



SVP

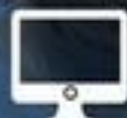
La documentation des Experts SVP



TÉLÉPHONE



MOBILE



INTERNET

CORONAVIRUS COVID-19

Les 100 Questions-réponses
des Experts SVP

Comment SVP peut vous être utile au quotidien ?

SVP fournit de l'information opérationnelle aux décideurs, en entreprise et collectivité, pour les aider au quotidien dans leur pratique professionnelle.

Elle leur apporte pour cela les réponses immédiates dont ils ont besoin pour gérer et développer leurs activités.

La société accompagne à ce jour 7 000 clients et 30 000 décideurs grâce à 200 experts organisés par domaine de compétences : Ressources humaines, fiscalité, vie des affaires, communication/marketing, finance, sourcing...

Grâce à leurs compétences multiples et aux outils documentaires sans équivalent mis à leur disposition, ces experts répondent ainsi en toute confidentialité – et principalement par téléphone – à près de 2 000 questions posées quotidiennement.

Avec l'épidémie du Coronavirus Covid-19, de nombreuses questions se posent sur vos obligations en tant qu'employeur, mais également sur les droits et les devoirs de vos salariés.

Pour faire face à toutes ces problématiques, nous mettons à votre disposition notre synthèse offerte par les experts SVP, qui recense le TOP 100 des questions que vous vous posez, pour vous permettre de faciliter vos prises de décisions.

Attention, ce document est mis à jour régulièrement mais certaines réponses sont amenées à évoluer en fonction de l'actualité.

Coronavirus Covid-19 :

Les 100 questions-réponses des experts SVP liées...

<i>Aux déplacements</i>	<i>4</i>
<i>A l'assurance</i>	<i>8</i>
<i>A la santé publique</i>	<i>11</i>
<i>A l'immobilier</i>	<i>26</i>
<i>Aux contrats.....</i>	<i>28</i>
<i>Aux ressources humaines.....</i>	<i>37</i>
<i>Au Droit des sociétés.....</i>	<i>63</i>
<i>A la fiscalité</i>	<i>66</i>

Les déplacements

En cas de déplacement hors de son domicile pour l'exercice d'une activité professionnelle, le salarié doit-il fournir un justificatif de déplacement émanant de son employeur ?

18/03/2020

L'article 1 du décret du 16 mars 2020 interdit le déplacement de toute personne hors de son domicile, à l'exception notamment des déplacements pour effectuer les "trajets entre le domicile et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle et déplacements professionnels insusceptibles d'être différés."

Le décret précise que les personnes souhaitant bénéficier de cette exception doivent se munir, lors de leurs déplacements hors de leur domicile, d'un document leur permettant de justifier que le déplacement considéré entre dans le champ de cette exception.

L'attestation de déplacement dérogatoire, dont le modèle est disponible sur le site du Ministère de l'Intérieur, prévoit pour toute personne se déplaçant hors de son domicile de certifier que son déplacement est lié notamment au motif suivant : "déplacements entre le domicile et le lieu d'exercice de l'activité professionnelle, lorsqu'ils sont indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées sous forme de télétravail (sur justificatif permanent) ou déplacements professionnels ne pouvant être différés."

La notion de "justificatif permanent" n'étant prévue par aucun texte, le Ministère de l'Intérieur a mis à disposition un modèle intitulé "justificatif de déplacement professionnel". Ce document est à remplir par l'employeur et permettra au salarié de justifier que son déplacement s'effectue réellement pour des besoins professionnels. Il devra donc fournir ce justificatif en plus de l'attestation de déplacement dérogatoire, en cas de contrôle.

Sources :

Décret n° 2020-260 du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19

Site du Ministère de l'intérieur

Quelles sont les sanctions encourues en cas de violation des interdictions de se déplacer hors de son domicile ?

18/03/2020

L'article 1 du décret du 16 mars 2020 interdit le déplacement de toute personne hors de son domicile, à l'exception des déplacements pour les motifs suivants :

1° Trajets entre le domicile et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle et déplacements professionnels insusceptibles d'être différés ;

2° Déplacements pour effectuer des achats de fournitures nécessaires à l'activité professionnelle et des achats de première nécessité dans des établissements dont les activités demeurent autorisées par arrêté du ministre chargé de la santé pris sur le fondement des dispositions de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique ;

3° Déplacements pour motif de santé ;

4° Déplacements pour motif familial impérieux, pour l'assistance des personnes vulnérables ou pour la garde d'enfants ;

5° Déplacements brefs, à proximité du domicile, liés à l'activité physique individuelle des personnes, à l'exclusion de toute pratique sportive collective, et aux besoins des animaux de compagnie.

Par conséquent, la violation des interdictions de se déplacer hors de son domicile est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 4e classe.

La procédure de l'amende forfaitaire étant applicable, le montant de cette dernière est donc de 135 euros et de 375 euros en cas de majoration.

Sources :

Décret n° 2020-260 du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19

Décret n° 2020-264 du 17 mars 2020 portant création d'une contravention réprimant la violation des mesures destinées à prévenir et limiter les conséquences des menaces sanitaires graves sur la santé de la population

Article 131-13 du Code pénal

Articles R. 49 et R. 49-7 du Code de procédure pénale

Quelles sont les sanctions encourues en cas de méconnaissance de l'obligation de se munir d'un document justifiant un déplacement autorisé ?

18/03/2020

L'article 1 du décret du 16 mars 2020 interdit le déplacement de toute personne hors de son domicile, à l'exception des déplacements pour les motifs suivants :

1° Trajets entre le domicile et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle et déplacements professionnels insusceptibles d'être différés ;

2° Déplacements pour effectuer des achats de fournitures nécessaires à l'activité professionnelle et des achats de première nécessité dans des établissements dont les activités demeurent autorisées par arrêté du ministre chargé de la santé pris sur le fondement des dispositions de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique ;

3° Déplacements pour motif de santé ;

4° Déplacements pour motif familial impérieux, pour l'assistance des personnes vulnérables ou pour la garde d'enfants ;

5° Déplacements brefs, à proximité du domicile, liés à l'activité physique individuelle des personnes, à l'exclusion de toute pratique sportive collective, et aux besoins des animaux de compagnie.

Le décret précise que « les personnes souhaitant bénéficier de l'une de ces exceptions doivent se munir, lors de leurs déplacements hors de leur domicile, d'un document leur permettant de justifier que le déplacement considéré entre dans le champ de l'une de ces exceptions. »

Par conséquent, la méconnaissance de l'obligation de se munir d'un document justifiant un déplacement autorisé est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 4e classe.

La procédure de l'amende forfaitaire étant applicable, le montant de cette dernière est donc de 135 euros et de 375 euros en cas de majoration.

Sources :

Décret n° 2020-260 du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19

Décret n° 2020-264 du 17 mars 2020 portant création d'une contravention réprimant la violation des mesures destinées à prévenir et limiter les conséquences des menaces sanitaires graves sur la santé de la population

Article 131-13 du Code pénal

Articles R. 49 et R. 49-7 du Code de procédure pénale

Quelles sont les sanctions encourues en cas de présentation, lors d'un contrôle, d'un faux justificatif de déplacement professionnel ?

18/03/2020

Le décret du 16 mars 2020 interdit le déplacement de toute personne hors de son domicile, sauf exceptions et précise que les personnes souhaitant bénéficier de ces exceptions doivent se munir, lors de leurs déplacements hors de leur domicile, d'un document leur permettant de justifier que le déplacement considéré entre dans le champ de l'une des exceptions.

Cette attestation de déplacement dérogatoire, dont le modèle est disponible sur le site du Ministère de l'Intérieur, prévoit pour toute personne se déplaçant hors de son domicile de certifier que son déplacement est lié notamment au motif suivant : « déplacements entre le domicile et le lieu d'exercice de l'activité professionnelle, lorsqu'ils sont indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées sous forme de télétravail (sur justificatif permanent) ou déplacements professionnels ne pouvant être différés. »

Ainsi, en plus de l'attestation de déplacement dérogatoire, le salarié en déplacement pour les besoins de son activité professionnelle devra fournir un justificatif de déplacement professionnel émanant de son employeur.

Dans l'hypothèse où une personne souhaiterait contourner cette interdiction de déplacement hors de son domicile en produisant un faux justificatif de déplacement professionnel rédigée par elle-même, cette dernière s'exposerait aux peines prévues par le Code pénal pour faux et usage de faux, soit trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.

De même, si le faux justificatif émane d'un tiers, celui-ci s'exposerait aux peines précitées pour complicité.

Sources :

Décret n° 2020-260 du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19

Site du Ministère de l'intérieur

Articles 121-6 et 441-1 du Code pénal

Les attestations de déplacement dérogatoire sont-elles autorisées au format numérique ?

18/03/2020

Le modèle de l'attestation de déplacement dérogatoire est disponible sur le site du Ministère de l'Intérieur.

Par ailleurs, il est précisé que cette dernière est téléchargeable (donc à imprimer puis à remplir) ou à rédiger sur papier libre.

Le Ministère de l'intérieur a indiqué récemment dans un communiqué que présenter une attestation de déplacement au format numérique lors d'un contrôle ne sera pas valable et équivaudra à ne pas avoir d'attestation, ce qui est sanctionnable. Par conséquent, seules les attestations officielles imprimées et les attestations sur l'honneur rédigées sur papier libre sont valables.

De plus, le Ministre de l'intérieur, dans une allocution récente, a précisé que cette interdiction de présenter l'attestation de déplacement au format numérique était justifiée par le fait qu'un téléphone portable pouvait être porteur du virus et que cette mesure n'avait pas pour but de faciliter la vie des citoyens français mais était bien une contrainte.

Sources :

Décret n° 2020-260 du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19

Site du Ministère de l'intérieur

L'attestation de déplacement dérogatoire doit-elle remplit pour chaque déplacement ou peut-elle réutilisée ?

19/03/2020

Le décret du 16 mars 2020 précise que les personnes souhaitant se déplacer hors de leur domicile doivent se munir d'un document leur permettant de justifier que le déplacement considéré entre dans le champ de l'une des exceptions prévues par le texte précitée.

Le Ministère de l'intérieur précise que cette attestation de déplacement dérogatoire doit être remplie pour chaque déplacement non professionnel. Elle est donc à usage unique et ne peut être réutilisée.

Sources :

Décret n° 2020-260 du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19

Site du Ministère de l'intérieur

L'attestation de déplacement dérogatoire pour motif professionnel et l'attestation de l'employeur doivent-elles être renouvelées à chaque déplacement ?

19/03/2020

Le justificatif de déplacement professionnel, ou l'attestation employeur, est un document à remplir par l'employeur permettant au salarié de justifier que son déplacement s'effectue réellement pour des besoins professionnels. En cas de contrôle, le salarié devra donc fournir cette attestation employeur en plus de son attestation individuelle de déplacement dérogatoire.

Le Ministère de l'intérieur a précisé que, contrairement aux attestations de déplacement non professionnel, l'attestation de déplacement dérogatoire pour motif professionnel et l'attestation de l'employeur sont valables pendant toute la durée des mesures de confinement et n'a donc pas à être renouvelée tous les jours.

Sources :

Décret n° 2020-260 du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19

L'assurance

En matière d'assurance, quelles sont les obligations de l'employeur qui organise du télétravail ?

09/03/2020

Le Code des assurances ne réglemente pas à proprement parler les obligations d'un employeur vis-à-vis de son assurance responsabilité civile lorsque ses salariés effectuent du télétravail.

En revanche, l'article L. 113-2 du Code des assurances oblige l'assuré à déclarer, en cours de contrat, les circonstances nouvelles qui ont pour conséquence soit d'aggraver les risques, soit d'en créer de nouveaux et qui rendent de ce fait inexacts ou caduques les réponses faites à l'assureur.

L'article L. 113-4 du Code des assurances prévoit quant à lui qu'en cas d'aggravation du risque en cours de contrat, telle que, si les circonstances nouvelles avaient été déclarées lors de la conclusion ou du renouvellement du contrat, l'assureur n'aurait pas contracté ou ne l'aurait fait que moyennant une prime plus élevée, l'assureur a la faculté soit de dénoncer le contrat, soit de proposer un nouveau montant de prime.

Par conséquent, l'assuré doit déclarer toute modification de l'état initial du risque ou la création d'un risque nouveau, qui entraîne l'inexactitude ou la caducité des déclarations initiales.

Ainsi, il est recommandé à un employeur de déclarer à son assurance responsabilité civile le recours au télétravail si cette circonstance est nouvelle ou rend les premières déclarations inexacts ou caduques.

Sources : Articles L. 113-2 et L. 113-4 du Code des assurances

L'épidémie constitue-t-elle une aggravation du risque devant être déclarée à l'assureur ?

09/03/2020

Les notions d'aggravation du risque et de risque nouveau s'apprécient au regard des déclarations faites par l'assuré lors de la souscription du contrat d'assurance. L'article L. 113-2 du Code des assurances impose en effet à l'assuré « 2° de répondre exactement aux questions posées par l'assureur, notamment dans le formulaire de déclaration du risque par lequel l'assureur l'interroge lors de la conclusion du contrat, sur les circonstances qui sont de nature à faire apprécier par l'assureur les risques qu'il prend en charge » et « 3° de déclarer, en cours de contrat, les circonstances nouvelles qui ont pour conséquence soit d'aggraver les risques, soit d'en créer de nouveaux et rendent de ce fait inexacts ou caduques les réponses faites à l'assureur, notamment dans le formulaire mentionné au 2° ci-dessus ». Sauf dans l'hypothèse où l'assureur aurait interrogé l'assuré sur son risque d'exposition aux épidémies, l'apparition du covid-19 ne peut donc constituer une aggravation du risque ni un risque nouveau au sens du Code des assurances. Source : Article L. 113-2 du Code des assurances

La baisse de chiffre d'affaires d'une entreprise dont l'activité est affectée par le coronavirus peut-elle être indemnisée par son assurance perte d'exploitation ?

09/03/2020

La garantie pertes d'exploitation est en principe subordonnée à l'existence d'une assurance couvrant les dommages matériels causés aux biens de l'entreprise.

En revanche, bien que cela soit juridiquement possible, il est beaucoup plus rare de voir une garantie perte d'exploitation sans dommage, en tout cas sur des risques endémiques ou épidémiques, car il est techniquement difficile de mesurer les conséquences de tels risques, de chiffrer le montant de la prime d'assurance correspondante et de faire accepter une telle prime par l'assuré.

Toutefois, ce type d'assurance est plus courant dans le domaine de l'évènementiel. Il est en effet beaucoup plus simple d'anticiper l'annulation d'un événement ponctuel (concert, salon...) pour quelque cause que ce soit et d'en chiffrer les conséquences.

Source :
Code des assurances

Le risque de contamination est-il un risque assurable ?

09/03/2020

Le risque de contamination par le coronavirus est un risque assurable en ce sens qu'il n'existe pas d'exclusion légale interdisant sa prise en charge assurantielle.

Toutefois, L'assureur ne peut accepter la couverture d'un risque et fixer un montant de prime adapté à ce risque sans en apprécier l'assurabilité, ni l'étendue exacte. Il s'agit pour lui d'une nécessité technique lui permettant de maintenir son équilibre financier et par là de pouvoir faire face à ses obligations en cas de réalisation du risque.

S'il n'est pas possible de déterminer de manière satisfaisante les probabilités de réalisation du risque, si elles sont trop élevées, ou si cette réalisation aurait des conséquences financières trop lourdes aux yeux de l'assureur, celui-ci refusera de couvrir ce risque ou ne l'acceptera que moyennant le paiement d'une prime dont le montant peut être rédhibitoire.

Enfin, l'assurabilité du risque nécessitant un aléa, il n'est pas possible de s'assurer contre un risque dont la réalisation est déjà en cours.

Source :
Code des assurances

Les pertes d'exploitation causées à des clients en raison de l'épidémie peuvent-elles être prises en charge par l'assureur de la société concernée au titre de sa responsabilité civile professionnelle ?

09/03/2020

L'assurance de responsabilité civile ne peut être mise en œuvre qu'à la condition que la responsabilité de l'assuré soit engagée, ce qui suppose l'existence d'une faute, d'un préjudice et d'un lien de causalité entre les deux.

Si l'inexécution de ses obligations par la société, ou son retard dans l'exécution, dès lors qu'elle cause un préjudice au client, constitue en principe une faute engageant sa responsabilité, encore faut-il qu'elle ne soit pas due à un cas de force majeure.

Celle-ci est définie comme « 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 ».

Pour s'en prévaloir, la société devra donc démontrer qu'elle ne pouvait pas raisonnablement prévoir la survenance de l'événement considéré et qu'il lui est impossible d'en pallier les conséquences, par exemple en faisant appel à un sous-traitant.

Ainsi, on peut penser qu'un arrêté interdisant les rassemblements au-delà d'un nombre de personnes en milieu clos pourrait constituer un cas de force majeure en cas d'annulation d'un concert devant rassembler plus de participants si l'organisation de celui-ci est antérieure à l'apparition du coronavirus.

En effet, avant l'apparition du nouveau coronavirus en Chine en décembre 2019, cette épidémie ne pouvait être prévue et l'interdiction ministérielle est par définition irrésistible, en ce sens qu'il n'existe, pendant sa durée, pas d'alternative : l'évènement prévu ne peut plus être organisé, ni dans le lieu prévu, ni dans une autre salle.

Sources :
Articles 1217 et 1218 du Code civil

La santé publique

Qui sont les personnes dites « à risques » ?

Intégré le 19/03/2020

Conformément à un avis rendu par le Haut Conseil de la santé publique, les personnes jugées à risques sont les suivantes :

- ✓ les femmes enceintes,
- ✓ les personnes atteintes de maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique...);
- ✓ les personnes atteintes d'insuffisances respiratoires chroniques ;
- ✓ les personnes atteintes de mucoviscidose ;
- ✓ les personnes atteintes d'insuffisances cardiaques (toutes causes) ;
- ✓ les personnes atteintes de maladies des coronaires ;
- ✓ les personnes avec antécédents d'accident vasculaire cérébral ;
- ✓ les personnes souffrant d'hypertension artérielle ;
- ✓ les personnes atteintes d'insuffisance rénale chronique dialysée ;
- ✓ les personnes atteintes de Diabète de type 1 insulino-dépendant et de diabète de type 2 ;
- ✓ les personnes avec une :
 - personnes atteintes de pathologies cancéreuses et hématologiques, ou ayant subi une transplantation d'organe et de cellules souches hématopoïétiques,
 - personnes atteintes de maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosupresseur
 - 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

Bénéficiaire-elles d'un dispositif d'arrêt de travail à l'instar des personnes placées en confinement ? Si oui, selon quelles modalités pratiques ?

Intégrée le 19/03/2020

A compter du 18 mars 2020, le téléservice de déclaration en ligne est étendu aux personnes dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie Covid-19. Si aucune solution de télétravail n'est envisageable, elles peuvent désormais se connecter directement, sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant, sur le site declare.ameli.fr pour demander à être mises en arrêt de travail pour une durée initiale de 21 jours. Cet accès direct permet de ne pas mobiliser les médecins de ville pour la délivrance de ces arrêts.

Cet arrêt pourra être déclaré rétroactivement à la date du vendredi 13 mars.

Source :
Site Ameli.fr

Les travailleurs indépendants peuvent-ils bénéficier des indemnités journalières liées aux arrêts maladies pour gardes d'enfants ?

Intégré le 19/03/2020

Des doutes subsistent sur la mise en œuvre de cette déclaration et l'articulation avec les textes du Code de la sécurité sociale.

Les travailleurs indépendants ne sont pas exclus du dispositif d'indemnités journalières pour la garde de leurs enfants, les décrets visant les assurés sociaux.

Ils ne bénéficieraient cependant pas automatiquement des indemnités journalières.

Pour avoir droit aux indemnités journalières l'assuré doit être affilié au régime d'assurance maladie des travailleurs indépendants non agricoles.

On peut raisonnablement supposer que le travailleur indépendant ne doit pas non plus être en mesure de continuer son activité.

Seront concernés les personnes relevant à titre obligatoire des groupes des professions artisanales, industrielles et commerciales

Seront exclus de ce dispositif :

- Les indépendants dont le revenu d'activité au titre des trois années civiles d'activité précédant la date du premier versement de l'indemnité journalière est inférieur à 10%
- Les assurés titulaires d'une pension d'incapacité au métier ou d'invalidité par la sécurité sociale des indépendants
- Les personnes retraitées, affiliées au régime d'assurance maladie et maternité des travailleurs indépendants
- Les professions libérales qui devront se rapprocher de leur caisse.

Le montant de l'indemnité journalière est de 1/730 du revenu professionnel des 3 années civiles précédents l'arrêt.

Le revenu pris en compte est pris dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale.

Sources :

Décret 2020-73 du 31 janvier 2020

Décret 2020-227 du 9 mars 2020

Article L.611-1 du Code de la sécurité sociale

Dans le cadre de l'épidémie liée au CORONAVIRUS, l'employeur peut-il se prévaloir d'un cas de force majeure pour rompre de façon anticipée un CDD ?

Intégrée le 19/03/2020

Parmi les motifs de rupture anticipée du CDD prévus par le Code du travail figure la force majeure. Cette dernière se définit comme un élément extérieur, imprévisible lors de la conclusion du contrat et irrésistible dans son exécution. Elle prive, par ailleurs, le salarié de l'indemnité de fin de contrat.

La force majeure est très rarement admise par les juges comme motif de rupture du contrat de travail.

Par exemple, la Cour d'Appel de Nancy n'a pas retenue comme un cas de force majeure l'épidémie de Dengue qui a touché la Martinique en 2007. Plusieurs arguments ont été avancés par la Cour pour écarter cette qualification : selon elle, l'épidémie n'était pas imprévisible « en raison du caractère endémo-épidémique de cette maladie dans cette région » et n'était pas irrésistible compte tenu de « l'existence de moyens de prévention ».

De la même façon, le virus Chikungunya aux Antilles n'a pas été qualifié de cas de force majeure par la Cour d'Appel de Basse Terre.

Il existe donc des incertitudes si l'employeur retient cette qualification.

Toutefois, pour les entreprises visées par les arrêtés de fermeture, serait-il possible d'invoquer le fait du prince (qui peut être reconnu comme un cas de force majeure) ?

Le fait du prince s'entend de tout acte de la puissance publique qui vient rendre impossible, pour l'un ou l'autre des contractants, l'exécution du contrat de travail. Peuvent notamment constituer des cas de force majeure par fait du prince une modification législative ou réglementaire, le retrait d'une autorisation administrative d'exercice d'une profession.

Ce n'est pas complètement à exclure mais la réponse reste incertaine. Dans tous les cas, il appartiendra aux juges de trancher cette question en cas de litige.

Si l'employeur fait le choix de rompre le CDD pour force majeure et que cette qualification n'est pas retenue par les juges, le salarié pourra prétendre à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, ainsi qu'à l'indemnité de fin de contrat.

Dans tous les cas, il semble préférable de privilégier une demande d'activité partielle pour ces salariés.

Article L.1243-1 du Code du travail

CA Nancy, 22 novembre 2010, RG n°09/00003.

CA Basse-terre, 17 décembre 2018, RG n° 17/00739.

A partir de quelle distance peut se faire la contamination par le coronavirus ?

28/02/2020

La maladie se transmet par les postillons lors des éternuements et des toux. Les contacts étroits avec une personne malade sont donc nécessaires pour transmettre la maladie.

Sont considérés comme contact étroit les situations suivantes :

- Partage du même lieu de vie que le patient malade lorsque celui-ci présentait des symptômes
- Contact direct, en face à face, à moins d'un mètre du patient malade au moment d'une toux, d'un éternuement ou lors d'une discussion
- Voisins de classe ou de bureau
- Voisin du patient malade dans un avion ou un train, ou si vous êtes resté dans un espace confiné avec lui (voiture individuelle par exemple).
- Les symptômes peuvent apparaître jusqu'à 14 jours après ce contact, et se manifestent le plus souvent par de la fièvre, accompagnée de toux.

Source :

Ministère des Solidarités et de la Santé

Un hôtel peut-il accueillir des touristes provenant d'une zone contaminée par le coronavirus ?

28/02/2020

Il n'y a, à ce jour, pas de fermeture des frontières ni d'interdiction de circuler pour des touristes étrangers en France.

En cas d'accueil de personnes provenant de zones à risques, des mesures d'hygiène peuvent être préconisées pour les salariés :

- Se laver fréquemment et soigneusement les mains avec une solution hydroalcoolique ou à l'eau et au savon
- Maintenir une distance d'au moins un mètre avec les autres personnes qui toussent ou qui éternuent
- Éviter de se toucher les yeux, le nez et la bouche
- En cas de toux ou d'éternuement, il faut se couvrir la bouche et le nez avec le pli du coude, ou avec un mouchoir et jeter le mouchoir immédiatement après
- En cas de symptômes bénins comme des maux de tête et un faible écoulement nasal, restez chez vous jusqu'à la guérison.
- En cas de fièvre, de toux et de dyspnée, consultez un médecin après l'avoir appelé, indiquez-lui si vous avez récemment voyagé ou été en contact avec des voyageurs
- En France, en cas de symptômes il faut contacter le SAMU (15) et ne se déplacer ni chez le médecin traitant, ni aux urgences pour éviter toute contamination

Sources :

OMS : Maladie à coronavirus 2019 (COVID-19)

Ministère des Solidarités et de la Santé

Quels sont les gestes pour se protéger contre le coronavirus ?

27/02/2020

Selon le ministère des Solidarités et de la Santé, les masques chirurgicaux n'ont pas prouvé leur efficacité, pour les personnes non malades, pour éviter le coronavirus.

L'utilisation d'un masque est nécessaire que pour les personnes qui s'occupe d'un malade, mais également celles qui toussent ou éternuent pour éviter la transmission du coronavirus.

Face aux infections, il existe des gestes simples pour se protéger et protéger son entourage.

L'OMS préconise les mesures suivantes :

- Se laver les mains très régulièrement (avec une solution hydro-alcoolique ou au savon et à l'eau)
- Éternuer ou tousser dans son coude
- Utiliser des mouchoirs jetables
- Éviter de se toucher les yeux, le nez et la bouche
- Aérer les pièces
- Limiter le contact physique avec les autres, comme les poignées de mains
- En cas de fièvre, de toux et de dyspnée, consulter un médecin sans tarder

Source :

OMS : Nouveau coronavirus (2019-nCoV): conseils au grand public, mesures de protection essentielles contre le nouveau coronavirus

Quelles sont les préconisations pour un salarié qui revient d'une zone à risque par rapport au coronavirus ?

27/02/2020

Le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères déconseille les déplacements personnels ou professionnels dans les zones à risques.

En cas de retour d'un salarié d'une zone concernée par la contamination les recommandations du Gouvernement sont les suivantes :

- Pendant les 14 jours suivant le retour :
- Surveillez votre température 2 fois par jour
- Surveillez l'apparition de symptômes d'infection respiratoire (toux, difficultés à respirer...)
- Portez un masque chirurgical lorsque vous êtes en face d'une autre personne et lorsque vous devez sortir
- Lavez-vous les mains régulièrement ou utilisez une solution hydro-alcoolique
- Évitez tout contact avec les personnes fragiles (femmes enceintes, malades chroniques, personnes âgées...)
- Évitez de fréquenter des lieux où se trouvent des personnes fragiles (hôpitaux, maternités, structures d'hébergement pour personnes âgées...)
- Évitez toute sortie non indispensable (grands rassemblements, restaurants, cinéma...)
- Travailleurs/étudiants : dans la mesure du possible, privilégiez le télétravail et évitez les contacts proches (réunions, ascenseurs, cantine...)

Les enfants, collégiens, lycéens ne doivent pas être envoyés à la crèche, à l'école, au collège ou au lycée, compte tenu de la difficulté à porter un masque toute la journée.

En cas de signes d'infection respiratoire (fièvre ou sensation de fièvre, toux, difficultés respiratoires) dans les 14 jours suivant le retour d'une zone où circule le virus :

Contactez le Samu Centre 15 en faisant état des symptômes et du séjour récent.

Évitez tout contact avec votre entourage et conservez votre masque.

Ne vous rendez pas chez votre médecin traitant ou aux urgences, pour éviter toute potentielle contamination.

Source :

Recommandations du Gouvernement

Quelles sont les mesures décrites dans le règlement sanitaire international qui permettent la gestion de l'épidémie de coronavirus ?

28/02/2020

Les mesures que l'OMS est susceptible de prendre sont listées dans les articles 15 à 18 du Règlement sanitaire international de 2005.

Le Règlement sanitaire international (RSI) est un instrument juridique international pour 196 pays dans le monde, dont tous les États Membres de l'OMS. Il a pour but d'aider la communauté internationale à prévenir les risques graves pour la santé publique, susceptibles de se propager au-delà des frontières et de constituer une menace dans le monde entier et à y riposter.

L'objectif du RSI consiste à éviter la propagation internationale des maladies, à s'en protéger, à la maîtriser et à y réagir par une action de santé publique proportionnée et limitée aux risques qu'elle présente pour la santé publique, en évitant de créer des entraves inutiles au trafic et au commerce international.

Les articles 15 à 18 du RSI concernant les recommandations temporaires ou permanentes, les critères applicables aux recommandations ainsi que les recommandations relatives aux personnes, bagages, cargaisons, conteneurs, moyens de transport, marchandises et colis postaux.

Source :
Règlement sanitaire international 2005

Quelles mesures sont prises pour un cas confirmé de maladie par le coronavirus ?

28/02/2020

Lorsqu'une personne malade est confirmée, les autorités compétentes ont mis en place un protocole visant à retracer son parcours depuis le début de ses symptômes et identifier tous ses contacts avec d'autres personnes.

Une évaluation du niveau d'exposition des personnes entrées en contact est effectuée afin de donner des recommandations adaptées à chacune d'entre elles. Il existe 3 niveaux d'exposition :

- niveau d'exposition négligeable : il peut s'agir d'un contact très ponctuel, par exemple si la personne a croisé le patient dans la rue. Il n'y a alors rien à faire, car le risque d'avoir une transmission du virus dans ces circonstances est très faible.
- niveau d'exposition faible : contact à moins d'un mètre mais pendant moins de 15 mn, ou contact de durée prolongée mais à une distance supérieure. Il peut y avoir une possibilité de transmission mais plus faible que dans le cas précédent. Un suivi plus simple est alors mis en place pendant 14 jours : il est demandé à la personne contact de prendre sa température 2 fois par jour (matin et soir) mais elle peut continuer ses activités habituelles. En cas d'apparition de fièvre ou de symptômes, la personne doit là aussi se protéger (port d'un masque) et se signaler au Samu Centre 15.
- niveau d'exposition modéré/élevé : contact étroit, à moins d'un mètre, et suffisamment prolongé (plus de 15 mn). La transmission du virus est possible. Un suivi actif est alors mis en place pendant 14 jours : il est demandé à la personne contact de prendre sa température 2 fois par jour (matin et soir) et de rester à domicile. En cas d'apparition de fièvre ou de symptômes, la personne doit se protéger (port d'un masque) et se signaler au Samu Centre 15.

Source :
Ministère des Solidarités et de la Santé
Santé Publique France

Quelle précaution prendre contre le coronavirus pour les femmes enceintes ?

09/03/2020

Le coronavirus est apparu fin décembre en Chine. Peu d'éléments existent actuellement sur ses conséquences sur les grossesses.

Les futures mamans doivent donc se protéger du coronavirus et appliquer les règles d'hygiène de l'OMS pour éviter une contamination.

- Se laver les mains très régulièrement avec une solution hydroalcoolique, de l'eau ou du savon
- Tousser ou éternuer dans son coude
- Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades et les contacts proches
- Utiliser des mouchoirs à usage unique
- Porter un masque quand on est malade

Source :

OMS : Nouveau coronavirus (2019-nCoV): conseils au grand public

Quelle est la durée de vie du coronavirus ?

28/02/2020

Au vu des données disponibles, la survie des coronavirus sur différentes surfaces n'est pas encore bien définie.

Des scientifiques allemands ont effectué des comparaisons avec les deux autres coronavirus connus pouvant impacter l'Homme, à savoir le SRAS et le MERS.

Leur persistance sur de nombreuses surfaces a été évaluée (papier, verre, plastique etc.). Au vu de sa ressemblance avec les deux autres coronavirus, les chercheurs ont estimé que le COVID-19 pourrait rester actif jusqu'à neuf jours sur les surfaces où il se dépose, avec une moyenne de quatre à cinq jours.

Les basses températures et la forte humidité de l'air augmentent encore leur durée de vie, par contre la résistance diminue de manière importante à des températures dépassant les 30 °C. Il est donc recommandé de désinfecter toutes surfaces avec lesquelles des patients auraient pu être en contact.

Source :

Journal of Hospital Infection

Quel est le bon usage des masques contre le coronavirus ?

28/02/2020

Le port des masques est aujourd'hui conseillé que pour les personnes qui s'occupent de malades, tels que les professionnels de santé, et les malades eux-mêmes. Les marques ont une durée de protection limitée, il faut les changer régulièrement.

L'OMS préconise les recommandations suivantes :

- Avant de mettre un masque, se laver les mains avec une solution hydroalcoolique ou à l'eau et au savon
- Vérifier que le masque n'est ni déchiré ni troué
- Orienter le masque dans le bon sens (bande métallique vers le haut)
- Vérifier que la face colorée du masque est placée vers l'extérieur
- Placer le masque sur le visage. Pincer la bande métallique ou le bord dur du masque afin qu'il épouse la forme du nez
- Tirer le bas du masque pour couvrir la bouche et le menton
- Après usage, retirer le masque, enlever les élastiques de derrière les oreilles tout en éloignant le masque du visage et des vêtements afin d'éviter de toucher des parties du masque éventuellement contaminées
- Jeter le masque dans une poubelle fermée immédiatement après usage
- Après avoir touché ou jeté le masque, se laver les mains avec une solution hydroalcoolique ou à l'eau et au savon si elles sont visiblement souillées

Source :

OMS: Maladie à coronavirus 2019 (COVID-19)

Pourquoi tous les cas suspects ne sont plus testés par rapport au coronavirus ?

11/03/2020

La propagation du coronavirus est actuellement très rapide dans certaines zones en France.

Le nombre de personnes contaminées dans ces régions est de plus en plus élevé. Les Agences régionales de santé (ARS) peuvent au cas par cas lever l'obligation de dépistage systématique.

En effet les tests sont utiles dans un premier temps pour suivre l'évolution de la propagation du virus sur le territoire. Mais dans les zones très touchées la priorité devient la prise en charge sanitaire. Seuls les patients présentant un état clinique sévère et les résidents des établissements médico-sociaux présentant des symptômes resteront alors soumis à un test dans ces territoires

Source :

Gouvernement

Peut-on transmettre le coronavirus aux animaux ?

11/03/2020

A ce jour, aucun risque de transmission de l'homme à l'animal n'a été identifié.

Source:

Gouvernement

Peut-on fabriquer son propre gel hydroalcoolique pour lutter contre le coronavirus ?

09/03/2020

L'épidémie de coronavirus s'étend en France et provoque des achats en masse de gel hydroalcoolique en créant des pénuries de ces produits dans les commerces et les officines.

L'OMS a publié un guide sur la fabrication locale des gels, destiné aux professionnels de la pharmacie, avec des recommandations sur la sécurité et les coûts de production.

Les officines françaises peuvent-elle fabriquer ce produit ?

Jusqu'à présent, la formule validée par l'OMS n'appartenait pas au formulaire national des préparations officinales et ne pouvait donc être légalement utilisée dans les pharmacies.

Cependant un article du Code de la santé publique prévoit : "les professionnels de santé ne peuvent être tenus pour responsables des dommages résultant de la prescription ou de l'administration d'un médicament en dehors des indications thérapeutiques ou des conditions normales d'utilisation prévues par son autorisation de mise sur le marché ou son autorisation temporaire d'utilisation, ou bien d'un médicament ne faisant l'objet d'aucune de ces autorisations, lorsque leur intervention était rendue nécessaire par l'existence d'une menace sanitaire grave". D'autre part, un arrêté paru le 6 mars 2020 autorise les pharmacies d'officine et les pharmacies à usage intérieur, en cas de rupture de stock, à préparer les solutions hydro-alcooliques destinées à l'hygiène humaine.

Source :

Article L3131-3 du Code de la santé publique

Guide de Production locale : Formulations des Produits hydro-alcooliques recommandés par l'OMS

Arrêté du 6 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19

Peut-on contracter le coronavirus auprès d'une personne qui ne présente aucun symptôme ?

04/03/2020

La maladie se propage principalement par les gouttelettes respiratoires projetées par les personnes qui toussent ou éternuent.

Le risque de contracter la COVID-19 au contact d'une personne qui ne présente aucun symptôme est très faible.

Cependant, beaucoup de personnes atteintes, en particulier au début de la maladie, ne présentent que des symptômes discrets. Il est donc possible de contracter la COVID-19 au contact d'une personne qui n'a, par exemple, qu'une toux légère mais qui ne se sent pas malade. L'OMS suit les travaux de recherche en cours sur le délai de transmission de la COVID-19 et elle continuera à communiquer des résultats actualisés.

Source :

OMS : Maladie à coronavirus 2019 (COVID-19)

Où peut-on trouver des masques de protection contre le coronavirus ?

28/02/2020

Depuis le début de l'épidémie de coronavirus en France, la vente de masque a fortement augmenté. Il existe deux catégories principales de masques contre le coronavirus : le masque chirurgical pour les personnes malades pour éviter la contamination des proches lors des toux et éternuements et le masque FFP2 conseillé aux personnes qui s'occupe des malades tels les professionnels de santé, pour se protéger du virus.

Ils sont en général disponibles auprès des officines, des distributeurs de matériel médical ou d'équipements de protection individuels. Cependant la forte demande depuis le début de l'année 2020 de la plupart de la population et des entreprises, pour la protection de leurs salariés, a créé une pénurie importante dans ces circuits de distribution.

Le Gouvernement a mis en place une distribution de masques, provenant des stocks de l'Etat, pour les professionnels de santé en contact avec les malades, via les hôpitaux et les officines pour les médecins libéraux.

Source :
Gouvernement

Les stocks de masques contre le coronavirus sont-ils également réquisitionnés ?

09/03/2020

Depuis le début de l'épidémie du coronavirus, la vente de masques chirurgicaux et FFP2 a fortement augmenté et a créé une pénurie.

Un décret paru début mars a imposé la réquisition des masques afin d'en assurer un accès prioritaire aux professionnels de santé et aux patients à risques via les officines et les établissements de santé.

Ce texte précise que sont réquisitionnés :

- Les stocks de masques de protection respiratoire de type FFP2 détenus par toute personne morale de droit public ou de droit privé ;
- Les stocks de masques anti-projections détenus par les entreprises qui en assurent la fabrication ou la distribution.
- Par ailleurs, les masques de protection respiratoire de type FFP2 et les masques anti-projections produits jusqu'au 31 mai 2020 sont également réquisitionnés.

Source :
Décret n° 2020-190 du 3 mars 2020 relatif aux réquisitions nécessaires dans le cadre de la lutte contre le virus covid-19

Les masques FFP2 contre le coronavirus ont-ils des dates de péremption ?

11/03/2020

Les masques FFP2 utilisés surtout par les professionnels de santé, en contact avec les malades, pour se protéger du coronavirus sont des équipements de protection individuelle (EPI). Ce sont des dispositifs ou moyens destinés à être portés ou tenus par une personne en vue de la protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa santé ainsi que sa sécurité.

Tout EPI mis sur le marché doit satisfaire aux exigences essentielles de santé et de sécurité, générales et particulières, le concernant, telles que fixées dans le règlement 2016/425.

Concernant les masques respiratoires ils doivent être conformes à la norme EN 149.
Le délai de péremption des masques FFP2 est de 4 à 5 ans à compter de la date de fabrication. Au-delà, leur efficacité ne peut être garantie.

Sur le plan juridique, dès lors que la date de péremption est dépassée, les masques de protection respiratoire ne peuvent être ni revendus, ni mis à disposition, ni cédés même à titre gratuit, ni utilisés.

Sources :

Règlement (UE) 2016/425 du Parlement européen et du Conseil du 9 mars 2016 relatif aux équipements de protection individuelle

EN 149 : Appareils de protection respiratoire - Demi-masques filtrants contre les particules

INRS : Masques de protection respiratoire et risques biologiques

Les consultations de diagnostic du coronavirus peuvent-elles se faire via la télémedecine ?

10/03/2020

La télémedecine est une forme de pratique médicale à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication. Elle met en rapport un professionnel médical avec un ou plusieurs professionnels de santé, entre eux ou avec le patient et, le cas échéant, d'autres professionnels apportant leurs soins au patient.

Un décret de 2010 définit les actes de télémedecine : téléconsultation, téléexpertise, télésurveillance, téléassistance, la régulation.

Depuis 2018, l'assurance maladie prend en charge le remboursement des actes de téléconsultations sur l'ensemble du territoire. Le prix de la consultation est le même qu'au cabinet du médecin de ville.

Avec l'épidémie de coronavirus, la téléconsultation, jusqu'à présent peu utilisée par les malades ou les médecins, a connu une forte demande de la part des patients.

Pour les médecins, la consultation à distance permet de réduire les passages en salle d'attente afin de maîtriser le risque de contamination.

Un décret, paru le 10 mars, facilite la prise en charge des actes de télémedecine pour les personnes exposées au covid-19 même si elles n'ont pas de médecin traitant pratiquant la téléconsultation ni été orientées par lui ni été connues du médecin téléconsultant.

Source :

Décret n° 2020-227 du 9 mars 2020 adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télémedecine pour les personnes exposées au covid-19

Le gel des prix des solutions hydroalcooliques, contre le coronavirus, concernent-ils aussi le B to B ?

06/03/2020

Face à la très forte augmentation des prix des gels hydroalcooliques, le gouvernement a publié un décret encadrant désormais les prix de vente de ces solutions.

Il encadre les prix de vente en gros à des revendeurs et les prix de vente au détail des gels hydro-alcooliques jusqu'au 31 mai 2020, afin de protéger les consommateurs contre les risques induits par une situation manifestement anormale du marché.

Source:

Décret n° 2020-197 du 5 mars 2020 relatif aux prix de vente des gels hydro-alcooliques

Le coronavirus peut-il se propager sur une grande distance ?

02/03/2020

Le nouveau coronavirus (2019-nCoV) est un virus respiratoire qui se propage essentiellement par l'intermédiaire des gouttelettes émises lorsqu'une personne infectée tousse ou éternue. Ces gouttelettes sont trop lourdes pour voyager très loin.

Il est donc recommandé aux personnes malades de porter un masque pour limiter la propagation du virus. Dans tous les cas il est nécessaire de se protéger par un nettoyage fréquent des mains avec un produit hydro alcoolique ou à l'eau et au savon.

Source :

OMS : Nouveau coronavirus (2019-nCoV) : conseils au grand public

La réquisition concerne-t-elle aussi les gels hydroalcooliques, pour contrer le coronavirus ?

05/03/2020

La réquisition sur les équipements de protection contre le coronavirus ne concerne, à ce jour, que les fabricants et distributeurs de masques chirurgicaux et masques FFP2.

Ils sont réquisitionnés, jusqu'au 31 mai 2020 pour en assurer l'accès prioritaire aux professionnels de santé et aux patients atteints par la maladie.

Les gels ne sont donc pas concernés par la réquisition. Par contre devant la forte augmentation des prix de ces produits, un décret pourrait être publié pour encadrer les prix.

Source :

Décret n° 2020-190 du 3 mars 2020 relatif aux réquisitions nécessaires dans le cadre de la lutte contre le virus covid-19

Faut-il porter un masque chirurgical contre le coronavirus ?

28/02/2020

Selon le ministère de la Santé, le port de masque chirurgical est nécessaire pour les personnes ayant séjourné dans une zone à risques pendant les 14 jours suivant leur retour et pour les malades symptomatiques. Ils évitent de diffuser la maladie par voie aérienne. Celle-ci se transmet par le biais de postillons (éternuements, toux ..).

Leur efficacité n'est pas démontrée pour les personnes non malades, n'ayant pas voyagé dans une zone touchée par le virus afin d'éviter d'attraper le COVID-19.

L'OMS ne recommande pas non plus le port du masque chirurgical en première intention pour se protéger du coronavirus.

Sources :

Ministère des Solidarités et de la Santé

OMS

Existe-t-il un vaccin contre le coronavirus ?

28/02/2020

Il n'existe actuellement pas de vaccins contre le coronavirus. Plusieurs traitements sont en cours d'évaluation en France, en lien avec l'OMS pour être utilisés contre le COVID-19.

Source :

Ministère des Solidarités et de la Santé

Existe-il des établissements de soins dédiés à l'accueil des personnes malades du coronavirus ?

28/02/2020

Devant la menace d'une épidémie de coronavirus, le ministère de la Santé a défini différents niveaux de mobilisation des établissements de santé.

- Un niveau 1 comprenant 38 établissements hospitaliers, CHU, répartis sur toute la France qui peuvent gérer le premier stade de l'épidémie. Ils bénéficient notamment d'équipements et de compétences permettant la prise en charge des patients infectés : chambres d'isolement de haute sécurité en service de maladies infectieuses ou en réanimation, des capacités de diagnostics virologiques, un plateau technique hautement spécialisé, la présence d'infectiologue
- Un niveau 2 comprenant 70 autres établissements siège d'un SAMU. Tous les départements de métropole disposent d'au moins un centre hospitalier capable d'accueillir les malades et de les prendre en charge
- Un niveau 3 avec la mobilisation de tous les secteurs de l'offre de soin, pour laisser les hôpitaux prendre en charge les cas les plus graves uniquement.

Source :

ARS : Agence régionale de Santé

COREB: Coordination Opérationnelle Risque Épidémique et Biologique

Existe-t-il un risque de transmission du coronavirus des produits importés de Chine ?

28/02/2020

Selon le Gouvernement et l'OMS, compte tenu des temps et conditions de transport avec la Chine, le risque d'être infecté par le nouveau coronavirus en touchant un objet importé de Chine est considéré comme extrêmement faible. Les coronavirus ne survivent pas longtemps sur des objets, tels que des lettres ou des colis.

Pour les livraisons par bateau, le délai est trop long pour la survie du virus. Par avion, les conditions de transport en soute, sous air sec, n'est pas favorable non plus à la survie du virus.

Source :

Recommandations du ministère des Solidarités et de la Santé et de l'OMS

Connaît-on les températures à laquelle le coronavirus ne résiste-pas ?

09/03/2020

A l'heure actuelle, il n'y a pas d'information précise concernant les températures de survie du coronavirus.

Source :

ANSES, Pasteur et Santé publique France

Comment porter efficacement un masque FFP2 pour se prémunir du coronavirus ?

09/03/2020

Pour être efficaces, les masques FFP2 doivent être correctement utilisés et régulièrement changés.

Les consignes pour le port du masque sont les suivantes :

- Se laver les mains
- Placer le masque sur le visage, la barrette nasale sur le nez
- Tenir le masque et passer les élastiques derrière la tête sans les croiser
- Pincer la barrette nasale avec les deux mains pour l'ajuster au niveau du nez
- Vérifier que le masque soit bien mis. Pour cela, il convient de contrôler l'étanchéité
- Couvrir la surface filtrante du masque en utilisant une feuille plastique maintenue en place avec les deux mains
- Inspirer : le masque doit s'écraser légèrement sur le visage
- Si le masque ne se plaque pas, c'est qu'il n'est pas étanche et il faut le réajuster
- Après plusieurs tentatives infructueuses, changer de modèle car il n'est inadapté
- Une fois ajusté, ne plus toucher le masque avec les mains

Source :

INRS : Masques de protection respiratoire et risques biologiques

Comment porter efficacement un masque chirurgical pour éviter la propagation du coronavirus ?

09/03/2020

Pour être efficaces, les masques doivent être correctement utilisés et régulièrement changés.

Les consignes pour le port du masque sont les suivantes :

- Se laver les mains
- Placer le masque sur le visage, le bord rigide vers le haut et l'attacher
- Pincer la barrette nasale avec les deux mains pour l'ajuster au niveau du nez
- Abaisser le bas du masque sous le menton
- Une fois ajusté, ne plus toucher le masque avec les mains

Source :

INRS : Masques de protection respiratoire et risques biologiques

Comment nettoyer le logement ou bureau d'une personne contaminée par le coronavirus ?

28/02/2020

La Société française d'Hygiène Hospitalière (SF2H) a préconisé des recommandations au sujet du traitement du linge et au nettoyage des locaux ayant hébergé des malades du coronavirus.

Cela peut aussi bien concerner les logements particuliers que les hôtels ou le bureau d'un salarié. Ces mesures d'hygiène ne concernent que les lieux de résidence de cas confirmés.

Elles s'adressent à la protection des personnes chargées de la literie et du nettoyage des sols. La SF2H recommande par exemple d'équiper les personnes de blouses, gants, lunettes et masques de protection, de ne pas secouer les draps ni le linge, d'emballer le linge dans un sac étanche, de laver le linge à 60 degrés pendant au moins 30 minutes.

Concernant le nettoyage des sols, les conseils sont d'équiper aussi le personnel d'équipements de protection, de ne pas utiliser un aspirateur générateur d'aérosols, de désinfecter les surfaces avec de l'eau de javel diluée à 0.5% de chlore actif.

Source :

Société française d'Hygiène Hospitalière

Comment s'effectue la prise en charge du test de diagnostic du coronavirus ?

11/03/2020

L'Organisation mondiale de la santé (OMS) a déclaré, le 30 janvier 2020, que l'émergence du nouveau coronavirus (Covid-19) constitue une urgence de santé publique de portée internationale.

Considérant l'évolution de la situation épidémique sur le territoire national, des mesures d'urgence sont finalisées pour une prise en charge adaptée des populations concernées. Cela concerne, notamment, l'accès aux tests diagnostic aux laboratoires de biologie médicale.

Une codification dans la nomenclature des actes de biologie médicale prévue à l'article L. 162-1-7 du code de la sécurité sociale a été créée pour l'infection par le Virus SARS-CoV-2.

Sources :

Article L 162-1-7 du Code de la sécurité social

L'immobilier

Le locataire d'un bail commercial peut-il obtenir la suspension ou la diminution de son loyer ?

18/03/2020

A ce jour, la réglementation sur les baux commerciaux ne permet pas d'envisager cette hypothèse.

Dans la mesure où le bailleur respecte son obligation de délivrance (mise à disposition du local au profit du locataire), le locataire ne peut se prévaloir d'une exception d'inexécution pour obtenir la suspension ou la suppression de son loyer. L'impossibilité d'exploiter du locataire n'étant pas imputable au bailleur.

Nous restons à ce jour dans l'attente des dispositions législatives et/ou réglementaires envisagées par le gouvernement permettant la suspension éventuelle du paiement des loyers par les entreprises présentant des difficultés financières.

Sources :

Article 1719 du code civil

En raison de l'épidémie, les assemblées générales de copropriété doivent-elles être reportées par le syndic de copropriété ?

09/03/2020

Aujourd'hui, en raison du stade 2 de l'épidémie, les rassemblements de plus de 1.000 personnes en milieu confiné doivent être annulés. Il est donc toujours possible pour une copropriété même de grande ampleur mais n'atteignant pas ce nombre de copropriétaires de convoquer et de tenir une assemblée générale sans aucune restriction.

Néanmoins, rien n'interdit au syndic de copropriété en accord avec le conseil syndical de reporter une assemblée générale déjà fixée pour éviter tout risque de propagation du virus.

Sources :

Arrêté du 9 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19

Loi n°65-557 du 10 juillet 1965 relative à la copropriété

Dans le cadre d'un bail d'habitation, un locataire devant être isolé à l'hôpital peut-il solliciter une diminution de loyer auprès de son bailleur ?

09/03/2020

Un locataire devant être hospitalisé pour quelque cause que ce soit, qui ne soit pas une conséquence d'une défaillance du bailleur, tel qu'un logement insalubre, défaut d'entretien du bailleur... ne relève pas de la responsabilité de ce dernier.

A ce titre, aucune réduction de loyer ou indemnité ne pourra être réclamée par le locataire à son bailleur. Il restera ainsi débiteur de toutes ses obligations contractuelles.

Sources :

Articles 6 et 7 de la loi n°89-462 du 6 juillet 1989

Articles 1720 et suivants du Code civil

A qui incombent les frais de désinfection nécessaires face à l'épidémie dans un bail commercial ?

09/03/2020

Dans le cadre d'un bail commercial, par principe, les frais de désinfection du local commercial occupé par une entreprise locataire qui serait contaminée par le Coronavirus seraient imputable au seul locataire eu égard à son obligation d'entretien et à ses frais exclusifs.

En ce qui concerne les parties communes, si une désinfection s'avérait nécessaire, le bailleur devrait y procéder mais pourrait répercuter sur son ou ses locataires commerciaux (dans l'hypothèse de plusieurs locataires dans un immeuble), les frais dans les charges récupérables.

Bien entendu, dans le cadre d'un bail commercial, les parties sont libres de prévoir des dispositions contraires.

Sources :

Arrêt de la Cour d'appel de Paris du 13 mai 1993

Arrêt de la Cour d'appel de Bordeaux du 9 mai 2014

Articles 1709 et suivants du Code civil

Article R. 145-35 du Code de commerce

Les contrats

Épidémie de Coronavirus : quel est l'impact pour l'apprenti de la fermeture du CFA ?

17/03/2020

Dans un communiqué du 13 mars 2020, le ministère du travail a indiqué que les CFA devaient suspendre l'accueil des jeunes en formation à compter du 16 mars 2020.

De ce fait, les CFA sont fortement encouragés à mettre en place un système de formation à distance. A défaut, l'apprenti devra se tenir à disposition de son entreprise et être ainsi traité de la même façon que les autres salariés.

Dans l'hypothèse où l'entreprise serait en activité partielle, il pourra bénéficier du dispositif au même titre que les autres salariés. Le ministère du travail a notamment édité un document question-réponse datant du 15 mars dans lequel il rappelle son droit à l'activité partielle.

Sources : communiqué du 13 mars 2020, document questions-réponses du 15 mars 2020

Dans le cadre d'une vente à un consommateur, le professionnel peut-il être tenu d'indemniser les clients en cas de retard de livraison ?

09/03/2020

Le retard dans l'exécution de ses obligations contractuelles, constitue en principe une faute engageant sa responsabilité dès lors qu'elle cause un préjudice au client.

Encore faut-il toutefois que ce retard ne soit pas dû à un cas de force majeure. Or la propagation du coronavirus pourrait, au moins dans certains cas, constituer un événement de force majeure, qui exonère le professionnel de toute responsabilité, donc de toute obligation d'indemnisation.

Source :
Article 1217 du Code civil

Un professionnel peut-il refuser la vente d'un produit ou la prestation d'un service à des consommateurs en provenance d'une région touchée par la propagation du virus ?

10/03/2020

L'article 121-11 du Code de la consommation dispose que le fait de refuser à un consommateur la vente d'un produit ou la prestation d'un service est interdit, sauf motif légitime.

L'auteur d'un refus de vente à l'égard de consommateur, sans motif légitime, est passible d'une amende contraventionnelle de 5ème classe (1 500 euros ou 3 000 euros en cas de récidive).

La notion de motif légitime n'étant pas définie par les textes, la jurisprudence considère qu'elle vise l'indisponibilité du produit ou l'impossibilité d'exécuter le service, la demande anormale ou la mauvaise foi de l'acheteur.

Il est difficile, à ce jour, de répondre à cette question, dans la mesure où la peur de contamination du virus ne saurait justifier un refus de vente.

De plus, est pénalement sanctionné le fait de refuser la fourniture d'un bien ou d'un service à un consommateur, notamment, en raison de son lieu de résidence ou de son état de santé.

Par conséquent, ce refus de vente à des consommateurs en provenance d'une région touchée par la propagation du virus pourrait être considéré comme discriminatoire et passible de 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.

Sources :

Articles L. 121-11 et R. 132-1 du Code de la consommation

Articles 225-1 et 225-2 du Code pénal

Le risque de contamination de marchandises constitue-t-il un vice caché permettant d'obtenir l'annulation de la vente ?

09/03/2020

Le vice permettant à l'acheteur de demander l'annulation de la vente est celui qui rend la chose impropre à l'usage auquel on la destine, ou qui diminue tellement cet usage que l'acheteur ne l'aurait pas acquise, ou n'en aurait donné qu'un moindre prix, s'il l'avait connu.

Encore faut-il toutefois que ce vice existe effectivement, ce que l'acheteur doit démontrer.

Si la contamination par le coronavirus constitue un vice, il n'en va pas de même d'un simple risque de contamination, sauf si la chose vendue doit être exempte d'un tel risque, ce qui sera le cas par exemple pour des produits stériles.

Source :

Articles 1641 et suivants du Code civil

Qu'est-ce qu'un certificat de force majeure en Chine ?

09/03/2020

Le Conseil chinois pour la promotion du commerce international (CCPIT) a indiqué le 30 janvier 2020 qu'il serait à même de délivrer des « certificats de force majeure » aux entreprises qui font face à des difficultés pour honorer leurs obligations contractuelles en raison de l'épidémie du COVID-19.

Cette mesure concerne les contrats internationaux. Ce certificat permettra aux entreprises qui l'obtiennent de les excuser dans leur retard ou leur inexécution contractuelle.

Source: Conseil chinois pour la promotion du commerce international

En cas de force majeure, le prestataire qui n'a pas exécuté la prestation doit-il rembourser les acomptes perçus ?

09/03/2020

L'effet de la force majeure est d'exonérer la personne défaillante de toute responsabilité. Cela signifie qu'elle ne peut se voir réclamer le versement d'une quelconque indemnité.

En revanche, cela n'a pas pour effet de permettre au prestataire de conserver le prix d'une prestation non exécutée ou d'une chose non livrée. En cas d'exécution partielle, il conviendra de calculer le prorata du prix correspondant à ce qui a été exécuté.

Source :
Article 1218 du Code civil

L'acquéreur de marchandises peut-il se prévaloir de l'épidémie liée au coronavirus pour obtenir une renégociation du prix de vente ?

13/03/2020

La renégociation du prix de vente n'est possible que dans l'hypothèse où elle a été contractuellement prévue par le vendeur et l'acheteur, notamment par le biais d'une clause de renégociation ou d'indexation.

Cependant, en matière de ventes internationales de marchandises, l'article 50 de la Convention de Vienne permet à l'acquéreur qui prouve un défaut de conformité des marchandises, de réduire unilatéralement le prix, qu'il l'ait déjà payé ou non. Cette réduction doit être proportionnelle à la différence entre la valeur que les marchandises effectivement livrées avaient au moment de la livraison et la valeur que des marchandises conformes auraient eue à ce moment.

Cependant, le risque d'épidémie n'a jamais été considéré, par la jurisprudence, comme un défaut de conformité permettant cette réduction unilatérale du prix de vente. Ainsi, l'accord des parties sur un nouveau prix de vente reste l'unique moyen de modifier le prix de vente, dans un avenant au contrat.

Sources :
Article 1102 du Code civil
Article 50 de la convention de Vienne

Le risque de contamination au coronavirus peut-il être une cause de nullité du contrat de vente ?

13/03/2020

En vertu de l'article 1178 du Code civil, est frappé de nullité un contrat qui ne remplit pas les conditions requises pour sa validité au jour de sa formation. Il est alors réputé n'avoir jamais existé et emporte la restitution des prestations exécutées, notamment le versement du prix de la vente.

Cependant, si le contrat est valide lors de sa conclusion, mais que postérieurement à ce jour, une irrégularité survient, il pourra être résolu. Cette irrégularité peut consister en une inexécution ou en la non réalisation d'une des conditions du contrat.

Ainsi, le contrat qui ne pourrait pas être exécuté en raison du risque de contamination au coronavirus ne souffre d'aucune défaillance quant à ses conditions de validité, mais relève plutôt d'un empêchement temporaire qui pourrait mener à la résolution du contrat, si le retard qui en résulte le justifie.

Dès lors, l'acquéreur pourrait invoquer le bénéfice de l'article 1218 du Code civil pour obtenir la résolution de la vente.

Sources :

Article 1178 du Code civil

Article 1217 du Code civil

Article 1218 du Code civil

Est-il possible de mettre fin à des négociations commerciales en raison de l'épidémie ?

09/03/2020

Lorsqu'un contrat de pourparlers a été conclu il convient de s'y référer pour apprécier dans quelles conditions une partie peut mettre fin aux négociations.

Si aucun contrat encadrant les négociations n'a été conclu, il convient de satisfaire aux exigences de la bonne foi.

Ainsi lorsque l'épidémie est un prétexte fallacieux pour rompre des pourparlers, la rupture sera considérée comme fautive ou décidée de mauvaise foi et donnera lieu à l'allocation de dommages-intérêts sans que ceux-ci puissent toutefois aller jusqu'à compenser la perte des avantages attendus du contrat non conclu.

Sources :

Article 1112 du Code civil

Cass. 3e civ, 19 septembre 2012 – n° 11-10532

Est-il possible de prévoir qu'une épidémie sera sans effet sur l'exécution du contrat ?

09/03/2020

Les parties à un contrat peuvent parfaitement modifier la définition de la force majeure donnée par l'article 1218 du Code civil.

Une clause conventionnelle peut étendre, restreindre ou même lister les événements constitutifs de la force majeure.

Il est également admis de renoncer au bénéfice de la force majeure dans le contrat.

Ainsi, il est envisageable de prévoir au contrat qu'une épidémie liée au coronavirus ne constitue pas un cas de force majeure et sera sans effet sur l'exécution du contrat.

Sources :

Article 1218 du Code civil

Article 1351 du Code civil

L'annulation d'une vente ou d'une prestation en raison de l'épidémie donne-t-elle droit au remboursement du prix ?

10/03/2020

Dans l'hypothèse où l'épidémie serait reconnue comme constituant un cas de force majeure, au sens de l'article 1218 du Code civil, cela n'exonère pas le professionnel de ses obligations de remboursement en cas d'annulation.

L'annulation d'une vente ou d'une prestation donne donc droit au remboursement du prix et même à l'octroi de dommages-intérêts, si l'épidémie n'est pas reconnue comme cas de force majeure.

Source :
Article 1218 du Code civil

L'arrêt des commandes par une entreprise au profit d'une société tierce étrangère constitue-t-il une rupture brutale des relations commerciales pour la société cocontractante ?

03/03/2020

L'article L. 442-1 du Code de commerce prévoit qu'engage la responsabilité de son auteur et l'oblige à réparer le préjudice causé le fait, par toute personne exerçant des activités de production, de distribution ou de services de rompre brutalement, même partiellement, une relation commerciale établie, en l'absence d'un préavis écrit qui tienne compte notamment de la durée de la relation commerciale, en référence aux usages du commerce ou aux accords interprofessionnels".

Peuvent constituer une rupture brutale, la modification, par une seule des parties, des conditions de la relation, lorsque celle-ci crée un déséquilibre significatif à la partie qui se le voit imposer, ou encore en cas de chute soudaine et importante du volume d'affaires.

Ainsi, une société qui en raison de l'épidémie viendrait à s'approvisionner auprès d'un autre fournisseur et stopperait son approvisionnement auprès de son fournisseur habituel, commettait une faute l'obligeant à indemniser son cocontractant si elle ne respecte pas un délai de préavis suffisant.

Sources :
Article L. 442-1 du Code de commerce
Cass. Com. 17 mars 2004, n°02-14.751
Cour d'appel de Paris, 24 juin 2009, n°09-2886

L'épidémie constitue-t-elle un changement de circonstances permettant d'invoquer la clause d'imprévision pour renégocier le contrat ?

03/03/2020

En vertu de l'article 1195 du Code civil, "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."

Ainsi, le déclenchement de la clause est subordonné à plusieurs conditions :

- le changement de circonstances imprévisible lors de la conclusion du contrat ;
- l'exécution devenue excessivement onéreuse ;
- le défaut d'acceptation du risque d'assumer le contenu du contrat ;
- l'absence totale de faute du demandeur.

Chacune de ces conditions peuvent être précisées et encadrées par les parties dans le contrat.

A défaut, pour l'appréciation des circonstances imprévisibles, il faudra se reporter au caractère imprévisible de la force majeure.

Contrairement au cas de force majeure, l'imprévision n'empêche pas l'exécution du contrat mais la rend simplement excessivement onéreuse. Tel sera le cas d'un distributeur qui devra passer par un autre transporteur et payer des coûts supplémentaires pour pouvoir obtenir les marchandises en raison de l'épidémie.

Cette disposition, introduite par la réforme du droit des contrats, n'est applicable qu'aux contrats conclus postérieurement au 1er octobre 2016 ; ceux conclus antérieurement n'y sont pas soumis.

Source :

Article 1195 du Code civil

L'épidémie permet-elle à un distributeur d'annuler une commande ?

09/03/2020

Dans le cas où la force majeure est constatée, celle-ci est exclusive de toute responsabilité et peut libérer le débiteur de l'obligation de payer.

Selon les articles 1218 alinéa 2 et 1351 du Code civil, la force majeure libère le débiteur de son obligation. Pour qu'il en soit ainsi, l'empêchement d'exécuter doit être définitif. Si l'empêchement n'est que temporaire, l'exécution de l'obligation est simplement suspendue.

En dehors du cas de la force majeure ou d'une disposition contractuelle le permettant, il n'est pas possible d'annuler une commande.

Sources :

Article 1218 du Code civil

Article 1351 du Code civil

L'épidémie peut-elle justifier des retards de livraison par un fournisseur ?

09/03/2020

L'article 1610 du Code civil indique que le vendeur est tenu de procéder à la délivrance de la chose vendue en respectant le délai fixé dans le contrat, ou, à défaut, dans un délai raisonnable.

Par conséquent, en cas de non-respect de son obligation contractuelle ou à raison d'un retard dans l'exécution de celle-ci, le fournisseur pourra être condamné au paiement de dommages-intérêts pour réparer le préjudice subi par son cocontractant, sauf s'il justifie que l'exécution a été empêchée par la force majeure.

Ainsi, si l'épidémie constitue un cas de force majeure (événement reconnu imprévisible et irrésistible), cela permettra au fournisseur de justifier ses retards de livraison. Il sera exonéré de toute responsabilité, quelque soit le préjudice subi par son client qui ne pourra prétendre à des dommages-intérêts.

Dans le cas contraire, le fournisseur ne saurait se retrancher derrière l'épidémie pour justifier un retard de livraison et sera susceptible de payer des dommages et intérêts.

Sources :

Article 1610 du Code civil

Article 1218 du Code civil

Article 1231-1 du Code civil

La peur de l'épidémie peut-elle justifier l'inexécution de ses obligations contractuelles ?

10/03/2020

En cas de non-respect de son obligation contractuelle ou à raison d'un retard dans l'exécution de celle-ci, le débiteur pourra être condamné au paiement de dommages et intérêts pour réparer le préjudice subi par son cocontractant, sauf s'il justifie que l'exécution a été empêchée par la force majeure.

La force majeure, telle que définie à l'article 1218 du Code civil, est un événement irrésistible et imprévisible empêchant l'exécution de ses obligations contractuelles par son débiteur.

Par conséquent, la peur de l'épidémie ne saurait justifier l'inexécution du contrat car ce sentiment subjectif de peur, même justifié, ne pourrait constituer un cas de force majeure.

Source :

Article 1218 du Code civil

Les retards de délai de livraison dus à l'épidémie du coronavirus peuvent-ils donner droit à indemnisation ?

09/03/2020

Le respect des délais de livraison est une obligation contractuelle dont l'inexécution peut donner lieu à l'octroi de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi, sauf en cas de force majeure.

Par conséquent, si l'épidémie est reconnue comme constituant un cas de force majeure, cela exonère le débiteur de toute responsabilité, quelque soit le préjudice subi par son cocontractant qui ne pourra prétendre à des dommages-intérêts.

Sources :

Article 1218 du Code civil

Article 1231-1 du Code civil

Un professionnel peut-il refuser de vendre à un autre professionnel, en raison de l'épidémie ?

10/03/2020

Le refus de vente entre professionnels n'est pas interdit, contrairement au refus de vente à un consommateur.

Néanmoins, un refus de vente est susceptible d'engager la responsabilité civile extracontractuelle du professionnel s'il est constitutif d'une faute, dont la preuve doit être rapportée par la victime, si cette dernière a subi un préjudice et s'il existe un lien de causalité entre la faute et le préjudice subi.

Le refus de vente peut aussi être sanctionné, d'une part, par les textes du Code de commerce relatifs aux ententes illicites et abus de position et d'autre part, ceux relatifs aux pratiques commerciales abusives.

La question de savoir si un refus de vente en raison de l'épidémie est constitutif d'une faute ou sanctionnable sur le terrain du droit de la concurrence nécessite une appréciation souveraine des juges.

Sources :

Article 1240 du Code civil

Articles L. 420-1 et suivants du Code de commerce

Article L. 442-1 du Code de commerce

Est-il possible d'obtenir des dommages-intérêts suite à l'inexécution d'un contrat ?

13/03/2020

Dans l'hypothèse où le coronavirus est considéré comme un cas de force majeure, ce dernier exonère le débiteur de toute responsabilité pour inexécution de ses obligations, quel que soit le préjudice subi par le créancier, celui-ci ne peut pas prétendre à des dommages-intérêts.

Si la force majeure n'est pas retenue ou que l'épidémie liée au coronavirus est exclue contractuellement de la notion de force majeure, le cocontractant qui n'a pas exécuté son obligation est susceptible de payer des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi.

Source

Article 1231-1 du Code civil

L'épidémie constitue-t-elle un cas de force majeure, susceptible de justifier l'inexécution du contrat par les parties ?

09/03/2020

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

Par conséquent, si l'épidémie est considérée comme constituant un cas de force majeure, cela permettra aux entreprises de s'exonérer de toute responsabilité et de ne pas exécuter leurs obligations contractuelles.

De plus, il est nécessaire de distinguer si l'empêchement d'exécuter le contrat est temporaire ou définitif. En cas d'impossibilité temporaire d'exécuter les obligations contractuelles, le contrat sera suspendu ; si cet empêchement est définitif, le contrat sera résolu de plein droit.

Pour les contrats passés avant la propagation du virus, ce dernier pourrait être considéré comme un cas de force majeure, dans la mesure où les conditions d'imprévisibilité et d'irrésistibilité sont réunies.

Pour les contrats passés plus récemment, il est peu probable que le critère d'imprévisibilité soit retenu ; tel avait été le cas pour la grippe H1N1 où les juges français avaient refusé de qualifier de force majeure cette épidémie qui avait été largement annoncée et prévue.

Les entreprises doivent donc poursuivre leur activité et exécuter leurs obligations contractuelles, au risque de voir leur responsabilité engagée.

Rien n'empêche les parties de prévoir dans leurs contrats des clauses définissant avec précision ce qu'elles reconnaîtront comme un cas de force majeure.

Sources :

Article 1218 du Code civil

CA Besançon, 8 janvier 2014 - n°12/02291

Lorsque le débiteur d'une obligation contractuelle est personnellement affecté par le virus, cela constitue-t-il un cas de force majeure justifiant l'inexécution du contrat ?

09/03/2020

L'article 1218 du Code civil définit la force majeure en matière contractuelle comme 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, empêchant l'exécution de son obligation par le débiteur.

La jurisprudence a considéré que la maladie d'un débiteur l'empêchant d'exécuter son obligation contractuelle constituait un cas de force majeure, aux motifs que "l'incapacité physique résultant de l'infection et de la maladie grave survenues après la conclusion du contrat présentait un caractère imprévisible et que la chronologie des faits ainsi que les attestations relatant la dégradation brutale de son état de santé faisaient la preuve d'une maladie irrésistible."

Il est donc fort probable que dès lors qu'un débiteur est personnellement affecté par le virus, cet empêchement soit considéré comme un cas de force majeure justifiant l'inexécution de ses obligations contractuelles. Les juges devront néanmoins apprécier si les effets de cet empêchement peuvent être évités par des mesures appropriées, comme le prévoit l'article précité.

Sources :

Article 1218 du Code civil

Cass., ass. plén., 14 avril 2006 - n° 02-11.168

Les ressources humaines

Qui peut bénéficier de l'activité partielle ?

Tout salarié possédant un contrat de travail de droit français est susceptible de bénéficier de l'activité partielle. Le salarié à temps partiel est également éligible à l'activité partielle.

Certaines catégories de salariés bénéficient de l'activité partielle sous certaines conditions :

- les salariés des établissements qui réduisent ou suspendent leur activité suite à un différend collectif de travail sont en principe exclus. Toutefois, ils peuvent être éligibles lorsqu'après le conflit collectif, une décision de fermeture est prise pour une durée supérieure à 3 jours l'établissement ;
- les salariés au forfait annuel en jours ou en heures sont éligibles à l'activité partielle dès la 1ère demie journée d'inactivité totale de leur établissement, de leur service, de leur équipe projet ou de leur unité de production. Il s'agit donc uniquement des cas de fermeture.

Sont exclus :

- les salariés possédant un contrat de travail de droit français travaillant sur des sites localisés dans des pays tiers,
- les voyageurs représentants placiers qui possèdent le statut « multicartes »,
- les gérants de sociétés visés par la loi du 24 juillet 1966 et les mandataires sociaux,
- les assistantes maternelles
- les employés de maison du particulier employeur.

Attention, le projet de décret ouvre le bénéfice de l'activité partielle, y compris lorsqu'il n'y a pas de fermeture d'entreprise. De même, le projet de loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 souhaite élargir l'accès à l'activité partielle à de nouvelles catégories comme par exemple les assistantes maternelles.

Quelle procédure doit respecter l'employeur qui souhaite mettre en œuvre l'activité partielle ?

L'employeur doit tout d'abord consulter le CSE sur cette question. (A noter, selon le projet de décret, qu'un délai de 2 mois serait laissé aux entreprises pour envoyer l'avis dont la consultation pourrait se dérouler a posteriori).

L'employeur doit ensuite faire une demande auprès de l'administration. Elle doit en principe être préalable. Néanmoins, pour ne pas pénaliser les entreprises, le ministère du Travail a annoncé qu'il accorderait aux entreprises un délai de 30 jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif.

Cette demande est effectuée en ligne via un portail internet sécurisé et confidentiel accessible depuis le lien suivant : (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>)

L'entreprise doit préciser les motifs qui justifient le recours à ce dispositif, le lien avec le Coronavirus devra être mis en avant. La durée prévisible et le nombre de salariés concernés doivent également être renseignés. Cette demande doit être accompagnée de l'avis du CSE.

La réglementation applicable, prévoit en principe que l'administration dispose d'un délai de 15 jours maximum pour instruire la demande. A l'issue de ce délai et en l'absence de réponse, la demande est réputée acceptée.

Les administrations ont cependant eu pour instruction de traiter prioritairement les demandes liées au Covid-19 afin de réduire fortement ce délai. Le Gouvernement a même annoncé que les demandes seraient traitées dans les 48h. En pratique, ce délai sera peut-être un peu allongé suite à l'afflux important des demandes.

Cette procédure sera peut-être amenée à évoluer prochainement. Le président de la République, dans son discours du 12 mars 2020, a en effet annoncé la mise en place d'une procédure simplifiée. Pour l'instant, aucun texte n'a été pris en ce sens.

Le salarié peut-il refuser sa mise en activité partielle ?

Une fois l'autorisation obtenue, le salarié ne peut refuser sa mise en activité partielle. Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, il ne peut prétendre à son salaire habituel mais perçoit une indemnisation spécifique de son employeur.

Quelle indemnisation va être versée au salarié ?

Pour chaque heure chômée, l'employeur doit verser aux salariés une indemnité égale à 70 % de sa rémunération brute horaire (article R.5122-18 du Code du travail).

Les indemnités d'activité partielle n'étant pas assujetties aux cotisations de sécurité sociale, les salariés bénéficient en réalité de 84% de leur salaire net environ.

Si après versement de l'indemnité d'activité partielle, la rémunération du salarié est inférieure au SMIC net mensuel, l'employeur devra lui verser une allocation complémentaire en plus afin que le salarié bénéficie au moins de ce montant (c'est ce que l'on appelle la rémunération mensuelle minimale garantie prévue par les articles L.3232-1 et suivants du code du travail pour les salariés à temps plein). En principe, l'employeur ne peut pas être indemnisé de ce complément, il en assume seul la charge. Cependant, compte tenu des annonces faites par la Ministre du travail, une évolution des textes est peut-être à envisager.

L'ensemble de ces indemnités sont versées par l'employeur aux dates normales de paie.

Attention : pour les salariés suivant une action de formation pendant leurs heures chômées, l'indemnité est portée à 100% de leur rémunération nette antérieure.

Quelles allocations l'employeur perçoit-il ?

Actuellement, l'entreprise reçoit une allocation forfaitaire en contrepartie des indemnités versées aux salariés : 7,74 € par heure chômée pour les entreprises de moins de 250 salariés et 7,23 € pour les entreprises de plus de 250 salariés. Seules les heures chômées en deçà de la durée légale du travail peuvent faire l'objet d'une indemnisation ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée.

Après avoir annoncé une augmentation à 8,04 € pour les entreprises de moins de 250 salariés, dans son projet de décret, le ministère aurait finalement décidé de prévoir une allocation dont le montant serait proportionnel aux revenus. Il serait fixé à 70% de la rémunération brute (telle que prévue pour l'indemnisation du salarié par l'employeur (voir question précédente)) limité à 4,5 SMIC. Le montant ne pourrait être inférieur à 8,03 €.

Néanmoins, la Ministre du travail a annoncé, lors d'une conférence de presse du 13 mars 2020, qu'il y aurait un remboursement total des indemnités versées par les employeurs dans le cadre de l'activité partielle (pas de texte officiel à ce jour). Avec cette nouvelle mesure, l'employeur aura un remboursement correspondant à 100% des indemnités versées.

Pour obtenir cette indemnisation, l'employeur adresse une demande d'indemnisation via le site internet évoqué plus haut.

Quel est le régime social des allocations d'activité partielle ?

Du côté des cotisations sociales :

Les indemnités versées au titre de l'activité partielle sont totalement exonérées de cotisations de sécurité sociale (y compris retraite complémentaire et chômage). Elles échappent également au forfait social.

Une exception vise les salariés relevant du régime local d'Alsace Moselle : pour eux, une cotisation maladie supplémentaire de 1,50% est due.

Du côté de la CSG CRDS :

En tant que revenus de remplacement, ces indemnités sont soumises à la CSG et à la CRDS aux taux respectifs de 6,20% et 0,50%.

Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25% de l'indemnité versée (c'est-à-dire après application d'un abattement de 1,75%).

Attention toutefois, le prélèvement de la CSG et de la CRDS sur les allocations d'activité partielle ne peut avoir pour effet de réduire le montant net des allocations ou, en cas de cessation partielle d'activité, le montant cumulé de la rémunération nette d'activité et de l'allocation perçue en deçà du SMIC brut.

A défaut, il y a lieu de réduire le montant des prélèvements jusqu'à garantie du Smic brut (c'est ce que l'on appelle l'écêtement de la CSG et de la CRDS). Le précompte doit se faire dans l'ordre suivant : CSG déductible, CSG non déductible, puis CRDS (Circ. DSS, 5 juill. 2002). En résumé, l'exonération joue dès lors que le prélèvement de la CSG et de CRDS abouti à :

$$\text{Indemnité nette d'activité partielle} + \text{salaire net d'activité} < \text{Smic horaire brut} \times 35\text{h} \times 52/12$$

Quel est l'impact de l'activité partielle sur les droits du salarié ?

Les périodes d'activité partielle sont neutralisées pour l'acquisition de certains droits c'est-à-dire qu'elles sont intégralement prises en compte pour :

- l'acquisition des congés payés
- le calcul de l'intéressement et la participation

Que se passe-t-il en cas de maladie pendant une période d'activité partielle ?

Dans l'hypothèse où l'arrêt débute après la mise en activité partielle

Côté sécurité sociale :

Le cumul des indemnités journalières et des indemnités d'activité partielle n'est pas possible pendant cette période. Un salarié en arrêt maladie alors que son établissement est placé en activité partielle ne peut bénéficier que de la seule indemnisation due au titre de son arrêt maladie.

Côté employeur :

Plusieurs arrêts, datant des années 1980, ont été rendus par la Cour de Cassation en la matière.

Dans les litiges dont il était question, la convention collective prévoyait pour le salarié en arrêt maladie «un maintien de la rémunération qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler ».

Les juges en déduisent que le salarié malade pendant une période d'activité partielle ne peut percevoir plus que la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait été valide. En conséquence, le complément maladie de l'employeur devait être limité au montant des indemnités d'activité partielle que le salarié aurait perçues s'il avait été en activité.

La question se pose de savoir si cette solution est transposable à d'autres conventions collectives, dont la rédaction serait différente. Il appartiendra aux juges de le décider. Néanmoins, compte tenu de la généralité des termes employés par la Cour de Cassation, il paraît possible de considérer que cette position s'applique également lorsque la convention collective est rédigée différemment. (Ex : maintien de la rémunération brute à 100%)

En tout état de cause, ces principes devraient s'appliquer au maintien de salaire maladie prévu par le Code du travail.

Dans l'hypothèse où l'arrêt a débuté avant l'activité partielle

La position de la Cour de Cassation est identique que l'arrêt de travail débute avant ou après l'activité partielle. Les principes dégagés dans la question précédente sont donc également applicables dans ce cas.

La position est-elle différente en cas d'arrêt pour garde d'enfant ou personnes à risques ?

Non. Le salarié est bien en arrêt de travail vis-à-vis de l'employeur. Les mêmes principes que ceux posés pour les arrêts liés à la maladie du salarié seraient donc applicables. Il semble en effet difficile d'admettre qu'un salarié avec un arrêt de travail « garde d'enfants » soit mieux indemnisé par l'employeur qu'un salarié qui fournit un arrêt de travail lié à la maladie.

Ainsi, il y aura versement des IJ par la sécurité sociale et l'employeur devra maintenir le salaire mais dans la limite du montant de l'indemnité d'activité partielle que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié d'un arrêt de travail (sur ce dernier point, se rapporter aux développements).

Un salarié est en arrêt maladie au moment où l'entreprise met en œuvre le dispositif d'activité partielle, comment est-il indemnisé (arrêt débutant avant l'activité partielle) ?

Intégrée le 19/03/2020

Au regard des arrêts rendus par la Cour de Cassation, la position est identique que l'arrêt de travail débute avant ou après l'activité partielle. Les principes dégagés dans la question précédente sont donc également applicables dans ce cas. A savoir :

Côté sécurité sociale :

Le cumul des indemnités journalières et des indemnités d'activité partielle n'est pas possible pendant cette période. Un salarié en arrêt maladie alors que son établissement est placé en activité partielle ne peut bénéficier que de la seule indemnisation due au titre de son arrêt maladie.

Côté employeur :

Plusieurs arrêts, datant des années 1980, ont été rendus par la Cour de Cassation en la matière. Dans les litiges dont il était question, la convention collective prévoyait pour le salarié en arrêt maladie «un maintien de la rémunération qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler ».

Les juges en déduisent que le salarié malade pendant une période d'activité partielle ne peut percevoir plus que la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait été valide. En conséquence, le complément maladie de l'employeur devait être limité au montant des indemnités d'activité partielle qu'il aurait perçues s'il avait été en activité.

La question se pose de savoir si cette solution est transposable à d'autres conventions collectives, dont la rédaction serait différente. Il appartiendra aux juges de le décider. Néanmoins, compte tenu de la généralité des termes employés par la Cour de Cassation, il paraît possible de considérer que cette position s'applique également lorsque la convention collective est rédigée différemment. (Ex : maintien de la rémunération brute à 100%)

En tout état de cause, ces principes devraient s'appliquer au maintien de salaire maladie prévu par le Code du travail.

Sources:

circ. DGEFP 2013-12 du 12 juillet 2013, annexe 2, mise à jour en juillet 2015

Cass soc. 02/071987 n°83-43.626

Cass. soc. 31/01/1985, 2 espèces : n° 82-43.275 et n° 82-41.541 (n° 519 S),

Cass. soc. 8 décembre 1983 n° 81-41.618

Un salarié bénéficie d'un arrêt de travail lié à la garde d'un enfant dont l'établissement scolaire est fermé lorsque l'entreprise met en œuvre l'activité partielle, comment est-il indemnisé ?

Intégrée le 19/03/2020

Ce salarié est bien en arrêt de travail vis-à-vis de l'employeur. Les mêmes principes que ceux posés pour les arrêts liés à la maladie du salarié seraient donc applicables. Il semble en effet difficile d'admettre qu'un salarié avec un arrêt de travail « garde d'enfants » soit mieux indemnisé par l'employeur qu'un salarié qui fournit un arrêt de travail lié à la maladie.

Ainsi, il y aura versement des IJ par la sécurité sociale et l'employeur devra maintenir le salaire mais dans la limite du montant de l'indemnité d'activité partielle que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié d'un arrêt de travail (sur ce dernier point, se rapporter aux développements des 2 questions précédentes).

Sources :

circ. DGEFP 2013-12 du 12 juillet 2013, annexe 2, mise à jour en juillet 2015

Cass soc. 02/07/1987 n°83-43.626

Cass. soc. 31/01/1985, 2 espèces : n° 82-43.275 et n° 82-41.541 (n° 519 S),

Cass. soc. 8 décembre 1983 n° 81-41.618

Dans quelle situation se trouvent les salariés d'une entreprise visée par les arrêtés de fermeture destinés à éviter la propagation du Coronavirus (COVID-19) ?

Mise à jour le 19/03/2020

L'activité partielle est une solution qui pourrait être mise en œuvre dans une telle situation.

Le Code du travail prévoit en effet que ce dispositif peut être sollicité par les entreprises dans plusieurs hypothèses et notamment dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel.

Le Ministère du travail précise dans un document questions/réponses mis à jour le 9 mars 2020 que la fermeture administrative d'un établissement ou que les interdictions de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative sont des cas éligibles à l'activité partielle.

Cette information est également confirmée sur son site dans une publication en date du 16/03/2020)

Pour rappel :

La procédure de demande d'activité partielle devrait être assouplie dans les prochains jours. Un décret est attendu sur le sujet. Dans l'attente de ce nouveau texte, voici la démarche à suivre :

L'employeur doit faire une demande auprès de l'administration en précisant les motifs qui justifient le recours à ce dispositif, le lien avec le Coronavirus devra être mis en avant.. Elle doit en principe être préalable. Néanmoins, pour ne pas pénaliser les entreprises, le ministère du

Travail aurait décidé d'accorder aux entreprises un délai de 30 jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif. (à confirmer par décret non encore publié à ce jour)

En l'état actuel des textes, cette demande doit être accompagnée de l'avis du CSE (le décret à venir devrait aménager cette obligation en laissant aux entreprises un délai de 2 mois pour faire parvenir l'avis à la Direccte). Suite à l'annonce de Muriel Pénicaud le 9 mars 2020, les demandes devraient être traitées dans les 48h au lieu de 15 jours. Néanmoins, face à l'afflux des demandes, des délais plus longs seront sans doute possibles.

Les heures perdues du fait de la mise en activité partielle sont payées par l'employeur au salarié à hauteur de 70 % de sa rémunération brute (= 84 % du net) (avec la garantie du SMIC).

Actuellement, l'entreprise reçoit une allocation forfaitaire en contrepartie des indemnités versées aux salariés de 7,74 € par heures chômées pour les entreprises de moins de 250 salariés et 7,23 € pour les entreprises de plus de 250 salariés.

La ministre du travail avait annoncé dans un premier temps une augmentation du montant forfaitaire pour les entreprises de moins de 250 salariés passant ainsi à 8,04 €. Finalement, cette idée n'aurait pas été reprise par le projet de décret qui prévoirait une indemnisation proportionnelle au salaire fixée à 70% de la rémunération brute du salarié dans la limite de 4,5 SMIC.

A noter, que le Ministère du travail prévoit un remboursement total des indemnités versées par les employeurs dans le cadre de l'activité partielle (cette annonce devrait prochainement être confirmée par décret). L'employeur sera donc remboursé intégralement des indemnités versées au salarié (pour rappel les indemnités s'élèvent à 70% de sa rémunération brute).

Sources :

Article R.5122-1, R5122-12, D5122-13 et R5122-18 du Code du travail

Questions/réponses du Ministère du travail, des solidarités et de la santé du 28/02/2020

Site du Ministère du travail

Un de mes salariés est en arrêt maladie pendant la période d'activité partielle, comment est-il indemnisé (arrêt débutant après la mise en activité partielle) ?

Mise à jour le 19/03/2020

Côté sécurité sociale :

Le cumul des indemnités journalières et des indemnités d'activité partielle n'est pas possible pendant cette période. Un salarié en arrêt maladie alors que son établissement est placé en activité partielle ne peut bénéficier que de la seule indemnisation due au titre de son arrêt maladie.

Côté employeur :

Plusieurs arrêts, datant des années 1980, ont été rendus par la Cour de Cassation en la matière. Dans les litiges dont il était question, la convention collective prévoyait pour le salarié en arrêt maladie «un maintien de la rémunération qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler ».

Les juges en déduisent que le salarié malade pendant une période d'activité partielle ne peut percevoir plus que la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait été valide. En conséquence, le complément maladie de l'employeur devait être limité au montant des indemnités d'activité partielle que le salarié aurait perçues s'il avait été en activité.

La question se pose de savoir si cette solution est transposable à d'autres conventions collectives, dont la rédaction serait différente. Il appartiendra aux juges de le décider.

Néanmoins, compte tenu de la généralité des termes employés par la Cour de Cassation, il paraît possible de considérer que cette position s'applique également lorsque la convention collective est rédigée différemment. (Ex : maintien de la rémunération brute à 100%)

En tout état de cause, ces principes devraient s'appliquer au maintien de salaire maladie prévu par le Code du travail.

Sources :

circ. DGEFP 2013-12 du 12 juillet 2013, annexe 2, mise à jour en juillet 2015

Cass soc. 02/071987 n°83-43.626

Cass. soc. 31/01/1985, 2 espèces : n° 82-43.275 et n° 82-41.541 (n° 519 S),

Cass. soc. 8 décembre 1983 n° 81-41.618

Un apprenti peut-il bénéficier du dispositif d'activité partielle ?

17/03/2020

Oui, l'apprenti peut bénéficier de l'activité partielle comme les autres salariés de l'entreprise. Selon une note du 17-6-1988, les apprentis ont droit à l'allocation spécifique versée par l'État plafonnée à leur salaire net habituel. Les heures passées en CFA ne sont en revanche pas indemnisées. Cependant, dans son communiqué du 13 mars 2020, le ministère du travail a précisé qu'en cas d'activité partielle, le salaire des apprentis serait maintenu. Une prise en charge des heures de CFA devrait donc également être réalisée. Nous sommes, à ce jour, en attente d'un texte officiel.

Sources : Communiqué du 13 mars 2020, document questions-réponses du 15 mars 2020

L'employeur peut-il imposer le télétravail au salarié en cas de risque d'épidémie liée au Coronavirus "COVID-19" ?

10/03/2020

Dans le cadre de son obligation de résultat en matière de santé et de sécurité de ses salariés, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale en mettant en œuvre des actions de prévention, d'information, d'organisation et des moyens adaptés.

En principe, l'employeur ne peut pas imposer le télétravail au salarié.

Toutefois, l'article L.1222-11 du code du travail prévoit qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, le télétravail constitue un simple aménagement de poste rendu nécessaire pour assurer la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Dans ce contexte, le salarié ne peut pas refuser le télétravail. La signature d'un avenant au contrat n'est donc pas nécessaire.

Enfin, il convient de rappeler que chaque salarié est tenu de prendre soin de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de celle des autres personnes concernées par ses actes, ce qui se traduit notamment par le respect des instructions délivrées par l'employeur.

Sources :

Article L.4121-1 du Code du travail

Article L.1222-11 du Code du travail

Article L.4122-1 du Code du travail

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

Quelles sont les règles d'indemnisation prévues pour les arrêts de travail délivrés dans le cadre de l'épidémie de Coronavirus ?

16/03/2020

Des règles d'indemnisation spécifiques ont été prévues par différents décrets :

D'un point de vue sécurité sociale :

L'assuré bénéficie d'indemnités journalières de la part de la sécurité sociale :

- sans condition préalable d'activité,
- dès le 1er jour d'arrêt (le délai de carence de 3 jours calendaires n'est pas appliqué).

Ces indemnités sont calculées selon les règles habituelles (égales à la moitié du gain journalier de base).

D'un point de vue droit du travail :

L'employeur est tenu de verser les indemnités complémentaires habituelles liées à la maladie. Les conditions préalables pour en bénéficier doivent être respectées (ancienneté notamment). Lorsque l'employeur applique le maintien de salaire légal, l'indemnisation complémentaire est versée dès le 1er jour d'arrêt.

Sources :

Article L.1226-1 du Code du travail
Décret n°2020-73 du 31 janvier 2020
Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 ;
Décret n°2020-227 du 9 mars 2020.

Un employeur peut-il interdire le port du masque à un salarié réceptionniste en contact avec la clientèle dans le secteur de l'hôtellerie internationale ?

04/03/2020

L'employeur a une obligation de sécurité vis à vis des salariés. Il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

En date du 28 février 2020, le gouvernement recommande le port du masque pour les seuls individus ayant séjourné dans certaines régions particulièrement exposées au virus (Chine, Singapour, Corée du Sud, Lombardie...).

Cependant, le port de ce type de masque par la population n'est pas recommandé, si un salarié n'est pas malade, ou si il n'a pas voyagé dans une zone touchée par le virus.

Les restrictions à la liberté de porter un masque doivent être subordonnées à la double condition d'être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

Les juges apprécient souverainement si l'interdiction pure et simple du port du masque répond à ces objectifs dans un contexte de propagation du virus sur le territoire français.

Un salarié en contact avec une population ayant potentiellement séjourné dans ces régions exposées au risque de coronavirus ne pourraient, à notre sens, pas être sanctionnés en cas de port du masque.

Sources:

Article L 4121-1 du Code du travail
Article 9 du Code civil

Doit-on demander à un salarié ayant séjourné à l'étranger, dans une zone où ne circule pas activement le Coronavirus "COV ID-19", de rester à son domicile ?

04/03/2020

L'employeur n'est pas tenu d'écarter de l'entreprise un salarié ayant séjourné dans un pays qui n'est considéré comme une zone à risque (pour connaître les zones épidémiques, il est possible de consulter le site du gouvernement par exemple).

Néanmoins, s'il souhaite mettre en œuvre le principe de précaution, plusieurs solutions sont envisageables. Quelque soit la solution retenue, elle devrait se faire en accord avec le salarié dans cette hypothèse.

- Il est tout d'abord possible de mettre en place du télétravail si le poste s'y prête.

- L'employeur peut également recueillir les éventuelles préconisations du médecin du travail et aménager le poste de travail du salarié en conséquence (éviter les réunions de travail par exemple...).

- Enfin, il peut demander au salarié de rester à son domicile tout en maintenant sa rémunération. N'ayant pas séjourné dans une zone à risque, le salarié ne pourra pas bénéficier d'un arrêt de travail délivré par un médecin de l'ARS.

Rassurer les autres salariés et communiquer sur le sujet est également important.

Sources :

Pas de texte spécifique

Face à l'épidémie de coronavirus COVID-19, le salarié peut-il exercer son droit de retrait ?

13/03/2020

Le Ministère du travail a précisé que le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie.

Le droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent. Cela implique que le retrait ne peut s'effectuer si le risque concerne également des personnes extérieures à l'entreprise. Dès lors que le risque d'attraper le coronavirus existe aussi en-dehors de l'entreprise, le droit de retrait perd sa justification.

Les salariés ne peuvent donc en principe pas exercer leur droit de retrait.

Toutefois, l'employeur doit, dans le cadre de son obligation générale de protéger la santé des salariés :

- respecter les recommandations gouvernementales (fournir des gels hydro-alcooliques, organiser le télétravail lorsqu'il est possible...)

- informer les instances représentatives du personnel, si elles existent, et l'ensemble du personnel sur le contenu de ces recommandations (consistant notamment à éviter les contacts physiques et même, autant que possible, les rapprochements à moins d'un mètre).

Sources :

Articles L. 4131-1 à L. 4131-4 du Code du travail ;

Article L. 4132-1 du Code du travail ;

Article L. 4121-1 du Code du travail

Questions/réponses pour les entreprises et les salariés du Ministère du Travail, Coronavirus - Covid-19, mis à jour le 9 mars 2020, n° 29.

L'employeur peut-il imposer aux salariés de déclarer leurs déplacements tant professionnels que personnels, du fait du coronavirus ?

28/02/2020

Aucun problème pour les déplacements professionnels, l'employeur peut imposer aux salariés de les déclarer.

A l'inverse, au regard du respect de la vie privée des salariés, il semble difficile d'imposer aux salariés de déclarer leurs déplacements personnels. Néanmoins, l'employeur doit mener une politique de prévention et rappeler notamment aux salariés qu'ils ont également une obligation de veiller à la sécurité de leurs collègues de travail. Dans ce cadre, il peut les inciter à l'informer de leurs déplacements personnels afin qu'ils prévoient des mesures adaptées, conformément aux recommandations du Ministère du travail.

Sources :

Article 9 du Code civil ;

Article L. 1121-1 du Code du travail.

Art. L.4122-1 du Code du travail.

Le salarié peut-il bénéficier d'un arrêt de travail lorsqu'il doit garder son enfant dont l'établissement scolaire est fermé suite à l'épidémie de Coronavirus (COVID-19) ?

Mise à jour le 19/03/2020

Dans le cadre des mesures visant à limiter la diffusion du coronavirus, l'Assurance Maladie permet aux employeurs de déclarer leurs salariés contraints de rester à domicile suite à la fermeture de l'établissement accueillant leur enfant. Cette déclaration fait office de demande d'arrêt de travail, sous certaines conditions, pour les salariés concernés.

Les parents qui n'auraient pas d'autre possibilité pour la garde de leurs enfants que celle d'être placés en arrêt de travail, peuvent bénéficier d'une prise en charge exceptionnelle d'indemnités journalières.

Le versement d'indemnités journalières est possible aux conditions suivantes :

- seuls les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt sont concernés par le dispositif
- les enfants doivent être scolarisés dans un établissement fermé ou être domiciliés dans une des communes concernées. Les listes des communes sont régulièrement mises à jour sur les sites internet des rectorats, il est recommandé de s'y référer pour confirmer que l'établissement de l'enfant est bien situé sur l'une de ces communes
- un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail. À cet égard, le salarié doit fournir à son employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre
- l'entreprise ne doit pas être en situation de mettre le salarié concerné en télétravail sur cette période: l'arrêt de travail doit être la seule solution possible.

Le téléservice « declare.ameli.fr » est l'outil mis en place par l'Assurance Maladie pour déclarer les salariés concernés.

Cette dernière prévoit néanmoins de mettre en place une nouvelle procédure : en effet, sur son site Net-entreprises explique le 18/03/2020 qu'une procédure « plus automatique » est en cours de mise au point pour les entreprises concernées par des volumes importants de déclarations. Un nouveau service permettant aux employeurs de déposer un fichier devrait prochainement être mis en place pour ces entreprises. (MAJ 19/03/2020)

L'arrêt de travail sera délivré pour une durée de 14 jours calendaires à compter de la date de début de l'arrêt.

Sources :
Site ameli.fr/entreprise
Décret 2020-227 du 09/03/2020

Le salarié pourrait-il refuser le télétravail en cas de risque d'épidémie liée au Coronavirus « COVID-19 » ?

27/02/2020

En principe, le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié, il ne peut lui être imposé.

Néanmoins, l'article L.1222-11 du Code du travail envisage une exception à cette règle : il prévoit qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, le télétravail constitue un simple aménagement de poste rendu nécessaire pour assurer la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Dans ce contexte, le salarié ne peut donc refuser le télétravail.
Lorsqu'un salarié revient d'une zone à risque par exemple, l'employeur pourrait également se prévaloir de ces dispositions pour imposer le télétravail au salarié.

Source :
Article L.1222-11 du Code du travail

Les modalités de mise en œuvre du télétravail prévues par une charte élaborée par l'employeur doivent-elles impérativement s'appliquer lorsque le télétravail doit être réalisé du fait de circonstances exceptionnelles (épidémie de coronavirus) ?

11/03/2020

L'article L.1222-9 du code du travail prévoit l'organisation du télétravail dans un cadre "normal", soit hors situation de crise. Il fixe l'organisation de cette modalité d'organisation du travail qui suppose l'accord du salarié, des garanties dans cette réalisation particulière d'exécution du contrat de travail et la compatibilité avec les nécessités de service.

L'article L.1222-11 vise des circonstances exceptionnelles qui vont imposer la mise en œuvre de cette organisation : de fait, l'accord du salarié n'est plus requis.
Dans ces conditions dérogatoires, les règles prévues dans le cadre "normal" n'ont donc plus lieu de s'appliquer impérativement.

Sources :
L.1222-9 à L.1222-11 du Code du travail

Lorsque l'employeur demande à des salariés qui reviennent de vacances en Chine (risque lié à l'épidémie de coronavirus) de ne pas revenir travailler pendant deux semaines, peut-il recourir à l'activité partielle ou leur demander de poser des congés payés ?

14/02/2020

L'activité partielle permet aux employeurs qui rencontrent des difficultés économiques les contraignant à réduire l'activité, de diminuer le temps de travail de leurs salariés. Les cas de recours à l'activité partielle sont les suivants : conjoncture économique, difficulté d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, sinistre, restructuration de l'entreprise, intempéries de caractère exceptionnel ou autre circonstance de caractère exceptionnel.

La Direccte d'Ile de France a précisé au sujet du coronavirus que les entreprises présentant une activité dépendante de la clientèle chinoise pouvaient demander le bénéfice de l'activité partielle. Néanmoins, dans le cas où l'entreprise impose à des salariés qui reviennent de vacances en Chine de rester chez eux, la situation ne caractérise pas un cas de recours à l'activité partielle.

En effet, l'entreprise ne fait pas face à des difficultés économiques lui imposant de diminuer le temps de travail de ses salariés. Aussi dans ce cas, il est possible que la Direccte n'accède pas à la demande de mise en activité partielle de l'employeur.

Par ailleurs, l'entreprise ne peut pas non plus imposer aux salariés de poser des congés payés. En effet, pour pouvoir imposer les congés payés, l'entreprise doit respecter un délai de prévenance d'un mois. A défaut de respecter ce délai, elle devra obtenir l'accord des salariés.

Sources :

Article R. 5122-1 du Code du travail

Article D. 3141-6 du Code du travail

Un salarié contaminé par le Coronavirus « COVID-19 » a-t-il l'obligation d'en informer son employeur ?

13/02/2020

Le Code du travail fait peser sur l'employeur une obligation générale de sécurité. Celui-ci doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Il faut toutefois savoir qu'il existe un pendant à cette obligation.

En effet, le Code du travail prévoit également que chaque salarié, conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Compte tenu de ces dispositions, le salarié atteint du Coronavirus est tenu d'en informer son employeur afin que ce dernier puisse mettre en œuvre des mesures pour assurer la protection de ses collègues de travail (telles que des mesures d'hygiène : nettoyage des locaux...).

Sources :

Article L.4122-1 du Code du travail

L'employeur doit-il consulter le CSE sur les mesures qu'il prend vis-à-vis d'un salarié ayant séjourné dans une zone où circule activement le Coronavirus « COVID-19 » ?

27/02/2020

Dès lors que les mesures envisagées (télétravail, "éviction" de l'entreprise avec maintien de salaire) concernent un seul salarié de l'entreprise ayant séjourné dans une zone à risque, la consultation du CSE sur cette décision ne semble pas nécessaire. En principe, l'employeur n'est pas tenu de solliciter l'avis du CSE sur des mesures qui revêtent un caractère individuel et ponctuel.

Néanmoins, si l'entreprise envisage de planifier des mesures de prévention plus générales pour anticiper une éventuelle épidémie liée au Coronavirus (via son plan de continuité de l'activité ou un plan d'action par exemple) elle devra informer et consulter le CSE sur le sujet.

Sources :

Articles L. 2312-17 et s. du Code du travail

Covid-19 l'employeur peut-il sanctionner un salarié qui n'a pas déclaré avoir voyagé dans une localité où circule activement le coronavirus ?

04/03/2020

Les salariés ont l'obligation, selon instructions de l'employeur, de prendre soin de leur santé et sécurité, ainsi que de celle des autres personnes concernées par leurs actes ou omissions au travail.

Si, malgré une communication de l'employeur précisant les mesures que l'entreprise entend prendre à effet immédiat pour éviter la propagation du virus au sein de l'entreprise, et invitant les salariés ayant été en contact plus ou moins direct avec le virus à se manifester auprès de l'entreprise, un salarié n'a pas informé l'employeur qu'il avait voyagé dans une localité où circule activement le coronavirus « covid-19 », ce salarié commet une faute qui peut être sanctionnée.

Source :

Article L.4122-1 du Code du travail

Un employeur peut-il imposer la prise de congés payés aux salariés pour faire face à une baisse d'activité ou à une fermeture d'entreprise liée au Coronavirus (Covid-19) ?

Mise à jour le 19/03/2020

Deux situations sont à distinguer :

Les dates de congés payés ont déjà été fixées :

Le code du travail prévoit que les dates de congés payés sont communiquées à chaque salarié un mois avant son départ.

Une fois ces dates fixées, le Code du travail précise que l'employeur ne peut les modifier moins d'un mois avant. Ce principe connaît néanmoins une exception en cas de circonstances exceptionnelles. Le législateur n'a pas défini la notion de circonstances exceptionnelles.

En cas de litige, il appartient aux juges de vérifier si la modification des congés payés est bien intervenue dans de telles circonstances.

Le contentieux n'est pas très abondant en la matière; néanmoins, ont été reconnues comme des circonstances exceptionnelles :

- une commande importante, inattendue et de nature à sauver l'entreprise,
- la nécessité de remplacer le salarié brutalement décédé

Le Ministère du travail considère que l'employeur peut se prévaloir de cette exception pour imposer la prise de congés payés à son salarié dans le cadre de l'épidémie liée au Coronavirus.

Néanmoins, cette position est discutable. Il n'est pas évident que les juges considèrent une baisse d'activité ou une fermeture d'entreprise liée au COVID-19 comme une circonstance exceptionnelle. A plus forte raison, lorsque l'entreprise peut mettre en œuvre le dispositif d'activité partielle.

Aucune date de congés payés n'a été arrêtée :

Dans ce cas, l'employeur ne peut pas imposer la prise de congés payés. Ce n'est que lorsque des congés payés ont été posés que l'employeur peut se prévaloir de circonstances exceptionnelles pour en modifier les dates.

Attention, le « projet de loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID-19 » habilite le gouvernement à prendre des mesures par voie d'ordonnance permettant à l'employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates de prise d'une partie des congés payés, des RTT et des jours de repos affectés sur le compte épargne-temps, en dérogeant aux délais de prévenance et à leurs modalités d'utilisation. (MAJ 19/03/2020)

Sources :

Article L.3141-16 du Code du travail

Article D.3141-6 du Code du travail

Questions/réponses du Ministère du travail mis à jour le 09/03/2020

CA Chambéry 12/12/1985 n°84-253

Cass. soc. 15/05/2008 n°06-44.354

S'agit-il d'un cas de force majeure permettant la rupture anticipée des CDD saisonniers dans le secteur de l'hôtellerie, suite à l'annulation massive des réservations des touristes ?

06/03/2020

Un CDD peut être rompu avant l'échéance du terme en cas de force majeure.

La jurisprudence définit la force majeure comme « la survenance d'un événement extérieur, imprévisible lors de la conclusion du contrat et irrésistible dans son exécution ». Un tel cas de force majeure est rarement reconnu par les tribunaux. Il ne semble pas qu'une épidémie de coronavirus réponde à cette définition, même si le gouvernement a utilisé ce terme dans le cas des marchés publics.

Un hôtel ne pourrait donc pas invoquer l'épidémie de coronavirus pour rompre ses CDD saisonniers.

Face à une annulation massive de ses réservations, et donc une baisse d'activité liée à l'épidémie, un hôtel pourrait en revanche recourir à l'activité partielle.

Sources :

Article L.1243-1 du Code du travail

Cass. soc. 16-5-2012 n° 10-17.726

Questions/réponses Covid-19 pour les entreprises et les salariés, Ministère des solidarités et de la santé, version du 28 février 2020

Existe-t-il une procédure de demande d'activité partielle spécifique pour les entreprises liées au coronavirus "covid-19" ?

11/03/2020

Non. Les employeurs éligibles à l'activité partielle en raison de l'impact de l'épidémie sur leur activité économique doivent suivre la procédure de demande d'activité partielle de droit commun. Toutes les demandes doivent être déposées sur le portail dédié (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>) en amont du placement effectif des salariés en activité partielle. Toutefois, il n'est pas toujours possible d'anticiper les demandes d'activité partielle avant le placement des salariés en activité partielle. Dans ce cas, les employeurs sont invités à déposer leur demande d'activité partielle dans un délai raisonnable après le début de la période demandée. La réglementation applicable prévoit que l'autorité administrative dispose de 15 jours maximum pour instruire la demande. A l'issue de ce délai et en l'absence de réponse de l'administration, la demande est réputée acceptée. Il a cependant été donné instruction de traiter prioritairement les demandes liées au Covid-19 afin de réduire fortement le délai effectif d'instruction.

Le Gouvernement a même annoncé que les demandes seraient traitées dans les 48h. Si l'activité partielle est autorisée, les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par leur employeur correspondant au minimum à 70 % de la rémunération antérieure brute (84 % de la rémunération nette). Les fonds FME et les OPCO sont mobilisés pour permettre aux salariés concernés de bénéficier d'actions de formation durant cette période et ainsi du maintien de leur rémunération nette. Pour accompagner le versement de l'indemnité aux salariés, l'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'Etat et l'Unedic : 7,74 euros pour les entreprises de 1 à 250 salariés ; 7,23 euros pour les entreprises de plus de 250 salariés. Le Gouvernement a annoncé que cette allocation serait portée à 8,04€ pour atteindre le niveau du Smic horaire net. Cette mesure n'a pas encore été officiellement adoptée. Sources : Articles L.5122-1 et s. du Code du travail Articles R. 5122-1 et s. du Code du travail Ministère du travail, questions – réponses Covid-19

En cas d'absence de nombreux salariés d'une ligne de production pour cause de Coronavirus (COVID-19), l'employeur peut-il recourir à l'activité partielle ?

11/03/2020

Le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les entreprises dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel. Si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus ou placés en quarantaine rendant ainsi impossible la continuité de l'activité, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle.

Sources :
Article R. 5122-1 du Code du travail

Existe-t-il une procédure de demande d'activité partielle spécifique pour les entreprises liée au coronavirus "covid-19"?

11/03/2020

Non. Les employeurs éligibles à l'activité partielle en raison de l'impact de l'épidémie sur leur activité économique doivent suivre la procédure de demande d'activité partielle de droit commun.

Toutes les demandes doivent être déposées sur le portail dédié (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>) en amont du placement effectif des salariés en activité partielle. Toutefois, il n'est pas toujours possible d'anticiper les demandes d'activité partielle avant le placement des salariés en activité partielle. Dans ce cas, les employeurs sont invités à déposer leur demande d'activité partielle dans un délai raisonnable après le début de la période demandée.

La réglementation applicable prévoit que l'autorité administrative dispose de 15 jours maximum pour instruire la demande. A l'issue de ce délai et en l'absence de réponse de l'administration, la demande est réputée acceptée. Il a cependant été donné instruction de traiter prioritairement les demandes liées au Covid-19 afin de réduire fortement le délai effectif d'instruction. Le Gouvernement a même annoncé que les demandes seraient traitées dans les 48h.

Si l'activité partielle est autorisée, les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par leur employeur correspondant au minimum à 70 % de la rémunération antérieure brute (84 % de la rémunération nette). Les fonds FME et les OPCO sont mobilisés pour permettre aux salariés concernés de bénéficier d'actions de formation durant cette période et ainsi du maintien de leur rémunération nette.

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

7,74 euros pour les entreprises de 1 à 250 salariés ;

7,23 euros pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Le Gouvernement a annoncé que cette allocation serait portée à 8,04€ pour atteindre le niveau du Smic horaire net. Cette mesure n'a pas encore été officiellement adoptée.

Sources :

Articles L.5122-1 et s. du Code du travail

Articles R. 5122-1 et s. du Code du travail

Ministère du travail, questions – réponses Covid-19

L'employeur peut-il recourir à l'activité partielle en cas de fermeture d'un établissement scolaire pour cause de coronavirus (COVID-19) ?

27/02/2020

L'employeur peut placer ses salariés en activité partielle en cas de réduction ou suspension temporaire de l'activité imputable à la conjoncture économique, des difficultés d'approvisionnement en matières premières, un sinistre ou des intempéries, une restructuration de l'entreprise, ou toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Dans l'hypothèse d'une fermeture des garderies et activités péri-scolaires par arrêté du ministère Jeunesse et Sport pour cause de Coronavirus, l'employeur peut évoquer une circonstance de caractère exceptionnel pour solliciter l'indemnisation de l'activité partielle.

L'administration est seule juge du recours à l'activité partielle et peut en refuser le bénéfice dans les 15 jours calendaires suivant la demande de placement en activité partielle.

La demande d'autorisation préalable auprès de l'administration se fait en ligne via le portail internet : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>. La demande doit préciser les motifs justifiant le recours à l'activité partielle, sa durée prévisible et le nombre de salariés concernés. Les demandes sont exceptionnellement examinées dans les 48 h.

Pendant la période d'activité partielle, le salarié perçoit de l'employeur une indemnité horaire égale à 70% de sa rémunération brute (84 % de la rémunération nette). Les fonds FME et les OPCO sont mobilisés pour permettre aux salariés concernés de bénéficier d'actions de formation durant cette période, ce qui leur permet de bénéficier du maintien de leur rémunération nette.

En contrepartie, l'employeur aura droit au versement par l'Etat d'une allocation d'activité partielle d'un montant forfaitaire de 8,04 € pour les entreprises de moins de 250 salariés (7,23 € pour les entreprises de plus de 250 salariés).

Les indemnités d'activité partielle sont exonérées de cotisations sociales. Elles restent soumises à la CSG-CRDS.

Enfin, les salariés touchés par une réduction d'horaire ont droit à la garantie d'une rémunération mensuelle minimale. Si cette garantie n'est pas atteinte, les salariés bénéficient d'une allocation complémentaire à la charge de l'employeur, aussi longtemps que dure la réduction d'activité.

La rémunération mensuelle garantie est égale au produit du SMIC horaire par le nombre d'heures du mois considéré.

Sources :

Articles R5122-1 à R5122-4 du Code du Travail

Articles L5122-2 et L5122-4 du Code du travail

Articles L3232-1 à L3232-5 du Code du Travail

Quelles sont les formalités à accomplir pour bénéficier du régime de l'activité partielle en cas de coronavirus (COVID-19)?

13/03/2020

L'administration a confirmé la possibilité de mise en activité partielle pour cause de circonstances à caractère exceptionnel du fait du coronavirus « COVID19 ».

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur devra d'abord consulter le CSE sur :

- Les motifs de recours à 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.

En l'absence de représentant du personnel, il faudra informer directement les salariés du projet de mise en activité partielle de leur établissement.

L'employeur devra ensuite adresser sa demande préalable de mise en activité partielle à la DIRECCTE où est implanté son établissement.

Cette demande s'effectuera en ligne, sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>.

La demande précisera :

- Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;
- La période prévisible de sous-activité ;
- Le nombre de salariés concernés.

La demande sera accompagnée de l'avis préalable du CSE le cas échéant.

Sources :

Articles L.5122-1 à L.5122-5 du Code du travail ;

Articles R.5122-1 et R.5122- 2 du Code du travail

Ministère du Travail, « Coronavirus : Question/réponse pour les entreprises et les salariés » du 9 mars 2020

Un travailleur indépendant ou un mandataire de SAS peut-il bénéficier du dispositif d'activité partielle en cas de baisse d'activité liée au Coronavirus (COVID-19) ?

16/03/2020

En l'état actuel des textes, seuls les salariés titulaires d'un contrat de travail de droit français sont susceptibles de bénéficier de l'activité partielle. L'administration, dans une circulaire du 18 juillet 2021, écarte expressément les mandataires sociaux de ce dispositif.

Des mesures sont néanmoins à l'étude pour soutenir les indépendants. Le gouvernement envisage le versement d'une indemnité mensuelle - on parle de 1.500 euros par mois - pour tous ceux qui ont dû arrêter leur activité ou ceux qui ont perdu au moins 70 % de leur chiffre d'affaires. Des textes en la matière devraient sans doute paraître dans les prochains jours.

Sources :

Article L5122-8 du Code du travail ;
Doc. technique DGEFP août 2013, fiche n° 2.3. ;
Circ. CDE 2001-21 du 18-7-2001-fiche 1

Peut-on organiser un entretien de rupture conventionnelle en visio-conférence pour un salarié qui a séjourné dans une zone où circule le Coronavirus ?

04/03/2020

Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens. La loi n'envisage pas le déroulement de cet entretien par visioconférence. Selon la jurisprudence rendue à propos de l'entretien préalable au licenciement, une conversation téléphonique ne saurait remplacer l'entretien. Il en serait de même d'une conversation en visioconférence. Dans le cas particulier d'une rupture conventionnelle, conclue d'un commun accord entre les parties, et dans le contexte particulier de l'épidémie de coronavirus, le recours à la visioconférence devrait être toléré dans la mesure où elle permet d'éviter les contacts physiques, qui sont déconseillés par l'administration afin d'éviter la propagation du virus. La visioconférence ne devrait ainsi pas remettre en cause la validité de la procédure de rupture conventionnelle dans ce contexte.

Sources :

Article L1237-12 du Code du travail
Cass. soc. 14-11-1991 n° 90-44.195
CA Reims 11-9-1996 n° 94-2532, ch. soc.

Une entreprise qui connaît une baisse importante de son activité liée à l'épidémie de Coronavirus "COVID-19" peut-elle avoir recours à l'activité partielle ?

Mise à jour le 19/03/2020

Le Code du travail prévoit plusieurs cas de recours à l'activité partielle. Ce dispositif peut être mis en œuvre en cas de réduction ou de suspension d'activité imputable notamment :

- à la conjoncture économique
- à des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie
- ou à toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Les entreprises qui connaissent une réduction de leur activité liée à l'épidémie de Coronavirus ou qui rencontrent des difficultés d'approvisionnement peuvent donc recourir à l'activité partielle.

La procédure de demande d'activité partielle devrait être assouplie dans les prochains jours. Un décret est attendu sur le sujet. Dans l'attente de ce nouveau texte, voici la démarche à suivre :

L'employeur doit faire une demande auprès de l'administration en précisant les motifs qui justifient le recours à ce dispositif, le lien avec le Coronavirus devra être mis en avant.. Elle doit en principe être préalable. Néanmoins, pour ne pas pénaliser les entreprises, le ministère du Travail aurait décidé d'accorder aux entreprises un délai de 30 jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif. (à confirmer par décret non encore publié à ce jour)

En l'état actuel des textes, cette demande doit être accompagnée de l'avis du CSE (le décret à venir devrait aménager cette obligation en laissant aux entreprises un délai de 2 mois pour faire parvenir l'avis à la Direccte). Suite à l'annonce de Muriel Pénicaud le 9 mars 2020, les demandes devraient être traitées dans les 48h au lieu de 15 jours. Néanmoins, face à l'afflux des demandes, des délais plus longs seront sans doute possibles.

Les heures perdues du fait de la mise en activité partielle sont payées par l'employeur au salarié à hauteur de 70 % de sa rémunération brute (= 84 % du net) (avec la garantie du SMIC).

Actuellement, l'entreprise reçoit une allocation forfaitaire en contrepartie des indemnités versées aux salariés de 7,74 € par heures chômées pour les entreprises de moins de 250 salariés et 7,23 € pour les entreprises de plus de 250 salariés.

La ministre du travail avait annoncé dans un premier temps une augmentation du montant forfaitaire pour les entreprises de moins de 250 salariés passant ainsi à 8,04 €. Finalement, cette idée n'aurait pas été reprise par le projet de décret qui prévoirait une indemnisation proportionnelle au salaire fixée à 70% de la rémunération brute du salarié dans la limite de 4,5 SMIC.

A noter également, que le Ministère du travail prévoit un remboursement total des indemnités versées par les employeurs dans le cadre de l'activité partielle (cette annonce devrait prochainement être confirmée par décret). L'employeur sera donc remboursé intégralement des indemnités versées au salarié (pour rappel les indemnités s'élèvent à 70% de sa rémunération brute).

Source :

Article R.5122-1, R5122-12, D5122-13 et R5122-18 du Code du travail

Site du Ministère du travail

Un salarié peut-il refuser une mission en invoquant le risque lié au coronavirus "COVID-19" ?

25/02/2020

Un salarié peut refuser de se rendre dans une région du monde dans laquelle le risque de contracter le coronavirus ("COVID-19") est avéré compte tenu de l'existence de cas déclarés et d'une contagion en cours.

En effet, le Code du travail reconnaît au salarié le droit de se retirer de toute situation (ce qui inclut le droit de ne pas s'y mettre) dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Source :

Article L. 4131-1 du Code du travail

Quel médecin doit délivrer un arrêt de travail aux assurés exposés au Coronavirus (COVID-19) et mis en isolement pour qu'ils bénéficient des indemnités journalières ?

04/03/2020

Initialement, seul un arrêt de travail prescrit par un médecin habilité par l'Agence Régionale de Santé permettait aux personnes soumises à une procédure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, de bénéficier des indemnités journalières prévues par le décret du 31 janvier 2020.

Compte tenu de l'évolution de l'épidémie, la procédure de délivrance des arrêts de travail a été modifiée par un décret du 09/03/2020. Désormais l'arrêt de travail est délivré directement par la Caisse d'assurance maladie dont dépend l'assuré, ou le cas échéant par les médecins conseils de la Caisse nationale d'assurance maladie qui le transmettent directement à l'employeur.

Sources :

Décret n°2020-227 DU 09/03/2020.

Décret n°220-73 du 31 janvier 2020 ;

Circulaire de l'assurance maladie du 9/2020 du 19/02/2020 ;

Questions/réponses de ministère des solidarités et de la santé du 09/09/2020.

Lorsqu'un salarié se voit délivrer un arrêt de travail par le médecin de l'ARS dans le cadre de la procédure d'isolement liée à l'épidémie de Coronavirus (COVID-19), l'employeur doit-il appliquer les règles habituelles de maintien de salaire maladie ?

Comme pour tout arrêt de travail, l'employeur doit maintenir la rémunération de son salarié s'il remplit les conditions légales ou conventionnelles pour en bénéficier.

Pour les personnes exposées au coronavirus, le délai de carence pour les indemnités complémentaires n'est pas appliqué, par cohérence avec la suppression du délai de carence pour les indemnités journalières de la sécurité sociale.

En revanche, les règles relatives à l'ancienneté requise et au niveau d'indemnisation qui sont prévus par la loi ou la convention collective s'appliquent de la même manière.

Sources :

Article L.1226-1 du Code du travail

Décret n°2020-73 du 31 janvier 2020

Questions/réponses du ministère des solidarités et de la santé du 28/02/2020

Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 ;

Décret n°2020-227 du 9 mars 2020.

Le salarié dont l'enfant est contraint de rester à son domicile compte tenu de l'épidémie de Coronavirus "COVID-19", peut-il être indemnisé par l'assurance maladie ?

05/03/2020

Deux situations différentes peuvent se présenter :

- Soit l'enfant du salarié est contraint de rester à son domicile car il a été en contact avec un cas confirmé : le médecin de l'ARS (agence régionale de santé) peut prescrire un arrêt de travail au parent d'un enfant ayant été en contact avec un cas confirmé, et qui est contraint de rester à domicile pour garantir l'isolement de son enfant. Le salarié bénéficie des indemnités journalières sans condition de durée d'activité et sans délai de carence.

- Soit le salarié est tenu de rester avec son enfant suite à la fermeture de son établissement scolaire : dans le cadre des mesures visant à limiter la diffusion du coronavirus, l'Assurance Maladie permet aux employeurs de déclarer leurs salariés contraints de rester à domicile suite à la fermeture de l'établissement accueillant leur enfant. Cette déclaration fait office de demande d'arrêt de travail, sous certaines conditions, pour les salariés concernés. Les parents qui n'auraient pas d'autre possibilité pour la garde de leurs enfants que celle d'être placés en arrêt de travail, peuvent bénéficier d'une prise en charge exceptionnelle d'indemnités journalières.

Le versement d'indemnités journalières est possible aux conditions suivantes :

- seuls les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt sont concernés par le dispositif

- les enfants doivent être scolarisés dans un établissement fermé ou être domiciliés dans une des communes concernées. Les listes des communes sont régulièrement mises à jour sur les sites internet des rectorats, il est recommandé de s'y référer pour confirmer que l'établissement de l'enfant est bien situé sur l'une de ces communes

- un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail. À cet égard, le salarié doit fournir à son employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre

- l'entreprise ne doit pas être en situation de mettre le salarié concerné en télétravail sur cette période : l'arrêt de travail doit être la seule solution possible.

Le téléservice « declare.ameli.fr » est l'outil mis en place par l'Assurance Maladie pour déclarer les salariés concernés.

L'arrêt de travail sera délivré pour une durée de 14 jours calendaires à compter de la date de début de l'arrêt.

Les déclarations faites ne déclenchent pas une indemnisation automatique des salariés concernés. Celle-ci se fait après vérification des éléments transmis et sous réserve de l'envoi, selon les procédures habituellement employées, des éléments de salaires à la CPAM d'affiliation du salarié.

Sources :

Décret n°2020-73 du 31 janvier 2020 ; Circulaire 9/2020 du 19 février 2020 ;

Décret n° 2020-227 du 9 mars 2020 ; Site ameli.fr/entreprise

Le dispositif d'indemnisation maladie en cas de coronavirus concerne-t-il les travailleurs indépendants ?

04/03/2020

Des mesures exceptionnelles sont prises suite à l'épidémie du coronavirus. L'ensemble des assurés en activité et exposés à ce risque bénéficient d'un régime de prestations en espèces exceptionnel mis en place par décret (pas de conditions d'ouverture pour bénéficier des prestations ni de délai de carence).

Ce dispositif concerne donc également les travailleurs indépendants.
Sources :
Décret n° 2020-73 du 31/1/2020

La suppression du délai de carence pour les arrêts de travail délivrés dans le cadre de l'épidémie liée au Coronavirus (COVID-19) s'applique-t-elle également aux indemnités complémentaires maladie prévues par la convention collective ?

13/03/2020

Les arrêts de travail délivrés dans le cadre de l'épidémie liée au Coronavirus permettent aux salariés de bénéficier d'indemnités journalières de la sécurité sociale dès le 1er jour d'arrêt (suppression du délai de carence habituel de 3 jours).

Un décret du 4 mars 2020 vient également supprimer le délai de carence prévu en cas de versement d'indemnités complémentaires maladie par l'employeur. Pour rappel, le délai de carence légal est fixé à 7 jours calendaires. Habituellement, l'employeur n'est donc tenu de verser le complément qu'à compter du 8ème jour d'arrêt. Pour les arrêts délivrés dans le cadre du Covid-19, le maintien de salaire employeur prévu par le Code du travail se fera donc dès le 1er jour.

Pour les employeurs qui appliquent le maintien de salaire maladie prévu par leur convention collective, la question se pose de savoir s'ils doivent appliquer ou non le délai de carence conventionnel.

Dans un document questions/réponses du 9 mars 2020, le Ministère du travail semble considérer que le délai de carence prévu par la convention collective ne doit pas s'appliquer.

Néanmoins, cette position est très largement discutable. En effet, le décret du 4 mars 2020 ne renvoie qu'au délai de carence légal prévu à l'article D.1226-3 du Code du travail. A la lecture de ce texte, le délai de carence conventionnel devrait donc s'appliquer. Dans ce cas, l'employeur devra néanmoins faire un comparatif entre le maintien de salaire légal sans délai de carence et le maintien de salaire conventionnel habituel afin que le salarié bénéficie des dispositions les plus favorables.

Sources :

Décret 2020-193 du 4/03/2020

Décret 2020-227 du 9/03/2020

Questions/réponses du Ministère du travail mis à jour le 9/03/2020

L'employeur doit-il maintenir le salaire des salariés de moins d'un an d'ancienneté en cas d'arrêt de travail prescrit dans le cadre de l'épidémie liée au Coronavirus (COVID-19) ?

16/03/2020

Non. L'employeur doit appliquer les règles habituelles de maintien de salaire en cas d'arrêt de travail prescrit par un médecin de l'ARS dans le cadre de la procédure d'isolement. Il doit maintenir la rémunération de son salarié s'il remplit les conditions légales ou conventionnelles pour en bénéficier, notamment la condition d'ancienneté d'un an (sauf convention collective plus favorable), à la seule exception du délai de carence.

Un décret du 4 mars prévoit en effet de ne pas appliquer le délai de carence, afin de permettre le versement de l'indemnité complémentaire à l'indemnité journalière par l'employeur dès le premier jour d'arrêt de travail, par cohérence avec la suppression du délai de carence du bénéfice des indemnités journalières mis en place par le 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 (covid-19). Ce décret permet de ne pas appliquer le délai de carence, mais ne supprime pas la condition d'ancienneté.

Sources :

Article L.1226-1 du Code du travail

Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus

Faut-il maintenir la rémunération d'un salarié placé en quarantaine à la suite d'une exposition au coronavirus "COVID-19" ?

25/02/2020

Le salarié absent, qui justifie d'un certificat médical d'arrêt de travail, a droit au maintien de 90 % de sa rémunération (pendant 30 jours) dès lors qu'il a un an d'ancienneté dans l'entreprise et qu'il est pris en charge par la sécurité sociale française (prestations en nature et en espèces).

Ce maintien de la rémunération s'applique aux salariés, placés en quarantaine (ou en quatorzaine) sur le territoire français par les autorités sanitaires, auxquels le médecin de l'ARS a prescrit un arrêt de travail. Ces salariés bénéficient en effet d'indemnités journalières de la sécurité sociale sans condition d'ouverture de droits, quand bien même ils n'ont pas contracté le virus.

L'indemnisation de cet arrêt de travail est toutefois limitée à 20 jours. Les indemnités journalières de la sécurité sociale seront versées dès le premier jour d'arrêt consécutif à la mesure d'isolement (pas de délai de carence). L'indemnisation complémentaire à la charge de l'employeur sera due également à compter du premier jour, sans délai de carence.

Sources :

Articles L. 1226-1, D. 1226-3 et D. 1226-8 du Code du travail ;

Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 ;

Circulaire CNAM 9/2020 du 19/02/2020 ;

Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020.

En cas de garde d'enfant suite aux fermetures d'établissements scolaires liées au Coronavirus, l'arrêt de travail prévu peut-il être partagé ou fractionné entre les parents ?

13/03/2020

Les parents d'enfants de moins de 16 ans dont l'établissement scolaire ou d'accueil est fermé, se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler, peuvent bénéficier d'un arrêt de travail leur permettant de percevoir des indemnités journalières de la sécurité sociale. Pour ce faire, le salarié doit se rapprocher de son employeur qui fait une demande d'arrêt en ligne via le site declare.ameli.fr.

Les textes ne prévoient pas expressément de partage ou de fractionnement de l'arrêt. Cependant, cette possibilité est envisagée sur le site declare.ameli.fr. Il est précisé qu'« il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement » et que, si le besoin perdure au-delà de 14 jours, l'employeur pourra réitérer la démarche selon les mêmes modalités. Une souplesse semble donc envisagée par la sécurité sociale sur les modalités déclaratives.

Source :
declare.ameli.fr

Comment doit réagir l'employeur lorsqu'il est informé qu'un salarié a voyagé dans un pays où circule activement le Coronavirus « COVID-19 » ?

27/02/2020

L'employeur a une obligation de sécurité vis-à-vis des salariés (selon l'Administration, lorsque le risque est exclusivement ou principalement environnemental, l'obligation de sécurité est une obligation de moyens). Il doit donc prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Compte tenu de cette obligation, l'employeur doit réagir s'il est informé qu'un salarié a séjourné dans un pays où le Coronavirus circule activement. En l'absence de prescription d'un arrêt de travail, plusieurs solutions peuvent être mises en œuvre par l'employeur :

- Avant toute chose, il semble opportun de se rapprocher du médecin du travail pour connaître ses éventuelles préconisations.
- Le télétravail, si le poste s'y prête, peut être mis en œuvre pendant la période d'incubation (14 jours suivant le retour) afin d'éviter tout risque de contamination.
- Dans l'hypothèse où les fonctions du salarié ne peuvent être exercées dans le cadre du télétravail, l'employeur peut décider de dispenser le salarié de travail. Pendant cette période, la rémunération du salarié devra lui être maintenue (compte tenu de l'obligation générale de fournir du travail qui pèse sur l'employeur).
- Juridiquement, l'employeur ne peut imposer au salarié de prendre des congés payés. Les dispositions de l'article D.3141-6 du Code du travail lui impose en effet de communiquer l'ordre des départ, par tout moyen, à chaque salarié un mois avant son départ. La prise de congés payés ne serait donc envisageable qu'avec l'accord du salarié.

- Pour les entreprises mettant en œuvre un accord sur la réduction du temps de travail, la prise de jours de RTT pourrait être envisagée si l'accord collectif prévoit qu'un certain nombre de jours peuvent être imposés par l'employeur. S'il prévoit des conditions de forme et de délai, celles-ci devront être respectées. Pour les jours de RTT dont la prise relève de l'initiative du salarié, ils ne pourront lui être imposés. Il faudra dans ce cas obtenir son accord.

Sources :

Article L.4121-1 du Code du travail ;

Article L.3141-16 du Code du travail ;

Circulaire DGT 2009/16 du 3/07/2009.

Afin de limiter le risque de contamination au coronavirus (COVID-19), un employeur peut-il obliger les salariés à relever quotidiennement leur température et conserver ces données ?

10/03/2020

Ces données ont un caractère personnel. Obliger l'ensemble des salariés de l'entreprise à prendre quotidiennement leur température de façon préventive porte atteinte à la vie privée et cette atteinte n'est pas justifiée en l'absence de risque identifié.

La CNIL rappelle à ce titre que les employeurs ne peuvent pas prendre de mesures susceptibles de porter atteinte au respect de la vie privée des salariés, notamment par la collecte de données de santé qui iraient au-delà de la gestion des suspicions d'exposition au virus. Elle estime que ces données font en effet l'objet d'une protection toute particulière, tant par le RGPD que par les dispositions du Code de la santé publique.

Par conséquent, les employeurs doivent s'abstenir de collecter de manière systématique et généralisée, ou au travers d'enquêtes et demandes individuelles, des informations relatives à la recherche d'éventuels symptômes présentés par un employé. Il n'est donc pas possible selon la CNIL de mettre en œuvre par exemple des relevés obligatoires des températures corporelles de chaque employé à adresser quotidiennement à sa hiérarchie.

Il est préférable de sensibiliser les salariés sur ce sujet et de les inviter à effectuer des remontées individuelles d'information les concernant en lien avec une éventuelle exposition.

Sources :

Site de la CNIL - 6 mars 2020 -Coronavirus (Covid-19) : les rappels de la CNIL sur la collecte de données personnelles

Le Droit des sociétés

Dans quels cas l'activité partielle peut-elle être mise en œuvre ?

Le Code du travail prévoit plusieurs cas de recours à l'activité partielle. Ce dispositif peut être mis en œuvre en cas de réduction ou de suspension d'activité imputable notamment :

- à la conjoncture économique ;
- à des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- ou à toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Les entreprises qui connaissent une réduction de leur activité liée à l'épidémie de Coronavirus, qui rencontrent des difficultés d'approvisionnement ou qui sont concernées par une obligation de fermeture sont donc éligibles au dispositif.

Comment faire si, du fait de l'épidémie, il est impossible de tenir l'assemblée générale annuelle d'une société commerciale dans les 6 mois qui suivent la clôture de l'exercice ?

09/03/2020

Si, du fait de l'épidémie liée au coronavirus il est impossible de réunir l'assemblée valablement (en raison du quorum non atteint par exemple), les dirigeants d'une société peuvent demander une prolongation de ce délai au président du tribunal de commerce statuant sur requête.

La demande de prolongation, présentée avant que le délai de 6 mois ne soit atteint, peut être formulée alors même que l'assemblée générale annuelle a déjà été convoquée.

Sources :

L. 225-100 du Code de commerce
L. 223-26 du Code de commerce
Cass. Crim. 4 juillet 1995 - n° 93-83359
Cour d'Appel de Paris 2 août 2001 n° 01-12698

Dans quelles conditions est-il possible d'ajourner l'assemblée générale d'une société ?

09/03/2020

L'ajournement d'une assemblée générale (AG) consiste à reporter celle-ci à une date ultérieure. En vertu de la règle du parallélisme des formes, il appartient à la personne qui a convoqué l'assemblée de procéder à un ajournement.

L'ajournement peut également être décidé par l'assemblée après que tous les préalables d'une assemblée ont été respectés (signature d'une feuille de présence, constatation du quorum, désignation du bureau...). Il est également possible d'obtenir l'ajournement judiciaire d'une AG. En effet, tout associé peut demander en référé ou par voie de requête l'ajournement de l'AG, sous réserve de l'appréciation souveraine des juges du fond.

L'ajournement a pour effet de renvoyer la tenue de l'assemblée à une date ultérieure avec la particularité de conserver le même ordre du jour.

Il faut veiller toutefois à respecter le délai de réunion de l'AGO laquelle doit intervenir dans les 6 mois de la clôture de l'exercice.

Source :
Article L. 225-100 du Code de commerce

La réunion d'une assemblée générale d'une SARL peut-elle avoir lieu par visioconférence, alors même que les statuts ne le prévoient pas ?

03/03/2020

En vertu de l'article L. 223-27 du Code de commerce, assister à l'assemblée générale, participer aux débats et voter en séance par visioconférence n'est possible que dans l'hypothèse où cela a été précisé dans les statuts.

Ainsi, même dans l'hypothèse où l'un des associés a été contaminé par le coronavirus, celui-ci ne pourra pas participer à l'assemblée générale par visioconférence, car alors, tout associé pourra demander la nullité des décisions prises lors de cette assemblée.

Pour que l'associé contaminé fasse valoir son opinion lors de l'assemblée, il pourra se faire représenter par son conjoint, un autre associé ou un tiers, à condition que les statuts le permettent. Si aucune de ces situations n'est possible, il ne pourra pas exercer son droit de vote.

De plus, les statuts peuvent prévoir qu'à l'exception de certains cas toutes les décisions ou certaines d'entre elles peuvent être prises par consultation écrite des associés ou pourront résulter du consentement de tous les associés exprimé dans un acte. Par conséquent, un associé contaminé pourra prendre part au vote par consultation écrite ou par acte sous seing privé ou notarié signé par tous les associés.

Sources :
Article L. 223-27 du Code de commerce
Article L. 223-28 du Code de commerce
Article L. 235-1 du Code de commerce

La réunion du conseil d'administration peut-elle avoir lieu par visioconférence, alors même que le règlement intérieur ne le prévoit pas ?

28/02/2020

En vertu de l'article L. 225-37 du Code de commerce, si les statuts n'interdisent pas la tenue des réunions du conseil d'administration par visioconférence, le règlement intérieur peut prévoir cette possibilité et doit l'encadrer. En l'absence de règlement ou si celui-ci ne prévoit rien, la tenue de la réunion par visioconférence n'est pas possible.

Ainsi, même dans l'hypothèse où l'un des administrateurs a été contaminé, celui-ci ne pourra pas participer à la réunion du conseil d'administration par visioconférence, car tout administrateur pourra demander la nullité des décisions prises lors de cette réunion.

Pour que l'administrateur contaminé fasse valoir son opinion lors de la réunion, il pourra se faire représenter par un autre administrateur, sauf si les statuts écartent expressément cette possibilité. Si ce n'est pas possible, il ne pourra pas exercer son droit de vote.

De plus, depuis la Loi de simplification du 19 juillet 2019, les statuts peuvent autoriser le conseil d'administration à prendre certaines décisions par consultation écrite des administrateurs. Par conséquent, un administrateur contaminé pourra prendre part au vote par consultation écrite, uniquement pour les décisions prévues aux statuts.

Sources :

Article L. 225-37 du Code de commerce

Article R. 225-19 du Code de commerce

Article L. 235-1 du Code de commerce

Le risque de contamination est-il susceptible de constituer un cas de vacance du dirigeant ?

03/03/2020

Le dirigeant pourra être remplacé pour cause de poste laissé vacant dans les hypothèses suivantes : en cas d'arrivée du terme, en cas de révocation, en cas de démission ou en cas d'empêchement personnel.

Par empêchement personnel, il faut comprendre le décès du dirigeant, la faillite personnelle, l'exercice d'une profession incompatible avec les fonctions de dirigeant et la reconnaissance de l'incapacité du dirigeant.

Les dirigeants peuvent aussi être amenés à devoir démissionner en cas de survenance de tout événement qui l'empêcherait d'accomplir ses missions de manière durable (notamment en cas de problème de santé).

Les syndromes et le caractère contagieux du coronavirus ne produisant effet que sur quelques semaines, il ne s'agit pas d'un cas de vacance du dirigeant devant mener à sa démission et à son remplacement. Cependant pour assurer le bon fonctionnement de la société en son absence, le dirigeant peut déléguer ses pouvoirs à la personne de son choix, afin qu'elle exerce elle-même les fonctions de direction.

Sources :

Article 1984 et suivants du code civil

Cass. Com., 13 octobre 2009, n° 08-15.722

Cass. Soc., 5 octobre 2011, n° 10-17.110

La fiscalité

Quelle est l'assiette de calcul de la rémunération maintenue ?

La rémunération à retenir est celle servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés (calculée selon la règle du maintien de salaire).

La circulaire DGEFP 2013-120 du 12 juillet 2013 rappelle que l'assiette inclut le salaire brut ainsi que les majorations pour heures supplémentaires, les avantages en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé, les primes et autres compléments de salaire dès lors qu'ils ne rémunèrent pas déjà la période des congés (par exemple, une prime calculée uniquement sur les périodes de travail ou pour compenser une servitude de l'emploi). En revanche, une prime attribuée globalement sur l'ensemble de l'année comme une prime de 13e mois ou une prime de vacances sont exclues.

La rémunération est ensuite ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective de travail ou de celle mentionnée dans le contrat de travail.

Exemple : Salarié d'une entreprise dont la durée collective de travail est de 35h par semaine et dont la rémunération mensuelle de base est de 2050€ + 125€ de prime de nuit.

Indemnité horaire due au titre de l'activité partielle : $(2175\text{€}/151,67) \times 70\% = 10,04\text{€}$ par heure chômée indemnisée.

Le rapport de gestion des sociétés ayant clôturé leurs comptes au 31 décembre 2019 doit-il contenir des mentions relatives au coronavirus ?

10/03/2020

Le rapport de gestion des sociétés commerciales (lorsqu'elles sont tenues d'en établir un) doit exposer les événements importants survenus entre la date de la clôture de l'exercice et la date à laquelle il est établi.

Cet article concerne tous les événements post-clôture, qu'ils aient ou non un lien direct avec les conditions existant à la date de clôture (en ce sens Bull. CNCC n° 157, mars 2010, EC 2009-58, p. 225 s.).

Le développement de l'épidémie de coronavirus, qui affecte l'économie mondiale, rentre dans le champ d'application de ces dispositions.

En revanche, l'impact en est susceptible d'être très variable d'une société à l'autre (une société important des produits de Chine sera a priori plus impactée qu'une société fournissant exclusivement des prestations dématérialisées à distance).

Sources :

Article L. 232-1 du Code de commerce

Article L. 123-16 du Code de commerce

Article D. 123-200 du Code de commerce

Bull. CNCC n° 157, mars 2010, EC 2009-58, p. 225 s.

Quel est le régime de TVA applicable aux consultations médicales réalisées dans le cadre de la prévention contre le coronavirus ?

04/03/2020

Sont exonérés de TVA les prestations de soins dispensées aux personnes par les membres des professions médicales et paramédicales. Sont notamment concernées les prestations qui concourent à l'établissement des diagnostics médicaux ou au traitement des maladies humaines, telles que des consultations réalisées par des médecins dans le cadre de la prévention contre le coronavirus.

Source : Article 261, 4-1° du CG

Quel est le taux de TVA applicable aux masques chirurgicaux de protection contre le coronavirus ?

05/03/2020

En l'absence de texte prévoyant un taux spécifique, l'achat de masques chirurgicaux de protection contre le coronavirus relève du taux normal de 20 %.

Il ne s'agit que de simples outils de protection et non de médicaments.

Sources :

Article 278 du CGI

Une entreprise peut-elle déduire la TVA grevant l'achat de masques de protection contre le coronavirus pour ses salariés ?

05/03/2020

Une entreprise peut déduire la TVA grevant l'achat de masques de protection à usage unique contre le coronavirus mis à la disposition de ses salariés sur le lieu de travail.

Il ne s'agit pas de biens utilisés pour plus de 90 % à des fins étrangères à l'entreprise et il n'est pas possible de caractériser une quelconque utilisation privative.

Sources :

- Article 271 du CGI
- Article 206, IV-2-1° de l'annexe II au CGI

Une provision pour risques et charges constituée compte tenu du développement du coronavirus (COVID-19) est-elle déductible du résultat fiscal ?

Pour être admises en déduction du résultat fiscal d'un exercice, les provisions doivent, conformément aux dispositions de l'article 39-1-5° du CGI, répondre aux quatre conditions de fond suivantes :

- la provision doit être destinée à faire face à une perte ou à une charge déductible pour l'assiette de l'impôt ;
- la perte ou la charge doit être nettement précisée ;
- la perte ou la charge doit être probable ;

- la probabilité de la perte ou de la charge doit résulter d'événements survenus pendant l'exercice et en cours à sa clôture.

Il est rappelé que la perte ou la charge provisionnée ne doit pas être éventuelle mais comporter un degré de probabilité suffisant au vu des événements survenus pendant l'exercice et en cours à sa clôture. La perte ou la charge ne saurait être éventuelle.

En outre, le montant de la perte ou de la charge se doit d'être évalué avec une approximation suffisante en fonction notamment des usages professionnels et le cas échéant, selon une méthode statistique.

En cas de contrôle fiscal, l'entreprise doit-être à même de fournir tout élément justificatif attestant des circonstances particulières auxquelles elle a fait face.

Sources :

-Article 39-1-5°) du CGI
-BOI-BIC-PROV-20-10

Quelles sont les premières mesures fiscales annoncées pour les entreprises ?

13/03/2020

A l'occasion de son allocution télévisée du jeudi 13 mars 2020, le président de la République Emmanuel Macron a annoncé une série de mesures économiques pour les entreprises face à la pandémie de coronavirus. Il leur sera possible de reporter « sans justification, sans formalités, sans pénalités » le paiement des cotisations et impôts dus en mars. « Les échéances dues dans les prochaines semaines seront suspendues pour tous ceux qui en ont besoin ». Des mesures d'annulation et de rééchelonnement ont été annoncées ; sans précisions particulières apportées jusqu'à présent.

Également, le chef de l'Etat a avancé « un mécanisme exceptionnel et massif de chômage. « L'État prendra en charge l'indemnisation des salariés contraints à rester chez eux ». Avec ce dispositif, les entreprises seraient indemnisées à hauteur du SMIC ; et ce montant serait déplafonné.

Source:

Allocution télévisée du Président de la république, Monsieur Emmanuel Macron, le 13 mars 2020