

ELEMENTS DE PREVENTION

RELATIFS AUX CONSEQUENCES JURIDIQUES

DU COVID19 (CORONAVIRUS) SUR VOTRE ENTREPRISE

Le Cabinet LIZEE AUCHER a préparé cette note à l'attention des organes de direction et services juridiques de ses clients personnes morales.

Les préconisations qui suivent s'appliquent quelle que soit la taille de votre entreprise.

Pour plus de précisions, le Cabinet LIZEE AUCHER se tient à votre disposition pour vous apporter les conseils nécessaires durant cette période de crise : nos équipes resteront mobilisées et les audiences seront assurées sous réserve des renvois qui viendraient à être prononcés par les juridictions concernées.



- 1. Organisation de vos équipes de travail**(page 2)
 - 1.1. Télétravail** : les solutions prévues par la loi et celles déjà mises en place pour faire face à l'épidémie de CORONAVIRUS.....(page 2)
 - 1.2. Chômage partiel** : une application simplifiée pour faire face au COVID19..... (page 4)
- 2. Communication interne**(page 4)
 - 2.1. Obligation de sécurité de l'Employeur** : des inexécutions pouvant engager votre responsabilité pénale et avoir un impact sur l'image de votre entreprise(page 4)
 - 2.2. Obligation d'information du salarié à l'employeur** : attention au respect des RGPD.....(page 6)
- 3. Anticipation des impacts financiers sur votre exercice 2020**..... (page 7)
 - 3.1. Report de vos échéances d'impôts et de cotisations sociales pour mars** : une demande à solliciter dans tous les cas et le plus rapidement possible.....(page 7)
 - 3.2. Prise en charge par l'Assurance maladie** : pour vos salariés faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et se trouvant dans l'impossibilité de travailler.....(page 9)
 - 3.3. Rassurer vos investisseurs & actionnaires**.....(page 12)
- 4. Anticipation sur les procédures judiciaires à engager ou en cours** : sur la nécessité d'adapter votre stratégie(page 13)

1. Organisation de vos équipes de travail

1.1. Télétravail : les solutions prévues par la loi et celles déjà mises en place pour faire face à l'épidémie de CORONAVIRUS



La loi « Warsmann II », relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives, a été adoptée le 22 mars 2012. Elle a apporté notamment des précisions sur le régime du télétravail, dans son article 46 qui ajoute au Code du Travail les articles L. 1222-9 à L. 1222-11.

Elle définit le télétravail qui « désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci. ».

Mais surtout, cette loi a anticipé la crise du COVID19, en prévoyant la possibilité de recourir au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles telles qu'une « menace d'épidémie », ou en cas de force majeure, et ce à titre d'aménagement du poste de travail pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Cette solution peut être mise en place au sein de l'entreprise lorsque l'activité le permet.

En effet, cette solution n'est pas universelle : certains services de votre société peuvent ne pas être disposés pour la mise en place du télétravail (notamment les créatifs qui doivent avoir accès à leurs échantillons de matière première, ou les équipes laboratoires qui doivent utiliser un matériel scientifique non transportable à domicile, ou encore les équipes de R&D qui doivent procéder aux tests des prototypes *in situ*...).

Par ailleurs, le télétravail doit être mis en place de façon égalitaire au sein des services concernés par la possibilité d'une telle solution.

A ce titre, les principaux sièges sociaux situés sur le site de la Défense se sont organisés en roulement de groupes de salariés au sein de chaque service, avec une équipe en télétravail sur la première semaine pendant que l'autre équipe assure un présentiel sur site.

Cette solution a le mérite d'assurer la survie économique des sociétés de service, mais présente un risque certain lorsque l'épidémie arrivera à son pic et que l'équipe de roulement se rendra dans les locaux de l'entreprise en empruntant les transports en commun.

Afin de prendre en compte ce risque, certaines entreprises leaders du luxe en France ont mis en place un système prévoyant une troisième possibilité pour les salariés qui ont des enfants à domicile sans possibilité de garde ou qui craignent légitimement une contamination par un déplacement sur la capitale via un usage des transports en commun. Ceux-ci peuvent solliciter de rester à leur domicile dans le cadre d'un télétravail sans roulement.

Il est donc impératif d'encadrer un tel recours à des cas strictement limités afin de **conserver la cohésion des équipes en cette période de crise**, ou de ne pas sanctionner les salariés qui feraient le choix de cette troisième solution par rapport à ceux qui opteraient pour un roulement sur site.

Il est important de noter que les « *circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie* » prévues à l'article L.1222-11 du Code du travail, constituent un motif légitime permettant d'imposer le télétravail.

A notre sens tout salarié qui refuserait le télétravail dans ce contexte serait fautif et pourrait être sanctionné par l'employeur.

Dans les circonstances normales, le Code du travail précise que le télétravail peut être prévu soit dans le contrat, soit dans un accord d'entreprise, soit dans une charte en vigueur dans l'entreprise, et à défaut par tout moyen (un simple échange de mails ou sms suffit).

Dans le cadre des « *circonstances exceptionnelles* », telles que celles résultant de l'épidémie de COVID19, l'accord du salarié n'est plus nécessaire : l'employeur peut l'imposer.

Enfin les **obligations de l'employeur ne sont pas anodines** en cas de mise en place du télétravail.

En effet, ce dernier doit :

- **informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements** ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions (les entreprises qui ne disposent pas de **Charte informatiques** seront fortement défavorisées : Maître Aurélien AUCHER peut vous accompagner en urgence sur leur mise en place),
- **donner au salarié priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail** qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature,
- **organiser chaque année un entretien** qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail (espérons que la durée de la présente crise sera réduite, néanmoins et en cas de difficulté entre un salarié et son employeur durant cette période de tels entretiens pourront présenter un intérêt certain).

Attention, même si l'article L. 1222-10 du Code du travail ne comporte plus l'obligation pour l'employeur de prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail depuis sa nouvelle rédaction de 2017, il n'en demeure pas moins qu'il reste assujéti à l'obligation de mettre à disposition de son salarié les outils de travail nécessaires à la bonne exécution de sa mission (que le salarié soit dans les locaux de l'entreprise ou à son domicile).

Attention la mise en place d'une telle solution présente un risque évident pour la sécurité informatique de votre société.

En effet, les échanges de vos flux de données s'opéreront à partir de postes branchés hors de votre réseau : il est impératif de vous assurer des modalités techniques d'une telle mise en place avec votre DSI.

Les tentatives d'intrusion risquent d'être plus importantes durant cette période au regard de la fragilité des systèmes de traitement informatisés (en cas de soupçon d'hacking, prenez immédiatement attache avec Maître Aurélien AUCHER : notre cabinet fera faire constater ces intrusions par des experts et nous organiserons avec vous la riposte juridique nécessaire en saisissant la BEFTI).

1.2. Chômage partiel : une application simplifiée pour faire face au COVID19

Des mesures exceptionnelles sont actuellement mises en place par l'Etat afin de venir en aide aux entreprises dont l'activité économique est impactée par le Covid-19.

Parmi celles-ci figure la mise en place qui devrait être simplifiée et **prise en charge par l'état à hauteur de 100%** (au lieu des 70% en vigueur) des heures de chômage partiel.

Attention cette simplification reste relative à ce jour car la plateforme de téléservice (activitepartielle.emploi.gouv.fr) permettant de procéder à la demande de chômage partiel était saturée ces derniers jours.

Nous recommandons donc de doubler votre demande par courriel pour formaliser votre demande en mettant en copie la DIRECCTE compétente (Administration du travail), tout en joignant copie du mail de saturation du site (justifiant de l'impossibilité de vos démarches).

Concédons néanmoins les engagements du gouvernement à ce que :

- les délais de réponse usuels de l'administration qui étaient jusqu'alors de 15 jours soient réduits à 48h durant cette période de crise ;
- le montant de l'allocation versée aux entreprises ayant recours au dispositif de chômage partiel sera porté de 7,74 € à 8,04 €, soit le niveau du SMIC.

Nous sommes en attente des décrets d'application qui devraient être publiés dans les prochains jours.

Maître Laure LIZEE se tient à votre disposition pour évoquer avec vous les modalités de mise en place d'une telle solution.

2. Communication interne

2.1. Obligation de sécurité de l'Employeur : des inexécutions pouvant engager votre responsabilité pénale et avoir un impact sur l'image de votre entreprise

Vous êtes tenus par une obligation de sécurité vis-à-vis de vos salariés.

A cet effet et dans la mesure du possible, il convient de tout mettre en œuvre afin de prévenir tout risque de propagation au sein de votre entreprise :

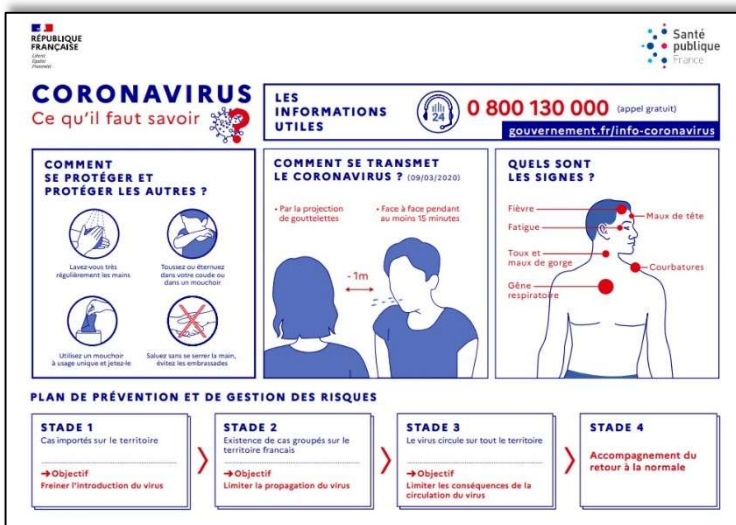
- **mise à disposition du matériel nécessaire pour faire face au risque** (gel hydroalcoolique...) : à ce titre des salariés de sociétés de transports urbains de l'Essonne ont fait jouer leur droit de retrait au début de l'épidémie en l'absence de fourniture de tels produits qui faisaient alors défaut auprès des pharmacies,
- **favoriser le télétravail des salariés domiciliés à proximité d'un cluster** (foyer de contamination),
- **limiter des réunions à fort nombre de participants** (rappelons ici qu'au jour de la présente note, les réunions de plus de 100 personnes ont été formellement interdites),



- **informer vos salariés des gestes de prévention** : il convient de rappeler en interne, par mail ou voie d'affichage, les gestes et comportements à adopter face à cette épidémie. La communication faite dans les médias ne vous exonère en rien.

Des documents sont accessibles sur les sites du gouvernement. **Attention à ne pas télécharger et afficher des affiches réalisées par des états étrangers mais francophones, ou par des sites souhaitant diffuser des fake news.**

Allez sur <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> puis sélectionnez l'onglet « ressources ». Deux affiches vous seront proposées (voir infra). Nous vous recommandons d'utiliser ces dernières exclusivement ou de communiquer en interne sur la base de celles-ci.



- **informer vos salariés de l'état de l'infection dans l'entreprise** : cela passe par la communication aux autres salariés de l'existence d'un salarié affecté lorsque cette information est confirmée ou lorsqu'un doute raisonnable d'une telle infection peut apparaître au sein d'une équipe. Si le nom de ce salarié peut être donné au sein de l'équipe (au regard des risques rencontrés par les membres qui la composent et qui ont pu le fréquenter au quotidien, notamment afin que ces derniers se fassent dépister) il n'est pas nécessaire d'informer l'ensemble de l'entreprise de son identité, mais uniquement du poste occupé.

A ce titre et même s'il s'agit d'une évidence, il convient de prohiber tout mode de délation de soupçons d'infection. Cela pourrait porter atteinte à l'image de l'entreprise et serait une atteinte grave aux RGPD. Les salariés ayant un doute sur la santé d'un collègue pourront toujours lui en faire part ou informer leur supérieur.

- **contrôler l'accès à vos sites** : tout employeur qui décide de son propre chef de refuser l'accès à l'entreprise à un salarié éventuellement porteur du virus, sans en avoir la preuve, et en dehors de toute mesure relative au télétravail, doit maintenir la rémunération de ce dernier.

Notez bien que tout manquement à ces obligations de sécurité ne saurait s'assimiler à une simple faute de management.

En cette période de crise sanitaire, de tels manquements auraient de graves répercussions.

En effet, si une contamination mortelle venait à découler de l'inexécution de ces obligations, **la responsabilité pénale de votre entreprise et de ses représentants légaux pourrait être directement engagée**. L'article 221-6 du Code pénal dispose ainsi que :

« Le fait de causer, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article 121-3, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, la mort d'autrui constitue un homicide involontaire puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, les peines encourues sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende. » (notons que l'amende est portée à 225.000 € pour les personnes morales outre les peines complémentaires pouvant être prises à leur encontre).

Ce risque pénal élevé doit être appréhendé par les équipes dirigeantes, lequel doit les inciter à une totale exemplarité dans l'exécution de ces obligations.

Par ailleurs et si cela ne suffisait pas, rappelons que les sociétés qui viendraient à être poursuivies pour de telles violations n'encourront par qu'un simple risque juridique.

Il est évident que l'impact de la crise sanitaire du COVID19 auprès du public (dont il faut espérer que le nombre de décès sera limité) entraînera la mise au ban de toute entreprise qui viendrait à commettre de tels manquement : la clientèle, les fournisseurs, les partenaires commerciaux ne sauraient pardonner une telle faute.

Quelle que soit l'issue judiciaires d'éventuelles poursuites, l'image de marque d'une telle société serait alors nécessairement altérée de manière profonde.

Il est donc impératif que les équipes juridiques de vos entreprises s'emparent de ces risques au plus vite.

2.2. Obligation d'information du salarié à l'employeur : attention au respect des RGPD

Le salarié sont invités à signaler à leur employeur (si possible par voie téléphonique) tout retour de séjour d'une zone à risque (foyer épidémique étranger, week-end passé dans l'une des villes françaises fortement touchées), **ou l'apparition de symptômes** (cela est indispensable pour anticiper la contamination d'un open-space).

En cas de symptômes (forte fièvre notamment), il est important après avoir contacté le 15 de se signaler auprès de son employeur afin que celui-ci puisse évaluer le nombre de salariés ayant été en contact avec le malade au sein de l'entreprise. Ce dernier devra alors communiquer sur le risque potentiel de contamination si le cas est avéré.

A ce titre **chaque entreprise va nécessairement tenir à jour un fichier des salariés affectés par le COVID19**.

Une telle donnée reste nécessairement « *sensible* » par sa nature médicale.

Une déclaration spécifique devra donc être effectuée auprès de votre DPO (*Data Protection Officer* ou Délégué à la protection des données – si vous n’en disposez pas Maître Aurélien AUCHER intervient depuis plus de 10 ans pour ce type de missions auprès de sociétés Françaises connues et traitant des données sensibles).



Le règlement européen interdit de recueillir ou d'utiliser de telles données sauf si ces informations sont nécessaires à la sauvegarde de la vie humaine, ou si leur utilisation est justifiée par l'intérêt public. En l'espèce **les démarches visant à éviter l'extension d'une épidémie au sein de l'entreprise, ou l'atteinte à la santé des autres salariés** (et potentiellement à leur vie compte tenu de la dangerosité du virus), **justifie une telle collecte de données.**

Attention aucun avis n'a été rendu pour l'instant à ce sujet par le G29 (groupe de travail européen sur la protection des données personnelles dont fait partie la CNIL).

3. Anticipation des impacts financiers sur votre exercice 2020 :

3.1. Report de vos échéances d'impôts et de cotisations sociales pour mars : une demande à solliciter dans tous les cas et le plus rapidement possible

Le Président de la République a annoncé dans son allocution à la Nation du 12 mars 2020 la possibilité de solliciter le report des cotisations et impôts.

La formule exacte est la suivante : « *Toutes les entreprises qui le souhaitent pourront reporter sans justification, sans formalité, sans pénalité, le paiement des cotisations et impôts dus en mars* ».

Par ailleurs le Président a finalisé son propos en laissant entendre que ces reports donneraient lieu à des échéanciers qui seraient fixés ultérieurement voire éventuellement à des « *annulations* » :

« *Nous travaillons sur des mesures nécessaires ou d'annulation ou de rééchelonnement des sommes dues par les entreprises. Les échéances des prochains jours et les prochaines semaines seront suspendues pour toutes celles et ceux qui en ont besoin* »

Aujourd'hui il convient d'être prudent car nous n'avons pas de plus ample précision sur ces mécanismes futurs :

- N'y aura-t-il que des reports ou aussi des annulations de charges ?
- Pourra t'on les appliquer à notre seule volonté (le Président de la République ayant tour à tour parlé des entreprises « *qui le souhaitent* » puis de celles qui « *en ont besoin* » ce qui n'est pas la même chose) ?

Le site du gouvernement ayant repris la formulation « *les entreprises qui le souhaitent* », nous estimons qu'il s'agit d'une liberté laissée à toute entreprise en cette période de crise (qui ne se limitera pas à un mois) et nous estimons que ces dernières ne concerneront que de simples reports de paiements (voire des annulations dans les cas extrêmes).

A ce titre nous recommandons à nos clients de ne pas laisser passer une opportunité de sécuriser leur exercice 2020 sur lequel vous ne pouvez anticiper l'impact que pourra avoir la présente crise sanitaire.

Dès lors et si seul le mois de mars est susceptible, à date, de faire l'objet de ce report d'échéance, il pourrait être opportun de le solliciter même si votre résultat de début d'année était satisfaisant (ne pouvant anticiper votre situation future).



Nul besoin de justificatifs, vous pouvez demander le report de vos prochaines échéances.

Au regard de ces éléments nous vous invitons à alerter sans délai votre service comptable dès ce lundi.

Concernant les impôts, et si ces sommes ont déjà été versées pour le mois de mars, vous pourrez à titre exceptionnel en demander le remboursement aux services des impôts... pour en reporter le paiement ultérieurement et ce conformément au courriel qui a été diffusé par la Direction Générale des Finances Publiques ce vendredi 13 février 2020 (surligné par nos soins) :

« la DGFIP se mobilise pour accompagner les entreprises et les entrepreneurs individuels qui rencontrent des difficultés pour déclarer ou payer leurs prochaines échéances.

Si vous êtes une entreprise (ou si vous êtes expert-comptable et intervenez pour des clients dans cette situation), vous pouvez demander à votre service des impôts des entreprises le report sans pénalité du règlement de vos prochaines échéances d'impôts directs (acompte d'impôt sur les sociétés, taxe sur les salaires).

Si vous avez déjà réglé vos échéances de mars, vous avez peut-être encore la possibilité de vous opposer au prélèvement SEPA auprès de votre banque en ligne.

Sinon, vous avez également la possibilité d'en demander le remboursement auprès de votre service des impôts des entreprises, une fois le prélèvement effectif.

Si vous êtes travailleur indépendant, nous vous rappelons que vous pouvez moduler à tout moment votre taux et vos acomptes de prélèvement à la source. Vous pouvez aussi reporter le paiement de vos acomptes de prélèvement à la source sur vos revenus professionnels d'un mois sur l'autre jusqu'à trois fois si vos acomptes sont mensuels, ou d'un trimestre sur l'autre si vos acomptes sont trimestriels. Toutes ces démarches sont accessibles via votre espace particulier sur impots.gouv.fr, rubrique « Gérer mon prélèvement à la source » : toute intervention avant le 22 du mois sera prise en compte pour le mois suivant.

Si vous avez un contrat de mensualisation pour le paiement de votre CFE ou de votre taxe foncière, vous avez la possibilité de le suspendre sur impots.gouv.fr ou en contactant votre Centre prélèvement service : le montant restant vous sera prélevé au solde, sans pénalité.

Pour faciliter l'ensemble de vos démarches, la DGFIP met à votre disposition un modèle de demande, disponible sur le site impots.gouv.fr, à adresser à votre service des impôts des entreprises. »

Concernant les cotisations sociales et des prélèvements à la source, il convient d'être plus réactif.

À ce jour, il appartient à l'employeur d'en faire la demande sur le site de l'URSSAF (Rubrique : échange avec mon URSSAF).

Pas de précisions en revanche pour les cotisations retraite et prévoyance.

Notez qu'en cas de difficulté économique avérée dans les mois à venir, et si vous êtes une PME, il vous sera par ailleurs possible de solliciter la garantie de la Banque Publique d'Investissement (Bpifrance) pour les crédits de trésorerie.

Dans tous les cas et si ces solutions venaient à ne pas suffire pour sauver votre activité, nous vous invitons à prendre attache en amont avec le Cabinet LIZEE AUCHER afin de mettre en place des solutions avec vos créanciers via le Tribunal de Commerce.

3.2. Prise en charge par l'Assurance maladie : pour vos salariés faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et se trouvant dans l'impossibilité de travailler

Un décret passé inaperçu au regard du nombre peu élevé de cas en France au moment de sa parution (6 cas) répond à l'ensemble de ces questions. En effet, le décret du n°2020-73 du 31 janvier 2020 publié au JO du 1er février 2020, complété par une circulaire de l'Assurance maladie règlent les conditions financières de prise en charge des assurés placés en situation d'isolement.

Ces mesures ont fait l'objet de simplification suite à l'allocution présidentielle du 12 mars 2020.

Les assurés faisant l'objet d'une « *mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et se trouvant dans l'impossibilité de travailler peuvent bénéficier au titre de cet arrêt de travail* » des indemnités journalières d'assurance maladie (IJSS).

Ces dernières seront valorisées **dès le premier jour d'arrêt** et versée sur une **période maximale de 20 jours**.

Pour rappel, le montant de l'indemnité journalière est environ égal à 50 % du revenu journalier de l'assuré, dans la limite de 1,8 Smic.

À titre dérogatoire, le délai de carence de 3 jours (Sécurité sociale) et/ou 7 jours (employeur) appliqué aux arrêts maladie dits « classiques », ne l'est pas ici.

Les IJSS sont dues dès le premier jour.

De la même manière les conditions normalement requises pour l'ouverture des droits à indemnisation par les caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) tel que le fait d'avoir travaillé *a minima* 150 heures au cours des 3 mois qui précèdent l'arrêt maladie, ne s'appliquent pas.

Un arrêt de travail spécifique

L'arrêt de travail est établi par la caisse d'assurance maladie dont les assurés dépendent ou, le cas échéant, par les médecins conseils de la caisse nationale d'assurance maladie et de la caisse centrale de mutualité sociale agricole qui le transmettent sans délai à l'employeur de l'assuré.

Il s'agit d'une mesure dérogatoire visant les personnes non diagnostiquées positives, mais contraintes à l'isolement.

L'avis d'arrêt de travail en question n'est donc pas celui délivré par son médecin traitant ou les urgences hospitalières.

Bénéficiaires du dispositif

Le dispositif s'applique aux personnes disposant d'un avis d'arrêt, délivré dans le cadre d'une mesure d'éloignement lié au coronavirus car :

- ayant été en contact avec une personne malade du coronavirus,
- ou ayant séjourné dans une zone correspondant à l'un des foyers épidémiques du coronavirus.

Les bénéficiaires sont :

- les assurés exerçant une activité professionnelle,
- les assurés en situation de chômage indemnisé,
- les assurés remplissant les conditions de résidence et de séjour sur le territoire, relevant d'un régime d'assurance maladie français et bénéficiant d'un maintien de droit.

Comment obtenir l'avis d'arrêt de travail spécifique ?

Pour obtenir cet arrêt, il convient de ne pas se rendre chez son médecin traitant, ni à l'hôpital.

L'Autorité Régionale de la Santé (ARS) informe l'assuré concerné que l'Assurance maladie va le contacter pour se charger de la délivrance d'un arrêt de travail.



L'Assurance maladie saisira ensuite le service de prescription d'arrêt de travail et informera l'employeur.

L'employeur devra alors à réception de cette information, réaliser la déclaration sociale évènementielle qui déclenchera le versement des indemnités journalières.

Situation des parents contraints de garder leurs enfants suite à la fermeture des établissements d'enseignement

La procédure relative à l'obtention d'un avis d'arrêt de travail est également ouverte aux parents d'enfant de moins de 16 ans, obligé de rester à domicile.

Si le salarié répond aux conditions requises (confinement de l'enfant, pas de possibilité de télétravailler...), sur simple déclaration de l'employeur, il est possible d'obtenir un avis d'arrêt de travail directement délivré par l'Assurance Maladie.

Cette faculté dérogatoire est subordonnée à 4 conditions :

- 1/ l'enfant doit avoir moins de 16 ans au jour de l'arrêt de travail ;
- 2/ l'enfant doit être scolarisé ou accueilli dans un établissement fermé¹, ou résider dans une zone de circulation du virus, et avoir fait l'objet d'une mesure d'éloignement bien qu'étant scolarisé hors de cette zone ;
- 3/ le salarié doit attester sur l'honneur être le seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) à bénéficier d'un arrêt de travail pour ce motif. Seul un parent peut bénéficier de l'arrêt spécifique ;
- 4/ L'arrêt de travail doit être la seule solution possible. Le salarié doit notamment être dans une situation qui ne permet pas la mise en place du télétravail.

Si toutes ces conditions sont remplies, **l'employeur déclare directement à l'Assurance maladie**, les salariés devant être placés en arrêt de travail et indemnisés pour ce motif, via un formulaire ([https : declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr)). Il recevra par la suite une confirmation de sa demande.

Si la demande est acceptée, l'employeur procède comme habituellement à la DSN évènementielle (arrêt maladie) afin de déclencher l'indemnisation de la « *maladie* ».

L'Assurance maladie précise à ce jour que la durée de l'arrêt de travail sera égale à 14 jours au plus. Depuis l'allocution présidentielle, se pose la question de cette durée puisque les écoles sont désormais fermées jusqu'à nouvel ordre.

¹ Attention, tous les établissements ne sont pas fermés : tel est le cas des micro-crèches, à date de rédaction de cette note, comme a pu l'indiquer le Premier Ministre dans son allocution du 13/02/2020

3.3. Rassurer vos investisseur & actionnaires

La limitation de l'impact financier de cette crise sanitaire sur votre exercice 2020 nécessite une maîtrise de votre communication tant à l'égard de vos actionnaires, que de vos fournisseurs, partenaires et clients en France et à l'international.

Pour cela nous vous invitons à **prendre le soin de rédiger avec attention le passage du Rapport de gestion** que vos représentant légaux soumettront à leurs actionnaires en mai/juin (pour l'approbation des comptes des sociétés ayant clôturé au 31/12/2019) **relatif aux éléments survenus entre la clôture des comptes et la date de l'Assemblée Générale** d'approbation des comptes.



En effet cette partie vous permettra de rassurer vos actionnaires en leur indiquant précisément les mesures prises afin de faire face à la crise sanitaire du COVID19, mais aussi en leur indiquant les démarches entreprises en interne pour anticiper l'impact économique sur le premier trimestre de l'exercice 2020.

S'agissant de documents qui seront publiés lors du dépôt, il convient de rédiger avec attention ce passage qui est usuellement survolé pour donner le moins d'informations à vos concurrents sur les nouveaux projets en cours.

Enfin nous vous invitons à **mettre en œuvre une communication structurée à l'égard de vos clients situés à l'international**, l'Europe ayant été définie comme second foyer de la maladie, et la France étant le second pays européen le plus touché à ce jour.

L'image des sociétés françaises est donc nécessairement affectée à l'étranger, et on peut craindre une phobie à l'égard des produits de consommation d'origine « France ».

Il est donc impératif de rassurer vos clients étrangers sur :

- La poursuite de votre activité en leur exposant brièvement les modalités mises en place pour garantir la pérennité de vos services ;
- L'hygiène de vos produits en mettant en place des process rassurant les consommateurs étrangers de tout risque de contamination venant de vos centres de production (de tels conseils valent aussi pour vos produits à l'égard des consommateurs français).

Pour ceux d'entre vous dont l'activité repose sur les événements qui ont été reportés (salons, fashion week de PARIS...), nous vous invitons à communiquer régulièrement à l'égard de votre clientèle sur le maintien de ces événements.

Attention cependant : les reports successifs risquent d'être contreproductifs, le client ne pouvant se permettre d'annuler et réserver ses billets de transport et son logement à plusieurs reprises.

Nous vous invitons à communiquer à vos clients la date de report lorsque vous en serez sûrs : assurez-vous donc avec certitude de ce que l'évolution de l'épidémie de CORONAVIRUS soit en phase descendante lorsque vous relancerez vos clients.

Les reports actuels prévus aux mois de septembre et novembre ont été faits de manière péremptoire sans retour scientifique quant à l'évolution de l'épidémie.

Nous vous conseillons donc d'attendre une meilleure visibilité avant de communiquer sur le sujet si vous êtes concernés par de tels reports.

4. Anticipation sur les procédures judiciaires à engager ou en cours : Adapter votre stratégie

La crise sanitaire COVID19 va nécessairement impacter le service public fourni par les juridictions françaises qu'elles soient commerciales, civiles, pénales ou sociales.

Ainsi, le Conseil National de Barreaux Français a pu informer les avocats de France le 13 mars 2020 de ce que :

« la Présidente du CNB s'est entretenue ce jour avec madame la Garde des Sceaux pour faire un point sur les conditions de fonctionnement des juridictions et plus généralement du service public de la justice. La Garde des Sceaux lui a indiqué que les chefs de juridictions devraient mettre en œuvre des « plans de continuation » de l'activité judiciaire prenant en compte les impératifs de santé publique. »

A ce titre il faudra anticiper des renvois d'audience qui risquent d'être accordés d'office durant cette période de crise sanitaire, étant précisé que la grève soutenue des avocats a déjà pu charger les rôles des juridictions qui ne peuvent plus (depuis le début du mois de mars 2020) tenir leurs renvois usuels entre 1 et 3 mois, mais qui reconvoquent déjà actuellement les parties pour la fin de l'année 2020.

L'augmentation de ces délais devra donc être prise en compte dans le cadre des calendriers procéduraux du suivi de vos contentieux, notamment en cas de conflit avec un fournisseur, un client, un salarié ou un concurrent.

Ces retards procéduraux permettront aux parties débitrices de bénéficier *de facto* des délais de paiements dont elles souhaitent jouir. **Il est donc impératif de sécuriser vos recouvrements les plus urgents avant la fin du mois de mars 2020.**

Au regard des informations recueillies par nos soins, seules les procédures dites d'urgence devraient échapper à cette mise en quarantaine (à confirmer). A l'heure de la présente note ce caractère d'urgence n'est pas encore défini et semblerait essentiellement s'axer vers le traitement des seules atteintes à la personne (protection des mineurs et femmes battues...), les autres domaines du droit devant patienter.



Dans ces conditions il est impératif d'introduire au plus vite vos actions avant le 28 mars, même si ces dernières ne pourront être traitées avant cette date : cela permettra aux magistrats de fixer des calendriers de procédure aux avocats afin qu'ils profitent de la crise sanitaire pour échanger leurs pièces lors de la mise en état qui peut se tenir de manière dématérialisée (limitant ainsi les risques de propagation de l'épidémie).

Il ne vous servira à rien de recourir à un référé avant cette date car cela est désormais matériellement impossible : le nouvel article 754 du Code de procédure civile sanctionne de caducité les assignations non placées dans un délai de 15 jours avant l'audience (sauf à pouvoir justifier d'une urgence autorisant un référé heure à heure).

Par ailleurs, la réforme de la procédure civile est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2020 (loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 dite Justice du XXI^{ème} siècle, et loi n°2019-222 du 23 mars 2019). Il est intéressant de constater que cette dernière modifie profondément les modalités d'action contentieuse en imposant à peine d'irrecevabilité, un préalable de résolution amiable aux conflits d'un montant réduit (décret n°2019-1333 du 11 décembre 2019). Cette tentative devra passer par voie de conciliation, médiation ou de procédure participative (c'est-à-dire mise en place par les avocats de chaque partie).

En l'espèce, il nous semble que c'est aussi par ce type de solution que la rapidité des actions pourra être menée durant cette période de crise sanitaire. Car si les juridictions viennent à n'autoriser que les audiences urgentes, le temps que prendront les actions au fond rendra la médiation et la conciliation des plus attractives.

Dans ces conditions nous vous recommandons de recourir dès que possible à la conciliation, la médiation et/ou à l'arbitrage pour tenter de résoudre vos contentieux en cours : le nombre de parties restera réduit et les réunions pourront se tenir de manière dématérialisée si le médiateur ou l'arbitre vous y autorise.



Afin d'imposer un tel recours à l'autre partie, pensez à introduire des clauses compromissoires dans vos contrats en cours (nous recommandons les modèles de clauses du Centre de Médiation et d'Arbitrage de PARIS accessibles sur <https://www.cmap.fr/le-cmap/clauses-a-inserer/>).

Dans tous les cas ces délais et cette lenteur de traitement des tribunaux devront être pris en compte dans votre stratégie procédurale.

Me Aurélien AUCHER – aurelien@lizee-aucher.com

Me Laure LIZÉE – laure@lizee-aucher.com