

**MEMO  
COVID-19  
A jour du 18 mars 2020**

Chers élus,  
Chers mandatés,  
Chères toutes et tous,

Nous espérons que vous vous portez bien, ainsi que vos familles et amis.

Dans ce contexte de crise sanitaire, nous revenons vers vous pour vous apporter quelques précisions.

Le ministère du travail explique les conditions et les conséquences de la contamination au coronavirus pour justifier les mesures à prendre.

Il est nécessaire d'avoir un contact étroit avec une personne contaminée 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.

**La question des contacts sur les lieux de travail est donc une question fondamentale dans cette crise.**

L'employeur est tenu à une obligation de sécurité et de protection de la santé envers ses salariés.

### **1. Votre entreprise est fermée et vous ne pouvez pas télé-travailler**

Dans ce cas, votre rémunération doit être maintenue.

#### **Possibilité d'activité partielle (suspension du contrat de travail)**

Votre employeur a la possibilité d'effectuer une demande d'activité partielle auprès de la préfecture.

La réduction ou la cessation d'activité doit être temporaire et collective. Elle doit concerner tout un établissement ou une partie de celui-ci : équipe chargée de la réalisation d'un projet ....

## Consultation du CSE

En principe, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE doit être consulté avant la mise en place de l'activité partielle et son avis doit être communiqué lors de la demande d'autorisation à l'administration.

En effet, l'employeur qui envisage de recourir à l'activité partielle doit consulter le CSE au titre de la modification des horaires avant d'effectuer la demande administrative, puis l'informer de la décision à réception de celle-ci. (*C. trav., art. R. 5122-2 et 4*)

Pour rendre un avis le CSE doit disposer des mêmes informations que celles destinées à l'administration : motifs justifiant le recours à l'activité partielle, sa durée prévisible, le nombre de salariés concernés.

Selon la doctrine, on peut penser qu'en raison des mesures d'urgence liées à l'épidémie de coronavirus que cette consultation, rendue impossible du fait de l'interdiction de se réunir notamment, pourra s'organiser a posteriori.

En revanche, le CSE devra être informé de la décision de l'administration d'acceptation ou de refus du recours à l'activité partielle, a minima par la voie électronique.

## Quelles heures seront payées ?

En principe, seules les heures « chômées » sous la durée légale (ou si elle est inférieure, la durée collective ou la durée contractuelle) sont indemnisées par l'employeur au titre de l'activité partielle :

- dans la limite d'un contingent de 1000 heures par an par salarié ;
- incluant un contingent de 100 heures si l'entreprise ferme pendant 6 semaines au plus.

Les heures supplémentaires ou complémentaires «chômées » (c'est-à-dire heures au-delà de la durée légale ou de la durée contractuelle), sauf dispositions conventionnelles sur l'activité partielle plus favorables, n'ont pas à être indemnisées par l'employeur.

Le gouvernement pourrait décider de dépasser ces plafonds dans le cadre de la situation particulière liée à l'épidémie de coronavirus (*C. trav., art. R. 5122-6*).

## Quel montant ?

A défaut d'accord collectif plus favorable :

A ce jour, les salariés reçoivent une indemnité horaire, versée par leur employeur, égale à 70% de leur salaire brut horaire (environ 84% du salaire net horaire). Cette indemnisation peut aller jusqu'à 100% en cas de formation par le salarié pendant cette période.

*Remarque* : Il est tenu compte du salaire servant de référence pour calculer l'indemnité de

congés.

En temps « normal », l'agence de services et de paiement (ASP) verse à l'employeur une allocation d'activité partielle de : 7.74 € pour les entreprises de 1 à 250 salariés et 7.23 € pour celles de plus de 250 salariés (*C. trav., art. D. 5122-13*).

Dans la situation de l'activité partielle liée à l'épidémie de coronavirus, dans un premier temps, le gouvernement avait décidé de porter cette allocation à 8,04 euros (équivalent du Smic) par heure chômée pour les entreprises de moins de 250 salariés.

Pour les plus grandes, le montant de l'allocation devait restée inchangé (7,23 euros).

Dans un communiqué de presse en date du 16 mars, le gouvernement a décidé d'améliorer ce remboursement : un décret à paraître devrait prévoir un remboursement de 100% des indemnités versées aux salariés par les entreprises, dans la limite de 4,5 SMIC.

Plus précisément, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur serait égal à 70 % de la rémunération brute, dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du Smic.

Nous attendons le décret et vous tiendrons informés.

Dans tous les cas, les salariés n'ont aucune démarche à accomplir, c'est l'employeur qui avance le salaire et qui se fait, éventuellement, rembourser la suite.


## 2. Votre entreprise est ouverte mais vous devez garder vos enfants

### **Priorité au télétravail**

Le ministère du travail privilégie le recours au télétravail en se fondant sur l'article L. 1222-11 du code du travail selon lequel « *l'employeur peut décider de sa mise en place unilatérale du fait du risque épidémique* ».

L'employeur doit tenir compte du fait qu'il s'agit d'une situation exceptionnelle et inédite, et admettre que le salarié ne pourra pas être à 100 % sur son poste de travail, et ce particulièrement dans la mesure où il doit, en outre, garder ses enfants.

Nous vous conseillons de préciser, par écrit, à votre employeur, les conditions concrètes dans lesquelles vous effectuez ce télétravail (garde d'enfants, accès informatique difficile, environnement de travail inadapté...).

 **Si aucune autre solution n'est possible, arrêt maladie (pas de jours de carence) Décret du 9 mars 2020 n°2020-227**

Si aucune autre solution ne peut être retenue (pas de télétravail possible), le salarié peut être placé en arrêt de travail et indemnisé. Le droit aux indemnités journalières pourra être ouvert sans que soient remplies les conditions de durée d'activité ou de contributivité minimales. Les délais de carence ne sont pas non plus appliqués dans ce cas, afin de permettre le versement des indemnités journalières dès le premier jour d'arrêt.

L'employeur doit alors effectuer une déclaration qui vaut arrêt de travail sur internet.

Le salarié adresse à l'employeur 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 (moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt) 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.

L'employeur envoie ensuite les éléments nécessaires à la liquidation de l'indemnité journalière selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie (attestation de salaire par DSN ou saisie en ligne...).

Le ministère précise que, dans la mesure du possible, l'employeur maintient le salaire du salarié à hauteur de l'indemnisation versée par la sécurité sociale et du complément employeur pour les salariés concernés.

A ce jour et à notre connaissance, aucune obligation spécifique de subrogation n'a été mise en œuvre par le Gouvernement, les modalités restent donc inchangées (applicables seulement aux entreprises soumises par accord ou convention collective - *! certains articles de doctrine font état d'une subrogation mais cela n'apparaît ni dans les décrets, ni sur le site de la CPAM*). On ne peut qu'espérer la modification rapide de cette règle pour simplifier les versements.

A cet égard, l'assurance maladie a mis à jour le site [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr).

Il y est désormais indiqué que l'arrêt de travail peut être partagé entre les parents. Il est possible de le fractionner en remplissant une demande pour chacune des périodes d'arrêt. De plus, la limite d'âge est relevée à moins de 18 ans pour les parents d'enfants en situation de handicap pris en charge dans un établissement spécialisé. Rappelons que c'est à l'employeur de remplir un formulaire disponible sur le site Ameli valant "arrêt de travail".

#### Le montant des IJSS :

Lorsque vous êtes en arrêt maladie, la Sécurité Sociale vous verse une indemnité journalière qui correspond à 50% de votre salaire journalier de base.

Si vous avez au moins 3 enfants à charge, vos indemnités journalières sont égales à 50% de votre salaire journalier de base pendant les 30 premiers jours d'arrêt puis, à 66,66% (2/3) à partir du 31ème jour d'arrêt. (*Article R323-5 du CSS*)

Le montant maximal de l'IJ ne peut dépasser :

- 45,01 euros/jour si vous avez moins de 3 enfants à charge ;
- 60,02 euros/jour si vous avez au moins 3 enfants à charge, à partir du 31ème jour d'arrêt de travail.

### Le complément de salaire versé par l'employeur

Le complément de salaire légal (*article L.1226-1 du Code du travail*) est dû sans délai de carence (*décret du 4 mars 2020*).

L'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 est calculée selon les modalités suivantes :

- 1° Pendant les trente premiers jours, 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler;
- 2° Pendant les trente jours suivants, deux tiers de cette même rémunération.

Les durées d'indemnisation sont augmentées de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté en plus de la durée d'une année requise, sans que chacune d'elle puisse dépasser quatre-vingt-dix jours.

Les dispositions spécifiques à chaque entreprise (convention collectives, accords d'entreprise, contrat de travail...) restent applicables pour déterminer le montant du complément de l'employeur et/ou de la prévoyance.

A ce jour et notre connaissance, aucune précision n'est faite par le gouvernement sur l'élargissement aux règles du complément de salaire de la suppression des conditions d'ancienneté (un an pour le complément de salaire légal). On ne peut qu'espérer que cela change dans les plus brefs délais.

### **3. Votre entreprise est ouverte et vous allez travailler**

Votre employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de son personnel : actions de prévention, actions d'information et de formation, mise en place d'une organisation et de moyens adaptés (*C. trav., art. L. 4121-1*).

La principale recommandation sanitaire pour les entreprises est d'éviter tout déplacement professionnel.

## **Priorité au télétravail**

Si le télétravail est possible, il doit être obligatoirement mis en place.

L'employeur engage sa responsabilité, sauf s'il démontre avoir pris les mesures générales de prévention nécessaires et suffisantes pour éviter le risque (*Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444*).

Afin de pouvoir mettre en place des actions de prévention, l'employeur doit avant tout se tenir informer de l'épidémie et des consignes diffusées par le gouvernement.

La situation évoluant chaque jour, les employeurs doivent se tenir informés quotidiennement.

En conséquence, l'employeur doit mettre en place des mesures de prévention adaptées aux métiers de l'entreprise.

## **Consultation du CSE**

Il peut s'appuyer sur le médecin du travail et associer le CSE.

Le CSE doit être consulté si les mesures prises entraînent une modification importante de l'organisation du travail (*C. trav., art. L. 2312-8*) ; tel est le cas s'il a un recours massif au télétravail de manière exceptionnelle.

Toutefois, attention, la doctrine considère que devant l'impossibilité de réunir le CSE en raison de l'épidémie l'employeur conserve la faculté de prendre des mesures conservatoires si l'urgence l'exige, avant de consulter le CSE. Il devra cependant informer les membres des mesures conservatoires prises en urgence.

Nous tenons à préciser, qu'il n'est pas autorisé, au nom de l'urgence, de consulter partiellement le CSE en ne convoquant qu'une partie de ses membres, ou en organisant des réunions officieuses. Cela constitue toujours et même dans la situation actuelle, un délit d'entrave.

## **A défaut de possibilité de "télé-travailler" :**

**Mesures à prendre si le salarié est en contact avec le public :**

**Si le salarié est en contact "bref" avec le public**, les mesures préconisées par le gouvernement sont les suivantes (et qui doivent être respectées par l'employeur en donnant les moyens concrets aux salariés de les respecter, en termes de temps et de matériel) :

- Se laver les mains très régulièrement
- Tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir

- Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades
- Utiliser des mouchoirs à usage unique et les jeter

**Si le salarié est en contact prolongé et proche avec le public**, les mesures préconisées en plus par le gouvernement sont les suivantes (et qui doivent être respectées par l'employeur en donnant les moyens concrets aux salariés de les respecter, en termes de temps et de matériel) :

- installation d'une zone de courtoisie d'un mètre
- nettoyage des surfaces avec un produit approprié
- lavage des mains très régulier

L'employeur doit largement diffuser les mesures de prévention à prendre par tout type de support : note de service diffusée par mail ou affichage, vidéo, intranet, etc.

L'employeur doit rappeler dans sa communication :

- les mesures d'hygiène et les gestes « barrière » applicables pour tous les salariés.
- la responsabilité de chacun de prendre soin de sa santé et qu'en cas de doute sur son état de santé, de se retourner vers un médecin (appel au cabinet ou à la permanence de soins régionale, ou bien téléconsultation, le SAMU ne doit désormais être appelé qu'en cas de difficultés respiratoires) pour obtenir un diagnostic.
- les mesures de prévention adaptées pour les personnes dites "fragiles" ;
- les mesures de prévention renforcées pour les salariés qui ont un risque important d'être contaminé.

L'employeur doit également former les salariés aux moyens de prévention mis en place dans l'entreprise et s'assurer qu'ils sont respectés.

L'employeur doit mettre à jour le document unique d'évaluation des risques (DUER) et consulter le CSE et informer la Commission SCT si elle existe.

## **Que se passe-t-il si un salarié est contaminé ? que doit faire l'employeur ?**

Lorsqu'un salarié est contaminé, l'employeur doit prendre une série de mesures pour désinfecter son espace de travail, précisée par le ministère, en considérant que le coronavirus peut probablement survivre 3 heures sur des surfaces :

- équipement des personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d'une blouse à usage unique, de gants de ménage (le port de masque de protection respiratoire n'est pas nécessaire du fait de l'absence d'aérosolisation par les sols et surfaces) ;
- entretien des sols, privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide de sorte que:
  - les sols et surfaces soient nettoyés avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent ;

- les sols et surfaces soient ensuite rincés à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique ;
- un temps de séchage suffisant de ces sols et surfaces soit laissé ;
- les sols et surfaces doivent être désinfectés avec de l'eau de javel diluée avec un bandeau de lavage à usage unique différent des deux précédents ;
- les déchets produits par la personne contaminée suivent la filière d'élimination classique.

Le ministère estime que si ces mesures sont mises en œuvre par l'employeur, 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.

Mais les juges pourront se prononcer sur la question : en vertu du principe de séparation des pouvoirs, l'exécutif ne peut juger des cas pouvant relever ou non du droit de retrait. Cependant, les indications données vont nécessairement influencer les juges, donc il faut être vigilant (on y reviendra un peu plus loin).

Si ces directives ont été détaillées par le ministère, on peut cependant se questionner sur les éléments suivants :

- Si le salarié disposait d'un « espace de travail nettoyable », pour quelles raisons ne pouvait-il pas travailler en télétravail ?
- Comment « décontaminer » un espace de travail collectif (usine, centre de tri, open-space...) ?



### **Et si le salarié présente un risque sérieux d'être contaminé (contact avec une personne infectée) ?**

Seuls les salariés identifiés comme cas contact à haut risque par l'ARS (personnes asymptomatiques ayant été en contact avec une personne contaminée) peuvent bénéficier d'un arrêt de travail pendant la période d'isolement recommandée.

Ces personnes seront informées par l'ARS par messagerie ou par téléphone (dans l'hypothèse où elle ne disposerait pas de téléphone) que leur caisse de sécurité sociale va prendre contact avec elle pour obtenir les éléments nécessaires pour l'établissement d'un arrêt de travail dans l'hypothèse où la poursuite d'une activité professionnelle se serait pas possible.

Le salarié bénéficie alors à titre dérogatoire d'un arrêt de travail (*D. n° 2020-73, 31 janv. 2020 et D. n° 2020-, 28 févr. 2020*). Le contrat de travail est alors suspendu. Le salarié perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale sans application du délai de carence ainsi que du complément de salaire par l'employeur (mêmes conditions que détaillées précédemment dans le § relatif à l'arrêt pour garde d'enfant).

L'ARS transmet immédiatement cet avis à l'assurance maladie ainsi qu'à l'employeur. Le salarié peut alors bénéficier d'indemnités journalières de sécurité sociale sans délai de



carence, le versement des indemnités s'appliquant dès le premier jour d'arrêt. Ces indemnités sont versées durant une période maximale de 20 jours. Selon le ministère de la santé, la durée d'incubation du virus, durant laquelle une personne touchée n'a pas encore développé de symptômes, est de 14 jours.

Si un salarié informe son employeur qu'il a été confronté au virus, l'employeur doit absolument agir.

L'employeur qui laisse son salarié revenir dans les locaux alors qu'il a été averti du risque peut se voir reprocher une faute inexcusable.

Si le salarié ne dispose pas d'un arrêt de travail et que son employeur l'invite à ne pas se présenter sur son lieu de travail, sa rémunération ne peut être suspendue.

### **En matière de congés payés :**

Dans le cadre de cette situation exceptionnelle, l'employeur a la possibilité de modifier les dates de congés déjà fixées.

Cependant, il ne peut pas imposer aux salariés de prendre leurs congés pour ne pas se rendre dans l'entreprise, et ce quelle qu'en soit la raison (fermeture, contamination, enfant à domicile... etc)

### **La question du droit de retrait : quand ? comment ? Article L 4131-1 du Code du travail**

#### Limites

Dés lors que l'employeur respecte l'ensemble de ces obligations et met en place les mesures de prévention adéquates, le ministère du travail estime que l'exercice du droit de retrait ne serait pas justifié, sous réserve de l'appréciation souveraine des juges du fond. Il est à noter que pour la grippe H1N1, une circulaire précisait que le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie.

C'est pourquoi l'existence d'une pandémie grippale ne suffit pas, en soi, à justifier l'exercice du droit de retrait, dès lors que l'employeur a mis en œuvre l'ensemble des mesures prévues par le code du travail et par les recommandations nationales pour assurer la protection de la santé des travailleurs (*Circ. DGT 2009/16, 3 juill. 2009*).

Le salarié a, par ailleurs, l'obligation 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 (*C. trav., art. L. 4122-1*).

Il doit également se conformer aux instructions qui lui sont données par son employeur (*C. trav., art. L. 4122-1*).

Le salarié qui ne respecte pas ses obligations peut faire l'objet d'une sanction allant jusqu'au licenciement pour faute grave (*Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 00-41.220*).

### Conditions d'exercice

Le droit de retrait peut être exercé à l'une de ces deux conditions :


- si la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé;
- ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection.

Le gouvernement précise, sur le site [service-public.fr](http://service-public.fr), que : « Si les recommandations ne sont pas suivies par l'employeur, alors le travailleur peut exercer son droit de retrait jusqu'à ce que celles-ci soient mises en œuvre. »

Le travailleur informe son employeur ou un représentant du personnel (CSE/CSSCT) de l'exercice de son droit de retrait par tout moyen. Son retrait ne doit toutefois pas entraîner une nouvelle situation de danger grave et imminent pour d'autres personnes.

De son côté, l'employeur ne peut effectuer aucune retenue sur salaire, ni sanctionner un travailleur ou un groupe de travailleurs qui a exercé son droit de retrait de manière légitime.

En outre, le droit de retrait constitue une alerte de l'employeur sur un danger ou une défectuosité des systèmes de protection et lui impose d'y remédier dans les plus brefs délais. A défaut, il peut se voir reprocher une faute inexcusable à l'encontre des salariés restés exposés au risque.

 **Notre recommandation : consigner un avis dans le registre des dangers graves et imminents :**

En tant que représentant du personnel, nous vous recommandons en tout état de cause et pour prévenir toute situation de consigner un avis dans le registre des dangers graves et imminents.

L'avis est consigné sur le registre des dangers graves et imminents et est daté et signé, et comporte l'indication :

- du ou des postes de travail concernés ;
- de la nature du danger et de sa cause ;
- ainsi que le nom du ou des salariés exposés.

L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sur-le-champ à une enquête avec le membre du CSE qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier.

Cette enquête a notamment pour but :

- d'examiner les lieux de travail signalés comme dangereux, en prenant éventuellement contact avec les salariés concernés ;
- de prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation si la réalité du danger est admise par l'employeur.

A l'issue de l'enquête, une fiche de renseignement doit être adressée à l'inspecteur du travail dans les 15 jours. Elle est signée par le chef d'établissement et par le représentant du personnel.

L'employeur ne peut refuser au représentant du personnel informé de se rendre sur les lieux du danger grave signalé. Il doit lui fournir les moyens nécessaires à son transport sur le chantier en cause ou lui rembourser ses frais de déplacement, si le salarié a été obligé d'utiliser son véhicule personnel. *Cass. soc., 10 oct. 1989, n° 86-44.112, n° 3593 P*

Si elle existe, la CSSCT doit prendre part aux discussions, le tout en lien avec la médecine du travail.

Dans son document, le ministère du travail rappelle que le CSE 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. Le ministère recommande également le recours à la visioconférence si cela s'avère nécessaire, afin d'éviter les contacts physiques. Si l'urgence l'exige, l'employeur peut prendre des mesures conservatoires d'organisation du travail avant d'avoir effectué la consultation.

 **NOUVEAUTE : Ouverture du service arrêt de travail systématique des personnes à risque élevé (source Assurance Maladie)**

Les recommandations sont les suivantes : les personnes dont l'état de santé présente un risque de développer une forme sévère de la maladie, doivent impérativement rester à leur domicile, en arrêt de travail, si aucune solution de télétravail n'est envisageable.

L'assurance maladie est en train de mettre en place un outil en ligne (cela devrait être effectif ce jour, 18 mars) pour permettre aux personnes vulnérables et particulièrement exposées au risque de demander un arrêt de travail à la sécurité sociale :

Les personnes dont l'état de santé le justifie pourront se rendre directement sur le téléservice *declare.ameli.fr* sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant, pour demander à être mis en arrêt de travail pour une durée initiale de 21 jours.

Cet arrêt pourra être déclaré rétroactivement au 13 mars.

L'assurance maladie fera ensuite les vérifications nécessaires et délivrera l'arrêt de travail.

Cette procédure de déclaration sur le site, comme celle relative au maintien à domicile des employés qui gardent leurs enfants, concernera les salariés du régime général, les marins,

les clerks et employés de notaire, les travailleurs indépendants, auto-entrepreneurs et agents contractuels de la fonction publique.

Elle ne concerne pas les autres régimes spéciaux, notamment les agents de la fonction publique (c'est l'employeur public qui gère directement).

Les critères de vulnérabilité (définis par le Haut Conseil pour la Santé Publique – HCSP) sont les suivants à savoir :


- Femmes enceintes
- Maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique...);
- Insuffisances respiratoires chroniques ;
- Mucoviscidose ;
- Insuffisances cardiaques toutes causes ;
- Maladies des coronaires ;
- Antécédents d'accident vasculaire cérébral ;
- Hypertension artérielle ;
- Insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Diabète de type 1 insulino-dépendant et diabète de type 2 ;
- Les personnes avec une immunodépression :
  - pathologies cancéreuses et hématologiques, transplantations d'organe et de cellules souches hématopoïétiques
  - maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur,
  - personnes infectées par le VIH
- Maladie hépatique chronique avec cirrhose ;
- Obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.

\*\*\*

Nous sommes dans l'attente de deux décrets, l'un sur l'activité partielle ("chômage partiel"), l'autre sur l'indemnisation par la sécurité sociale, et un addendum vous sera envoyé dès que possible.

Nous vous souhaitons à toutes et à tous, un bon courage !

Bien à vous tous,



LEA TALRICH



JULIE STIOUI