

**Procédure de mise en place d'un DGI :**

- Alerter l'employeur et le consigner sur le registre des DGI.
- Réunion entre l'employeur et celui qui a enregistré le DGI.
- En cas de divergence sur les mesures invoquées le CSE est convoqué dans les 24 heures et alerte l'inspecteur du travail.

A défaut d'accord avec la majorité sur les conditions d'exécution des mesures l'employeur saisit l'inspecteur du travail.

L'inspecteur peut mettre en demeure l'employeur sur le respect des mesures de sécurité demandées.

**7 L'entreprise cesse l'activité : peut-elle m'obliger à poser des congés payés ou autres congés acquis ?**

L'entreprise ne peut pas imposer des congés sans délai de prévenance, sauf avec un accord d'entreprise ou de branche. Décret n°2020-323 du 25 mars 2020.

**8 Est-ce que la direction de l'entreprise doit prendre des mesures spécifiques concernant l'organisation du travail, le rapport aux clients/collègues ou globalement en matière de santé-sécurité ?**

L'employeur a une obligation de santé/sécurité concernant la santé des salariés. Il doit présenter et prendre toutes les mesures après la consultation du CSE afin de garantir la santé/sécurité de ses salariés.

**9 L'entreprise met en place du télétravail : quelles sont les conditions et modalités ?**

En cas de circonstances exceptionnelles, le télétravail est mis en place de façon unilatérale, art. L1222-11. Les conditions sont à définir avec l'employeur qui pourrait justifier un changement d'horaire mineur.

**10 Je dois garder mes enfants : comment faire ?**

Arrêt de travail sans se déplacer chez le médecin. Procédure en direct avec la caisse primaire d'assurance maladie. L'attestation est valable 21 jours sans délai de carence. Complément de salaire sous condition d'ancienneté. Un seul des deux parents peut bénéficier de ce dispositif. L'attestation doit être remise à l'employeur.

**11 Combien de journées de congés peuvent être imposées sur l'année par l'employeur qui respecterait le délai de prévenance ?**

Les congés payés sont déterminés par l'employeur en respectant un délai de prévenance. Le salarié a droit à 12 jours consécutifs entre le 1er mai et le 31 octobre (sauf accord d'entreprise ou de branche). L'employeur peut modifier les congés dans un délai d'un mois, ou même en cas de circonstances exceptionnelles. Il pourrait par exemple, modifier les congés d'été. Restez vigilants sur les tentatives d'abus.

**12 12. Quels sont les postes de travail qui sont à risque et qui seront en arrêt pendant cette crise sanitaire ? Quelle est la procédure à mettre en place ?**

Le Haut conseil de la santé publique (HCSP) considère que les personnes à risque de développer une forme grave d'infection au COVID-19 sont les suivantes :

- Les personnes âgées de 70 ans et plus (même si les patients entre 50 ans et 70 ans doivent être surveillés de façon plus rapprochée) ;
- Les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- Les malades atteints de cirrhose au stade B au moins ;
- Les patients aux antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle, ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque ;
- Les diabétiques insulino-dépendants ou présentant des complications secondaires à leur pathologie (micro ou macro angiopathie) ;
- Les insuffisants respiratoires chroniques sous oxygénothérapie ou asthme ou mucoviscidose ou toute pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- Les personnes avec une immunodépression :
  - médicamenteuses : chimiothérapie anti cancéreuse, immunosuppresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dose immunosuppressive ;
  - infection à VIH non contrôlé avec des CD4 <200/mn ;
  - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souche hématopoïétiques ;
  - atteint d'hémopathie maligne en cours de traitement ;
  - présentant un cancer métastasé ;
- Les femmes enceintes ;
- Les personnes présentant une obésité morbide (indice de masse corporelle > 40kg/m<sup>2</sup> : par analogie avec la grippe A(H1N1)).

Pour ces personnes, et en l'absence de solution de télétravail, vous pouvez bénéficier d'un arrêt de travail, comme c'est déjà le cas pour les personnes identifiées comme cas contact de personnes atteintes ou pour les parents contraints de rester chez eux pour garder leur enfant dont l'établissement a fermé.

Pour ce faire, la personne vulnérable, si elle est en affection longue durée, devra s'enregistrer sur le téléservice « declare.ameli.fr ».