



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Coronavirus - Covid-19
Questions/réponses
pour les entreprises et les salariés**

Mis à jour le 9 mars 2020

Le virus identifié en Chine en janvier 2020 est un nouveau coronavirus qui provoque une infection respiratoire fébrile appelée COVID-19 (CoronaVirus Disease).

Les symptômes décrits évoquent principalement une infection respiratoire aiguë (fièvre, toux, essoufflement), mais des difficultés respiratoires et des complications pulmonaires de type pneumonie sont également décrites, ainsi que des formes plus sévères.

Les symptômes de la maladie peuvent apparaître jusqu'à 14 jours après un contact avec une personne malade et se manifestent par de la fièvre, de la toux ou des difficultés respiratoires.

La maladie se transmet par les postillons (éternuements, toux). On considère donc 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.

Le virus peut survivre quelques heures voire quelques jours dans l'environnement.

Depuis le 29 février, la France est entrée au stade 2 de gestion de l'épidémie.

Le virus ne vient plus seulement de Chine et d'Italie. Il circule déjà au sein de plusieurs regroupements de cas en région.

Il n'y a donc plus de quatorzaine pour les personnes revenant d'une zone à risque mais des mesures de réduction de la vie sociale.

La quatorzaine est toutefois maintenue pour les cas contacts à haut risque.

Des mesures plus contraignantes sont retenues dans les zones de circulation active du virus. Ces zones peuvent concerner un département dans son ensemble, auquel cas la mesure de désignation est prise au niveau national ou de territoires plus circonscrits (désignation par les ARS en lien avec les préfets).

Il est recommandé aux habitants de ces zones de limiter leurs déplacements : cela veut dire qu'ils peuvent se déplacer pour travailler s'ils ne peuvent pas télé-travailler, pour se nourrir, pour faire leurs courses, mais qu'ils ne doivent pas se rendre à des rassemblements et qu'ils doivent renoncer aux déplacements inutiles.

La liste de ces zones est actualisée sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>.

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.

10. 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.

11. 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.* »

12. 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.