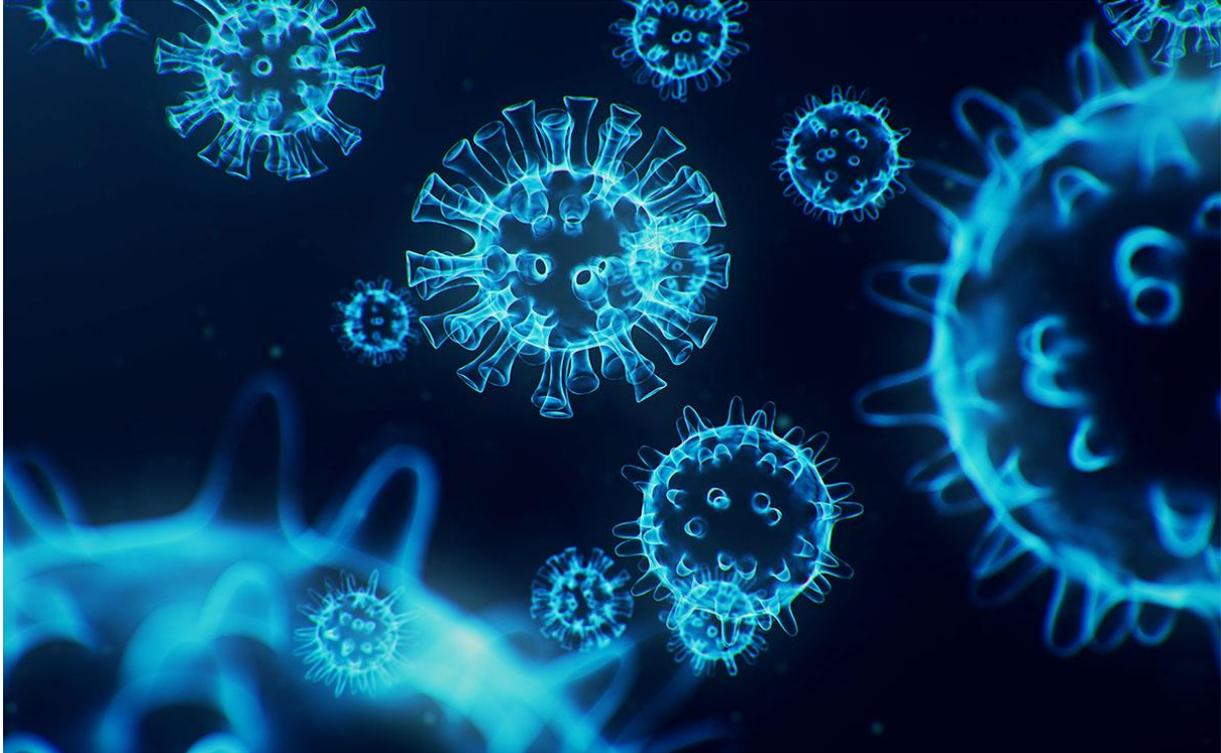




Covid-19 et fermeture des établissements ouverts au public : nos recommandations sociales et économiques



Samedi 14 mars 2020, le Premier ministre Édouard Philippe a annoncé le passage en stade 3 de l'épidémie de coronavirus Covid-19 et, en conséquence, a décidé, dès minuit et jusqu'à nouvel ordre, la **fermeture « de tous les lieux recevant du public non indispensables à la vie du pays »**. A cette fin, un [arrêté](#) du Ministre de la santé a été pris le jour-même et publié le 15 mars.

En vertu de ce texte, les établissements relevant des catégories suivantes ne peuvent plus accueillir du public jusqu'au 15 avril 2020 :

- Salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple (y compris les cinémas) ;
- Centres commerciaux. Les magasins de vente (non alimentaires) ne sont pas expressément mentionnés à l'article 1er de l'arrêté, mais ils sont visés dans son préambule, ainsi que dans l'arrêté du 25 juin 1980 auquel il est fait référence et dans la déclaration du Premier ministre ;
- Restaurants et débits de boissons (y compris les restaurants et bars d'hôtel) ;
- Salles de danse et salles de jeux ;
- Bibliothèques, centres de documentation ;
- Salles d'expositions ;

PARIS
+33 1 57 57 50 00
10 place des Etats-Unis
75116 Paris

HONG KONG
+852 28 99 23 81
2 Ice House Street
Central - Hong Kong



- Etablissements sportifs couverts ;
- Musées.

Peuvent en revanche demeurer ouverts, les commerces présentant un caractère indispensable comme les commerces alimentaires, pharmacies, banques, stations-services ou de distribution de la presse. Il en est de même des services publics, y compris ceux assurant les services de transport.

Par ailleurs, tout rassemblement, réunion ou activité mettant en présence de manière simultanée plus de 100 personnes en milieu clos ou ouvert est interdit jusqu'au 15 avril 2020. Par dérogation, le préfet peut autoriser ces rassemblements (lorsqu'ils sont indispensables à la continuité de la vie de la Nation) ou, au contraire, interdire ou restreindre ceux regroupant moins de 100 personnes.

Pour accompagner les entreprises concernées par la fermeture administrative de leurs établissements, ou dont l'activité est impactée par la situation exceptionnelle actuelle, plusieurs mesures existent ou viennent d'être arrêtées :

- **Le recours à l'activité partielle**

Ce dispositif, préexistant à l'épidémie de Covid-19, peut être sollicité par les entreprises dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel (article R. 5122-1 du Code du travail), lorsque 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.

La demande doit être faite par l'entreprise à partir d'un portail dédié : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/>, en principe en amont du placement effectif des salariés en activité partielle mais, compte tenu de l'annonce de la fermeture administrative des établissements concernés à effet presque immédiat, les employeurs pourront déposer leur demande *a posteriori*, dans un « *délai raisonnable* », idéalement **dans le courant de la semaine du 16 mars 2020**.

L'autorité administrative dispose de 15 jours maximum pour instruire la demande. Des instructions ont cependant été données pour réduire ce délai (en principe 48 heures). A l'issue de ce délai et en l'absence de réponse de l'administration, la demande est réputée acceptée.

En cas d'acceptation, le contrat de travail des salariés est suspendu, mais non rompu. Ils perçoivent une **indemnité compensatrice versée par l'employeur, correspondant au minimum à 70% de la rémunération antérieure brute** (cette indemnité est exonérée de cotisations sociales mais assujettie à la CSG/CRDS, sous certaines limites).

PARIS
+33 1 57 57 50 00
10 place des Etats-Unis
75116 Paris

HONG KONG
+852 28 99 23 81
2 Ice House Street
Central - Hong Kong



En contrepartie, l'employeur bénéficie d'une **allocation forfaitaire cofinancée par l'État et l'Unédic**, égale à 7,74 euros par heure chômée et par salarié pour les entreprises employant jusqu'à 250 salariés, et à 7,23 euros pour celles employant plus de 250 salariés.

Le Gouvernement a [annoncé](#) que cette allocation pourrait être portée à hauteur du SMIC dans les TPE-PME.

- **Le FNE-Formation**

En cas de sous-activité prolongée, voire d'arrêt total de l'activité, les entreprises peuvent demander à bénéficier du « [FNE-Formation](#) » en lieu et place de l'activité partielle, afin d'investir dans les compétences des salariés, c'est-à-dire leur permettre de suivre certaines formations ou des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Ce dispositif doit être formalisé par une convention conclue entre l'État (la [Direccte](#)) et l'entreprise (ou l'[opérateur de compétences](#) - OPCO). S'il est le seul financeur public, **l'État peut accorder une aide allant jusqu'à 50% des coûts admissibles**, voire 70% dans certains cas. En contrepartie, l'entreprise s'engage à maintenir dans l'emploi les salariés formés pendant une durée au moins égale à la durée de la convention augmentée de 6 mois.

- **La garde des enfants**

Le 12 mars 2020, le Président de la République Emmanuel Macron a annoncé la fermeture des crèches, écoles, collèges, lycées et établissements d'enseignement supérieur, à effet au lundi 16 mars suivant.

Les salariés de toutes entreprises, qu'il s'agisse de celles dont la fermeture vient d'être ordonnée ou de celles qui peuvent rester ouvertes, peuvent demander à leur employeur d'être placés en **arrêt maladie, afin de garder leurs enfants de moins de 16 ans** concernés par une mesure de fermeture de leur établissement scolaire.

Chaque salarié intéressé doit en faire la demande auprès de son employeur, en l'accompagnant d'une attestation dans laquelle il s'engage à être le seul parent qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile (dont il indique le nom et l'âge, le nom de l'établissement scolaire et celui de la commune où l'enfant est scolarisé, ainsi que la période de fermeture de l'établissement scolaire concerné). Ensuite, l'employeur doit déclarer l'arrêt sur la plateforme dédiée de [l'Assurance Maladie](#): <https://declare.ameli.fr/>

Une fois la déclaration effectuée, l'employeur reçoit un accusé de réception par courriel, puis doit faire suivre les éléments nécessaires à la liquidation de l'indemnité journalière

PARIS
+33 1 57 57 50 00
10 place des Etats-Unis
75116 Paris

HONG KONG
+852 28 99 23 81
2 Ice House Street
Central - Hong Kong



selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie (sur la subrogation des IJSS, voir [ici](#)).

L'entreprise doit verser au salarié le complément employeur prévu par la loi (article L. 1226-1 du Code du travail) ou la convention collective.

L'arrêt de travail pour garde d'enfants doit être distingué de celui qui peut être octroyé par l'agence régionale de santé (ARS) au profit des « *cas contacts à haut risque* », c'est-à-dire des personnes qui ont été identifiées comme ayant été en contact avec un sujet contaminé.

- **Les mesures économiques**

A la suite de l'annonce du Premier ministre le 14 mars 2020, le Gouvernement a arrêté ou confirmé diverses [mesures](#) de soutien aux entreprises :

- Des **délais de paiement d'échéances sociales et/ou fiscales** (Urssaf, impôts). A cet égard, un [communiqué de presse](#) détaille les modalités pratiques permettant aux entreprises de :
- Reporter tout ou partie du paiement de leurs cotisations salariales et patronales pour l'échéance du 15 mars 2020. Pour les entreprises n'ayant pas encore déposé en ligne leur DSN de février 2020, elles peuvent le faire jusqu'au 16 mars 2020. Pour celles qui l'ont déjà déposée, elles peuvent modifier leur paiement jusqu'au 19 mars 2020 en suivant la [procédure](#) décrite sur le site de l'Urssaf ;
- Demander au service des impôts des entreprises (SIE) le report sans pénalité du règlement de leurs prochaines échéances d'impôts directs (acompte d'impôt sur les sociétés, taxe sur les salaires). Si elles ont déjà réglé leurs échéances du mois de mars 2020, les entreprises peuvent peut-être s'opposer au prélèvement SEPA auprès de leur banque ou, à défaut, demander le remboursement auprès du SIE. Par ailleurs, le Gouvernement a [annoncé](#) le dégrèvement pour les impôts directs, au cas par cas, pour les entreprises menacées de disparition en raison de l'impact économique du Covid-19 ;
- Dans les situations les plus difficiles, des remises d'impôts directs pouvant être décidées dans le cadre d'un examen individualisé des demandes ;
- Un soutien de l'État et de la Banque de France (médiation du crédit) pour négocier avec les banques un rééchelonnement des crédits bancaires ;
- La mobilisation de Bpifrance pour garantir des lignes de trésorerie bancaires dont les entreprises pourraient avoir besoin à cause de l'épidémie ;



- L'appui au traitement d'un conflit avec des clients ou fournisseurs par le médiateur des entreprises ;
 - La reconnaissance par l'État du Covid-19 comme un cas de force majeure pour ses marchés publics. En conséquence, pour tous les marchés publics d'État, les pénalités de retards ne seront pas appliquées.
- **Le télétravail et les autres mesures sociales**

Les entreprises qui ne font pas partie de celles tenues de fermer leurs établissements, ou qui en font partie mais disposent d'établissements non ouverts au public, peuvent continuer à y faire travailler leurs salariés.

Compte tenu du passage en stade 3 de l'épidémie, ces entreprises sont, plus que jamais, tenues de **veiller à la santé et à la sécurité du personnel**, en confirmant voire en accentuant les mesures de précaution et les conseils d'hygiène précédemment arrêtés (lavage fréquent des mains, nettoyage des surfaces et des locaux, tousser et éternuer dans son coude, éviter les contacts proches, etc.). Le Gouvernement préconise de limiter autant que possible les déplacements professionnels, ou bien encore, de privilégier les visioconférences aux réunions physiques.

Surtout, le Gouvernement recommande de recourir au **télétravail**. Les salariés peuvent le demander ; dans ce cas, le refus de l'employeur doit être motivé. L'employeur, pour sa part, peut l'imposer dans un cas d'épidémie (article L. 1222-11 du Code du travail).

L'employeur peut modifier les dates des congés déjà posés (article L. 3141-16 du Code du travail). En revanche, il **ne peut pas imposer la prise immédiate de congés payés**. Quant aux jours « RTT », il ne peut les imposer que si l'accord collectif les instituant le prévoit.

• **Dispositions générales**

Il est rappelé que l'employeur doit, le cas échéant, actualiser le document unique d'évaluation des risques. Dans cette hypothèse, mais aussi en cas de modification importante dans l'organisation du travail, ou en cas de recours à l'activité partielle, il doit consulter son CSE.

Si l'employeur a respecté l'ensemble des dispositions légales et des recommandations nationales, les salariés ne devraient pas pouvoir exercer leur droit individuel de retrait (article L. 4131-1 du Code du travail), sous réserve cependant de l'appréciation souveraine des tribunaux.



Des précisions supplémentaires sont disponibles sur un document [Questions/réponses](#) établi par le [Ministère du travail](#), à jour au 13 mars 2020.

Enfin, l'évolution de la situation pourra conduire les Pouvoirs publics à prendre d'autres mesures de nature à atténuer les conséquences de la crise pour les entreprises.

- **Éventuelles mesures de confinement**

En cas de mise en place de mesures de confinement, l'ensemble des salariés des entreprises ou des sites concernés (si seulement certaines zones sont soumises à confinement) se trouveront soumis au régime soit du télétravail, soit de l'activité partielle (cf. ci-dessus).