

Le 12 mars 2020,

**NOTE SUR LES MESURES DE PRÉVENTION ET DE RÉACTION DES ENTREPRISES
FACE AU CORONAVIRUS**

www.capstan.fr
www.iuslaboris.com

1. Prendre des mesures de prévention

<p>Rester informé et analyser les risques</p>	<p>Pour pouvoir respecter son obligation de prévention, l'employeur doit se tenir informé sur l'évolution de la situation et les consignes des autorités publiques et analyser les risques propres à son activité, en adaptant le document unique d'évaluation des risques dans le respect des formalités applicables.</p>
<p>Informier et former son personnel</p>	<p>L'employeur a le devoir de communiquer à son personnel (et doit s'en ménager la preuve) les diverses consignes de santé publique à respecter par mesure de prévention et en cas d'exposition au risque et de rappeler aux salariés leur obligation de sécurité à l'égard de leurs collègues.</p>
<p>Renforcer les mesures d'hygiène en vigueur et l'entretien des locaux</p>	<p>L'employeur doit accorder une importance particulière à l'entretien des locaux et mettre à disposition du personnel des moyens (savons, serviettes en quantité suffisante, etc...) pour prévenir la propagation d'un virus.</p>
<p>Organiser l'activité en sorte de limiter les situations à risque dans le milieu professionnel</p>	<p>Il est recommandé d'adapter l'organisation habituelle du travail, en se conformant <i>a minima</i> aux consignes des autorités publiques (à ce jour, éviter les déplacements dans les zones à risque ou de circulation active du virus), en limitant les réunions physiques, la participation à des événements publics et en aménageant les postes des personnes en contact avec le public.</p>
<p>Organiser le rapatriement des salariés situés dans les zones à risque</p>	<p>Dans le cadre de l'obligation de sécurité qui leur incombe, les employeurs doivent également proposer, voire imposer un rapatriement aux salariés situés dans les zones à risque du fait de leur activité professionnelle.</p>
<p>En cas d'aggravation de la situation épidémique : envisager des mesures plus radicales</p>	<p>L'entreprise peut envisager un certain nombre de mesures tels que l'aménagement du temps de travail ou le recours au télétravail et se préparer à un éventuel actionnement du droit de retrait des salariés.</p>
<p>Collaborer avec le médecin du travail ou le service de santé au travail</p>	<p>La consultation du CSE est obligatoire sur les mesures importantes relatives à la marche générale de l'entreprise et l'organisation du travail. Il peut en outre coopérer avec l'employeur pour faire face à l'épidémie. Les entreprises peuvent s'appuyer sur leur service de santé au travail pour s'informer et mettre en place des organisations du travail adaptées.</p>

CAPSTAN PYTHEAS
23, rue Sylvabelle
13006 Marseille

Société d'exercice libéral à responsabilité limitée

au capital de 5 000 euros
R.C.S Marseille 495125 478
CODE NAF 6910 Z

2. Réagir face à la réalisation du risque dans l'entreprise

<p>Première étape : l'employeur est informé de la situation à risque</p>	<p>L'employeur doit inviter les salariés à l'informer de leur état de santé, et éventuellement leur rappeler leur obligation de sécurité à l'égard de leurs collègues.</p> <p>Il ne peut toutefois obliger le salarié à lui communiquer des informations sur son état de santé, couvert par le secret médical.</p>
<p>Deuxième étape : l'employeur réagit à la situation à risque</p>	<p>Hypothèse 1 : un salarié est « à risque » (notion évolutive) ou présente des symptômes après avoir été à risque</p> <p>L'employeur doit prendre toutes les mesures possibles pour confiner le salarié concerné et ainsi préserver la santé des autres salariés (télétravail, arrêt de travail indemnisé, prise des congés ou de RTT, limitation de l'interaction avec les autres salariés, dispense d'activité rémunérée).</p> <p>Parallèlement, les mesures de prévention doivent être renforcées, notamment le nettoyage des locaux et les mesures d'hygiène.</p> <p>Opportunité d'informer le personnel de la présence d'un cas suspect au sein de l'entreprise ? Uniquement si cela est nécessaire et en assurant l'anonymat du salarié concerné (respect de sa vie privée).</p>
	<p>Hypothèse 2 : un salarié est contaminé</p> <p>L'employeur doit également assurer le confinement du salarié concerné afin de préserver la santé des autres salariés (celui-ci devrait être plus facile, car l'arrêt de travail devrait être systématique).</p> <p>Si possible, les mesures de prévention qui devront une nouvelle fois être renforcées. Des consignes strictes sur le nettoyage des locaux sont fournies par les autorités publiques.</p> <p>Opportunité d'informer le personnel de la présence d'un cas confirmé au sein de l'entreprise ? Une telle information pourrait paraître plus légitime, sous réserve de préserver l'anonymat du salarié concerné.</p>
	<p>Hypothèse 3 : un salarié est le parent d'un enfant devant faire l'objet d'une mesure d'isolement du fait qu'il a été en contact avec un cas confirmé ou devant être gardé (fermeture d'établissement scolaire ou de crèche ou confinement dans certaines communes</p> <p>Si le parent sollicite un aménagement de son poste, l'employeur peut lui proposer le télétravail ou de solliciter un arrêt de travail qui sera indemnisé dans des conditions plus favorables que le régime de droit commun.</p>

3. Impact de l'épidémie sur l'activité de l'entreprise : les outils susceptibles d'être mobilisés

En tout état de cause, l'employeur peut d'ores et déjà mettre en place d'un **plan de continuité d'activité** (PCA) permettant d'anticiper les conséquences de l'épidémie sur le fonctionnement normal de l'entreprise :

- Recours à l'activité partielle
- Recours au FNE-Formation qui permet de placer les salariés en formation pendant la période de diminution de l'activité
- Réorganisation de la durée du travail dans l'entreprise
- Prêt de main d'œuvre entre entreprises à but non lucratif

4. Mesures de soutien aux entreprises annoncées par le Gouvernement

Le Ministère de l'économie a annoncé une série de mesures en soutien aux entreprises (Coronavirus-MINEFI-10032020 du 10 mars 2020) :

- Des **délais de paiement** d'échéances sociales et/ou fiscales (URSSAF, impôts) ;
- Dans les situations les plus difficiles, des remises d'impôts directs pouvant être décidées dans le cadre d'un examen individualisé des demandes ;
- Un soutien de l'Etat et de la Banque de France (médiation du crédit) pour négocier avec sa banque un **rééchelonnement des crédits bancaires** ;
- La mobilisation de Bpifrance pour garantir des **lignes de trésorerie bancaires** dont les entreprises pourraient avoir besoin à cause de l'épidémie ;
- Le maintien de l'emploi dans les entreprises par le dispositif de **chômage partiel simplifié et renforcé** ;
- L'appui au **traitement d'un conflit** avec des clients ou fournisseurs par le Médiateur des entreprises ;
- La reconnaissance par l'Etat du Coronavirus comme un **cas de force majeure** pour ses marchés publics. En conséquence, pour tous les marchés publics d'Etat, les pénalités de retards ne seront pas appliquées.

A l'heure actuelle, l'évolution de la situation est incertaine. Des points sont réalisés quotidiennement par les autorités publiques.

Le site internet du gouvernement <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> présente les mesures prises sur le territoire national pour faire face au Coronavirus, ainsi qu'une série de conseils et une foire aux questions sur l'épidémie.