

# COVID-19 : MESURES GOUVERNEMENTALES

Mise à jour le 25/03/2020

**ATTENTION : les mesures énoncées dans ce document sont susceptibles d'évoluer en fonction des annonces gouvernementales ultérieures.**

## RESTRICTION DES DÉPLACEMENTS

---

A compter du 17 mars à 12h, et pour une durée de 15 jours au minimum, des mesures strictes pour limiter les déplacements des personnes sont prises sur le territoire national.

Des dérogations sur attestation seront possible dans le cadre de :

- 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 ;
- déplacements pour effectuer des achats de première nécessité dans des établissements autorisés (liste sur [gouvernement.fr](http://gouvernement.fr)) ;
- déplacements pour motif de santé ;
- déplacements pour motif familial impérieux, pour l'assistance aux personnes vulnérables ou la garde d'enfants ;
- 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.

Pour venir travailler, vos salariés doivent être porteurs d'une attestation de déplacement professionnel, complétée par vos soins (attestation mise à jour par l'État le 20/03/20) :

<https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Attestation-de-deplacement-derogatoire> ou sur le site de l'UGVC [www.ugvc.fr](http://www.ugvc.fr).

## INFOS PRATIQUES SOCIALES

---

Le Code du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs » (article L. 4121-1 du code du travail). À ce titre, l'employeur est fondé à prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion dans l'entreprise.

Voici les recommandations du ministère du Travail :

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

Quelles mesures prendre pour les salariés affectés à un poste de travail en contact avec le public ?

Il est rappelé que la transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, par l'inhalation de gouttelettes infectieuses émises lors d'éternuements ou de toux par la personne contaminée.

Il y a lieu dès lors de distinguer deux situations :

- 1- lorsque les contacts sont brefs, les mesures « barrières », disponibles et actualisées sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>, notamment celles ayant trait au lavage très régulier des mains, permettent de préserver la santé des salariés et celle de leur entourage.
- 2- lorsque les contacts sont prolongés et proches, il y a lieu de compléter les mesures « barrières » par exemple par l'installation d'une zone de

courtoisie d'un mètre, par le nettoyage des surfaces avec un produit approprié, ainsi que par le lavage des mains.

Dans ces conditions, dès lors que sont mises en œuvre, tant par l'employeur que par les salariés, les recommandations du gouvernement – disponibles et actualisées sur la page suivante : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> – la seule circonstance que le salarié soit affecté à l'accueil du public et pour des contacts prolongés et proches ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.

En outre, le salarié doit mettre en œuvre les recommandations formulées dans le cadre de l'article L. 4122-1 du Code du travail qui dispose que « conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. »

### Quelles mesures prendre si un de mes salariés est contaminé ?

En cas de contamination, les mesures suivantes devront être prises, le coronavirus pouvant probablement survivre 3 heures sur des surfaces sèches :

- équipement des personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d'une blouse à usage unique, de gants de ménage (le port de masque de protection respiratoire n'est pas nécessaire du fait de l'absence d'aérosolisation par les sols et surfaces) ;
- entretien des sols : privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide de sorte que :
  - les sols et surfaces soient nettoyés avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent ;
  - les sols et surfaces soient ensuite rincés à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique ;
  - un temps de séchage suffisant de ces sols et surfaces soit laissé ;
  - les sols et surfaces doivent être désinfectés avec de l'eau de javel diluée avec un bandeau de lavage à usage unique différent des deux précédents ;

- les déchets produits par la personne contaminée suivent la filière d'élimination classique (poubelles).

### Mon salarié est affecté dans les vignes. Peut-il continuer à travailler ?

À l'heure actuelle, il peut effectivement continuer à travailler, néanmoins, s'ils sont plusieurs à travailler dans les vignes, il est important que l'employeur fasse respecter les règles de prévention, notamment :

- respect des distances d'un mètre entre eux ;
- se saluer à distance ;
- mettre en place des mesures d'hygiène (gel hydroalcoolique, nettoyage régulier des locaux , outils de travail...).

### Puis-je affecter un salarié à un autre poste ?

Faute de pouvoir donner du travail du fait des mesures gouvernementales (exemple : fermeture du lieu de vente), l'employeur a la possibilité d'affecter le salarié à d'autres tâches en lien avec son contrat de travail, à défaut :

- si le salarié avait posé des congés payés, l'employeur peut le contraindre à déplacer ses congés payés (si le salarié n'avait pas posé de jours de congés payés, l'employeur ne pourra pas lui imposer)
- si cela est possible, l'employeur pourra s'orienter vers le télétravail,
- à défaut et faute d'activité confiée au salarié, l'employeur devra s'orienter vers le dispositif d'activité partielle (autrement appelé « chômage partiel »)

### J'ai un salarié atteint du diabète, dois-je le mettre en arrêt ?

Oui. Il peut se mettre en arrêt de lui-même, si sa pathologie répond aux pathologies à risque identifiées par le Haut Conseil de la Santé Publique <https://solidarites-sante.gouv.fr/actualites/actualites-du-ministere/article/coronavirus-qui-sont-les-personnes-fragiles>

Ces salariés peuvent se déclarer sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant, sur le site [declare.ameli.fr](https://www.declare.ameli.fr) pour demander à être mis en arrêt de travail pour une durée initiale de 21 jours.

### Mon salarié est en arrêt maladie lié au coronavirus

Concernant les salariés en provenance de certaines zones à risques <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> et les salariés malades porteurs du virus : le salarié est placé en arrêt de travail et le contrat de travail est suspendu. Les droits à indemnisation sont identiques à ceux prévus en cas d'arrêt maladie classique à la différence qu'il n'y aura aucun délai de carence.

### La garde des enfants de moins de 16 ans

Au regard des mesures gouvernementales et de la décision de fermer les établissements scolaires, les parents peuvent bénéficier de certaines mesures pour garder leurs enfants et selon le cas, un des deux parents peut bénéficier d'un arrêt de travail.

Ce dispositif concerne les **parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt**. Les parents d'enfants en situation de handicap de moins de 18 ans pris en charge dans un établissement spécialisé sont également concernés.

Pour plus de détails : <https://www.ameli.fr/marne/assure/actualites/covid-19-des-arrets-de-travail-simplifies-pour-les-salaries-contraints-de-garder-leurs-enfants>

Le salarié doit informer son employeur qu'il doit garder son enfant à domicile et sont alors envisagées avec lui, les modalités de télétravail qui pourraient être mises en place. Et si aucune autre solution ne peut être retenue, un arrêt de travail peut être obtenu.

#### A- Télétravail

Le gouvernement recommande à l'employeur de privilégier le télétravail si le poste de travail le permet. Le Code du travail prévoit même qu'en cas de

risque épidémique, l'employeur puisse avoir recours au télétravail sans l'accord du salarié.

Le télétravail est un droit prévu par l'article L. 1222-9 du Code du travail.

Le salarié peut demander à son employeur à bénéficier du télétravail de manière ponctuelle ou durable. Si l'employeur donne son accord, cela peut se faire par tous moyens. Son refus doit être motivé. Cette modalité d'organisation du travail requiert habituellement l'accord du salarié et de l'employeur, ce qui est la solution préférable.

L'article L. 1222-11 du Code du travail mentionne aussi le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié. L'employeur peut donc décider unilatéralement, si la situation le requiert, de placer le salarié en télétravail ou de modifier ses dates de congés déjà posés.

Pour les personnes confinées sur décision d'un médecin de l'Agence Régionale de Santé (ARS), le télétravail n'est pas possible (cela est assimilé à un arrêt de travail pour maladie).

### B- Congés payés (CP)

L'employeur peut déplacer les CP déjà posés par le salarié sur une autre période à venir pour couvrir la période de 14 jours (L 3141-16 Code du travail). Si le salarié n'a pas posé de CP, l'employeur ne peut pas les imposer.

### C- Arrêt de travail

S'il n'est pas possible de mettre en place du télétravail, ou de déplacer des congés payés, le salarié est en droit de solliciter un arrêt de travail.

Le salarié doit en informer l'employeur et lui adresser une attestation (modèle à disposition sur site de l'UGVC) dans laquelle il s'engage à être le seul parent à demander le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile. Cette attestation devra indiquer :

- le nom de l'enfant
- l'âge de l'enfant
- le nom de l'établissement scolaire

- la commune où l'enfant est scolarisé
- la période de fermeture de l'établissement scolaire concerné

Il revient à l'employeur de s'occuper de déclarer l'arrêt en ligne sur le site (même pour ceux dépendant de la MSA) :

<https://www.ameli.fr/charente/assure/actualites/covid-19-des-arrets-de-travail-simplifies-pour-les-salaries-contraints-de-garder-leurs-enfants>

Il devra préciser lors de cette déclaration, le nom et le lieu des établissements scolaires fréquentés par les enfants ainsi que le nombre de jours d'arrêt prévus. Sans cette action, aucune indemnisation ne sera possible de la part de la MSA.

Seule la déclaration de l'employeur, accompagnée de la transmission des éléments de salaires via la DSN déclenchera l'indemnisation.

Si le salarié reprend son activité par anticipation, l'employeur devra en informer la MSA via la DSN.

L'alternance entre les parents est possible. Dans ce cas, à chaque alternance une demande d'arrêt en ligne devra être effectuée. **L'employeur ne peut s'opposer à l'arrêt du salarié.**

Il est rappelé que la délivrance d'arrêts de travail pour maintien à domicile de personnes non diagnostiquées dans le cadre de la gestion de l'épidémie relève d'une procédure dérogatoire exceptionnelle et que les médecins généralistes n'ont pas, à ce jour, compétence pour les délivrer. Les assurés dans cette situation ne doivent pas se rendre dans les cabinets de ville ni aux urgences hospitalières pour obtenir un arrêt de travail pour ce motif.

### INDEMNISATION DES SALAIRES EN ARRÊT (maladie, en quarantaine ou pour garde des enfants)

Le salarié percevra les mêmes indemnités journalières qu'en cas d'arrêt maladie classique sans délai de carence.

S'agissant de l'indemnité complémentaire conventionnelle – Convention Collective des Exploitations Viticoles de la Champagne Délimitée (maintien de

saire à 85 %), elle s'applique également sans délai de carence (décret n° 2020-193 du 04 mars 2020).

### ACTIVITE PARTIELLE (ou « CHOMAGE PARTIEL »)

Le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les entreprises dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel (article R. 5122-1 du Code du travail). Les salariés qui, tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, subissent une perte de salaire imputable soit à la fermeture temporaire de l'établissement (ou d'une partie de l'établissement), soit à la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en-deçà de 35 heures, bénéficient, d'une allocation spécifique qui est à la charge de l'État.

Cas de mise en activité partielle :

- Fermeture administrative de l'établissement ;
- Absence des salariés indispensables à l'activité de l'exploitation (si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés ou en quarantaine rendant ainsi impossible la continuité de l'activité, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle) ;
- Interruption temporaire des activités non essentielles (si les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie, les salariés peuvent être placés en activité partielle) ;
- Suspension des transports en commun par décision administrative (tous les salariés ne pouvant se rendre sur le lieu de travail du fait de l'absence de transport en commun peuvent être placés en activité partielle) ;
- Baisse de l'activité liée à l'épidémie (les difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes... sont autant de motifs permettant de recourir à ce dispositif).

Toutes les demandes doivent être déposées sur le portail dédié, de préférence avant la mise en place du chômage partiel :  
<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

Lorsque les salariés sont placés en position d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu. Le contrat de travail étant suspendu, les salariés



perçoivent une indemnité compensatrice versée par leur employeur qui doit être au minimum de 70 % de la rémunération antérieure brute (peut être augmentée par l'employeur) pour les salariés payés au-dessus du SMIC. Pour les salariés au SMIC, l'indemnisation est totale. En cas de formation pendant l'activité partielle, cette indemnité est portée à 100 %.

L'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire financée par l'État et l'Unedic de 7,74 euros de l'heure.

Un décret sera pris dans les tout prochains jours pour réformer le dispositif d'activité partielle, afin de couvrir 100 % des indemnités versées aux salariés par les entreprises, dans la limite de 4,5 SMIC.

D'autre part, le ministère du Travail donne 30 jours aux entreprises pour déclarer leur activité partielle, avec effet rétroactif.

## ACTUALISATION DU DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES

L'actualisation du document unique d'évaluation des risques prévue à l'article R. 4121-2 du Code du travail est nécessaire du fait de l'épidémie actuelle liée au virus COVID-19. Elle permet de prévoir les mesures de prévention et de protection adéquates dont, par exemple, la mise en sécurité des installations si nécessaire.

À cet égard, l'actualisation de l'évaluation des risques visera particulièrement à identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus COVID-19 peuvent se trouver réunies. On considère de ce point de vue qu'un contact étroit avec une personne contaminée est nécessaire pour transmettre la maladie : même lieu de vie, contact direct à moins d'un mètre lors d'une toux, d'un éternuement ou discussion de plus de 15 minutes en l'absence de mesures de protection. Un des vecteurs privilégiés de la transmission du virus est le contact des mains non lavées. La combinaison de ces critères permettra d'identifier le risque et les mesures de prévention à mettre en œuvre.

Il ne s'agit pas de traiter exclusivement les risques directement générés par l'activité professionnelle habituelle mais également d'anticiper les risques liés à l'épidémie de coronavirus COVID-19.

Les risques nouveaux générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un

nouveau poste de travail, télétravail...) et ceux liés à l'exposition au virus impliquent d'actualiser le document unique d'évaluation des risques.

Exemples : mettre à disposition des essuie-mains jetables, du savon, une solution hydroalcoolique, tousser ou éternuer dans le pli du coude, saluer sans serrer la mains, respecter une zone d'un mètre, désinfecter régulièrement les surfaces d'accueil...

Il est recommandé également de rédiger une note de service sur les mesures prises ou celles qui seront prises.

## DROIT DE RETRAIT DES SALARIES

Dans quelles conditions un salarié peut-il exercer son droit de retrait ? En vertu des articles L. 4131-1 et suivants du Code du travail, un travailleur peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il doit alerter l'employeur de cette situation.

Il convient de souligner que le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie.

Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail et les recommandations nationales <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.

L'appréciation des éléments pouvant faire penser que le maintien au poste de travail présente un danger grave et imminent relève, le cas échéant, du juge qui vérifie le caractère raisonnable du motif.

## ACCUEIL DU PUBLIC SUR MON EXPLOITATION

---

Un arrêté publié au JO du 16 mars 2020 prescrit la fermeture des établissements recevant du public jusqu'au 15 avril prochain. Cela concerne

notamment tous les commerces à l'exception de ceux qui présentent un caractère indispensable tels que les commerces alimentaires, les pharmacies, les banques, les stations-services...

Les locaux professionnels ne sont pas concernés par ces mesures pour ce qui est du retrait des commandes ou tout autre échange avec d'autres professionnels.

Concernant l'accueil du public, l'activité de vente à emporter au caveau n'est pas interdite comme d'ailleurs chez les cavistes lorsqu'ils ne sont pas situés dans un centre commercial. Nous vous conseillons pour autant dans la mesure du possible de ne pas poursuivre cette activité.

Toute activité de restauration sur place est proscrite. L'activité de dégustation n'est pas spécifiquement traitée. Dans le silence du texte, au regard des circonstances très exceptionnelles du moment et compte tenu de l'objet du texte qui est d'éviter la propagation du virus, nous ne vous suggérons pas de la maintenir.

## ACCOMPAGNEMENT SOCIAL : report des cotisations MSA

**Les règlements auprès de la MSA relatifs aux cotisations sociales** sur salaires devant intervenir en mars 2020 (notamment ceux du 15 mars 2020 pour les salaires de février 2020, ceux du 25 mars 2020 pour les TESA +) **sont automatiquement reportés**. Seule une demande devra être faite auprès de la MSA pour les exploitants qui voudraient tout de même régler en mars 2020.

S'agissant des cotisations MSA des exploitants – vos propres cotisations :

- En cas de prélèvement des cotisations, la MSA a indiqué ne procéder, sans aucune démarche de votre part, à **aucun prélèvement automatique concernant les échéances prévues entre le 15 et le 31 mars 2020**. Néanmoins, si vous souhaitez vous acquitter de tout ou partie de vos cotisations, vous pouvez réaliser un virement.
- En cas de paiement habituel par virement de vos cotisations, vous êtes maître du montant du virement que vous réalisez ou non, couvrant tout ou partie de vos cotisations, ou tout simplement aucun virement.

## ACCOMPAGNEMENT FISCAL

---

En ce qui concerne l'**impôt sur les revenus professionnels que sont les bénéficiaires agricoles (BA)**, vous pouvez avoir recours aux **dispositifs de droit commun**, non spécifiquement liés aux mesures de soutien face aux difficultés relatives à l'épidémie du COVID-19.

D'une part, la **modulation**, consistant à déclarer un revenu prévisionnel de l'année en cours aux fins d'anticiper une variation de votre résultat, en l'occurrence à la baisse, et qu'en suivant le montant des prélèvements soit diminués. Cependant, cette pratique est à vos risques et périls dans la mesure où une diminution trop importante de vos revenus vous expose à des pénalités.

D'autre part, le **report d'échéance d'acompte d'impôt**. Soit le report de 3 échéances mensuels ou maximum pour ceux qui sont mensualisés. Soit le report d'une échéance trimestrielle pour ceux qui sont trimestrialisés. Le site des impôts précise que toute demande faite avant le 22 du mois sera valable pour le mois suivant.

Ces démarches s'opèrent sur le site des impôts, espace « particulier » dans la rubrique « gérer mon prélèvement à la source ».

En ce qui concerne l'**impôt sur les sociétés (IS)**, est prévue la possibilité pour votre entreprise, sur simple demande via un formulaire accessible sur le site des impôts<sup>1</sup>, de demander le **report** de 3 mois de l'échéance de mars, et cela sans pénalités. Si vous avez déjà validé votre paiement, vous pouvez encore faire opposition au prélèvement SEPA qui n'intervient qu'ultérieurement. Au-delà, est encore envisageable la demande de remboursement de cette échéance auprès du service des impôts des entreprises dont vous dépendez.

Enfin, est également mis en place une procédure de demande de **remise d'impôts directs** (donc indifféremment BA/IS). Pour cela, toujours au moyen du formulaire ci-avant évoqué, il est nécessaire de faire état de difficultés caractérisées qu'un report ne suffirait à surmonter. Sont à déclarer les chiffres d'affaires des 5 premiers mois de 2020 et 2019, les dettes ainsi que l'état de

---

1

[https://www.impots.gouv.fr/portail/files/media/1\\_metier/2\\_professionnel/EV/4\\_difficultes/440\\_situation\\_difficile/formulaire\\_fiscal\\_simplifie\\_delai\\_ou\\_remise\\_coronavirus.pdf](https://www.impots.gouv.fr/portail/files/media/1_metier/2_professionnel/EV/4_difficultes/440_situation_difficile/formulaire_fiscal_simplifie_delai_ou_remise_coronavirus.pdf)

la trésorerie. Nous pouvons imaginer qu'il s'agit de démontrer un risque de cessation des paiements que le montant des impôts rendrait inéluctable.

## BANQUES

---

Nous vous invitons à vous reprocher de vos établissements bancaires, lesquels ont mis en place des mesures ciblées à l'attention de la clientèle dont l'activité serait impactée par le Coronavirus.

**BPI France** a mis en place des mesures exceptionnelles d'accompagnement financier pour les TPE-PME et entreprises de taille intermédiaire.

*SOURCES : Site du Gouvernement, Site du ministère du Travail, SGV Champagne, cabinet BSF, Site ameli.fr*