

Note juridique

Paris, le 9 mars 2020

Coronavirus - Covid-19

note de la commission sociale réunie le 9 mars 2020

Informations générales :

- Site du gouvernement : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>
- Site de l'organisme Santé Publique France qui est mis à jour quotidiennement : <https://www.santepubliquefrance.fr/maladies-et-traumatismes/maladies-et-infections-respiratoires/infection-a-coronavirus/articles/infection-au-nouveau-coronavirus-sars-cov-2-covid-19-france-et-monde>
- Dernière communication du ministre des Solidarités et de la Santé au Conseil des Ministres du 4 mars 2020 : <https://www.gouvernement.fr/conseil-des-ministres/2020-03-04/le-covid-19>
- Dernière mise à jour d'un document du Ministère du travail reprenant toutes les questions que vous pouvez vous poser : [questions-réponses](#)

Coordonnées de l'Agence Régionale de Santé :

ARS Ile-de-France (Siège) - Millénaire 2 – 35, Rue de la Gare - 75019 Paris

tél. : 01.44.02.00.00, alerte : ars75-alerte@ars.sante.fr

Numéro vert mis en place par le gouvernement : 0800.130.000 (appel gratuit).

Les entreprises du spectacle sont invitées à faire remonter leurs difficultés spécifiques auprès de l'administration centrale du ministère de la Culture, par l'intermédiaire des organisations syndicales, via l'adresse générique covid19-spectacles@culture.gouv.fr

Le ministère de la Santé a décrété le stade 2 de l'épidémie Coronavirus Covid-19, il convient d'anticiper un éventuel passage en stade 3 prochainement. Les activités collectives en seront très certainement redoutablement impactées.

Définition des stades (*pièce jointe 1*)

A ce jour, nous n'avons aucune information sur un éventuel décret de fermeture administrative totale des salles de spectacle lors d'un passage au stade 3.

Le ministre des Solidarités et de la Santé a souligné dans sa communication au Conseil des Ministres que *les mesures à prendre, qui pourront être amenées à durer, devront être guidées par le principe de proportionnalité. Le passage en stade 3 se traduira ainsi probablement par un allègement de certaines contraintes collectives.* Il a rappelé (...) que *la très grande majorité des formes de la maladie sont bénignes.*

Pour le moment, et au niveau national, le gouvernement a d'abord annoncé l'interdiction des « rassemblements de plus de 5 000 personnes dans un espace confiné » jusqu'au 31 mai 2020 ([arrêté du 4 mars 2020](#), *pièce jointe 2*), puis modifié la date de fin prévue pour la ramener au 15 avril 2020, puis descendu le seuil à 1.000 (nous attendons ce dernier arrêté). Sur demande du Syndeac, la directrice de la DGCA a précisé que, selon elle, ce seuil est à entendre comme le nombre de personnes présentes simultanément dans un seul lieu clos (la salle), en prenant en compte l'ensemble des équipes présentes et indépendamment de la capacité globale de la salle (jauge). Le ministère de la Culture a donc recommandé au ministère de l'Intérieur de prendre comme référence le nombre réel de spectateurs et non la jauge. Une réponse est attendue de la part du ministère de l'Intérieur. En l'état actuel, le calcul pour les établissements disposant de plusieurs salles s'effectue par salle. (On peut donc dépasser les 1000 dans un établissement quand on a une salle de 900 et une salle de 300 programmées en même temps.)

Actuellement, des interdictions de rassemblements peuvent être décrétées au niveau local, compte tenu de situations particulières, avec des critères différents. C'est le cas récemment dans l'Oise (*pièce jointe 3*), le Morbihan, etc...

Dans ce contexte, plusieurs représentations de spectacles ont d'ores et déjà été annulées.

Plan de Continuité des Activités (PCA)

C'est un outil de gestion des situations de crise, il a beaucoup été utilisé lors des pandémies de grippe.

C'est un document qui décrit une démarche proactive d'anticipation des risques, afin de répondre à deux problématiques : d'une part l'employeur devra protéger la santé de ses salariés, d'autre part il devra maintenir le niveau d'activité de son entreprise.

→ Vous trouverez ci-dessous un guide d'élaboration :

<http://www.sgdsn.gouv.fr/uploads/2016/10/guide-pca-sgdsn-110613-normal.pdf>

Vous pouvez aussi actualiser le document unique d'évaluation des risques prévue à l'article R. 4121-2 du code du travail du fait de l'épidémie actuelle liée au virus COVID-19. Il permet de prévoir les mesures de prévention et de protection adéquates dont, par exemple, la mise en sécurité des installations en mode dégradé si nécessaire.

La responsabilité

Responsabilité de l'employeur (art. L4121-1 du Code du travail) : en matière de protection des salariés, l'employeur n'a pas seulement une obligation de moyen, mais une obligation de résultat.

À ce stade de l'épidémie, il est important de rappeler les recommandations usuelles pour prévenir la propagation des infections avec les mesures habituelles d'hygiène, notamment se laver les mains fréquemment avec du savon ou les désinfecter avec

une solution hydroalcoolique. Il est aussi recommandé de veiller particulièrement à l'hygiène des locaux de travail (désinfection des surfaces). Enfin, la mise à disposition de gel hydroalcoolique et la **mise en place d'un affichage spécifique d'information participant des actions à mettre en place** :

https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/coronavirus_400x600_ech_1_option1_003.pdf

La responsabilité est cependant encadrée, si l'employeur a pris les mesures d'information et de protection ci-dessus, par l'aspect épidémie, qui place le risque à un autre niveau.

En qualité d'organisateur, il en va de même. Vous avez une responsabilité à assumer vis-à-vis des équipes accueillies. Soit en imposant à leur employeur d'assumer ses propres responsabilités, soit en y participant pour l'aider. En qualité de donneur d'ordre, votre responsabilité pourrait être recherchée. Nous vous conseillons donc de partager avec les équipes accueillies les mêmes informations que celles destinées à vos salariés. Vous pouvez aussi envisager l'adaptation des plans de prévention.

Enfin, toujours en qualité d'organisateur, vous avez une mission d'information de votre public.

Le rappel des règles d'hygiène, la mise à disposition de gel hydroalcoolique, un affichage légal serait les premières réponses :

https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/coronavirus_400x600_ech_1_option1_003.pdf

Mais aussi, dans le spectacle, envisager avec le créateur, le cas échéant, que des solutions artistiques soient trouvées afin d'éviter les pratiques à risques (en particulier, contacts entre spectateurs ou spectateurs - artistes).

Le cas de force majeure

Le cas de force majeure s'étudie au cas par cas. Il y a force majeure en matière contractuelle lorsqu'un événement échappant au contrôle des parties empêche l'exécution des obligations. On parle là d'un événement qui ne pouvait être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat et dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées.

C'est un événement qui doit être à la fois :

- **imprévisible** (ce qui s'apprécie au jour de la conclusion du contrat par rapport à la date de l'événement) ;
- **irrésistible**, tant dans sa survenance (inévitabile) que dans ses effets (insurmontables), ce qui s'apprécie au moment des faits dommageable. L'impossibilité doit être définitive. Si l'empêchement est momentané, l'exécution du contrat est suspendue jusqu'à l'extinction de l'empêchement ;
- **extérieur**, indépendant de la volonté des parties.

Le cas de force majeure pour l'épidémie de Coronavirus Covid-19 :

- Le critère de l'irrésistibilité s'appréciera au cas par cas par rapport à l'objet particulier du contrat et notamment son lien avec un territoire affecté par l'épidémie et les mesures qui auront été prises, ou pas.
- Le critère de l'imprévisibilité semble ne pas faire de doute, mais il faut noter que le **30 janvier 2020**, l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) a qualifié l'épidémie du coronavirus « d'urgence de santé publique de portée internationale ».



Attention, l'appréciation se fait à la date de signature des contrats : si ceux-ci sont signés après le 30 janvier 2020, faute de pouvoir caractériser l'imprévisibilité, il sera plus délicat d'invoquer la force majeure car il sera considéré que le cocontractant aura signé le contrat en connaissance de cause. Pour les contrats signés après le 30 janvier, la reconnaissance du cas de force majeure n'est cependant pas définitivement exclue en raison du caractère évolutif de l'épidémie, simplement, elle sera soumise à caution.

Néanmoins, dans notre secteur, il est d'usage de reconnaître une présomption de programmation, donc de contractualisation, dès l'annonce de la saison. Ainsi, la parution d'un programme de saison par exemple peut être interprétée comme le signe d'un accord entre les parties préalable à la survenance de l'épidémie.

Conséquences à l'égard des cocontractants

Le cas de force majeure libère le débiteur de l'obligation (notamment de faire ou de payer). L'obligation est éteinte et le créancier de l'obligation ne peut obtenir de dommages-intérêts pour inexécution du contrat.

Bien sûr, le cadre légal et la jurisprudence prévoient des motifs pour lesquels un contrat serait annulé ou suspendu et les modalités de règlement aux dépens de la partie responsable de l'annulation.

Ceci dit, le dialogue est toujours préférable. il serait souhaitable que les parties se rapprochent et envisagent ensemble les modalités de traitement à l'amiable.

Dans un premier temps, on privilégiera les solutions de report.

Si cela ne s'avérait pas possible, il pourrait être correct de tenir compte des difficultés économiques du plus modeste. Par exemple, pour une compagnie accueillie, les effets de l'annulation pourraient s'avérer catastrophiques. En cas d'annulation partielle, on pourra ne pas faire simplement le prorata. Dans tous les cas, il serait bon de tenir compte des dépenses effectivement engagées. Il faut bien garder à l'esprit que certaines charges devront être obligatoirement assumées, les salaires des contrats de travail signés par exemple.

Pour les contrats à venir, on pourra par exemple envisager d'intégrer l'article suivant :

Article XX– Clause particulière concernant le CORONAVIRUS Covid-19

Dans l'éventualité d'une propagation du CORONAVIRUS Covid-19, l'organisateur souhaite apporter, conformément aux recommandations du Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles (Syndecac), des précisions concernant d'éventuelles annulations de dates de représentations pouvant intervenir dans ce contexte.

Quel que soit le motif lié à l'impossibilité d'assurer une ou plusieurs représentations, c'est-à-dire que l'annulation survienne pour cause de maladie parmi les membres des équipes artistique ou de la structure d'accueil, ou bien du fait d'une décision préfectorale de fermeture :

- *L'organisateur et le PRODUCTEUR examineront tout d'abord la possibilité de reporter les représentations programmées ;*
- *si cette solution n'est pas envisageable, un accord amiable sera recherché qui tendra à préserver la solidarité professionnelle d'une part, notamment en ce qui concerne les rémunérations du personnel artistique et technique intermittent, et les équilibres budgétaires du PRODUCTEUR et de l'organisateur d'autre part. Ceci afin que ni le PRODUCTEUR ni L'organisateur ne se retrouvent en péril financièrement.*

Assurance Annulation ou Perte de chiffre d'affaire

Le ministère de l'Économie a organisé une réunion avec les assureurs pour aborder tous les aspects de ce sujet. Nous ne savons pas si elle a finalement eu effectivement lieu, et quelles sont les décisions prises.

De même, nous avons interrogé la DGCA sur l'éventuelle possibilité juridique d'un classement, similaire à la *Déclaration de catastrophe naturelle*, qui faciliterait les choses.

Le contrat d'assurance peut comporter des clauses prévoyant que les cas de force majeure sont couverts par l'assurance ou au contraire nommément exclus, il convient de se reporter au texte.

C'est dans ce cadre que les assureurs pourraient par exemple invoquer la disparition de la notion d'imprévisibilité pour les contrats signés après le 30 janvier 2020.

Possibilité de mise en place d'un fond d'aide sur les pertes spécifiques de notre secteur

(dispositif similaire à celui précédemment mis en place pour les attentats)
La possibilité en a été évoquée avec la directrice de cabinet. Notre président, Nicolas Dubourg a échangé sur le sujet avec Madame Lucie Muniesa. Nous avons immédiatement demandé que l'économie particulière des établissements subventionnés ne soit pas considérée comme un frein définitif qui les exclurait du dispositif. Certaines structures sont d'ores et déjà dans une fragilité particulière,

pour d'autres, l'impact d'une chute de recettes de billetterie et/ou de cessions peut engendrer de très graves difficultés en raison d'une forte dépendance aux recettes propres. Un communiqué de presse a été rédigé par la Fesac sur le sujet (Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma dont le Syndeac est membre) : <https://fesac.fr/actualites/coronavirus-la-fesac-appelle-a-la-mise-en-place-dun-fonds-durgence/>

Nous vous demandons de nous faire remonter les informations sur les annulations auxquelles vous pourriez être contraints afin de pouvoir en faire état le moment venu.

Droits d'auteur SACD / Sacem

Nous avons pris contact avec la SACD afin d'envisager le caractère exceptionnel des annulations possibles. Nous avons dans l'idée d'explorer les pistes de l'accord qui avait été pris il y a quelques années à la suite des attentats. Nous attendons leur position. Pour le moins, nous tenterons de supprimer la notion de *dédit majoré pour annulation*, ou de voir adoptées comme assiette, les sommes qui seraient effectivement engagées en cas d'entente amiable. Nous attendons leur réponse.

De même, nous avons contacté la Sacem afin de connaître leur position sur le sujet. A priori, pas de représentation, pas de droits. La notion de dédit n'existant pas historiquement de la même manière.

Comme toujours, sur des dossiers conjoints, type chorégraphie et musiques, les positions de ces deux organismes de perception n'étant pas toujours similaires, nous envisagerons un traitement au cas par cas.... N'hésitez pas à nous faire part de vos difficultés.

Conséquences à l'égard des salariés :

A) Conséquences sur l'exécution du contrat de travail

- 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, s'il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Sans préjuger de l'avis d'un juge, et sous réserve que les dispositions prévues par le code du travail et les recommandations nationales visant à protéger la santé des salariés, ainsi que les mesures d'information et de protection listées plus haut soient prises, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, il semblerait que le salarié ne pourrait pas faire valoir son droit de retrait au motif que, dans le cadre d'une épidémie, le risque perdrait son caractère de "individuel, grave et imminent". Le droit de retrait **visé une situation particulière de travail** et non une situation générale de pandémie

Néanmoins, un poste particulier peut exposer le salarié à un risque individuel et spécifique, la situation doit donc être appréciée spécifiquement.

D'autre part, un salarié peut être amené à penser qu'il est soumis à un risque plus grand compte tenu d'une situation particulière, dont la maternité, ou d'une pathologie particulière, il convient d'en tenir compte.

Pour les autres personnels, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont en général pas réunies, si l'employeur met en œuvre les **recommandations du gouvernement, disponibles et actualisées sur la page suivante** : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>.

Si ces recommandations sont bien suivies, le risque pour les autres salariés est limité puisque, d'après les données épidémiologiques disponibles à ce jour, seul un contact rapproché et prolongé avec des personnes présentant des symptômes pourrait les contaminer.

Enfin, il faut aussi rappeler que le salarié doit mettre en œuvre les recommandations qui lui sont formulées. Le cadre de l'article L. 4122-1 du code du travail 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. »

L'employeur ne peut contraindre un salarié qui fait usage de son droit de retrait à reprendre son activité. Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être pratiquée à son encontre (art. L4131-3 du code du travail).

B) Le salarié qui revient d'un pays à risque :

Il doit prévenir son employeur, et respecter les mesures habituelles d'hygiène. Il n'y a plus de mesure de confinement obligatoire depuis que nous sommes passés en stade 2, sauf pour les cas à haut risque.

Durant les 14 jours reconnus d'incubation, il aura soin de surveiller sa température, porter un masque en présence de son entourage et en dehors de son domicile, éviter tout contact avec des personnes fragiles (femmes enceintes, personnes âgées, personnes handicapées), éviter toute sortie non indispensable. On aura les mêmes précaution si l'on réside dans une zone de circulation active du virus.

Sur le plan professionnel, il faudra privilégier le télétravail.

Si des symptômes d'infection respiratoire se déclarent (fièvre, toux, difficultés respiratoires), il faudra contacter le 15 en faisant état des symptômes et du lieu de séjour. Pour éviter toute nouvelle transmission, il ne faut pas se rendre chez son médecin traitant ou aux urgences. L'employeur peut demander au salarié de se mettre en télétravail, voir l'imposer si nécessaire en argumentant, ou aménager son poste de travail pour limiter la contagion, voire modifier des dates de congé déjà posées si la situation le requiert. En cas d'impossibilité à s'accorder entre employeur et salarié, ce dernier peut prendre contact avec l'Agence Régionale de Santé pour qu'un médecin habilité procède à l'établissement d'un avis d'arrêt de travail. Pour le moment, seule l'A.R.S. est habilitée à prescrire un arrêt de travail sans application

des jours de carence, pour la durée d'isolement préconisée. 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.

Si au contraire, l'employeur a des craintes qui ne seraient pas partagées par le salarié, l'employeur doit agir pour répondre à son obligation d'assurer la protection de ses autres salariés. En effet il n'est pas à exclure que les autres salariés de l'entreprise exercent leur droit de retrait en raison du risque accru de contagion. On pourra solliciter les préconisations du médecin du travail, ou explorer aussi la piste de la dispense de travail momentanée avec maintien de salaire mais la possibilité n'est que peu satisfaisante. Encore une fois, on privilégiera le dialogue. On aura soin de veiller, comme toujours, à ce qu'aucun ostracisme, mise à l'écart, reproche, ne soit de mise dans l'entreprise.

C) Déplacement à l'initiative de l'employeur (missions, tournées en France et à l'étranger) :

En vertu des articles L. 4131-1 et suivants du code du travail, un travailleur ne peut se retirer d'une situation de travail que s'il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Dans un contexte évolutif et à titre de précaution, le ministère de l'Europe et des Affaires Etrangères déconseille les voyages en Chine sauf raison impérative et recommande de se tenir éloigné momentanément du pays et de différer les déplacements. Il est également conseillé de reporter tous les déplacements non essentiels dans les régions de Lombardie et de Vénétie en Italie, en Corée du Sud, en Iran et à Singapour, ou dans certains *clusters* identifiés en France.

Ces zones sont susceptibles d'évoluer et sont régulièrement mises à jour sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>. Enfin, certaines zones, désignées par le nom de *clusters*, sont considérées en France comme des zones de circulation actives du virus.

Si ces recommandations ne sont pas suivies, et sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, le salarié peut exercer son droit de retrait.

D'autre part, on pourrait faire le reproche à un employeur de ne pas assurer la protection de ses salariés, ou de les mettre sciemment dans une position dangereuse, s'il les missionnait précisément dans une zone à risque élevé notoirement spécifié.

Il convient de noter, que le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur s'applique de droit pour le salarié qui serait victime d'une maladie professionnelle, alors que le risque était signalé ou connu de l'employeur (art. L.4131-4 du code du travail).

Ne pas envoyer un salarié dans une zone à risque relève bien du principe de prévention qui s'impose à l'employeur.

Dans les autres situations, le respect par le salarié des mesures dites « barrières » - disponibles et actualisées sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> - et la vérification par l'employeur de leur mise en œuvre effective constituent une précaution suffisante pour limiter la contamination. En effet, il est rappelé que la transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, notamment par l'émission de gouttelettes infectieuses lors d'éternuements ou de toux qui pénètrent dans les voies respiratoires.

D) Refus du salarié de se rendre sur le lieu de travail / d'exécuter son contrat de travail / de partir en tournée, etc... :

Accompagner le salarié dans sa réflexion, la simple expression d'un refus d'exécuter correspond à un cadre juridique précis. Il serait préférable que cela prenne une forme différente compte tenu du contexte. Ensuite, se référer à l'article sur le droit de retrait et sur les déplacements.

E) Conséquences sur le contrat de travail et la rémunération des salariés :

Il convient de se questionner déjà sur l'état des accords, le contrat est-il signé ou est-ce qu'il y a promesse d'embauche, sous quelque forme que ce soit. Au-delà de l'aspect juridique, la question existe de la parole donnée ou, dit autrement, de la prise en compte de la position d'un salarié qui vous a réservé une période de travail. Pour mémoire, le cas de force majeure existe aussi comme motif de rupture de contrat de travail. La poursuite du contrat de travail en raison de cet événement doit être rendue totalement impossible, voir définitivement dans le cas d'un CDI (un incendie ou un cyclone entraînant la destruction totale de l'entreprise sans possibilité de reprise de l'activité par exemple). Le juge peut déterminer au cas par cas l'existence d'un événement relevant de la force majeure. Une décision administrative peut aussi constituer un cas de force majeure (par exemple, le retrait d'un agrément obligatoire pour exercer l'activité).

- Contrat à durée déterminée :

Concernant les CDD, en cas de force majeure, le contrat de travail peut être rompu. La force majeure étant un cas de rupture du CDD avant l'échéance de son terme Art. L1243-1 à 4. La caractérisation peut cependant être remise en question, qui plus est dans un contexte d'information générale sur l'épidémie. Il est à noter que, dans ce cas, le salarié a droit à une indemnité compensatrice d'un montant égal aux rémunérations qu'il aurait perçues. Il faut bien mesurer l'impact d'une telle décision sur la relation avec le salarié, et l'effet qu'elle aurait sur l'intermittence.

- Contrat à durée indéterminée :

La rupture définitive pour cas de force majeure ne peut être invoquée que dans l'hypothèse d'une fermeture définitive de l'entreprise.

En cas de fermeture momentanée, seul le chômage partiel pourra être envisagé.

F) Chômage partiel :

"la solidarité nationale doit s'exprimer pour préserver l'emploi. Pour aider les entreprises, j'ai décidé de renforcer et simplifier le dispositif d'activité partielle", annonce la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, le 9 mars 2020. Les délais de réponse des Direccte aux entreprises seront réduits à 48 heures et l'allocation sera portée au niveau du Smic dans les TPE-PME, soit 8,03 euros net de l'heure. Le ministère du Travail vient par ailleurs de mettre en ligne une version actualisée de son "[questions-réponses](#)" pour les employeurs et les salariés.

(cf. plaquette jointe 4). Attention : la consultation des délégués du personnel est obligatoire, préalablement à la demande d'indemnisation à ce titre.

G) Les conséquences sur l'intermittence à long terme :

La situation est grave pour les compagnies et les structures, dont nous connaissons la fragilité. Mais elle sera dramatique pour les artistes et techniciens non permanents qui verraient leurs embauches réduites à néant, avec chutes de revenus et recours contraints et massifs à l'intermittence, voir sur le long terme, possibles exclusions du régime, pertes de sécurité sociale, pertes sur la retraite, etc... Le secteur d'activité dans l'ensemble de ses particularités en sera bouleversé. Si une décision de fermeture des établissements était prise, qui plus est de longue durée, c'est tout un secteur qui serait violemment mis à mal. Il est souhaitable que chaque employeur, dans ses décisions en regard de l'exécution des contrats, mesure l'impact de ses choix.

Billetterie

Conséquences sur les réservations et les abonnements : privilégier le dialogue, la qualité de service et le sérieux. Proposer le report systématiquement, en cas de blocage, il serait souhaitable d'envisager le remboursement. Bien garder à l'esprit que le cas de force majeure que l'établissement subi, est aussi celui qui empêche le spectateur de se rendre au spectacle...

Le refus de remboursement pour cas de force majeure n'est résolument pas une bonne solution en matière de pratiques commerciales.

Par accord collectif, la nomination d'un médiateur de la consommation a été décidée, dans ce cas précis, il conseillera toujours le remboursement.

Mesures de sécurité sociale

Dans le cas d'un arrêt de travail :

Le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 supprime le délai de carence, et permet de toucher des indemnités journalières de Sécurité sociale pour une durée maximale de 20 jours. Ce délai de carence va aussi être supprimé pour les employeurs.

Les salariés parents d'un enfant qui doit être isolé pourront être mis en arrêt maladie avec le bénéfice des indemnités journalières.

Pour limiter la diffusion du coronavirus, les autorités publiques ont décidé la fermeture temporaire de crèches et d'établissements scolaires. Elles ont également décidé le confinement à domicile des enfants vivant dans ces communes, même si ceux-ci n'y sont pas scolarisés. Ces mesures exceptionnelles s'accompagnent d'une prise en charge exceptionnelle d'indemnités journalières par l'Assurance Maladie pour un des deux parents qui n'ont pas d'autre possibilité pour garder leurs enfants que celle d'être placés en arrêt de travail. **Un nouveau service en ligne**, « <https://declare.ameli.fr> », est créé par l'Assurance Maladie pour simplifier les demandes d'arrêt de travail. Il est destiné aux employeurs afin qu'ils déclarent en ligne leurs salariés contraints de rester à domicile à la suite de la fermeture de l'établissement accueillant leur enfant (crèches et établissements scolaires). Une attestation particulière est à faire remplir, un seul des parents y a droit, et pour la seule durée de fermeture de l'établissement scolaire. S'agissant de l'indemnité complémentaire conventionnelle ou légale, elle s'applique également sans délai de carence en application du 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.

Mesures générales

Bruno Le Maire, ministre de l'Économie et des Finances et Agnès Pannier-Runacher, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Économie et des Finances, ont reçu, à plusieurs reprises, les acteurs économiques nationaux ainsi que les partenaires sociaux sur l'impact du Coronavirus COVID-19 sur l'activité économique. Une cellule de continuité économique a été activée pour mieux gérer l'impact sur l'économie à travers une prise quotidienne de décisions. L'État considère le Coronavirus comme un cas de force majeure. En conséquence, pour tous les marchés publics d'État, les pénalités de retards ne seront pas appliquées.

Des mesures immédiates de soutien aux entreprises ont été prises, notamment :

1. le report d'échéances sociales et/ou fiscales (URSSAF, impôts) ;
2. le cas échéant, un plan d'étalement de créances avec l'appui de l'État et de la Banque de France ;
3. l'obtention ou maintien d'un crédit bancaire via Bpifrance, qui se portera garant de tous les prêts de trésorerie dont les entreprises pourraient avoir besoin à cause de l'épidémie ;
4. le financement des salariés par le mécanisme de chômage partiel ;
5. l'appui au traitement d'un conflit avec des clients ou fournisseurs.

Ces mesures et les contacts utiles pour les démarches sont à retrouver ici :

<https://www.economie.gouv.fr/coronavirus-soutien-entreprises#>