

KIT DE RENSEIGNEMENTS COVID-19 : mesures d'accompagnement pour les entreprises impactées

information

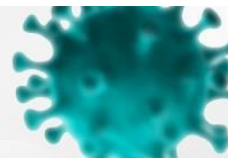
**CORONAVIRUS
COVID-19**

LE POINT SUR LA SITUATION

Plateforme téléphonique d'information :
0800 130 000 (appel gratuit)



Assistance aux entreprises impactées
par le **COVID-19 CORONAVIRUS**
La CCI à votre service ! T. 04 92 72 31 52



Face à l'épidémie de Coronavirus qui impacte lourdement l'économie, des mesures de soutien se mettent en place.

Elles seront adaptées au cas par cas, en fonction de l'évolution de la situation et des besoins des entreprises.

Vous trouverez ci-après les principales mesures mobilisables par les entreprises, à jour à l'instant où nous publions ce message.

Nous nous permettrons de vous adresser à nouveau ce document au fur et à mesure de sa mise à jour.

Dans tous les cas, si vous rencontrez des problèmes dans la saisie de vos demandes, votre contact :

04 92 72 31 52

covid19.entreprises@digne.cci.fr

Sommaire

1. Des délais de paiement d'échéances sociales et/ou fiscales (URSSAF, impôts directs) ;
2. Dans les situations les plus difficiles, des remises d'impôts directs pouvant être décidées dans le cadre d'un examen individualisé des demandes ;
3. Le report du paiement des loyers, des factures d'eau, de gaz et d'électricité pour les plus petites entreprises en difficulté ;
4. Une aide de 1 500 euros pour les plus petites entreprises, les indépendants et les microentreprises des secteurs les plus touchés grâce au fonds de solidarité ;
5. La mobilisation de l'Etat à hauteur de 300 milliards d'euros pour garantir des lignes de trésorerie bancaires dont les entreprises pourraient avoir besoin à cause de l'épidémie ;
6. Un soutien de l'Etat et de la Banque de France (médiation du crédit) pour négocier avec sa banque un rééchelonnement des crédits bancaires ;
7. Le maintien de l'emploi dans les entreprises par le dispositif de chômage partiel simplifié et renforcé ;
8. Garde d'enfants par les salariés et par les travailleurs indépendants
9. L'appui au traitement d'un conflit avec des clients ou fournisseurs par le Médiateur des entreprises ;
10. Le Tribunal de commerce à vos côtés
11. La Direccte au service des entreprises
12. La reconnaissance par l'État et les collectivités locales du Coronavirus comme un cas de force majeure pour leurs marchés publics. En conséquence, pour tous les marchés publics d'État et des collectivités locales, les pénalités de retards ne seront pas appliquées.
13. Questions/réponses pour les salariés et les employeurs
14. Annexes : documents utiles

Pour plus d'informations : www.economie.gouv.fr/coronavirus-soutien-entreprises

Coronavirus : il existe des gestes simples pour vous protéger et protéger votre entourage



Se laver les mains
très régulièrement



Tousser ou éternuer dans
son coude ou dans un mouchoir



Utiliser des mouchoirs
à usage unique



Saluer sans se serrer la main,
éviter les embrassades

1. COMMENT BÉNÉFICIER DU DELAIS DE PAIEMENT D'ÉCHEANCES SOCIALES ET/OU FISCALES (URSSAF, IMPOTS DIRECTS) ?

Pour bénéficier du remboursement accéléré de vos crédits d'impôts (CICE, etc.) :

Contactez directement votre service des impôts de rattachement à destination des professionnels ou la page dédiée sur le site : <https://www.impots.gouv.fr/portail/node/13465>.

Pour reporter vos échéances sociales (URSSAF, organismes de retraite complémentaire, etc.) :

Si vous êtes employeur avec une date d'échéance Urssaf au 15 du mois, vous pouvez reporter tout ou partie du paiement des cotisations salariales et patronales dont l'échéance est au 15 mars 2020, en modulant jusqu'au jeudi 19 mars à 12h00 votre paiement en fonction de vos besoins : montant à 0, ou montant correspondant au paiement d'une partie de vos cotisations. Dans ce cas, ces cotisations pourront être reportées jusqu'à trois mois : des informations seront communiquées ultérieurement sur la suite. Aucune pénalité ne sera appliquée.

Reporter vos cotisations sociales payables auprès de l'URSSAF

Pour les employeurs dont la date d'échéance intervient le 5 du mois, des informations leur seront communiquées ultérieurement, en vue de l'échéance du 5 avril.

Un report ou un accord délai est également possible pour les cotisations de retraite complémentaire. Les employeurs sont invités à se rapprocher de leur institution de retraite complémentaire.

Pour les travailleurs indépendants

L'échéance mensuelle du 20 mars ne sera pas prélevée. Dans l'attente de mesures à venir, le montant de cette échéance sera lissé sur les échéances ultérieures (avril à décembre).

En complément de cette mesure, les travailleurs indépendants peuvent solliciter :

- l'octroi de délais de paiement, y compris par anticipation. Il n'y aura ni majoration de retard ni pénalité ;
- un ajustement de leur échéancier de cotisations pour tenir compte d'ores et déjà d'une baisse de leur revenu, en réestimant leur revenu sans attendre la déclaration annuelle ;
- l'intervention de l'action sociale pour la prise en charge partielle ou totale de leurs cotisations ou pour l'attribution d'une aide financière exceptionnelle.

Quelles démarches ?

→ Artisans ou commerçants :

- Par internet sur secu-independants.fr, « mon compte » pour une demande de délai ou de revenu estimé : <https://www.ma.secu-independants.fr/authentication/login>.
- Par courriel, en choisissant l'objet « Vos cotisations », motif « Difficultés de paiement » : <https://www.secu-independants.fr/contact/adresse-telephone/urssaf/>
- Par téléphone au 3698 (service gratuit + prix appel)

→ Professions libérales :

- Par internet, se connecter à l'espace en ligne sur urssaf.fr et adresser un message via la rubrique

« Une formalité déclarative » → « Déclarer une situation exceptionnelle ».

- Par téléphone, contacter l'Urssaf au 3957 (0,12€ / min + prix appel) ou au 0806 804 209 (service gratuit + prix appel) pour les praticiens et auxiliaires médicaux.

Reporter vos échéances fiscales auprès services des impôts des entreprises (SIE) de la DGFIP

- **Pour les entreprises ou les experts-comptables qui interviennent pour des clients dans cette situation**, il est possible de demander au service des impôts des entreprises le report sans pénalité du règlement de leurs prochaines échéances d'impôts directs (acompte d'impôt sur les sociétés, taxe sur les salaires).
- Pour toute difficulté dans le paiement des impôts, ne pas hésiter à se rapprocher du service des impôts des entreprises, par la messagerie sécurisée de leur espace professionnel, par courriel ou par téléphone.

Centre	Adresse	Téléphone	Mail
Manosque	132, boulevard des Cougourdelles CS 50002	04 92 70 77 26	sie.manosque@dgfip.finances.gouv.fr

Si elles ont déjà réglé leurs échéances de mars, elles ont peut-être encore la possibilité de s'opposer au prélèvement SEPA auprès de leur banque en ligne. Sinon, elles ont également la possibilité d'en demander le remboursement auprès de leur service des impôts des entreprises, une fois le prélèvement effectif.

- **Pour les travailleurs indépendants**, il est possible de moduler à tout moment le taux et les acomptes de prélèvement à la source. Il est aussi possible de reporter le paiement de leurs acomptes de prélèvement à la source sur leurs revenus professionnels d'un mois sur l'autre jusqu'à trois fois si leurs acomptes sont mensuels, ou d'un trimestre sur l'autre si leurs acomptes sont trimestriels.

Toutes ces démarches sont accessibles via leur 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.

- **Pour les contrats de mensualisation pour le paiement du CFE ou de la taxe foncière**, il est possible de le suspendre sur impots.gouv.fr ou en contactant le Centre prélèvement service : le montant restant sera prélevé au solde, sans pénalité.

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

→ Voir « Documentation utile » à la page: <https://www.impots.gouv.fr/portail/node/9751>.

Pour toute difficulté dans le paiement des impôts, ne pas hésiter à se rapprocher du service des impôts des entreprises, par la messagerie sécurisée de leur espace professionnel, par courriel ou par téléphone.

Faire face à des difficultés financières : la CCSF

La Commission des chefs de services financiers (CCSF) peut accorder aux entreprises qui rencontrent des difficultés financières des **délais de paiement** pour s'acquitter de leurs **dettes fiscales et sociales** (part patronale) en toute confidentialité.

□ Qui saisit la CCSF ?

- ➔ Le débiteur lui-même, qui peut être un commerçant, un artisan, un agriculteur, une personne physique exerçant une activité professionnelle indépendante et une personne morale de droit privé (sociétés, associations).
- ➔ Ou le mandataire *ad hoc*.

□ **Conditions de recevabilité de la saisine**

- ➔ Être à jour du dépôt de ses déclarations fiscales et sociales et du paiement des cotisations et contributions salariales ainsi que du prélèvement à la source.
- ➔ Ne pas avoir été condamné pour travail dissimulé.

□ **Nature et montant des dettes**

- ➔ Les dettes visées sont notamment les impôts, les taxes, les cotisations sociales aux régimes obligatoires de base exigibles – à l'exclusion des parts salariales et du prélèvement à la source.
- ➔ Il n'y a pas de montant minimum ou maximum.

□ **Quelle CCSF est compétente ?**

- ➔ En principe, la CCSF du département du siège social de l'entreprise ou de l'établissement principal est compétente.
- ➔ La saisine s'effectue par courrier au secrétariat permanent de la CCSF.

□ **Comment constituer son dossier ?**

- ➔ Le dossier comporte un imprimé type à remplir et les pièces suivantes à joindre : (i) une attestation justifiant de l'état de difficultés financières ; (ii) attestation sur l'honneur justifiant le paiement des parts salariales des cotisations sociales ; (iii) les trois derniers bilans ; (iv) un prévisionnel de chiffre d'affaires Hors Taxe et de trésorerie pour les prochains mois ; (v) l'état actuel de trésorerie et le montant du chiffre d'affaires hors taxe depuis le 1^{er} janvier ; (vi) l'état détaillé des dettes fiscales et sociales.
- ➔ Un dossier simplifié est prévu pour les TPE (0 à 9 salariés et chiffre d'affaires inférieur à 2 M€).

Consultez le site de la DGFIP : <https://www.impots.gouv.fr/portail/professionnel/ccsf-et-codeficiri>.

2. COMMENT BÉNÉFICIER D'UNE REMISE D'IMPÔTS DIRECTS ?



Si votre entreprise est confrontée à des difficultés de paiement liées au virus, vous pouvez solliciter auprès du comptable public un plan de règlement afin d'étaler ou reporter le paiement de votre dette fiscale.

Si ces difficultés ne peuvent pas être résorbées par un tel plan, vous pouvez solliciter, dans les situations les plus difficiles, une remise des impôts directs (impôt sur les bénéfices, contribution économique territoriale, par exemple). Le bénéfice de ces mesures gracieuses est soumis à un examen individualisé des demandes tenant compte de la situation et des difficultés financières des entreprises.

Téléchargez le formulaire de demande de remise gracieuse sur la page dédiée :

<https://www.impots.gouv.fr/portail/node/13465>

3. COMMENT BÉNÉFICIER DES REPORTS DES LOYERS, DES FACTURES D'EAU, DE GAZ ET D'ÉLECTRICITÉ ?

Le président de la République a annoncé lundi 16 mars 2020 le report du paiement des loyers, factures d'eau, de gaz et d'électricité pour les plus petites entreprises en difficulté.

Comment en bénéficier ?

Pour bénéficier de ces reports, vous devez adresser directement par mail ou par téléphone une demande de report à l'amiable aux entreprises auprès desquelles vous payez ces factures (votre fournisseur de gaz, d'eau ou d'électricité, votre bailleur...).

Concernant les commerces des centres commerciaux, le Conseil national des centres Commerciaux (CNCC) a d'ores et déjà invité ses membres bailleurs à suspendre les loyers pour l'échéance d'avril.

4. COMMENT BÉNÉFICIER DE L'AIDE DE 1 500 EUROS DU FONDS DE SOLIDARITÉ ?

L'État, les Régions et certaines grandes entreprises ont mis en place un fonds de solidarité pour aider les plus petites entreprises les plus touchées par la crise.

Qui est concerné par ce fonds de solidarité ?

Le fonds de solidarité est dédié aux plus petites entreprises qui font moins d'1 million d'euros de chiffre d'affaires : TPE, indépendants et micro-entrepreneurs des secteurs les plus impactés, c'est à dire les secteurs qui font l'objet d'une fermeture administrative (commerces non alimentaires, restaurants, etc.) mais aussi l'hébergement, le tourisme, les activités culturelles et sportives, l'événementiel et les transports.

Toutes les petites entreprises qui subissent une fermeture administrative ou qui auront connu une perte de chiffre d'affaires de plus de 70% au mois de mars 2020 par rapport au mois de mars 2019 bénéficieront d'une aide rapide et automatique de 1 500 euros sur simple déclaration.

Pour les situations les plus difficiles, un soutien complémentaire pourra être octroyé pour éviter la faillite au cas par cas.

Comment bénéficier de cette aide de 1 500 euros ?

Vous pourrez bénéficier de cette aide à partir du **31 mars** en faisant une simple déclaration sur le site de la DGFIP.

5. COMMENT BÉNÉFICIER DES PRÊTS DE TRÉSORERIE GARANTIS PAR L'ÉTAT ?

Les prêts de trésorerie garantis par l'État

Le Gouvernement met en œuvre un dispositif exceptionnel de garantie permettant de soutenir le financement bancaire des entreprises, à hauteur de 300 milliards d'euros.

Ce dispositif a pour objectif de faciliter l'octroi par les banques de prêts de trésorerie aux entreprises de toutes tailles. Ces financements leur permettront de disposer de la trésorerie nécessaire pour poursuivre leur activité et préserver l'emploi.

Il pourra couvrir tous les nouveaux prêts de trésorerie accordés à partir du 16 mars et jusqu'au 31 décembre 2020. Ces prêts ne pourront pas faire l'objet d'autre garantie ou sûreté.

Par ailleurs, les banques françaises se sont engagées à reporter jusqu'à 6 mois le remboursement de crédits des entreprises, sans frais.

Comment en bénéficier ?

Il suffit de contacter le conseiller bancaire de sa banque pour demander le bénéfice d'un prêt de trésorerie garanti par l'Etat.

Par ailleurs, les mesures mises en place par Bpifrance demeurent : garantie aux PME et ETI sur un découvert confirmé sur 12 à 18 mois ou sur un prêt de 3 à 7 ans, report de 6 mois des échéances à compte du 16 mars.

Pour bénéficier des mesures de Bpifrance :

- vous devez remplir le formulaire en ligne :
https://mon.bpifrance.fr/authentication/?TAM_OP=login&ERROR_CODE=0x00000000&URL=%2Fmon-espace%2F#/formulaire/soutienauxentreprises
- Ou appeler le numéro vert de Bpifrance « coronavirus » au 0969 370 240.

Pour plus d'informations, vous pouvez également vous rendre sur le site internet dédié de Bpifrance :

<https://www.bpifrance.fr/A-la-une/Actualites/Coronavirus-Bpifrance-active-des-mesures-exceptionnelles-de-soutien-aux-entreprises-49113>

6. COMMENT BÉNÉFICIER D'UN RÉÉCHELONNEMENT DES CRÉDITS BANCAIRES ?

Dans un premier temps, l'employeur se rapprochera du conseiller entreprise de sa banque pour envisager des solutions. Si la négociation avec la banque rencontre des difficultés, il existe une possibilité de médiation du crédit.

Comment ça fonctionne ?

La Médiation du crédit est un dispositif public qui vient en aide à toute entreprise qui rencontre des difficultés avec un ou plusieurs établissements financiers (banques, crédit bailleurs, sociétés d'affacturage, assureurs-crédit, etc.).

Elle est présente sur l'ensemble du territoire, grâce à l'action de 105 médiateurs du crédit qui sont les directeurs de la Banque de France en métropole et les directeurs des instituts d'émission en Outre-mer.

Comment en bénéficier ?

Vous pouvez saisir le médiateur du crédit sur leur site internet : <https://mediateur-credit.banque-france.fr/>.

Dans les 48h suivant la saisine, le médiateur vous contacte, vérifie la recevabilité de votre demande, et définit un schéma d'action avec vous. Il saisit les banques concernées.

Le médiateur peut réunir les partenaires financiers de votre entreprise pour identifier et résoudre les points de blocage et proposer une solution aux parties prenantes.

7. COMMENT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF DE CHOMAGE PARTIEL ?

Comment ça fonctionne ?

L'entreprise verse une indemnité égale à 70% du salaire brut (environ 84 % du net) à ses salariés. Les salariés au SMIC ou moins sont indemnisés à 100%.

L'entreprise sera intégralement remboursée par l'Etat, pour les salaires jusqu'à 6 927 euros bruts mensuels, c'est à dire 4,5 fois le SMIC.

Comment en bénéficier ?

Pour les entreprises devant réduire ou suspendre leur activité, afin de placer leurs salariés en chômage partiel, une demande d'activité partielle peut être déposée en ligne sur le site du ministère du Travail dédié au chômage partiel : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>.

Par ailleurs, depuis le 16 mars, le ministère du Travail a indiqué que les entreprises avaient désormais 30 jours pour réaliser leur demande de chômage partiel, avec effet rétroactif.

Vous pouvez également contacter votre DIRECCTE pour plus d'informations.

8. COMMENT BÉNÉFICIER DE LA GARDE D'ENFANTS PAR LES SALARIÉS ET LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

Dans le cadre des mesures visant à limiter la diffusion du coronavirus Covid-19, les autorités publiques ont décidé la fermeture jusqu'à nouvel ordre de l'ensemble des structures d'accueil de jeunes enfants et des établissements scolaires. Un téléservice,

« declare.ameli.fr », est mis en place par l'Assurance Maladie, pour permettre aux employeurs de déclarer leurs salariés contraints de rester à domicile suite à la fermeture de l'établissement accueillant leur enfant, **sans possibilité de télétravail.**

Cette déclaration fait office d'avis d'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.

Dans ce contexte, la prise en charge de l'arrêt de travail se fait exceptionnellement **sans jour de carence et sans examen des conditions d'ouverture de droit.**

L'arrêt peut être délivré pour une durée de 1 à 14 jours. Au-delà de cette durée, la déclaration devra être renouvelée autant que de besoin. Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement. **Un seul parent à la fois peut se voir délivrer un arrêt de travail.**

Cette demande est accessible également pour les travailleurs indépendants.

9. COMMENT BÉNÉFICIER DU MÉDIATEUR DES ENTREPRISES EN CAS DE CONFLIT ?

Comment ça fonctionne ?

La Médiation des entreprises propose un service de médiation gratuit, rapide et réactif : un médiateur prend contact avec le saisissant dans les 7 jours afin de définir avec lui un schéma d'action et confidentiel. Le secret des affaires est préservé, la notoriété des entreprises également.

Tout différend lié à l'exécution d'un contrat de droit privé, y compris tacite, ou d'une commande publique, peut faire l'objet d'une saisine du médiateur (ex : retard de paiement, services ou marchandises non conformes...).

Comment en bénéficier ?

Vous pouvez saisir le médiateur des entreprises en ligne : <https://www.mieist.bercy.gouv.fr/>.

En amont d'une saisine, vous pouvez poser des questions ou demander des conseils sur la marche à suivre en toute confidentialité, grâce au formulaire de contact :

<https://www.economie.gouv.fr/mediateur-des-entreprises/contactez-mediateur-des-entreprises>

Toutes les informations sur le site www.economie.gouv.fr : <https://www.economie.gouv.fr/mediateur-des-entreprises/la-mediation>.

10. LE TRIBUNAL À VOS CÔTÉS

[Le communiqué de presse du Tribunal.](#)

11. LA DIRECCTE AU SERVICE DES ENTREPRISES

Les services de la DIRECCTE restent ouverts et sont joignables par **MAIL** et téléphone (en fonction des missions).

Vous pouvez contacter :

- **Les renseignements en droit du travail** : paca-ut04.renseignements@direccte.gouv.fr ou tous les jours de 10 h à 12 h 06 99 69 94 16

Et de 14 h à 16 h 06 99 39 32 05

- **Le service de l'activité partielle** : paca-ut04.activite-partielle@direccte.gouv.fr
Ou tous les jours de 10 h à 12 h et de 14 h à 16 h
au 04 92 30 21 88

Pour plus d'information :

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/activite-partielle#>

- **Les services de l'inspection du travail** : paca-ut04.uc1@direccte.gouv.fr

- **Le service des ruptures conventionnelles** : paca-ut04.polet@direccte.gouv.fr

- **Le service de la main d'œuvre étrangère** : paca-ud04.moe@direccte.gouv.fr

POUR TOUS LES AUTRES SERVICES : paca-ut04.direction@direccte.gouv.fr

12 – LA RECONNAISSANCE PAR L'ÉTAT ET LES COLLECTIVITÉS LOCALES DU CORONAVIRUS COMME CAS DE FORCE MAJEURE POUR LES MARCHÉS PUBLICS

Pour tous les marchés publics d'État et des collectivités locales, les pénalités de retards ne seront pas appliquées.

13. QUESTIONS/RÉPONSES POUR LES SALARIÉS ET LES EMPLOYEURS

Coronavirus COVID-19 : informations, recommandations & mesures sanitaires

Depuis janvier 2020, une épidémie de Coronavirus COVID-19 (ex 2019-nCoV) s'est propagée depuis la Chine. Retrouvez toutes les réponses officielles aux questions que vous vous posez sur ce qu'est le Coronavirus COVID-19 et les recommandations pour votre santé sur la plateforme <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>



Le 16 mars 2020, le Président de la République a décidé de prendre des mesures pour réduire les contacts et déplacements au strict minimum sur l'ensemble du territoire à compter du mardi 17 mars à 12 h, pour quinze jours minimum. Celles-ci seront autorisées **sur attestation** uniquement pour :

- Se déplacer de son domicile à son lieu de travail dès lors que le télétravail n'est pas possible.
- Faire ses achats de première nécessité dans les commerces de proximité autorisés.
- Se rendre auprès d'un professionnel de santé.
- Se déplacer pour la garde de ses enfants et aider les personnes vulnérables à la stricte condition de respecter les gestes barrières.
- Faire de l'exercice physique uniquement à titre individuel, autour du domicile et sans aucun rassemblement.

Toute infraction à ces règles sera sanctionnée.

Face au coronavirus, il existe des gestes simples pour préserver votre santé et celle de votre entourage :

- Je reste chez moi.
- Je me lave très régulièrement les mains.
- Je tousse ou éternue dans mon coude ou dans un mouchoir.
- J'utilise des mouchoirs à usage unique et je les jette.
- Je salue sans serrer la main, j'arrête les embrassades.

Un numéro vert répond en permanence à vos questions, 24h/24 et 7j/7 : 0 800 130 000

Attention, la plateforme téléphonique n'est pas habilitée à dispenser des conseils médicaux.

J'ai des symptômes (toux, fièvre) qui me font penser au COVID-19 : je reste à domicile, j'évite les contacts, j'appelle un médecin avant de me rendre à son cabinet ou j'appelle le numéro de permanence de soins de ma région. Je peux également bénéficier d'une téléconsultation. Si les symptômes s'aggravent avec des difficultés respiratoires et signes d'étouffement, j'appelle le SAMU- Centre 15.

Je suis salarié

1. Quelles sont les précautions à prendre dans le cadre de mon travail ?

Il convient de suivre les recommandations sanitaires disponibles sur le site du gouvernement (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>).

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](#)). A ce titre, l'employeur peut être fondé à prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion dans l'entreprise.

En outre, aux termes de [l'article L. 4122-1](#) du code du travail, « *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.* »

En conséquence :

- je dois me conformer aux instructions qui me sont données par mon employeur en fonction de la situation de mon entreprise et de ma propre situation ;

Par exemple : mon entreprise se situe dans une zone de circulation active du virus et pour éviter les risques de contagion, mon employeur peut décider de modifier l'organisation du travail et d'imposer le télétravail ;

Par exemple : mon employeur peut décider de reporter un déplacement prévu dans une zone de circulation active du virus et *a fortiori* dans les zones d'exposition à risque à l'étranger.

- je me dois personnellement d'assurer ma propre sécurité et celle de mes collègues en respectant les consignes sanitaires qui sont données.

La première démarche consiste à identifier une solution qui convient à vous-même et votre employeur.

Pour mémoire, le télétravail est un droit prévu par [l'article L. 1222-9](#) du code du travail issu de l'ordonnance du 22 septembre 2017. Je peux donc demander à mon employeur à bénéficier du télétravail de manière ponctuelle ou durable par tous moyens. Si mon employeur me donne son accord, cela peut se faire par tout moyen. Son refus doit être motivé.

Mon employeur peut néanmoins, unilatéralement, si la situation le requiert :

- me placer en télétravail ;
- modifier les dates de congés déjà posés.

Si je suis un cas contact à haut risque identifié par l'ARS et qu'aucune autre solution ne peut être retenue, je peux bénéficier d'un arrêt de travail, indemnisé dans les conditions d'un arrêt maladie sans application des jours de carence, pour la durée d'isolement préconisée.

L'ARS m'informe de la procédure à suivre vis-à-vis de l'assurance maladie pour bénéficier de cet arrêt de travail. 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 je ne dispose pas d'un arrêt de travail et que mon m'employeur m'invite à ne pas me présenter sur mon lieu de travail, ma rémunération ne peut être suspendue.

Si mon employeur ne s'oppose pas à ma présence et sauf arrêt de travail délivré selon la procédure dérogatoire susmentionnée, je peux reprendre mon travail en veillant à bien respecter les mesures dites « barrières » identifiées :

- prévenir mon employeur ;
- respecter les mesures habituelles d'hygiène, notamment se laver fréquemment les mains avec du savon ou les désinfecter avec une solution hydro-alcoolique s'il n'y a pas de point d'eau à proximité ;
- surveiller ma température 2 fois par jour ;
- surveiller l'apparition de symptômes d'infection respiratoire (fièvre, toux, difficultés respiratoires) ;
- dans la vie quotidienne, adopter des mesures de distanciation sociale :
 - saluer sans contact ;
 - éviter les contacts proches (réunions, ateliers avec les enfants, etc.).
 - dans la vie quotidienne, éviter tout contact avec les personnes fragiles (femmes enceintes, personnes âgées, personnes handicapées, etc.) ;
 - éviter toute sortie non indispensable (cinéma, restaurant, etc.) ;
- en cas de signes d'infection respiratoire dans les 14 jours suivant son retour : contacter le 15.

2. Que dois-je faire si je reviens d'une zone d'exposition à risque à l'étranger ou si je réside dans une zone de circulation active du virus ?

Dans un contexte évolutif et à titre de précaution, le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères déconseille désormais les déplacements non indispensables à l'étranger, en particulier hors de l'Union européenne pour limiter la propagation du virus.

Cette consigne s'applique tout particulièrement aux voyages dans les zones d'exposition à risque sauf raison absolument impérative. Ces zones sont susceptibles d'évoluer et sont régulièrement mises à jour sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>.

Les mesures de quatorzaine au retour de ces zones ne s'appliquent plus.

En revanche, je dois :

- prévenir mon employeur ;
- respecter les mesures habituelles d'hygiène, notamment se laver fréquemment les mains avec du savon ou les désinfecter avec une solution hydro-alcoolique s'il n'y a pas de point d'eau à proximité ;
- surveiller ma température 2 fois par jour ;

- surveiller l'apparition de symptômes d'infection respiratoire (fièvre, toux, difficultés respiratoires) ;
- dans la vie quotidienne, adopter des mesures de distanciation sociale :
- saluer sans contact ;
- éviter les contacts proches (réunions, ateliers avec les enfants, etc.).
- dans la vie quotidienne, éviter tout contact avec les personnes fragiles (femmes enceintes, personnes âgées, personnes handicapées, etc.) ;
- éviter toute sortie non indispensable (cinéma, restaurants, etc.) ;
- en cas de signes d'infection respiratoire dans les 14 jours suivant son retour : contacter le 15.

S'agissant des zones de circulation active du virus, si vous y résidez, il vous est conseillé de réduire vos activités sociales, de limiter vos déplacements et d'en informer votre employeur.

Pour ce qui concerne les proches, sauf si vous êtes considéré comme un « cas contact », il n'est pas nécessaire d'informer votre employeur.

3. Que dois-je faire si je suis considéré comme « un cas contact » ?

Lorsqu'une personne est contaminée par le coronavirus, l'ARS procède à la recherche des personnes qui auront été en contact avec cette personne « cas confirmé » pour l'informer et lui donner les recommandations qui s'appliquent.

4. Mon enfant fait l'objet d'une demande de respect d'une période d'isolement, quelle démarche suivre ?

Il est rappelé que les élèves revenant de zones d'exposition à risque ne sont plus soumis à des mesures d'isolement mais à des mesures de réduction d'activités sociales.

Si mon enfant fait l'objet d'une mesure d'isolement parce qu'il est identifié comme cas contact à haut risque, j'informe mon employeur que je dois garder mon enfant à la maison et j'envisage avec lui les modalités de télétravail qui pourraient être mises en place.

Le télétravail étant un droit prévu par [l'article L. 1222-9](#) du code du travail issu de l'ordonnance du 22 septembre 2017, je peux demander à mon employeur de bénéficier du télétravail de manière ponctuelle ou durable par tous moyens. Si mon employeur me donne son accord, cela peut aussi se faire par tout moyen. Son refus doit être motivé.

Mon employeur peut aussi, unilatéralement, si la situation le requiert, me placer en télétravail ou modifier les dates de congés déjà posés.

Si aucune autre solution ne peut être retenue, je peux bénéficier d'un arrêt de travail pour la durée d'isolement préconisée. L'ARS m'informe de la procédure à suivre vis-à-vis de l'assurance maladie pour bénéficier de cet arrêt de travail. 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.

5. L'établissement scolaire de mon enfant de moins de 16 ans fait l'objet d'une fermeture, quelle démarche suivre ?

J'informe mon employeur que je dois garder mon enfant à la maison et j'envisage avec lui les modalités de télétravail qui pourraient être mises en place.

Le télétravail étant un droit prévu par [l'article L. 1222-9](#) du code du travail issu de l'ordonnance du 22 septembre 2017, je peux demander à mon employeur de bénéficier du télétravail de manière ponctuelle ou durable par tous moyens. Si mon employeur me donne son accord, cela peut aussi se faire par tout moyen. Son refus doit être motivé.

Mon employeur peut aussi, unilatéralement, si la situation le requiert me placer en télétravail ou modifier les dates de congés déjà posés.

Si aucune autre solution ne peut être retenue, je peux être placé en arrêt de travail indemnisé.

Pour cela, mon employeur déclare mon arrêt de travail à compter du jour du début de l'arrêt - pour une durée correspondant à la fermeture de l'école en remplissant une déclaration en ligne sur le site Internet <https://www.ameli.fr> ou sur le site <https://www.declare.ameli.fr>. Comme un seul parent par enfant peut bénéficier d'un arrêt dans ce cadre, je dois fournir à mon employeur une attestation dans laquelle je m'engage à être le seul parent qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile. J'y indique le nom et l'âge de l'enfant, le nom de l'établissement scolaire et de la commune où mon enfant est scolarisé, ainsi que la période de fermeture de l'établissement scolaire concernée. Je m'engage également à informer mon employeur dès la réouverture de l'établissement. Je n'ai pas à contacter l'ARS ou ma caisse d'assurance maladie, c'est la déclaration de mon employeur, accompagné de la transmission des éléments de salaires selon les canaux habituels, qui va permettre l'indemnisation de mon arrêt de travail.

Si je suis parent d'un enfant qui doit être maintenu à domicile parce que résidant dans une zone de circulation active du coronavirus, je peux également bénéficier d'un arrêt indemnisé dans les mêmes conditions, même si l'établissement qui accueille l'enfant est situé en dehors de cette zone.



Attestation de garde d'enfant à domicile

Je, soussigné _____, atteste que mon enfant

_____, âgé de _____ ans est scolarisé au sein de
l'établissement

_____ de la commune _____, fermé

pour la période du _____ au _____ dans le

cadre de la gestion de l'épidémie de coronavirus.

J'atteste être le seul parent à demander à bénéficier d'un arrêt de travail pour pouvoir
garder mon enfant à domicile.

Fait à _____, le _____

Signature

6. Je suis travailleur indépendant ou exploitant agricole parent d'un enfant de moins de 16 ans concerné par une mesure de fermeture de son établissement scolaire situé dans une zone de circulation active du virus, quelle démarche suivre ?

Je déclare mon arrêt sur la page employeur sur le site Internet dédié <https://declare.ameli.fr>.

7. Quels sont les droits à indemnisation du salarié au titre de ces arrêts de travail ?

En application du [décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020](#), je bénéficie d'un arrêt de travail sans jour de carence et d'une prise en charge au titre des indemnités journalières de sécurité sociale.

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.

8. Quelles sont les conséquences de mon placement en quarantaine sur mon contrat de travail ?

La mise en isolement pendant 14 jours est prescrite par le médecin de l'Agence régionale de santé pour les salariés en application du [décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020](#). Une telle situation peut se présenter si vous êtes un cas contact, un cas confirmé ou si vous êtes parent d'enfants qui doivent être isolés. Le contrat de travail est suspendu pendant cette période. Mes droits à indemnisation sont identiques à ceux prévus en cas d'arrêt de travail, sans application du délai de carence.

9. Que faire si mon employeur me demande de me déplacer vers une zone à risque ?

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). A ce titre, l'employeur peut être fondé à prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion dans l'entreprise. Dans un contexte évolutif et à titre de précaution, le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères recommande désormais de reporter les déplacements non indispensables à l'étranger, en particulier hors de l'Union européenne pour limiter la propagation du virus.

Cette consigne s'applique tout particulièrement aux voyages dans les zones d'exposition à risque sauf raison absolument impérative. Ces zones sont susceptibles d'évoluer et sont régulièrement mises à jour sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>.

S'agissant des zones de circulation active du virus, il est conseillé de s'y limiter aux déplacements indispensables. Par conséquent :

- un salarié serait donc fondé à exercer son droit de retrait pour la seule situation où, en violation des recommandations du gouvernement, son employeur lui demanderait de se déplacer et de séjourner dans une zone d'exposition à risque à l'étranger ou dans une zone de circulation active du virus sur le territoire national en l'absence d'impératif ;

- 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.

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, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut pas, en principe, trouver à s'exercer.

Que faire si un de mes collègues qui réside dans une zone de circulation active du virus, est identifié comme une personne contact ou revient d'une de ces zones ?

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). A ce titre, l'employeur peut être fondé à prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion dans l'entreprise.

Il est rappelé que, d'après les données épidémiologiques disponibles à ce jour, seul un contact étroit est de nature à exposer le salarié à une contamination. De ce fait, le respect des mesures « barrières » est de nature à réduire très fortement le risque d'exposition.

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 qu'un collègue de travail réside dans une zone de circulation active du virus ou revienne d'une de ces zones ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer que je justifie d'un motif raisonnable pour exercer mon droit de retrait.

10. Quelles mesures doivent être prises si je suis affecté(e) à un poste de travail me mettant en contact avec le public ?

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). A ce titre, l'employeur peut être fondé à prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion dans l'entreprise.

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 :

- 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 votre santé et celle de votre entourage.

Dans ces conditions, dès lors que sont mises en œuvre tant par l'employeur que par les salariés les recommandations du gouvernement la seule circonstance que je sois affecté(e) à l'accueil du public et pour des contacts brefs ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer que je justifie d'un motif raisonnable

pour exercer mon droit de retrait.

- 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 je sois affecté(e) 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 que je justifie d'un motif raisonnable pour exercer mon droit de retrait.

En outre, je dois mettre en œuvre les recommandations qui me sont 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.* »

11. Quelles mesures doivent être prises si un de mes collègues est contaminé ?

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). A ce titre, l'employeur peut être fondé à prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion dans l'entreprise.

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.

Dès lors, en cas de contamination, les mesures suivantes devront être prises par votre employeur, 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 et gants de ménage (le port d'un 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.

Dans ces conditions, dès lors que ces mesures sont mises en œuvre par l'employeur – elles sont disponibles et actualisées sur la page suivante : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> - la seule circonstance qu'un collègue de travail a été contaminé ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer que je justifie d'un motif raisonnable pour exercer mon droit de retrait.

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, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe trouver à s'exercer.

Je suis employeur

12. Que dois-je faire pour assurer la sécurité et la santé de mon personnel ?

Une situation d'épidémie impose une vigilance toute particulière dans l'intérêt des salariés et des entreprises. La présence des salariés nécessaires au fonctionnement de l'entreprise sera largement fonction de la capacité de l'entreprise à répondre aux inquiétudes des salariés et des assurances qui leur seront données d'être correctement protégés contre les risques spécifiques liés au virus (notamment les salariés en contact avec le public).

Le code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé de son personnel. A ce titre, il doit procéder à une évaluation du risque professionnel. Cette évaluation doit être renouvelée en raison de l'épidémie pour réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail par des mesures telles que des actions de prévention, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place de moyens adaptés, conformément aux instructions des pouvoirs publics.

L'employeur doit veiller à leur adaptation constante pour tenir compte du changement des circonstances. L'évaluation doit être conduite en tenant compte des modalités de contamination et de la notion de contact étroit.

Cette nouvelle évaluation doit être retranscrite dans le document unique d'évaluation des risques qui doit être actualisé pour tenir compte des changements de circonstances.

Les mesures de prévention qui découlent de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques doivent être enfin portées à la connaissance des salariés selon des modalités adaptées afin de permettre leur pleine application.

Cette démarche est conduite selon une procédure faisant intervenir les instances représentatives du personnel (CSE) ainsi que le service de santé au travail.

13. Pourquoi et comment puis-je actualiser le 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 en mode dégradé si nécessaire.

Naturellement, toute mesure le justifiant devra être répercutée vers les entreprises intervenant au sein de mon établissement dans le cadre de l'adaptation des plans de prévention qui devront également être mis à jour conformément aux dispositions de [l'article R. 4513-4](#) du code du travail.

Certaines situations spécifiques doivent faire l'objet d'une attention particulière lors de l'actualisation de l'évaluation des risques.

A 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.

Quelles sont les recommandations sanitaires pour les entreprises en France ?

La principale recommandation pour les entreprises est d'éviter les déplacements professionnels dans les zones à risques.

Elles doivent également appliquer les mesures recommandées pour aménager les postes de travail en cas de retour d'un salarié de zone à risque ou de contact avec une personne infectée.

En cas de suspicion de risque ou de contamination, il convient de se référer aux recommandations du gouvernement disponibles et actualisées sur la page suivante : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>.

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 :

- 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 de vos collaborateurs et celle de votre entourage.
- lorsque les contacts sont prolongés et proches, il y a lieu pour les postes de travail en contact avec le public 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 fréquent des mains.

A ce jour en France, selon les recommandations de l'INRS, aucune mesure spécifique n'est à prendre concernant la ventilation mécanique des bâtiments de travail.

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

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). A ce titre, l'employeur peut être fondé à prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion dans l'entreprise.

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 :

- 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.

Dans ces conditions, dès lors que sont mises en œuvre, tant par l'employeur que par les salariés, les recommandations du gouvernement la seule circonstance que le salarié soit affecté à l'accueil du public et pour des contacts brefs 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.

- 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.* »

15. Quelles mesures prendre si un de mes salariés est contaminé ?

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). A ce titre, l'employeur peut être fondé à prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion dans l'entreprise.

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.

Dès lors, 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 en suite 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.

Dans ces conditions, dès lors que ces mesures sont mises en œuvre par l'employeur - elles sont disponibles et actualisées sur la page suivante : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> - la seule circonstance qu'un salarié a été contaminé 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.

16. Puis-je envoyer des salariés dans une zone à risque ?

Il est rappelé que l'employeur est responsable de la santé et sécurité des salariés de son entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail.

Dans un contexte évolutif et à titre de précaution, le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères conseille désormais de reporter les déplacements non indispensables à l'étranger, en particulier hors de l'Union européenne pour limiter la propagation du virus.

Cette consigne s'applique tout particulièrement aux voyages dans les zones d'exposition à risque sauf raison absolument impérative. Ces zones sont susceptibles d'évoluer et sont régulièrement mises à jour sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>.

S'agissant des zones de circulation active du virus, il est conseillé d'y limiter les déplacements aux seuls qui seraient indispensables.

En cas de déplacement impératif il convient de se référer aux consignes du site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> et de s'assurer avec le salarié de leur

mise en œuvre effective. Il incombe à celui-ci 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 (en application de l'article L. 4122-1 du code du travail). A ce titre, il doit aussi se conformer aux instructions qui sont données par son employeur en la matière.

17. Quelles mesures prendre si un ou plusieurs salariés de mon entreprise présentent un risque sérieux d'être contaminés ?

En ma qualité d'employeur, je dois mettre en place et communiquer les mesures suivantes pendant les 14 jours suivant le risque identifié :

- je réorganise le ou les postes de travail concerné(s) après analyse des risques en privilégiant le télétravail ;
- si le télétravail n'est pas possible, je fais en sorte que mon ou mes salarié(s) évite(nt) :
- les lieux où se trouvent des personnes fragiles ;
- toute sortie ou réunion non indispensable (conférences, meetings, etc.) ;
- les contacts proches (cantine, ascenseurs, etc.).

Si le poste de travail le permet, le télétravail est la solution à privilégier. Cette modalité d'organisation du travail requiert habituellement l'accord du salarié et de l'employeur, ce qui est la solution préférable.
Toutefois, [l'article L. 1222-11](#) du code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié.

Je dois également consulter le comité social et économique en cas de modification importante de l'organisation du travail ([article L. 2312-8](#) du code du travail). Le recours à la visioconférence est encouragé si nécessaire pour éviter les contacts physiques et si l'urgence l'exige, je peux prendre des mesures conservatoires avant d'avoir procédé à la consultation de mon CSE.

18. Comment mettre en œuvre le télétravail ?

Le télétravail peut être mis en œuvre lorsque l'aménagement du poste de travail est rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et pour garantir la protection des salariés.

[L'article L. 1222-11](#) du code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié.

La mise en œuvre du télétravail dans ce cadre ne nécessite aucun formalisme particulier.

19. Puis-je imposer la prise de congés ou de jours de réduction du temps de travail (JRTT) au salarié concerné pendant la période de vigilance de 14 jours ?

L'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir pour couvrir la période de 14 jours, compte tenu des circonstances exceptionnelles en application de [l'article L. 3141-16](#) du code du travail. Par contre, si le salarié n'a pas

posé de congés, l'employeur ne peut les imposer.

Les JRTT ne peuvent être mis en place dans une entreprise que si un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche le prévoit. Cet accord peut fixer des JRTT à la libre disposition de l'employeur, le délai de prévenance et les modalités de modification du calendrier de prise. Les JRTT à la libre disposition de l'employeur peuvent être positionnés librement par celui-ci au cours de la période de référence. Si l'employeur souhaite modifier leur positionnement en cours de période, il doit le faire en respectant le délai prévu par l'accord collectif.

20. Puis-je restreindre l'accès du lieu de travail au salarié concerné ?

Si l'employeur ne peut adapter le poste du salarié en vue de limiter les contacts et si le télétravail n'est pas compatible avec l'activité, il peut demander au salarié de rester à son domicile.

Seuls les salariés identifiés comme cas contact à haut risque par l'ARS peuvent bénéficier d'un arrêt de travail pendant la période d'isolement recommandée. L'ARS informe mon salarié concerné de la procédure à suivre vis-à-vis de l'assurance maladie pour bénéficier de cet arrêt de travail et l'assurance maladie m'adresse, le cas échéant, l'arrêt de travail établi selon la procédure dérogatoire mise en place dans le cadre de la gestion de la crise. 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 le salarié ne bénéficie pas d'un arrêt de travail délivré par le médecin de l'ARS, mais que l'employeur lui demande de ne pas se présenter à son travail, sa rémunération est maintenue et sa période d'absence assimilée à une période normalement travaillée ouvrant le bénéfice aux mêmes droits que les salariés présents dans l'entreprise.

Dans toute autre situation, le salarié peut reprendre son travail et être invité à bien respecter les mesures dites « barrières » identifiées :

- prévenir son employeur ;
- respecter les mesures habituelles d'hygiène, notamment se laver fréquemment les mains avec du savon ou les désinfecter avec une solution hydro-alcoolique s'il n'y a pas de point d'eau à proximité ;
- surveiller sa température 2 fois par jour ;
- surveiller l'apparition de symptômes d'infection respiratoire (fièvre, toux, difficultés respiratoires) ;
- dans la vie quotidienne, adopter des mesures de distanciation sociale :
- saluer sans contact ;
- éviter les contacts proches (réunions, ateliers avec les enfants, etc.).
- dans la vie quotidienne, éviter tout contact avec les personnes fragiles (femmes enceintes, personnes âgées, personnes handicapées, etc.) ;
- éviter toute sortie non indispensable (cinéma, restaurant, etc.) ;
- en cas de signes d'infection respiratoire dans les 14 jours suivant son retour : contacter le 15.

21. Quelle est la situation de mon salarié placé en quarantaine ?

Le salarié à qui il est demandé de respecter une période d'isolement doit avoir été identifié comme cas contact à haut risque par l'ARS. Il peut bénéficier à titre dérogatoire d'un arrêt de travail en application du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020. La quarantaine concerne notamment les salariés en provenance de certaines zones à risques. Le contrat de travail est suspendu pendant cette période. Les droits à indemnisation du salarié sont identiques à ceux prévus en cas d'arrêt de travail pour maladie dès le premier jour d'arrêt (sans application du délai de carence).

22. Un salarié de votre entreprise doit garder son enfant qui fait l'objet d'une demande de respect d'une période d'isolement, quels sont ses droits ?

Il est rappelé que les élèves revenant de zones d'exposition à risque ne sont plus soumis à des mesures d'isolement mais aux dispositifs de surveillance.

Si l'enfant est soumis à une mesure d'isolement parce qu'il a été identifié comme cas contact à haut risque et le salarié m'informe qu'il doit le garder à la maison. J'envisage avec lui les modalités de télétravail qui pourraient être mises en place. Si le poste de travail le permet, le télétravail est la solution à privilégier. Cette modalité d'organisation du travail requiert habituellement l'accord (recueilli par tous moyens) du salarié et de l'employeur, ce qui est la

solution préférable. Au regard de son droit au télétravail (article L. 1222-9 du code du travail), mon salarié peut me demander à bénéficier de cette modalité de travail.

Si aucune autre solution ne peut être retenue, mon salarié peut bénéficier d'un arrêt de travail pour la durée d'isolement préconisée. L'ARS informe mon salarié concerné de la procédure à suivre vis-à-vis de l'assurance maladie pour bénéficier de cet arrêt de travail et l'assurance maladie m'adresse, le cas échéant, l'arrêt de travail établi selon la procédure dérogatoire mise en place dans le cadre de la gestion de la crise. 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.

23. Que faire si un salarié de votre entreprise doit garder son enfant de moins de 16 ans concerné par une mesure de fermeture de son établissement scolaire ?

Mon salarié me contacte pour m'informer de sa situation et envisager avec moi les possibilités de télétravail.

Si le poste de travail le permet, le télétravail est la solution à privilégier. Cette modalité d'organisation du travail requiert habituellement l'accord (recueilli par tous moyens) du salarié et de l'employeur, ce qui est la solution préférable. Au regard de son droit au télétravail (article L. 1222-9 du code du travail), mon salarié peut me demander à bénéficier de cette modalité de travail.

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. Je peux donc décider unilatéralement, si la situation le requiert, de placer mon salarié en télétravail ou de modifier ses dates de congés déjà posés.

Si aucune autre solution ne peut être retenue, mon salarié peut être placé en arrêt de travail et indemnisé.

Pour cela, je déclare son arrêt sur le site Internet dédié <https://www.ameli.fr> ou sur le site <https://www.declare.ameli.fr>. Je demande à mon salarié de m'adresser une attestation dans laquelle il s'engage à être le seul parent qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile dont il indique le nom et l'âge, le nom de l'établissement scolaire et celui de la commune où l'enfant est scolarisé ainsi que la période de fermeture de l'établissement scolaire concerné. Mon salarié m'informe également dès la réouverture de l'établissement.

Une fois ma déclaration effectuée, je reçois un courriel confirmant ma déclaration. J'envoie ensuite les éléments nécessaires à la liquidation de l'indemnité journalière selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie. Si mon salarié reprend son activité avant la date de fin de l'arrêt indiquée, j'en informe l'assurance maladie selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie.

J'applique le complément employeur prévu par le code du travail (indemnité complémentaire prévue à l'article [L. 1226-1](#) du code du travail) ou par ma convention collective.

Dans la mesure du possible, je maintiens le salaire de mon salarié à hauteur de l'indemnisation versée par la sécurité sociale et du complément employeur pour les salariés concernés. Dans ce cas, je suis subrogé de plein droit dans les droits de mon salarié envers l'assurance maladie.

Le parent d'un enfant qui doit être maintenu à domicile parce que résidant dans une zone de circulation active du coronavirus peut également bénéficier d'un arrêt indemnisé dans les mêmes conditions, même si l'établissement qui accueille l'enfant est situé en dehors de cette zone.

24. Que faire si mon salarié présente des symptômes à son retour d'une zone à risque ou après contact avec une personne infectée ?

En l'état actuel des connaissances, les symptômes principaux de l'infection respiratoire provoquée par le coronavirus COVID-19 sont la fièvre et des signes respiratoires de type toux ou essoufflement.

En cas de suspicion, il convient de consulter le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> et d'inciter le salarié à s'y référer.

En cas de risque identifié ou de doute sérieux, le salarié concerné ou, si ce n'est pas possible, l'employeur, doit contacter le 15.

25. Quel est le rôle du médecin du travail ?

Le médecin du travail a un rôle exclusif de prévention des risques professionnels et d'information de l'employeur et des salariés. A ce titre, le service de santé au travail relaie à ses adhérents les consignes sanitaires diffusées par le gouvernement.

L'employeur peut aussi solliciter le service de santé au travail pour la mise en œuvre des présentes recommandations.

Pour rappel, le médecin du travail ne peut prescrire d'arrêts de travail.

26. Quels outils puis-je mobiliser en cas de variation de mon activité du fait de la crise ?

- a) **Comment puis-je adapter mon activité à la baisse ?**
- **Activité partielle.**

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 la durée légale du travail, bénéficient dans des

conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, d'une allocation spécifique qui est à la charge de l'Etat.

Quelles conséquences sur le contrat de travail ?

Lorsque les salariés sont placés en position d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Ainsi, sur les heures ou périodes non travaillées, les salariés ne doivent ni être sur leur lieu de travail, ni à disposition de leur employeur, ni se conformer à ses directives.

Le contrat de travail étant suspendu, les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par leur employeur. Cette indemnité doit correspondre au minimum à 70 % de la rémunération antérieure brute et peut être augmentée par l'employeur. En cas de formation pendant l'activité partielle, cette indemnité est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure.

Quelle compensation financière pour l'employeur ?

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

- 7,74 euros pour les entreprises de 1 à 250 salariés ;
- 7,23 euros pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Comment faire une demande d'activité partielle ?

Toutes les demandes doivent être déposées sur le portail dédié (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>) en amont du placement effectif des salariés en activité partielle.

Toutefois, il n'est pas toujours possible d'anticiper les demandes d'activité partielle avant le placement des salariés en activité partielle. Dans ce cas, les employeurs sont invités à déposer leur demande d'activité partielle dans un délai raisonnable après le début de la période demandée.

Quel est le délai d’instruction de la demande d’activité partielle ?

La réglementation applicable prévoit que l’autorité administrative dispose de 15 jours maximum pour instruire la demande ([article R. 5122-4](#) du code du travail). A l’issue de ce délai et en l’absence de réponse de l’administration, la demande est réputée acceptée. Il a cependant été donné instruction de traiter prioritairement les demandes liées au Covid-19 afin de réduire fortement le délai effectif d’instruction.

Quels sont les cas éligibles à l’activité partielle ?

L’activité partielle est une mesure collective. Différents cas de figure peuvent se manifester dans le cadre de l’épidémie, en fonction desquels le périmètre des salariés pouvant être placés en activité partielle devra être ajusté.

Exemple	Commentaires
Fermeture administrative d’un établissement	
Interdiction de manifestations publiques à la suite d’une décision administrative	
Absence (massive) de salariés indispensables à l’activité de l’entreprise	Si les salariés indispensables à la continuité de l’entreprise sont contaminés par le coronavirus/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 pas se rendre sur le lieu de travail du fait de l’absence de transport en commun peuvent être placés en activité partielle.
Baisse d’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 au dispositif d’activité partielle.

• **Le FNE-Formation**

En cas de sous-activité prolongée, voire d’arrêt total de l’activité, les entreprises peuvent demander à bénéficier du FNE-Formation en lieu et place de l’activité partielle afin d’investir dans les compétences des salariés.

Formalisée par une convention conclue entre l’Etat (la DIRECCTE) et l’entreprise (ou l’OPCO), le FNE-Formation a pour objet la mise en œuvre d’actions de formation, afin de faciliter la continuité de l’activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques et technologiques, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois.

Quelles sont les formations éligibles ?

Les formations éligibles sont :

- celles permettant d’obtenir une des qualifications mentionnées à [l’article L. 6314-1](#) du code du travail. Il peut s’agir d’un titre ou diplôme à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, d’une qualification reconnue dans les classifications d’une convention

collective nationale de branche ou d'un certificat de qualification professionnelle.

- les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience telles que définies à l'article L. 6313-11 du code du travail ainsi que pour les formations de tuteurs, de maîtres d'apprentissage, les bilans de compétences, les bilans professionnels ou de positionnement et les formations facilitant la polyvalence professionnelle des salariés.

Les dispositifs de formation mobilisables sont notamment le plan de développement des compétences et le CPF mis en œuvre durant le temps de travail selon les conditions définies à l'article L. 6323-11 du code du travail et la période de professionnalisation.

Quelle est la prise en charge de l'Etat ?

S'il est le seul financeur public, l'Etat peut accorder une aide allant jusqu'à 50 % des coûts admissibles voire 70 % en cas de majoration. En contrepartie, l'entreprise s'engage à maintenir dans l'emploi les salariés formés pendant une durée au moins égale à la durée de la convention augmentée de 6 mois.

Il est à noter que les rémunérations des salariés sont intégrées dans l'assiette des coûts éligibles, au même titre que les frais pédagogiques.

b) Puis-je moduler les durées du travail pour répondre à une hausse d'activité?

Mesure	Procédures	Article du code du travail
Suspension du repos	Consultation du CSE et information préalable de l'inspection du travail.	L. 3132-2
Dérogation au repos quotidien de 11 heures consécutives	Pour des travaux urgents pour prévenir des accidents imminents, réparer des accidents survenus, ou organiser des mesures de sauvetage. Décision de l'employeur et information de l'IT. Attribution d'un repos compensateur.	L. 3131-1 à L. 3131-3, D. 3131-1 à D. 3131-2
Dépassement de la durée maximale quotidienne de 10 heures	En cas de surcroît temporaire d'activité, soit : - demande d'autorisation à l'IT. - en cas d'urgence, information de l'inspecteur du travail consultation du CSE.	L. 3121-18, D. 3121-4 à D. 3121-7
Dérogation à la durée maximale quotidienne du travail de nuit de 8 heures	Pour un accroissement de l'activité avec l'autorisation de l'IT. Pour des travaux urgents pour prévenir des accidents imminents. Décision de l'employeur et information de l'IT.	L. 3122-6, R. 3122-1 à R. 3122-6

	Attribution d'un repos compensateur.	
Dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue de 48h	Autorisation par le Direccte (après consultation du CSE), qui peut prévoir des mesures compensatoires pour les salariés (repos compensatoire ou abaissement de la durée maximale de travail pour des périodes ultérieures).	L. 3121-21. R.; 3121-8 à R. 3121-10

Certaines dispositions du code du travail permettent de déroger aux durées maximales de travail et aux repos, même si ces mesures sont habituellement mises en place en application d'une convention ou d'un accord d'entreprise. Elles peuvent être appliquées dans des situations d'urgence sur des périodes limitées après information de l'inspection du travail.

Mesure	Procédures	Article du code du travail
Dérogation à la durée maximale hebdomadaire moyenne de 44h sur 12 semaines consécutives	Autorisation du Direccte (après consultation du CSE), qui peut prévoir des mesures compensatoires pour les salariés (repos compensatoire ou abaissement de la durée maximale de travail pour des périodes ultérieures).	L. 3121-22, R. 3121-8 à R. 3121-11

27. Quelles sont les règles générales relatives à l'exercice du droit de retrait ?

a) 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 s'agit d'un droit individuel et subjectif.

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

Le droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (article L. 4132-1 du code du travail). Cela implique que le retrait ne peut s'effectuer si le risque concerne des personnes extérieures à l'entreprise, notamment des usagers (circulaire DRT n° 93/15 du 26 mars 1993).

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, notamment dans le

cadre des institutions représentatives du 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.

b) Que puis-je faire si l'exercice du droit de retrait est abusif ?

Aucune sanction ou retenue sur salaire ne peut être appliquée du fait de l'exercice légitime du droit de retrait. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

A contrario, si l'exercice de ce droit est manifestement abusif, une retenue sur salaire pour inexécution du contrat de travail peut être effectuée. L'exercice non fondé de ce droit ne caractérise pas l'existence d'une faute grave, mais peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Ces dispositions s'exercent le cas échéant sous le contrôle du juge.

c) Qu'est-ce qu'un danger grave et imminent ?

L'appréciation se fait au cas par cas. Peut être considéré comme « grave » tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée et comme « imminent », tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.

28. Quel est le rôle du comité social et économique et dans quels cas dois-je l'informer/le consulter ?

Le CSE joue un rôle particulièrement important dans les situations de crises.

Il devra ainsi être associé à la démarche d'actualisation des risques et consulté sur la mise à jour du document unique d'évaluation des risques.

a) Information et consultation du CSE

Le CSE a pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

Par ailleurs, dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

C'est le cas pour :

- les modifications importantes de l'organisation du travail ;
- le recours à l'activité partielle ;
- les dérogations aux règles relatives à la durée du travail et aux repos.

Pour ces matières, les décisions de l'employeur doivent être précédées du recueil de l'avis du CSE. Le CSE doit être informé de la tenue de la réunion au cours de laquelle il sera consulté au moins 3 jours à l'avance.

Le recours à la visioconférence est encouragé si nécessaire pour éviter les contacts physiques et si l'urgence l'exige, l'employeur peut prendre des mesures conservatoires d'organisation du travail avant d'avoir effectué la consultation.

b) Réunions à la demande des représentants du personnel

Le comité peut être réuni à la demande motivée de deux de ses membres, sur des sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

c) Le droit d'alerte du CSE

Si un membre du CSE constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui a fait jouer son droit de retrait, il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et consigne cet avis par écrit sur un registre prévu à cet effet.

Il est alors fait application de la procédure prévue aux articles L. 4132-2 et suivants du code du travail.

14. ANNEXES : DOCUMENTS UTILES

- **Arrêté du 14 mars 2020**
- **Arrêté du 15 mars 2020**
- **Attestation de déplacements dérogatoires**
- **Justificatif de déplacements professionnels**

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ

Arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19

NOR : SSAZ2007749A

Le ministre des solidarités et de la santé,

Vu la directive (UE) 2015/1535 du Parlement européen et du Conseil du 9 septembre 2015 prévoyant une procédure d'information dans le domaine des réglementations techniques et des règles relatives aux services de la société de l'information, et notamment la notification n° 2020/128/F ;

Vu le code de l'action sociale et des familles, notamment ses articles L. 214-1, L. 227-4 et L. 424-1 ; Vu le code de l'éducation, notamment ses livres IV et VII ;

Vu le code de la santé publique, notamment ses articles L. 3131-1 et L. 5125-8 ; Vu le code de la sécurité sociale, notamment ses articles L. 161-33 et L. 162-17 ;

Vu le décret n° 2020-247 du 13 mars 2020 relatif aux réquisitions nécessaires dans le cadre de la lutte contre le virus covid-19 ;

Vu l'arrêté du 25 juin 1980 modifié portant approbation des dispositions générales du règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public (ERP) ;

Vu l'arrêté du 5 février 2008 pris pour l'application de l'article L. 5125-23-1 du code de la santé publique ;

Considérant que l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a déclaré, le 30 janvier 2020, que l'émergence d'un nouveau coronavirus (covid-19) constitue une urgence de santé publique de portée internationale ;

Considérant le caractère pathogène et contagieux du virus covid-19 ;

Considérant que le respect des règles de distance dans les rapports interpersonnels est l'une des mesures les plus efficaces pour limiter la propagation du virus ; qu'afin de favoriser leur observation, il y a lieu de fermer les lieux accueillant du public non indispensables à la vie de la Nation tels que les cinémas, bars ou discothèques ; qu'il en va de même des commerces à l'exception de ceux présentant un caractère indispensable comme les commerces alimentaires, pharmacies, banques, stations-services ou de distribution de la presse ; que compte tenu de leur contribution à la vie de la Nation, les services publics resteront ouverts y compris ceux assurant les services de transport ;

Considérant que les rassemblements de plus de 100 personnes favorisent la transmission rapide du virus, même dans des espaces non clos ; qu'il y a lieu, en conséquence, d'interdire tous ces rassemblements dès lors qu'ils ne sont pas indispensables à la continuité de la vie de la Nation ; qu'un recensement des catégories de rassemblements concernés est opéré par les différents ministères afin d'en établir une typologie indicative ; que les rassemblements maintenus dans chaque département à ce titre seront fixés par les préfets, sans préjudice de la possibilité qu'ils conserveront d'interdire les réunions, activités ou rassemblements, y compris de moins de 100 personnes, lorsque les circonstances locales l'exigeront ;

Considérant que, compte tenu de la situation sanitaire propre au caractère insulaire de ces territoires et de la difficulté majeure à laquelle leur système sanitaire serait confronté en cas de propagation brutale du virus par des personnes provenant de navires transportant de nombreux passagers, il y a lieu d'interdire aux navires de croisière et aux navires à passagers transportant plus de 100 passagers de faire escale en Corse, et de faire escale ou de mouiller dans les eaux intérieures et les eaux territoriales des départements et régions d'outre-mer, ainsi que de Saint-Barthélemy et Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, et Wallis-et-Futuna, sauf dérogation accordée par le représentant de l'Etat compétent pour ces mêmes collectivités ;

Considérant que les jeunes porteurs du virus ne présentent pas toujours les symptômes de la maladie alors même qu'ils l'ont contractée ; que, d'une part, les enfants sont moins à même de respecter les consignes et gestes barrières indispensables au ralentissement de la propagation du virus ; que, d'autre part, les jeunes adultes fréquentant les établissements d'enseignement supérieur sont exposés à une large diffusion du virus, compte tenu du temps de présence dans les établissements et l'impossibilité de garantir le respect des distances nécessaires ; qu'il y a lieu en conséquence de suspendre l'accueil dans les établissements concernés ; que toutefois, afin d'assurer la disponibilité des personnels nécessaires à la gestion de la crise sanitaire, il y a lieu de maintenir un accueil des enfants de moins de 16 ans ;

15 mars 2020

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 16 sur 81

Considérant que la forte mobilisation et le risque d'indisponibilité des médecins dans la gestion de la crise pourrait causer des interruptions de traitement chronique préjudiciables à la santé des patients ; qu'il y a lieu de prévenir ce risque en permettant aux pharmacies d'officine de dispenser, dans le cadre de la posologie initialement prévue et lorsque la durée de validité d'une ordonnance renouvelable est expirée, un nombre de boîtes par ligne d'ordonnance garantissant la poursuite du traitement jusqu'au 31 mai 2020 ;

Considérant qu'il est nécessaire d'organiser la distribution de masques de protection aux professionnels de santé pouvant être en contact avec un cas possible ou confirmé de Covid-19 ; que l'Etat ayant constitué un stock de masques, il y a lieu d'organiser un réseau de distribution par les pharmacies d'officine dans le respect des priorités définies au niveau national pour faire face à la crise sanitaire,

Arrête :

CHAPITRE 1^{er}

MESURES CONCERNANT LES ÉTABLISSEMENTS RECEVANT DU PUBLIC

Art. 1^{er}. – Afin de ralentir la propagation du virus covid-19, les établissements relevant des catégories mentionnées à l'article GN1 de l'arrêté du 25 juin 1980 susvisé figurant ci-après ne peuvent plus accueillir du public jusqu'au 15 avril 2020 :

- au titre de la catégorie L : Salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple ;
- au titre de la catégorie M : Centres commerciaux ;
- au titre de la catégorie N : Restaurants et débits de boissons ;
- au titre de la catégorie P : Salles de danse et salles de jeux ;
- au titre de la catégorie S : Bibliothèques, centres de documentation ;
- au titre de la catégorie T : Salles d'expositions ;
- au titre de la catégorie X : Etablissements sportifs couverts ;
- au titre de la catégorie Y : Musées.

Pour l'application du présent article, les restaurants et bars d'hôtels, à l'exception du « room service », sont regardés comme relevant de la catégorie N : Restaurants et débits de boissons. L'ensemble des établissements de cette catégorie sont en outre autorisés à maintenir leurs activités de vente à emporter et de livraison.

Les dispositions du présent article sont applicables sur le territoire de la République.

CHAPITRE 2

MESURES CONCERNANT LES RASSEMBLEMENTS, RÉUNIONS, ACTIVITÉS ET NAVIRES TRANSPORTANT DES VOYAGEURS

Art. 2. – Afin de ralentir la propagation du virus covid-19, tout rassemblement, réunion ou activité mettant en présence de manière simultanée plus de 100 personnes en milieu clos ou ouvert, est interdit sur le territoire de la République jusqu'au 15 avril 2020.

Les rassemblements, réunions ou activités indispensables à la continuité de la vie de la Nation peuvent être maintenus à titre dérogatoire par le représentant de l'Etat dans le département, par des mesures réglementaires ou individuelles, sauf lorsque les circonstances locales s'y opposent. Le représentant de l'Etat est habilité aux mêmes fins à interdire ou à restreindre, par des mesures réglementaires ou individuelles, les rassemblements, réunions ou activités ne relevant pas du premier alinéa lorsque les circonstances locales l'exigent.

Il informe le procureur de la République territorialement compétent des mesures individuelles prises à ce titre, conformément aux dispositions de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique.

Art. 3. – Jusqu'au 15 avril 2020, il est interdit aux navires de croisière et aux navires à passagers transportant plus de 100 passagers de faire escale en Corse, et de faire escale ou de mouiller dans les eaux intérieures et les eaux territoriales des départements et régions d'outre-mer, ainsi que de

Saint-Barthélemy et Saint-Martin, Saint-Pierre- et-Miquelon, et Wallis-et-Futuna, sauf dérogation accordée par le représentant de l'Etat compétent pour ces mêmes collectivités.

CHAPITRE 3

MESURES CONCERNANT LES ÉTABLISSEMENTS D'ACCUEIL DES ENFANTS ET LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE ET SUPÉRIEUR

Art. 4. – I. – Sont suspendus du 16 au 29 mars 2020 :

- 1° L'accueil des usagers des structures mentionnées aux articles L. 214-1, L.227-4 et L. 424-1 du code de l'action sociale et des familles, à l'exception des structures attachées à des établissements de santé et de celles mentionnées au 4° de l'article R. 2324-17 du code de la santé publique ;
- 2° L'accueil des usagers des établissements d'enseignement scolaire relevant du livre IV du code de l'éducation, à l'exception de ceux de son titre V, ainsi que l'accueil des usagers des services d'hébergement, d'accueil et d'activités périscolaires qui y sont associés ;
- 3° L'accueil des usagers des activités de formation des établissements d'enseignement supérieur mentionnés aux livres IV et VII du même code.

15 mars 2020

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 16 sur 81

II. – Toutefois, un accueil est assuré par les établissements et services mentionnés aux 1° et 2° du I, dans des conditions de nature à prévenir le risque de propagation du virus, pour les enfants de moins de seize ans des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire. Les prestations d'hébergement mentionnées au 2° du I sont en outre maintenues pour les usagers qui sont dans l'incapacité de rejoindre leur domicile.

III. – Le présent article est applicable au territoire métropolitain de la République.

Art. 5. – Dans le respect des compétences des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution, le représentant de l'Etat y est habilité à interdire ou à restreindre l'accueil dans les établissements mentionnés à l'article 4 lorsque les circonstances locales l'exigent. Il informe le procureur de la République territorialement compétent des mesures individuelles prises à ce titre, conformément aux dispositions de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique.

CHAPITRE 4

MESURES CONCERNANT LES PHARMACIES D'OFFICINE

Art. 6. – Eu égard à la situation sanitaire, dans le cadre d'un traitement chronique, à titre exceptionnel, lorsque la durée de validité d'une ordonnance renouvelable est expirée et afin d'éviter toute interruption de traitement préjudiciable à la santé du patient, les pharmacies d'officine peuvent dispenser, dans le cadre de la posologie initialement prévue, un nombre de boîtes par ligne d'ordonnance garantissant la poursuite du traitement jusqu'au 31 mai 2020.

Le pharmacien en informe le médecin. Sont exclus du champ d'application du présent article les médicaments stupéfiants ou auxquels la réglementation des stupéfiants est appliquée en tout ou partie conformément à l'arrêté du 5 février 2008 susvisé.

Les médicaments dispensés en application des dispositions du présent article sont pris en charge par les organismes d'assurance maladie, dans les conditions du droit commun, sous réserve que ces médicaments soient inscrits sur la liste des spécialités remboursables prévue au premier alinéa de l'article L. 162-17 du code de la sécurité sociale.

Art. 7. – Des boîtes de masques de protection issues du stock national peuvent être distribuées gratuitement par les pharmacies d'officines mentionnées à l'article L. 5125-8 du code de la santé publique aux professionnels de santé suivants, en fonction des priorités définies au niveau national pour faire face à la crise sanitaire et des stocks disponibles :

- médecins généralistes et médecins spécialistes ;
- chirurgiens-dentistes ;
- infirmiers ;
- masseurs kinésithérapeutes ;
- sages-femmes ;
- pharmaciens.

La distribution est assurée sur présentation de tout document justifiant de l'une de ces qualités, notamment la carte de professionnel de santé mentionnée à l'article L. 161-33 du code de la sécurité sociale.

Les boîtes sont mises à disposition du dépositaire de distribution par l'agence nationale de santé publique. Elles sont livrées par le réseau des grossistes répartiteurs à chaque pharmacie d'officine qui, à réception, appose un étiquetage spécifique destiné à permettre leur distribution aux seuls professionnels concernés. La distribution de chaque boîte donne lieu au versement d'une indemnité de 0,60 euros hors taxes versée par la caisse nationale d'assurance maladie à la

personne dont relève l'établissement pharmaceutique de distribution en gros.

CHAPITRE **5**

DISPOSITIONS FINALES

Art. 8. – L'arrêté du 13 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19 est abrogé.

Art. 9. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française. Fait le 14 mars 2020.

OLIVIER VÉRAN

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ

Arrêté du 15 mars 2020 complétant l'arrêté du 14 mars 2020

portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19

NOR : SSAS2007753A

Le ministre des solidarités et de la santé,

Vu le code de la santé publique, notamment son article L. 3131-1 ;

Vu l'arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19 ;

Considérant que l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a déclaré, le 30 janvier 2020, que l'émergence d'un nouveau coronavirus (covid-19) constitue une urgence de santé publique de portée internationale ;

Considérant le caractère pathogène et contagieux du virus covid-19 ;

Considérant que le respect des règles de distance dans les rapports interpersonnels est l'une des mesures les plus efficaces pour limiter la propagation du virus ; qu'il y a lieu de les observer en tout lieu et en toute circonstance avec les autres mesures dites barrières, notamment d'hygiène, prescrites au niveau national ;

Considérant que l'observation des règles de distance étant particulièrement difficile au sein de certains établissements recevant du public, il y a lieu de fermer ceux qui ne sont pas indispensables à la vie de la Nation tels que les cinémas, bars ou discothèques ; qu'il en va de même des commerces à l'exception de ceux présentant un caractère indispensable comme les commerces alimentaires, pharmacies, banques, stations-services ou de distribution de la presse ; qu'il y a lieu de préciser la liste des établissements et activités concernés et le régime qui leur est applicable en fonction de leurs spécificités ;

Considérant que les jeunes porteurs du virus ne présentent pas toujours les symptômes de la maladie alors même qu'ils l'ont contractée ; que les enfants sont moins à même de respecter les consignes et gestes barrières indispensables au ralentissement de la propagation du virus ; qu'il y a lieu de préciser le champ de la suspension de leur accueil en ce qui concerne les maisons d'assistants maternels,

Arrête :

Art. 1^{er}. – I. – L'arrêté du 14 mars 2020 susvisé est modifié ainsi qu'il suit : 1^o Il est inséré, avant le chapitre I^{er}, les dispositions suivantes :

« CHAPITRE PRÉLIMINAIRE

« MESURES GÉNÉRALES DE PRÉVENTION

« *Art. préliminaire.* – Afin de ralentir la propagation du virus, les mesures d'hygiène et de distanciation sociale, dites "barrières", définies au niveau national, doivent être observées en tout lieu et en toute circonstance. Les rassemblements, réunions, activités et accueils qui ne sont pas interdits en vertu du présent arrêté sont organisés en veillant au strict respect de ces mesures. »

2^o L'article 1^{er} est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 1^{er}.* – I. – Afin de ralentir la propagation du virus covid-19, les établissements relevant des catégories mentionnées à l'article GN1 de l'arrêté du 25 juin 1980 susvisé figurant ci-après ne peuvent plus accueillir du public jusqu'au 15 avril 2020 :

« – au titre de la catégorie L : Salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou

à usage multiple ;

- « – au titre de la catégorie M : Magasins de vente et Centres commerciaux, sauf pour leurs activités de livraison et de retraits de commandes ;
- « – au titre de la catégorie N : Restaurants et débits de boissons, sauf pour leurs activités de livraison et de vente à emporter, le “room service” des restaurants et bars d’hôtels et la restauration collective sous contrat ;
- « – au titre de la catégorie P : Salles de danse et salles de jeux ;
- « – au titre de la catégorie S : Bibliothèques, centres de documentation ;
- « – au titre de la catégorie T : Salles d’expositions ;
- « – au titre de la catégorie X : Etablissements sportifs couverts ;

16 mars 2020

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 2 sur 2

- « – au titre de la catégorie Y : Musées ;
- « – au titre de la catégorie CTS : Chapiteaux, tentes et structures ;
- « – au titre de la catégorie PA : Etablissements de plein air ;
- « – au titre de la catégorie R : Etablissements d’éveil, d’enseignement, de formation, centres de vacances, centres de loisirs sans hébergement, sauf ceux relevant des articles 4 et 5.

« II. – Les établissements relevant de la catégorie M peuvent toutefois continuer à recevoir du public pour les activités figurant en annexe du présent arrêté.

« III. – Les établissements de culte, relevant de la catégorie V, sont autorisés à rester ouverts. Tout rassemblement ou réunion de plus de 20 personnes en leur sein est interdit jusqu’au 15 avril 2020, à l’exception des cérémonies funéraires.

« IV. – Les dispositions du présent article sont applicables sur le territoire de la République. » ; 3° Il est annexé au même article 1^{er} l’annexe figurant au présent arrêté

;

4° Au 1° du I de l’article 4, avant la référence : « L. 424-1 », sont insérés les mots : « , lorsque des agréments ont été délivrés pour l’accueil de plus de 10 enfants, ».

II. – Le I est applicable sur le territoire de la République à l’exception de

son 4°. **Art. 2.** – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la

République française. Fait le 15 mars 2020.

OLIVIER VÉRAN

ANNEXE

À L’ARTICLE 1^{er} DE L’ARRÊTÉ DU 14 MARS 2020 PORTANT DIVERSES MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LA PROPAGATION DU VIRUS COVID-19

Les activités mentionnées au II de l’article 1^{er} sont les suivantes :

Entretien et réparation de véhicules automobiles, de véhicules, engins et matériels

agricoles Commerce d’équipements automobiles

Commerce et réparation de motocycles et

cycles Fourniture nécessaire aux

exploitations agricoles Commerce de détail

de produits surgelés Commerce

d’alimentation générale

Supérettes

Supermarchés

Magasins multi-

commerces

Hypermarchés

Commerce de détail de fruits et légumes en magasin spécialisé

Commerce de détail de viandes et de produits à base de viande en magasin

spécialisé Commerce de détail de poissons, crustacés et mollusques en

magasin spécialisé Commerce de détail de pain, pâtisserie et confiserie en

magasin spécialisé

Commerce de détail de boissons en magasin spécialisé

Autres commerces de détail alimentaires en magasin spécialisé

Les distributions alimentaires assurées par des associations

caritatives Commerce de détail de carburants en magasin spécialisé

Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé Commerce de détail d'ordinateurs, d'unités périphériques et de logiciels en magasin spécialisé Commerce de détail de matériels de télécommunication en magasin spécialisé Commerce de détail de matériaux de construction, quincaillerie, peintures et verres en magasin spécialisé Commerce de détail de journaux et papeterie en magasin spécialisé Commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé Commerce de détail d'articles médicaux et orthopédiques en magasin spécialisé Commerce de détail d'aliments et fournitures pour les animaux de compagnie Commerce de détail alimentaire sur éventaires et marchés Vente par automates et autres commerces de détail hors magasin, éventaires ou marchés n.c.a. Hôtels et hébergement similaire Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée lorsqu'il constitue pour les personnes qui y vivent un domicile régulier Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs lorsqu'ils constituent pour les personnes qui y vivent un domicile régulier Location et location-bail d'autres machines, équipements et biens Location et location-bail de machines et équipements agricoles

Location et location-bail de machines et équipements pour la construction Activités des agences de placement de main-d'œuvre Activités des agences de travail temporaire Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques Réparation d'ordinateurs et d'équipements de communication Réparation d'ordinateurs et d'équipements périphériques Réparation d'équipements de communication Blanchisserie-teinturerie Blanchisserie-teinturerie de gros Blanchisserie-teinturerie de détail Services funéraires Activités financières et d'assurance

ATTESTATION DE DÉPLACEMENT DÉROGATOIRE

En application de l'article 1^{er} du décret du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus Covid-19 :

Je soussigné(e)

Mme / M.

Né(e) le :

Demeurant :
.....
.....

certifie que mon déplacement est lié au motif suivant (cocher la case) autorisé par l'article 1^{er} du décret du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus Covid-19 :

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);

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.

Fait à, le...../...../2020

(signature)

JUSTIFICATIF DE DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL

En application de l'article 1^{er} du décret du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus Covid-19 :

Je soussigné(e),, (fonction), certifie que les déplacements de la personne ci-après, entre son domicile et son lieu d'activité professionnelle, ne peuvent être différés ou sont indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées sous forme de télétravail (au sens du 1^{er} du 2^e alinéa de l'article 1^{er} du décret du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus Covid-19) :

Nom :

Prénom :

Date de naissance :

Adresse du domicile :

Nature de l'activité professionnelle :

Lieu d'exercice de l'activité professionnelle :

Trajet de déplacement :

Moyen de déplacement :

(Nom et cachet de l'employeur)

Fait à, le...../...../2020