si le télétravail est possible pour le poste : le salarié concerné doit être placé en télétravail !

## Télétravail : conseils et bonnes pratiques de l'ANDRH

Restez attentifs à vos salariés, même à distance !

<https://www.andrh.fr/files/>

## CONGÉS ET RTT

Imposer la prise de congés ou modifier les dates de congés déjà posés est désormais possible

Limite : 6 jours ouvrables  
Conditions :

- Respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc.
- Conclure un accord de branche ou d'entreprise.

Imposer la prise de RTT / de repos cadre ou modifier unilatéralement les dates est possible sous réserve d'un délai de prévenance d'un jour (dans la limite de 10 jours RTT ou repos cadre).

## Questions-réponses du ministère à destination des employeurs

<https://travail-emploi.gouv.fr/>

2

Si le poste n'est pas compatible avec du télétravail, il faut suivre une procédure particulière :

Le salarié fait sa déclaration en ligne sur <https://declare.ameli.fr/>

Le salarié transmet son arrêt de travail à son employeur

Signalement de l'arrêt en "maladie" dans la DSN

À noter : L'arrêt initial ne peut pas dépasser 21 jours.

## Mesures à la suite d'une contamination avérée ou suspectée

### CONCERNANT LES SALARIÉS

- ↪ Renvoyez le salarié à son domicile si la présence du salarié dans l'entreprise représente un danger. Si le télétravail n'est pas compatible avec le poste du salarié, sa rémunération est maintenue et sa période d'absence assimilée à une période normalement travaillée.
- ↪ Appelez le 15 si les symptômes sont graves.
- ↪ Informez les salariés qui ont été en contact étroit avec le salarié.
- ↪ Traitez, le cas échéant, son arrêt de travail.



### CONCERNANT LES LOCAUX

Si votre établissement continue à avoir une activité humaine → Exigez l'entretien des sols de sorte que :

- ↪ les sols et surfaces soient nettoyés avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent ;
- ↪ les sols et surfaces soient en suite rincés à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique ;
- ↪ un temps de séchage suffisant de ces sols et surfaces soit laissé ;
- ↪ les sols et surfaces doivent être désinfectés avec de l'eau de javel diluée avec un bandeau de lavage à usage unique différent des deux précédents.

Équipez les personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d'une blouse à usage unique et de gants de ménage.

Éliminez les déchets produits par la personne contaminée suivant la filière classique.

## Mesures à la suite du droit de retrait exercé par un salarié

### QU'EST-CE QUE C'EST ?



Tout salarié peut se retirer d'une situation de travail dès lors qu'il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

L'appréciation de la notion de danger grave et imminent doit être adaptée aux mesures successives décidées par le gouvernement. Pour plus d'informations : [www.cnea-syn.org](http://www.cnea-syn.org)

### EXEMPLES

Le droit de retrait serait selon nous justifié si :

## Loi d'urgence Covid-19 :

Pas de délai de carence IJSS pour tous les arrêts de travail justifiés du 24 mars 2020 jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire

## Ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020

Suppression de la condition d'ancienneté pour le complément employeur légal (et non conventionnel)

pour tous les arrêts de travail justifiés du 25 mars 2020 jusqu'au 31 août 2020.

## Cas de figure concernés :

- Salarié malade identifié coronavirus
- Salarié non malade mais ayant une mesure d'isolement (arrêt dérogatoire CPAM) ou dont l'enfant a été placé en isolement
- Salarié non malade devant garder un enfant de moins de 16 ans à cause de la fermeture d'un établissement scolaire
- Salarié non malade devant garder un enfant handicapé entre 16 et 18 ans à cause de la fermeture de son établissement scolaire
- Salarié non malade présentant un « risque élevé »
- Salarié malade non identifié coronavirus

## Négociation annuelle obligatoire (NAO)

La ministre du travail a annoncé que les NAO ne pouvaient pas être annulées, seulement reportées.

- Un employeur impose un déplacement professionnel à un salarié alors que celui-ci pourrait être différé ;
- Un employeur impose à son salarié de travailler dans une structure ouverte au public sans faire respecter les gestes barrières imposés par le gouvernement ;



**Comment savoir ?** Le gouvernement considère que dans le contexte du Covid-19, lorsque l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail et les recommandations nationales visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.

Pour autant l'appréciation du danger grave et imminent justifiant le droit de retrait dépend de l'appréciation des juges.

### QUE FAIRE ?



Si le droit de retrait est justifié :

↔ Pas de sanction ni de retenue sur salaire ;

↔ Prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs de se mettre en sécurité.



Si le droit de retrait n'est pas justifié :

↔ Retenue sur salaire et sanction possibles.

### Quid du droit d'alerte du CSE en cas de danger grave et imminent ?



Lorsqu'un **membre du CSE constate un danger** grave et imminent, notamment parce qu'un salarié a exercé son droit de retrait, **il en avise dès que possible l'employeur** et consigne cet avis par écrit sur un registre spécifique.

**L'inspecteur du travail peut être saisi** en cas de désaccord entre l'employeur et le CSE sur les mesures à prendre à la suite de ce droit d'alerte.

## Mesures liées à l'activité partielle

### SITUATIONS ÉLIGIBLES

- Fermeture administrative d'un établissement
- Interdiction de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative
- Interruption temporaire des activités non essentielles
- Suspension des transports en commun par décision administrative
- Baisse d'activité ou difficultés d'approvisionnement liées à l'épidémie
- Absence (massive) de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise
- 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 des salariés.

### EFFETS SUR LA RELATION DE TRAVAIL

#### Suspension du contrat de travail



↔ Suspension totale ou partielle

↔ Le contrat n'est pas rompu

↔ Prise en compte des périodes d'activité partielle pour l'acquisition des droits à congés payés.

## Annnonce de la ministre du Travail concernant l'activité partielle

Remboursement à hauteur de 100 %, dans la limite de 4,5 SMIC, et ce dès le jour de la demande.

## Questions-réponses sur l'activité partielle

<https://travail-emploi.gouv.fr/>

## Assistance téléphonique gratuite pour l'activité partielle

**0800 705 800**

De 8 h à 18 h, du lundi au vendredi.

## Simulateur de calcul de l'allocation versée à l'employeur

[www.simulateurap.emploi.gouv.fr/](http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/)

## Le détail des actions mises en œuvre par l'URSSAF

<https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/foire-aux-questions.html>

### Versements d'indemnités au salarié

- 70 % min. de la rémunération antérieure brut ;
- 100 % de la rémunération nette en cas de formation.

L'assiette est calculée de la même manière que celle de l'indemnité de congés payés.



### Versement d'allocations à l'employeur

Indemnisation des heures chômées comprises entre la durée légale du travail et le nombre d'heures travaillées sur période considérée. Pas d'indemnisation pour les heures accomplies au-dessus de la durée légale, collective ou stipulée au contrat.

**À noter :** Les indemnités d'activité partielle sont soumises à l'impôt sur le revenu mais ne sont assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires, ni aux cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale. Elles restent assujetties à la CSG au taux 6,2% et à la CRDS au taux de 0,5%.

Pour plus d'informations sur l'activité partielle : [www.cnea-syn.org](http://www.cnea-syn.org)

### PROCÉDURE



1. Dès lors qu'elle en est dotée, l'entreprise doit recueillir l'avis du CSE. Exceptionnellement, l'avis du CSE peut être demandé et transmis à la DIRECCTE dans les deux mois qui suivent la demande de la DIRECCTE.

2. Dans un délai de 30 jours à compter de la mise en activité partielle des salariés, l'employeur effectue une demande d'autorisation d'activité partielle sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/apart/>

### BULLETIN DE PAIE

Pendant l'activité partielle, vous devez continuer à établir des fiches de paie pour vos salariés avec les mentions suivantes :



- L'absence du salarié au titre de l'activité partielle
- Le nombre d'heures chômées ;
- Le ou les taux appliqués ;
- Les montants versés.

## Mesures financières pour l'entreprise

Le gouvernement a prévu des mesures pour aider les entreprises à faire face à la crise liée à l'épidémie Covid-19. Nous vous présentons **les mesures phares** :

### DÉLAIS DE PAIEMENT D'ÉCHÉANCES SOCIALES ET/OU FISCALES

Report des échéances auprès de l'URSSAF

La date de paiement des cotisations salariales et patronales (15 ou 5 du mois) pourra être reportée jusqu'à 3 mois sans qu'aucune pénalité ne soit appliquée.

Pour **les entreprises de plus de 50 salariés** (échéance du 5 du mois) : les employeurs peuvent moduler leur paiement en fonction de leurs besoins soit un montant à 0 ou un montant correspondant à une partie des cotisations. Il est

Pour tous renseignements sur les mesures de la BPI en cas de problème de trésorerie :

<https://mon.bpifrance.fr/authentication/>

## Demande simplifiée de délai de paiement ou de remise pour les structures en difficulté

<https://www.impots.gouv.fr/portail/filles/media/>

## Intéressement et participation

La date limite de versement de l'intéressement et de la participation ou d'affectation sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué des sommes attribuées en 2020 est reportée **au 31 décembre 2020**

Pour plus d'informations, retrouvez toutes les mesures gouvernementales en faveur des entreprises sur : <https://www.economie.gouv.fr/>

impératif de déclarer et donc de transmettre la déclaration sociale nominative (DSN) avant dimanche 5 avril 23h59.

👉 1<sup>er</sup> cas : L'employeur règle ses cotisations hors DSN, par virement bancaire : il peut adapter le montant de son virement, ou bien ne pas effectuer de virement.

👉 2<sup>ème</sup> cas : L'employeur règle ses cotisations via la DSN : il doit transmettre la DSN de mars 2020 d'ici au lundi 6 avril 2020 à 12h00 et peut moduler son paiement SEPA au sein de cette DSN.

**À noter :** Les employeurs souhaitant seulement échelonner le règlement des cotisations patronales, doivent signaler leur situation à leur Urssaf via leur messagerie sur [urssaf.fr](http://urssaf.fr).

### Report des cotisations de retraite complémentaire

Un report ou un accord de délai est possible pour les cotisations de retraite complémentaire. Les employeurs doivent se rapprocher de leur institution de retraite complémentaire.

### Report des échéances auprès du service des impôts des entreprises (SIE)

Les entreprises peuvent demander au SIE le report sans pénalité du règlement de leurs prochaines échéances d'impôts directs (*acompte d'impôt sur les sociétés, taxe sur les salaires*).

## REPORT DU PAIEMENT DES LOYERS, DES FACTURES D'EAU, DE GAZ ET D'ÉLECTRICITÉ

### Pour qui ?

Les toutes petites entreprises (TPE), indépendants, micro-entrepreneurs et professions libérales qui font moins d'1 million d'euros de chiffre d'affaires ainsi qu'un bénéfice annuel imposable inférieur à 60 000€ lorsque leur activité a été particulièrement touchée par les conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19.

### Comment ?

Malgré l'annonce présidentielle, les textes n'ont prévu à ce jour que la neutralisation des pénalités financières ou intérêts de retard, de dommages-intérêts, d'astreinte ... prévus en cas de défaut de paiement de loyers ou de charges locatives afférents aux locaux professionnels et commerciaux et ce, malgré toute stipulation contractuelle contraire.

Même si actuellement le report n'est pas de droit, vous pouvez effectuer une demande :



- **Pour les factures d'eau de gaz et d'électricité :** il faut adresser au plus vite une demande de report à l'amiable à votre fournisseur d'eau, de gaz ou d'électricité.
- **Pour le loyer des locaux commerciaux :** les principales fédérations de bailleurs ont demandé la suspension des loyers pour l'échéance d'avril. Rapprochez-vous de votre bailleur.

## AIDE DE 1 500 €

### Entreprises concernées

Les entreprises et associations exerçant une activité économique et dont l'effectif est inférieur ou égal à 10 salariés.

### Conditions d'application

## Questions-réponses sur le fonds de solidarité

<https://www.economie.gouv.fr/files>

## Contactez-nous

CNEA -SYNOFDES

<https://www.cnea-syn.org/>

<https://synofdes.org/>

- ↪ Avoir eu un chiffre d'affaires HT sur le dernier exercice clos inférieur à 1 million d'euros et un bénéfice imposable inférieur à 60 000 € ;
- ↪ Faire l'objet d'une fermeture par décision de l'administration ou avoir subi une perte de chiffre d'affaires d'au moins 70 % en mars 2020 par rapport à mars 2019. (NB → pour les structures créées après mars 2019 : prise en compte du chiffre d'affaires mensuel moyen depuis la création)
- ↪ Avoir débuté son activité avant le 1<sup>er</sup> février 2020 ;
- ↪ Ne pas avoir déposé de déclaration de cessation de paiement au 1<sup>er</sup> mars 2020.

### Montant de l'aide

Le montant de cette aide est fixé au montant de la perte déclarée de chiffre d'affaires en mars 2020 par rapport au chiffre d'affaires réalisé en mars 2019, dans la limite de 1 500 €.

### Formalités

Les entreprises concernées pourront faire la demande de l'aide d'un montant maximal de 1 500 € de la Direction générale des finances publiques (DGFiP), dès le 31 mars 2020, sur le site [impots.gouv.fr](https://impots.gouv.fr) et **au plus tard le 30 avril 2020**.

Des aides complémentaires sont possibles au niveau régional. Il faut alors prendre contact avec les services de votre région à partir du 15 avril et au plus tard le 31 mai 2020.

**Le CNEA et le SYNOFDES restent à votre disposition pour toute information juridique liée à la pandémie de Covid-19.**