

FAQ SOCIAL : Organisation du travail face à l'épidémie de covid-19

[Le protocole national sanitaire](#) pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19, a été actualisé en date du 8 avril 2021.

Les évolutions portent notamment sur le télétravail et le plan d'action que doivent définir toutes les entreprises pour ces prochaines semaines.

Également, la présente FAQ tient compte des [dernières annonces](#) du Président de la République relatives au déconfinement en quatre étapes progressives, du 3 mai au 30 juin, conditionnées à la situation sanitaire dans chaque département.

Aussi, depuis le 3 mai 2021, il est mis fin aux attestations de journée et aux restrictions de déplacement dans un rayon de 10 kms. En revanche, le couvre-feu de 19 heures à 6 heures reste pour le moment maintenu.

Ce document vient en complément du [Questions/Réponses](#) du ministère du Travail, de la [FAQ Santé/Sécurité](#) disponible sur le site de la FNTP, ainsi que du [guide de l'OPPBT](#).

Table des matières

SALARIÉS DONT LE POSTE EST ENTIÈREMENT TÉLÉTRAVAILLABLE	2
1. Le télétravail est-il la règle pour les salariés dont l'ensemble des tâches est télétravaillable ? 2	
2. Dois-je formaliser la poursuite de l'activité de mes salariés en télétravail ?	3
3. Comment savoir si le poste de mon salarié est ou non télétravaillable ?	5
4. Qu'est-ce que le plan d'action que doivent mettre en place les entreprises en matière de télétravail ?	5
5. Quel est le rôle de l'inspection du travail en matière de télétravail ?	6
6. Quelles sont les sanctions possibles si je refuse de mettre en place le télétravail pour mes salariés ?	6
SALARIÉS DONT LE POSTE N'EST PAS ENTIÈREMENT TÉLÉTRAVAILLABLE	7
7. Comment organiser le travail de mes salariés ne pouvant pas effectuer toutes leurs tâches en télétravail ?	7
SALARIÉS DONT LE POSTE N'EST PAS DU TOUT TÉLÉTRAVAILLABLE	7
8. Comment organiser le travail de mes salariés dont le poste n'est pas du tout télétravaillable ? 8	
SALARIÉS DE RETOUR D'UN DÉPLACEMENT POUR MOTIF IMPÉRIEUX	9
9. Les déplacements à l'étranger de mes salariés sont-ils autorisés ?	9

10. La période d'isolement de mon salarié de retour d'un déplacement pour motif impérieux (ex : voyage à l'étranger hors UE) est-elle prise en charge ?	9
SALARIÉS VULNÉRABLES	10
11. Parmi mes salariés, lesquels sont considérés comme vulnérables ?	10
12. Mon salarié vulnérable peut-il continuer à travailler ?	11
13. Mon salarié vulnérable peut-il être placé en activité partielle ?	11
SALARIÉS PARTAGEANT LE MÊME DOMICILE QU'UNE PERSONNE VULNÉRABLE	12
14. Mon salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable. Peut-il être placé en activité partielle ?	12
SALARIÉS CONTRAINTS DE GARDER LEUR ENFANT	13
15. Mon salarié doit garder son enfant en raison d'une fermeture de classe / d'établissement scolaire et occupe un poste non télétravaillable. Peut-il être placé en activité partielle ?	13
16. Quels documents doit-il me remettre ?	14
17. Mon salarié estime ne pas pouvoir télétravailler en gardant ses enfants. Peut-il bénéficier du dispositif d'activité partielle ?	14
SALARIÉS CAS CONTACT	15
18. Un de mes salariés est identifié comme cas-contact. Que faire ?	15
19. Mon salarié sera-t-il couvert par un arrêt de travail indemnisé ?	16
SALARIÉS PRÉSENTANT DES SYMPTÔMES DE LA COVID-19	16
20. Mon salarié est symptomatique. Quelles démarches dois-je réaliser ?	16
21. Mon salarié sera-t-il couvert par un arrêt de travail indemnisé ?	17
TABLEAUX RÉCAPITULATIFS	19

SALARIÉS DONT LE POSTE EST ENTIÈREMENT TÉLÉTRAVAILLABLE

1. Le télétravail est-il la règle pour les salariés dont l'ensemble des tâches est télétravaillable ?

Oui, dans les circonstances exceptionnelles actuelles, liées à la situation sanitaire, le télétravail doit être la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent.

Selon le [protocole national sanitaire](#), le télétravail est un mode d'organisation de l'entreprise qui participe activement à la démarche de prévention du risque d'infection à la Covid-19 et permet de limiter les interactions sociales aux abords des lieux de travail et sur les trajets domicile travail.

Le télétravail peut être considéré comme une des mesures les plus efficaces pour prévenir le risque d'infection à la Covid-19 dans un objectif de protection de la santé des travailleurs, conformément au premier principe de prévention énoncé à l'article L. 4121-2 du code du travail qui consiste à éviter les risques pour la santé et la sécurité au travail.

A ce titre, l'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail constitue un cadre de référence utile pour sa mise en œuvre.

Mes salariés pouvant effectuer toutes leurs tâches en télétravail doivent donc le faire à 100% de leur temps de travail.

Dans cette situation, je dois veiller au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement de mes salariés en télétravail.

A noter : pour mes salariés en télétravail à 100 % qui en exprimeraient le besoin, le [protocole national sanitaire](#) autorise, **avec mon accord, un retour en présentiel un jour par semaine au maximum lorsqu'ils en expriment le besoin**. Cet aménagement prend en compte les spécificités liées aux organisations de travail, notamment pour le travail en équipe et s'attache à limiter au maximum les interactions sociales sur le lieu de travail.

Aussi, le ministère du Travail a mis en place pour ces télétravailleurs isolés un numéro vert, gratuit et anonyme, le 0 800 130 000, pour une mise en contact avec un psychologue. Pour plus d'informations, je me reporte à [la page dédiée](#) sur le site du ministère.

A la suite des dernières annonces du Président de la République lors de son allocation le 31 mars, le ministère du Travail a confirmé que les règles en matière de télétravail restent inchangées.

Pour plus d'informations sur l'organisation du travail en télétravail, je me reporte à la nouvelle version du [protocole national sanitaire](#) en date du 8 avril 2021, ainsi qu'au [Questions/Réponses](#) du ministère du Travail relatif au télétravail.

2. Dois-je formaliser la poursuite de l'activité de mes salariés en télétravail ?

Non, la mise en place du télétravail ne nécessite dans ce cas aucun formalisme particulier.

En effet, dans le cadre de la pandémie, le télétravail devient exceptionnel et s'apprécie comme un aménagement du poste de travail nécessaire pour la poursuite de l'activité.

Je peux donc imposer le télétravail à mes salariés sans formalisme particulier pour permettre la continuité de l'activité.

❖ ANI du 26 novembre 2020

Afin de garantir la continuité de l'activité de l'entreprise et d'anticiper l'organisation du recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles, l'**ANI du 26 novembre 2020** pour une mise en œuvre réussie du télétravail a prévu un chapitre concernant la mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles telles que la pandémie.

➤ Anticipation des mesures pour la continuité d'activité

- ➔ L'ANI souligne l'importance de prévoir dans l'accord ou, à défaut, la charte relatifs au télétravail, lorsqu'ils existent, les conditions et modalités de mobilisation du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles. A cet égard, le repérage en amont du périmètre des activités télétravaillables facilite la mise en place rapide du télétravail.
- ➔ En l'absence d'accord collectif, il est rappelé que le CSE, s'il existe, doit être consulté sur les mesures d'organisation relatives à la continuité d'activité dans les plus brefs délais.

- ➔ Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux et de CSE, l'ANI encourage les employeurs à organiser des concertations avec les salariés avant de mettre en place le plan de continuité par décision unilatérale.
- ➔ En tout état de cause, l'élaboration d'un plan de continuité d'activité et/ou d'un plan de reprise d'activité, mobilisant les acteurs de l'entreprise, est utile.
- **Mise en place du télétravail**

La direction de l'entreprise, en lien avec les services de ressources humaines lorsqu'ils existent, veille à mettre en place une organisation du travail adaptée.

Ainsi, par exemple, en fonction de la taille de l'entreprise, une ou plusieurs personnes dédiées peuvent permettre le partage d'informations, la communication à destination de la communauté de travail, l'identification et le suivi des situations individuelles et collectives susceptibles d'entraîner des difficultés.

- **Information des salariés**

L'employeur procède à une information des salariés par tout moyen, si possible par écrit, en respectant, autant que faire se peut, un délai de prévenance suffisant. Cette information peut par exemple comporter les éléments suivants :

- période prévue ou prévisible de télétravail
- informations relatives à l'organisation des conditions de travail individuelles
- informations relatives à l'organisation des relations collectives de travail :
 - les contacts utiles dans l'entreprise
 - l'organisation du temps de travail
 - l'organisation des échanges entre les salariés d'une part, et entre les salariés et leur représentants, s'ils existent
 - les modalités de prise en charge des frais professionnels en vigueur dans l'entreprise
 - les règles d'utilisation des outils numériques

- **Organisation du télétravail**

Les modalités d'organisation du travail applicables au télétravail régulier ou occasionnel, ont vocation à s'appliquer également au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles.

Le manager a un rôle clé dans la fixation des objectifs et la priorisation des activités. L'échange entre le salarié et le manager facilite d'éventuelles adaptations.

Une vigilance est portée sur la prévention de l'isolement que peuvent ressentir certains salariés, qu'ils soient en télétravail ou qu'ils travaillent sur le site de l'entreprise.

- **Prise en charge des frais professionnels et équipements de travail**

En cas de besoin et avec l'accord des salariés, l'utilisation de leurs outils personnels est possible en l'absence d'outils nomades fournis par l'employeur.

Concernant les frais professionnels, il appartient à l'entreprise de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise, après validation de l'employeur.

Le choix des modalités de prise en charge éventuelle des frais professionnels peut être, le cas échéant, un sujet de dialogue social au sein de l'entreprise.

L'allocation forfaitaire versée, le cas échéant, par l'employeur pour rembourser ce dernier est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des seuils prévus par la loi.

➤ Modalités d'organisation du dialogue social / exercice du droit syndical en cours de télétravail

L'ANI souligne l'intérêt de prévoir un protocole de fonctionnement des IRP en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure. Ce protocole peut notamment porter sur :

- l'assouplissement des modalités d'organisation des informations et consultations, ainsi que des négociations (aménagement des délais de consultation, réunions en visioconférence) ;
- l'adaptation des règles de communication entre les salariés et leurs représentants et/ou les représentants syndicaux visant à faciliter l'exercice du droit syndical en cas de télétravail généralisé.

Pour plus d'information sur la mise en place du télétravail en entreprise, je me reporte au [Questions/Réponses](#) du ministère du Travail.

3. Comment savoir si le poste de mon salarié est ou non télétravaillable ?

La détermination des postes télétravaillables peut être réalisée dans le cadre de la négociation d'un accord collectif ou d'une charte encadrant le télétravail dans l'entreprise.

A défaut, elle relève de la responsabilité et du pouvoir de direction de l'employeur.

En tout état de cause, il n'existe pas de « droit » au télétravail de mes salariés.

Pour déterminer les activités télétravaillables, le Gouvernement recommande aux entreprises d'associer les salariés concernés et les représentants du personnel, dans le cadre d'un dialogue social de proximité.

A noter : le ministère du Travail a mise en ligne dans son [Questions/Réponses](#), une méthode en 3 étapes pour identifier concrètement les activités qui peuvent faire l'objet de télétravail (et non réfléchir à partir des métiers) :

1° Lister les principales activités pour chaque fonction ou métier ;

2° Evaluer les freins ou difficultés éventuelles au télétravail pour chacune de ces activités pour l'entreprise, le client et le télétravailleur (exemples : accès au serveur à distance, qualité du réseau internet, confidentialité des données, relations à préserver avec le client, maîtrise des outils numériques par le salarié concerné, etc.)

3° Identifier si des moyens et conditions peuvent être réunis pour lever ces difficultés (matériel de travail, installation de connexion sécurisée, ouverture de salles de visioconférence, définition de modalités et de plages de disponibilité pour les clients, les collègues et les managers, formation à distance à l'usage de nouveaux outils numériques, etc.).

Si aucune solution technique ne permet à mon salarié d'exercer son activité en télétravail, l'activité pourra se poursuivre sur le lieu de travail, conformément aux recommandations du [protocole national sanitaire](#) (cf. *infra*).

4. Qu'est-ce que le plan d'action que doivent mettre en place les entreprises en matière de télétravail ?

La version actualisée au 8 avril 2021 du [protocole national sanitaire](#) prévoit que les entreprises définissent **un plan d'action pour les prochaines semaines**, pour favoriser le télétravail et réduire au maximum le temps de présence sur site des salariés, en tenant compte des activités télétravaillables au sein de l'entreprise.

L'élaboration de ce plan d'action concerne toutes les entreprises, sans condition d'effectif.

A noter : ce plan d'action fait l'objet d'échanges avec les salariés et leurs représentants dans le cadre du dialogue social de proximité.

Attention : en cas de contrôle, les actions mises en œuvre seront présentées à l'inspection du travail.

Selon une instruction DGT en date du 25 mars 2021, ce plan d'action n'est soumis à **aucune exigence de forme** et, dans un objectif de simplicité de gestion et d'efficacité, ses modalités sont adaptées à la taille de l'entreprise. Cette instruction DGT précise que **l'attention sera portée au caractère effectif des actions mises en œuvre dans les meilleurs délais par l'employeur** pour réduire au maximum le temps de présence sur site des salariés dont les activités sont totalement ou partiellement télétravaillables, **plutôt que sur le formalisme du plan d'action**.

Ces plans d'action contribuent à l'évaluation des risques adaptée à la période pandémique.

L'appui du service de santé au travail pourra être sollicité par l'entreprise en tant que de besoin.

5. Quel est le rôle de l'inspection du travail en matière de télétravail ?

Selon une instruction DGT en date du 25 mars 2021, qui vient compléter une précédente instruction du 3 février dernier, l'évolution de la situation sanitaire générale impose une vigilance accrue de l'inspection du travail sur l'adaptation des mesures de prévention dans les entreprises à cette situation.

Il est attendu un renforcement significatif de l'ensemble des actions d'accompagnement, d'information et de contrôle de la part des services déconcentrés des DIRECCTE.

S'agissant du recours au télétravail, les inspections du travail :

- Doivent accompagner les employeurs et les salariés sur les règles de prévention et le nécessaire renforcement du recours au télétravail.
- Doivent inviter les entreprises, quelle que soit leur zone géographique d'implantation, à organiser le suivi et le pilotage des tâches et des postes télétravaillables.
- Doivent interroger plus systématiquement les entreprises sur leur recours au télétravail et sur le taux de présence des salariés dans leurs établissements ; pour se faire, les actions contenues dans les plans d'action élaborés par les entreprises des départements les plus touchés devront être présentées aux agents de contrôle lors de leurs interventions.
- Pourront, **si l'employeur n'a pas élaboré de plan d'action ou n'a pas mis en place d'actions** visant à réduire le temps de présence sur site des salariés, en fonction des constats opérés, **utiliser les suites juridiques appropriées, notamment la mise en demeure du DIRECCTE en cas de situation dangereuse**.

D'une manière générale, les contrôles qui sont diligentés par l'inspection du travail doivent nécessairement porter sur **le respect par l'employeur de son obligation d'évaluation des risques** et sur les modalités qu'il a retenues pour déterminer les mesures de prévention les plus adaptées et en suivre l'application. A ce titre, l'agent de contrôle pourra demander communication des éléments attestant du taux de présence effectif sur site.

A noter : depuis le début de la crise sanitaire, les DIRECCTE ont notifié 452 mises en demeure dont 65 sur le télétravail et 53 mises en demeure depuis le 1^{er} janvier 2021 dont 30 sur le télétravail. Depuis janvier 2021, l'inspection du travail a réalisé plus de 23 000 contrôles.

6. Quelles sont les sanctions possibles si je refuse de mettre en place le télétravail pour mes salariés ?

En l'absence de dispositions légales imposant le recours au télétravail, il n'existe **pas de sanction spécifique** ou d'amende pour défaut de mise en place du télétravail.

Le [protocole national sanitaire](#) constitue un ensemble de recommandations pour la déclinaison matérielle de l'obligation de sécurité de l'employeur dans le cadre de l'épidémie de covid-19 en rappelant les obligations qui existent en vertu du code du travail.

C'est donc sur **le terrain du manquement à l'obligation de sécurité que je peux encourir des sanctions**.

Dans ces conditions, la mise en place du télétravail est l'une des mesures que je peux prendre pour assurer le respect des principes généraux de prévention et satisfaire à l'obligation de protéger la santé et d'assurer la sécurité de mes salariés.

Si je ne mets pas en place le télétravail, je dois pouvoir justifier en cas de contrôle que les conditions d'activité en présentiel assurent une protection équivalente à celle du télétravail (évaluation des risques en lien avec les représentants du personnel, adaptation des mesures de prévention, consignes sanitaires (distanciation, port du masque, etc.)).

C'est dans les situations de risque avéré et de non-respect des principes généraux de prévention que l'agent de contrôle pourra engager des actions à mon encontre (lettre d'observations, mise en demeure, saisine du juge des référés).

SALARIÉS DONT LE POSTE N'EST PAS ENTIÈREMENT TÉLÉTRAVAILLABLE

7. Comment organiser le travail de mes salariés ne pouvant pas effectuer toutes leurs tâches en télétravail ?

Mes salariés peuvent se rendre une partie de leur temps sur le lieu de travail.

Par exemple, il peut s'agir des activités pour lesquelles des équipements spécifiques sont nécessaires pour travailler, comme certaines fonctions support ou dans un bureau d'études, un ingénieur, un technicien ou un architecte.

Une instruction DGT en date du 3 novembre 2020 a apporté des précisions sur ce cas de figure : il peut s'agir des activités pour lesquelles mes salariés ont besoin d'accéder à certains outils, notamment informatiques, non accessibles à distance.

Le [guide de l'OPPBT](#) ajoute également que le maintien de l'activité des chantiers doit se faire avec un niveau d'encadrement au moins égal à celui nécessaire hors épidémie afin d'assurer en particulier un haut niveau de sécurité des personnels. Les personnels d'encadrement et de soutien technique doivent donc maintenir une présence physique autant que de besoin pour assurer la bonne exécution, en sécurité, des chantiers.

Dans cette situation, l'organisation du travail doit permettre un regroupement des activités de mes salariés pour limiter les déplacements domicile-travail et réduire les interactions sociales. Je dois également organiser systématiquement un lissage des horaires de départ et d'arrivée de mes salariés afin de limiter l'affluence aux heures de pointe

Attention : mes salariés se rendant sur le lieu d'exercice de l'activité professionnelle doivent être munis du justificatif de déplacement professionnel fourni par l'employeur, disponible sur [le site du gouvernement](#) en cas de déplacement pendant les horaires du couvre-feu

Mon salarié n'aura pas besoin de se munir, en plus de ce justificatif, de l'attestation de déplacement dérogatoire.

Pour plus d'informations sur le travail en présentiel de mes salariés, je me reporte à la [FAQ Santé/Sécurité](#) sur le site FNTP, au [guide de l'OPPBT](#) actualisé le 24 mars dernier ainsi qu'à la dernière version du [protocole national sanitaire](#) en date du 8 avril 2021.

SALARIÉS DONT LE POSTE N'EST PAS DU TOUT TÉLÉTRAVAILLABLE

8. Comment organiser le travail de mes salariés dont le poste n'est pas du tout télétravaillable ?

Depuis le 3 mai 2021, il est mis fin aux attestations de journée ainsi qu'aux restrictions de déplacement dans un rayon de 10 kms. En revanche, le couvre-feu fixé de 19h à 6h est maintenu.

Aussi, l'article 4 du [décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020](#) modifié par [le décret n° 2021-541 du 1er mai 2021](#) prévoit que tout déplacement de personnes hors de son lieu de résidence est interdit entre 19 heures et 6 heures (couvre-feu) à l'exception de certains motifs, dont :

- les déplacements à destination ou en provenance du lieu d'exercice ou de recherche d'une activité professionnelle
et
- les déplacements professionnels ne pouvant être différés

Lorsque le télétravail est impossible, mes salariés peuvent se rendre sur les différents lieux d'exercice de leur activité professionnelle, sans restriction de distance de déplacement et d'horaire. Ainsi, mes salariés travaillant sur chantiers pourront toujours s'y rendre, dans le respect des mesures sanitaires en vigueur. Les petits et grands déplacements sont toujours autorisés.

Attention : mes salariés se rendant sur le lieu d'exercice de l'activité professionnelle ou lors de leurs déplacements pendant le couvre-feu doivent être munis du justificatif de déplacement professionnel fourni par l'employeur, disponible sur [le site du gouvernement](#) ou du [ministère de l'intérieur](#).

Mon salarié n'aura pas besoin de se munir, en plus de ce justificatif, de l'attestation de déplacement dérogatoire.

JUSTIFICATIF DE DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL¹

En application de l'article 4 du décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

Je soussigné(e),

Nom et prénom de l'employeur :

Fonctions :

certifie le caractère indispensable des déplacements de la personne ci-après, entre son domicile et le ou les lieux d'exercice de son activité professionnelle ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions :

Nom :

Prénom :

Date de naissance :

Lieu de naissance :

Adresse du domicile :

Nature de l'activité professionnelle :

Lieux d'exercice de l'activité professionnelle²:

Moyen de déplacement :

Durée de validité³ :

Nom et cachet l'employeur :

Fait à :

Le :

1. Ce document, établi par l'employeur, est suffisant pour justifier les déplacements professionnels d'un salarié, qu'il s'agisse :

- du trajet habituel entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou des déplacements entre les différents lieux de travail lorsque la nature de ses fonctions l'exige :
- des déplacements de nature professionnelle qui ne peuvent pas être différés, à la demande de l'employeur.

Il n'est donc pas nécessaire que le salarié se munisse, en plus de ce justificatif, de l'attestation de déplacement dérogatoire. Les travailleurs non-salariés, pour lesquels ce justificatif ne peut être établi, doivent en revanche se munir de l'attestation de déplacement dérogatoire en cochant le premier motif de déplacement.

2. Indiquer tous les lieux d'exercice de l'activité du salarié, sauf si la nature même de cette activité, qui doit être scrupuleusement renseignée, ne permet pas de les connaître à l'avance (par exemple: livraisons, interventions sur appel, etc.).

3. La durée de validité de ce justificatif est déterminée par l'employeur. Il n'est donc pas nécessaire de le renouveler chaque jour. Cette durée doit tenir compte de l'organisation du travail mise en place par l'employeur (rotations de personnel par exemple) ainsi que des périodes de congé ou de repos.

A noter : depuis fin janvier, les déplacements professionnels à l'étranger sont interdits sauf s'ils sont fondés sur un motif impérieux ne pouvant être différé. Pour plus d'informations, je me reporte à la question dédiée dans cette FAQ.

Pour plus d'informations sur le respect des règles sanitaires à respecter, je me reporte à la [FAQ Santé/Sécurité](#) sur le site de la FNTP, ainsi qu'à la dernière version du [protocole national sanitaire](#) en date du 8 avril 2021.

Je peux également me reporter au [guide de l'OPPBTP](#), qui apporte des précisions sur les activités de chantier.

SALARIÉS DE RETOUR D'UN DÉPLACEMENT POUR MOTIF IMPÉRIEUX

9. Les déplacements à l'étranger de mes salariés sont-ils autorisés ?

[Un décret du 11 mars 2021](#) interdit les déplacements à l'étranger, sauf s'ils sont fondés sur **un motif impérieux d'ordre personnel ou professionnel ne pouvant être différé** :

- entre le territoire métropolitain et un pays étranger autre que ceux de de l'Union européenne, Andorre, l'Australie, la Corée du Sud, l'Islande, Israël, le Japon, le Liechtenstein, Monaco, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, le Royaume-Uni, Saint-Marin, le Saint-Siège, Singapour ou la Suisse ;
- au départ ou à destination de la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, La Réunion, Mayotte, , Saint-Pierre-et-Miquelon, Wallis et Futuna, la Polynésie Française et la Nouvelle-Calédonie à l'exception des déplacements entre Saint-Martin et Saint-Barthélemy.

Les voyageurs qui effectueraient malgré tout un tel déplacement doivent notamment s'engager, après avoir réalisé un test avant leur retour sur le territoire, à respecter un isolement de 7 ou 10 jours (selon le pays ou le territoire de provenance) à leur arrivée et à effectuer un nouveau test 7 jours (ou 10 jours) après leur arrivée (pour plus d'informations sur la période d'isolement suivant un déplacement pour motif impérieux, cf. question suivante de la FAQ)

La liste indicative des motifs impérieux figure sur l'attestation de sortie du territoire métropolitain téléchargeable sur [le site du ministère de l'Intérieur](#).

Pour plus d'informations sur les déplacements de retour/vers l'étranger, les motifs impérieux pouvant être invoqués, les documents nécessaires à fournir dans le cadre des mesures de contrôle ou encore les règles applicables pour les travailleurs transfrontaliers, je me reporte à [la FAQ](#) sur le site du Gouvernement, ainsi [qu'au site du ministère de l'Intérieur](#).

10. La période d'isolement de mon salarié de retour d'un déplacement pour motif impérieux (ex : voyage à l'étranger hors UE) est-elle prise en charge ?

Oui, mon salarié de retour d'un déplacement à l'étranger (professionnel ou personnel) **qui ne peut pas télétravailler** pendant sa période d'isolement obligatoire peut bénéficier d'un arrêt de travail indemnisé par l'Assurance Maladie au premier jour s'isolement.

Pour rappel, les voyageurs de retour d'un déplacement pour motif impérieux doivent notamment s'engager, après avoir réalisé un test avant leur retour sur le territoire, à **respecter un isolement de 7 ou 10 jours** (selon le pays ou le territoire de provenance) à leur arrivée et à effectuer un nouveau test 7 jours (ou 10 jours) après leur arrivée.

À compter du 24 avril 2021, l'obligation de s'isoler 10 jours concerne les voyageurs de retour sur le territoire métropolitain provenant :

- du Brésil ;
- de l'Inde ;
- de l'Afrique du Sud ;
- de Guyane ;
- d'Argentine ;
- du Chili.

L'obligation de s'isoler 7 jours concerne :

- les déplacements en provenance de Mayotte et de la Réunion vers tout autre point du territoire national ;
- les arrivées sur le territoire métropolitain en provenance du Royaume-Uni ;
- les arrivées en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie Française, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Wallis-et-Futuna et à Saint-Pierre-et-Miquelon, quelle que soit la provenance.

La demande d'arrêt de travail est effectuée par l'employeur sur declare.ameli.fr. **L'arrêt de travail peut couvrir une période allant jusqu'à 9 jours ou 11 jours maximum pour l'obtention du résultat du test** de dépistage de la Covid-19.

En cas de test positif, le salarié entrera dans le dispositif contact tracing, géré par l'Assurance Maladie.

Pour plus d'informations, je me reporte à [la fiche](#) sur les dispositifs d'indemnisation des interruptions de travail et [celle](#) sur spécifique à l'isolement des salariés à la suite d'un retour de l'étranger sur le site Ameli, ainsi qu'aux informations disponibles sur le site declare.ameli.fr.

SALARIÉS VULNÉRABLES

11. Parmi mes salariés, lesquels sont considérés comme vulnérables ?

[Un décret](#) du 10 novembre 2020 fixe une nouvelle liste de critères permettant de définir les personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2.

Sont considérés comme vulnérables mes salariés étant dans l'une des situations suivantes :

1. Agés de 65 ans et plus ;
2. Ayant des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
3. Ayant un diabète non équilibré ou présentant des complications ;

4. Présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment ;
5. Présentant une insuffisance rénale chronique dialysée ;
6. Atteints de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
7. Présentant une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm²) ;
8. Atteints de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
9. Présentant un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
10. Au troisième trimestre de la grossesse.
11. Atteints d'une immunodépression congénitale ou acquise :
 - a. médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
 - b. infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ;
 - c. consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
 - d. liée à une hémopathie maligne en cours de traitement.
12. Atteints d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiparésie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare.

12. Mon salarié vulnérable peut-il continuer à travailler ?

Oui.

Si le poste de mon salarié est entièrement télétravaillable, je dois maintenir son poste 100% en télétravail, au même titre que mes autres salariés.

Pour plus d'informations sur le télétravail, je me reporte au [Questions/Réponses](#) du ministère du Travail, ainsi qu'à la dernière version du [protocole national sanitaire](#) en date du 8 avril 2021.

Si le poste de mon salarié n'est pas télétravaillable, ou seulement en partie, mon salarié doit pouvoir bénéficier des mesures des **mesures de protection renforcée** du travail présentiel.

Pour plus d'informations sur le travail en présentiel de mes salariés, je me reporte à la [FAQ Santé/Sécurité](#) sur le site FNTP, à la dernière version du [protocole national sanitaire](#) en date du 8 avril 2021, ainsi qu'au [guide de l'OPPBTP](#) actualisé le 24 mars.

13. Mon salarié vulnérable peut-il être placé en activité partielle ?

Oui, à la condition de remplir les deux critères cumulatifs suivants :

- **Un 1^{er} critère lié à son état de santé**, c'est-à-dire être parmi l'un des 12 critères de vulnérabilité listé ci-dessus ;
- **Un 2nd critère lié à ses conditions de travail**, c'est-à-dire ne pouvoir ni recourir totalement au télétravail, ni bénéficier des mesures de protection renforcées listées ci-dessus.

➤ Sources :

- article 20 de la [loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020](#)
- [décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020](#)

En pratique, mon salarié peut demander à être placé en activité partielle, en me présentant un **certificat d'isolement** délivré par son médecin traitant, de ville ou du travail.

A noter : lorsque mon salarié a déjà fait l'objet d'un certificat d'isolement entre mai et août derniers, un nouveau justificatif ne sera pas nécessaire, sous réserve que les possibilités d'exercice de l'activité professionnelle en télétravail ou en présentiel n'aient pas évolué.

A noter également : il n'est plus possible d'utiliser le site declare.ameli.fr pour déclarer un arrêt de travail pour vulnérabilité. Pour plus d'informations, je me reporte à [la fiche](#) sur les dispositifs d'indemnisation des interruptions de travail sur le site Ameli.

Attention : si mon salarié est en désaccord sur mon appréciation portée sur la mise en œuvre des mesures de protection renforcées, il peut saisir le médecin du travail pour qu'il se prononce sur la situation. Dans l'attente de l'avis du médecin du travail, mon salarié doit être placé en activité partielle.

Selon le [décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020](#), modifié par décret 13 avril 2021, pour toutes les demandes d'indemnisation au titre du placement en position d'activité partielle des salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler (personnes vulnérables, garde d'enfants) [à partir du 1^{er} avril 2021](#) :

- le taux horaire de l'allocation est porté à 70% de la rémunération brute, limité à 4,5 fois le taux horaire du SMIC (au lieu de 60%). Il ne peut être inférieur à 8,11 €.
- Le décret ne modifie pas le taux horaire de l'indemnité versée aux salariés, qui reste fixé à 70% de la rémunération brute.

Pour plus d'informations sur le placement en activité partielle de mes salariés, je me reporte à la [FAQ Activité partielle](#) sur le site FNTF, ainsi qu'au [Questions/Réponses du ministère du Travail](#).

SALARIÉS PARTAGEANT LE MÊME DOMICILE QU'UNE PERSONNE VULNÉRABLE

14. Mon salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable. Peut-il être placé en activité partielle ?

Non.

Depuis le 1^{er} septembre 2020, mon salarié partageant le même domicile qu'une personne vulnérable ne peut plus être placé en activité partielle pour ce motif. Il ne peut plus non plus bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire indemnisé par l'Assurance maladie.

Sur ce point, je me reporte au [Questions/Réponses](#) du ministère du Travail, ainsi qu'à [la fiche](#) sur les dispositifs d'indemnisation des interruptions de travail sur le site Ameli.

Par conséquent, j'organise donc l'exercice de son activité de la même façon que mes autres salariés, c'est-à-dire :

Lorsque le poste de mon salarié est totalement télétravaillable

Je me reporte à la partie de cette FAQ « Salariés dont le poste est entièrement télétravaillable ».

Lorsque le poste de mon salarié est en partie télétravaillable

Je me reporte à la partie de cette FAQ « Salariés dont le poste n'est pas entièrement télétravaillable ».

Lorsque le poste de mon salarié n'est pas télétravaillable

Je me reporte à la partie de cette FAQ « Salariés dont le poste n'est pas du tout télétravaillable ».

Pour plus d'informations sur le travail en présentiel de mes salariés, je me reporte à la [FAQ Santé/Sécurité](#) sur le site FNTF, au [guide de l'OPPBT](#) actualisé le 24 mars dernier ainsi qu'à la dernière version du [protocole national sanitaire](#) en date du 8 avril 2021.

SALARIÉS CONTRAINTS DE GARDER LEUR ENFANT

Rappel du calendrier scolaire dérogatoire concernant les écoles (disponible sur [le site du Gouvernement](#)) :

semaine du 5 avril : semaine de cours à la maison, pour tous les écoliers de la maternelle au lycée ;

semaine du 12 avril : début des vacances de printemps pour 2 semaines, quelle que soit la zone académique ;

semaine du 26 avril : rentrée scolaire, avec retour en présentiel pour les maternelles/primaires et cours à distance pour les collèges/lycées ;

semaine du 3 mai : retour en classe pour les collèges/lycées en respectant avec des jauges de présence adaptées.

15. Mon salarié doit garder son enfant en raison d'une fermeture de classe / d'établissement scolaire et occupe un poste non télétravaillable. Peut-il être placé en activité partielle ?

Oui, en application de l'article 20 de la [loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020](#).

Depuis le **1^{er} septembre 2020** (à compter de la rentrée scolaire), mon salarié contraint de garder son enfant de moins de 16 ans ou handicapé en raison :

- de la fermeture pour raison sanitaire de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil,
- ou de l'identification de son enfant comme cas contact,

peut être placé en activité partielle dès le premier jour de son arrêt de travail, et jusqu'à la fin de la période d'isolement.

Attention : un seul parent par foyer peut être placé en activité partielle lorsque les deux parents ne peuvent pas télétravailler.

Ces mesures continuent de s'appliquer à compter du 6 avril 2021, y compris après le 26 avril, de manière à garantir, pendant toute la durée de fermeture des crèches et des établissements scolaires (y compris durant les vacances scolaires) l'indemnisation des parents contraints de garder leur enfant sans pouvoir télétravailler dans le cadre du dispositif d'activité partielle. Le salarié percevra 70% de son salaire antérieur brut, dans la limite de 70% de 4,5 SMIC (84% du net), avec zéro reste à charge pour les employeurs.

Le [décret 13 avril 2021](#) a modifié le [décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020](#), pour toutes les demandes d'indemnisation au titre du placement en position d'activité partielle des salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler (personnes vulnérables, garde d'enfants) **à partir du 1^{er} avril 2021**.

- Le taux horaire de l'allocation est porté à 70% de la rémunération brute, limité à 4,5 fois le taux horaire du SMIC (au lieu de 60%). Il ne peut être inférieur à 8,11 €.
- Le décret ne modifie pas le taux horaire de l'indemnité versée aux salariés, qui reste fixé à 70% de la rémunération brute.

Si l'enfant est testé positif à la Covid-19, mon salarié peut demander à bénéficier d'un arrêt de travail pour personne [cas contact identifiée par l'Assurance Maladie](#) s'il ne peut pas télétravailler.

Pour plus d'informations, je me reporte au [Questions/Réponses du ministère du Travail](#). Je peux également consulter le [communiqué de presse](#) du ministère du Travail, ainsi que [la fiche relative à la délivrance et l'indemnisation des arrêts de travail pour garde d'enfant](#), actualisée en avril 2021.

Pour plus d'informations sur le placement en activité partielle de mes salariés, je me reporte à la [FAQ Activité partielle](#) sur le site FNTP, ainsi qu'au [Questions/Réponses](#) du ministère du Travail.

16. Quels documents doit-il me remettre ?

Un justificatif :

- Attestant de la fermeture d'établissement d'accueil, de la classe ou de la section de son enfant selon les cas (message général reçu de l'établissement ou, le cas échéant, de la municipalité, ou une attestation fournie par l'établissement) ;
- Ou un document de l'assurance maladie attestant que son enfant est identifié comme cas contact à risque.

Mon salarié devra également me remettre une **attestation sur l'honneur** indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier d'un arrêt de travail au titre de la garde de son enfant contraint de demeurer à domicile pour les jours concernés.

Attention : je dois conserver l'ensemble de ces documents pour pouvoir les fournir à l'administration en cas de contrôle.

17. Mon salarié estime ne pas pouvoir télétravailler en gardant ses enfants. Peut-il bénéficier du dispositif d'activité partielle ?

Oui, selon [la fiche relative à la délivrance et l'indemnisation des arrêts de travail pour garde d'enfant](#), actualisée en avril 2021. Je peux aussi me reporter au [communiqué de presse](#) du ministère du Travail

Jusqu'au 26 avril 2021 :

A la suite de l'annonce de la fermeture des établissements scolaires, d'accueil de loisirs (centres de loisirs, etc.) et des crèches (à l'exception des micro-crèches et des maisons d'assistants maternels, à condition de ne pas accueillir plus de 10 enfants), les salariés qui ne peuvent pas décaler leurs congés, qui ne disposent pas de modes de garde alternatifs **et qui sont dans l'incapacité de télétravailler** peuvent demander à bénéficier de l'activité partielle pour garder leur enfant.

Cette dérogation est possible pour les parents :

- d'un enfant de moins de 16 ans,
- ou d'un enfant en situation de handicap sans limite d'âge.

Le salarié est considéré **comme étant dans l'incapacité de télétravailler s'il occupe un poste non télétravaillable ou si l'employeur estime qu'il est dans l'incapacité de télétravailler**. Dans ce dernier cas, le salarié pourra par exemple faire état du nombre d'enfants à charge, de leur âge, de ses conditions de logement, etc.

Pour bénéficier du dispositif d'activité partielle, mon salarié devra me remettre une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier de l'activité partielle au motif de la garde d'enfant.

Comme pour les autres salariés dont le poste n'est pas télétravaillable, mon salarié percevra 70% de son salaire antérieur brut, dans la limite de 70% de 4,5 SMIC (84% du net), avec zéro reste à charge pour les employeurs.

Le [décret 13 avril 2021](#) a modifié le [décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020](#), pour toutes les demandes d'indemnisation au titre du placement en position d'activité partielle des salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler (personnes vulnérables, garde d'enfants) **à partir du 1^{er} avril 2021**.

- Le taux horaire de l'allocation est porté à 70% de la rémunération brute, limité à 4,5 fois le taux horaire du SMIC (au lieu de 60%). Il ne peut être inférieur à 8,11 €.
- Le décret ne modifie pas le taux horaire de l'indemnité versée aux salariés, qui reste fixé à 70% de la rémunération brute.

A noter : pour mémoire, les employeurs sont invités à faciliter la prise de congés de leurs salariés qui ont des enfants sur les nouvelles dates de vacances scolaires (du 10 au 26 avril 2021) lorsqu'ils avaient déjà prévu leurs congés à des dates ultérieures. Cette solution doit être mise en œuvre dans le cadre du dialogue entre le salarié et l'employeur.

Pour faciliter les modes de garde durant les nouvelles dates de vacances scolaires, les déplacements entre régions seront autorisés pour amener ou aller chercher un enfant ou plusieurs enfants chez un proche.

Pour plus d'informations sur l'incidence du décalage des vacances scolaires sur la gestion des congés payés des salariés, je me reporte au [communiqué de presse](#) du ministère du Travail ainsi qu'à la [FAQ Congés payés](#) sur le site FNTF.

Après le 26 avril 2021 :

Mon salarié qui est contraint de garder son/ses enfant(s) en raison de la fermeture pour raison sanitaire de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil de leur enfant ou en raison de l'identification de son/ses enfant(s) de moins de 16 ans ou en situation de handicap, comme cas contact, sans pouvoir télétravailler, seront également pris en charge par l'activité partielle.

Pour plus d'informations, je me reporte à la question précédente de cette FAQ.

SALARIÉS CAS CONTACT

18. Un de mes salariés est identifié comme cas-contact. Que faire ?

Si mon salarié est présent dans l'entreprise, je dois l'inviter à :

- Quitter immédiatement son lieu de travail ;
- Consulter un médecin sans délai ;
- Se faire dépister ;
- S'isoler dans l'attente des résultats ;

Si mon salarié n'est pas présent dans l'entreprise, je dois l'inviter à :

- Ne pas se rendre sur son lieu de travail ;
- Consulter un médecin sans délai ;
- Se faire dépister ;

- S'isoler dans l'attente des résultats.

Pour plus d'informations sur la gestion des salariés cas-contact, je me reporte à la [FAQ Santé/Sécurité](#) sur le site FNTF, au [guide de l'OPPBT](#) actualisé le 24 mars dernier ainsi qu'à la dernière version du [protocole national sanitaire](#) en date du 8 avril 2021.

Je peux également me reporter à [la fiche](#) du ministère du Travail sur la gestion des cas contact au travail.

19. Mon salarié sera-t-il couvert par un arrêt de travail indemnisé ?

Oui, si son poste de travail n'est pas télétravaillable.

Pour les salariés contactés par l'Assurance Maladie dans le cadre du « contact tracing » effectué pour arrêter les chaînes de transmission du virus et stopper l'épidémie, un arrêt de travail peut s'avérer nécessaire en cas d'impossibilité de télétravail. Dans ce cas, mon salarié cas contact peut demander un arrêt de travail en ligne sur le site [declare.ameli.fr](#).

L'arrêt est d'une **durée de 7 jours** débutant à la date à laquelle l'Assurance Maladie a contacté mon salarié pour l'inviter à s'isoler et à réaliser un test. Dans le cas où mon salarié se serait déjà spontanément isolé avant cette date, l'arrêt pourra être rétroactif dans la limite de 4 jours.

Si les résultats du test ne sont pas connus à la fin de l'arrêt initial, mon salarié pourra demander une prolongation de l'arrêt dans la limite de 7 jours supplémentaires (10 jours supplémentaire si mon salarié est cas-contact du foyer).

L'arrêt de travail sera indemnisé par l'Assurance maladie sans vérification des conditions d'ouverture de droits, sans délai de carence et sans prise en compte dans les durées maximales de versement, jusqu'au 1^{er} juin 2021. Avant de procéder au versement des indemnités journalières, l'Assurance Maladie vérifiera que mon salarié est bien connu en tant que cas contact à risque

A noter : une **attestation d'isolement valant arrêt de travail dérogatoire** sera adressée à mon salarié, qui pourra me la présenter.

Pour plus d'informations, je me reporte à [la fiche](#) sur les dispositifs d'indemnisation des interruptions de travail sur le site Ameli, ainsi qu'aux informations disponibles sur le site [declare.ameli.fr](#).

SALARIÉS PRÉSENTANT DES SYMPTÔMES DE LA COVID-19

20. Mon salarié est symptomatique. Quelles démarches dois-je réaliser ?

Si mon salarié est présent dans l'entreprise :

- Je dois l'isoler dans une pièce dédiée et aérée en appliquant immédiatement les gestes barrière, garde une distance raisonnable avec elle (au moins 1 mètre) avec port d'un masque chirurgical ;
- Selon l'organisation que j'ai mise en place, je mobilise le professionnel de santé dédié de l'établissement, un sauveteur/secouriste formé au risque Covid ou le référent Covid (désigné par l'entreprise ; dans les entreprises de petite taille, il peut être le dirigeant). Je lui fournis un masque avant son intervention ;

- En l'absence de signe de gravité, je contacte le médecin de travail ou demande au salarié de contacter son médecin traitant pour avis médical. Si confirmation d'absence de signe de gravité, j'organise son retour à domicile en évitant les transports en commun ;
- En cas de signe de gravité, j'appelle le SAMU en composant le 15 (je présente la situation et donne toutes les informations utiles, je reste près du salarié, j'organise l'accueil des secours) ;
- Après la prise en charge de mon salarié, je prends contact avec le service de santé au travail et je suis ses consignes (notamment en ce qui concerne le nettoyage et la désinfection du poste de travail et le suivi des salariés ayant été en contact avec le salarié symptomatique).

Si le cas Covid est confirmé, l'identification et la prise en charge des contacts seront organisés par le médecin prenant en charge le cas et les plateformes de l'Assurance maladie via le « contact-tracing ».

Pour plus d'informations sur la gestion des salariés symptomatique et des salariés atteints de la Covid-19, je me reporte à la [FAQ Santé/Sécurité](#) sur le site FNTP, au [guide de l'OPPBT](#) actualisé le 24 mars dernier ainsi qu'à la dernière version du [protocole national sanitaire](#) en date du 8 avril 2021.

Si mon salarié n'est pas présent dans l'entreprise, je dois l'inviter à :

- Ne pas se rendre sur son lieu de travail ;
- Consulter un médecin sans délai ;
- Se faire dépister ;
- S'isoler dans l'attente des résultats.

A noter : Je dois, en lien avec le service de santé au travail, rédiger préventivement une procédure adaptée de prise en charge sans délai des personnes symptomatiques afin de les isoler rapidement dans une pièce dédiée, avec port du masque chirurgical et de les inviter à rentrer chez elles en utilisant si possible un autre mode de transport que les transports en commun et contacter leur médecin traitant.

Pour plus d'informations sur la gestion des salariés symptomatiques et des salariés atteints de la Covid-19, je me reporte à la [FAQ Santé/Sécurité](#) sur le site FNTP, au [guide de l'OPPBT](#) actualisé le 24 mars dernier ainsi qu'à la dernière version du [protocole national sanitaire](#) en date du 8 avril 2021.

21. Mon salarié sera-t-il couvert par un arrêt de travail indemnisé ?

Oui, s'il est dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé, **ou qu'il ne peut pas télétravailler**.

Mon salarié a la possibilité de demander directement sur le site [declare.ameli.fr](#) à bénéficier d'un arrêt de travail, sans délai de carence, lui permettant de s'isoler jusqu'à obtention du résultat de son test.

Un arrêt de travail pourra être établi à compter du jour de la déclaration de mon salarié y compris donc avant la réalisation de son test. Une durée maximale de 4 jours est fixée pour couvrir la période de réalisation du test. La prise en charge définitive est subordonnée à la réalisation effective d'un test sous 48h (cette prise en charge est indépendante du résultat du test).

Les déclarations faites sur le site [declare.ameli.fr](#) ne déclenchent pas une indemnisation automatique. Celle-ci est subordonnée à la **réalisation effective d'un test**.

A noter : après indication de la date de résultat du test par mon salarié via ce téléservice, une attestation d'isolement lui sera adressé, qu'il pourra me transmettre.

Si le résultat de son test est positif, mon salarié sera contacté par l'Assurance Maladie qui lui délivrera si besoin une prolongation de son arrêt de travail.

Pour plus d'informations à la dernière version du [protocole national sanitaire](#) en date du 8 avril 2021 ainsi qu'aux informations disponibles sur le site declare.ameli.fr.

TABLEAUX RÉCAPITULATIFS

Organisation du travail des postes télétravaillables et non télétravaillables

Salarié dont le poste est entièrement télétravaillable	Salarié dont le poste est en partie télétravaillable	Salarié dont le poste n'est pas du tout télétravaillable
<p>Réalisation des tâches en 100% télétravail</p> <p>Retour en présentiel possible 1 jour / semaine au maximum avec l'accord de l'employeur, pour les salariés qui en expriment le besoin (en prenant en compte les spécificités liées aux organisations de travail et en limitant au maximum les interactions sociales sur le lieu de travail)</p>	<p>Réalisation des tâches en télétravail pour celles pouvant être réalisées à distance</p> <p>Pour les tâches nécessitant une présence sur le lieu de travail (équipements, outils nécessaires), possibilité de se rendre sur le lieu d'exercice de l'activité professionnelle, muni du justificatif de déplacement professionnel fourni par l'employeur en cas de restriction de déplacement (couvre-feu)</p>	<p>Possibilité de se rendre sur le lieu d'exercice de l'activité professionnelle, muni du justificatif de déplacement professionnel fourni par l'employeur en cas de restriction de déplacement (couvre-feu)</p>

Situations particulières

Salarié vulnérable	Salarié partageant le domicile d'une personne vulnérable	Salarié contraint de garder son enfant (fermeture de classe/école ou enfant cas-contact)
<p><u>Si le poste est télétravaillable</u> 100% télétravail</p> <p><u>Si le poste n'est pas télétravaillable ou seulement en partie</u> Pour les activités nécessitant d'être réalisées en présentiel, possibilité de se rendre sur le lieu de travail muni du justificatif de déplacement professionnel fourni par l'employeur en cas de restriction de déplacement (couvre-feu) + mesures de protection renforcées</p> <p><u>En cas d'incapacité à continuer de travailler (pas de recours total au télétravail ni de mesures de protection renforcées)</u></p>	<p><u>Si le poste est télétravaillable</u> 100% télétravail</p> <p><u>Si le poste n'est pas télétravaillable ou seulement en partie</u> Pour les activités nécessitant d'être réalisées en présentiel, possibilité de se rendre sur le lieu de travail muni du justificatif de déplacement professionnel fourni par l'employeur en cas de restriction de déplacement (couvre-feu)</p> <p>Attention : le salarié ne bénéficie plus du dispositif d'activité partielle dans cette situation, ni</p>	<p><u>Si le poste est télétravaillable</u> 100% télétravail</p> <p><u>Si le poste n'est pas télétravaillable, mais celui de l'autre parent si</u> Possibilité de se rendre sur le lieu de travail muni du justificatif de déplacement professionnel fourni par l'employeur en cas de restriction de déplacement (couvre-feu)</p> <p><u>Si les postes des deux parents ne sont pas télétravaillables</u> Salarié placé en activité partielle, sous justificatifs (un</p>

<p>Salarié placé en activité partielle, sur la base d'un certificat d'isolement fourni par le médecin</p>	<p>d'un arrêt de travail dérogatoire indemnisé</p>	<p>seul des 2 parents peut être placé en activité partielle)</p> <p><u>Si le poste est en principe télétravaillable, mais le salarié estime qu'il lui est impossible de télétravailler en raison de la garde de son ou ses enfants</u></p> <p>Avec l'accord de l'employeur, salarié placé en activité partielle, sous justificatifs (un seul des 2 parents peut être placé en activité partielle)</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Salarié cas contact	Salarié devant respecter une période d'isolement après un déplacement à l'étranger pour motif impérieux	Salarié présentant des symptômes de la Covid-19
<p>Pendant la durée de l'isolement</p> <p><u>Si le poste est télétravaillable</u> 100% télétravail</p> <p><u>Si le poste n'est pas télétravaillable</u> Arrêt de travail indemnisé</p> <p>Déclaration sur le site declare.ameli.fr</p>	<p>Pendant la durée de l'isolement</p> <p><u>Si le poste est télétravaillable</u> 100% télétravail</p> <p><u>Si le poste n'est pas télétravaillable</u> Arrêt de travail indemnisé</p> <p>Déclaration sur le site declare.ameli.fr</p>	<p><u>Si le poste est télétravaillable</u> 100% télétravail en l'absence d'incapacité de travail</p> <p><u>Si le poste n'est pas télétravaillable, ou si le salarié est dans l'incapacité de continuer à travailler</u> Arrêt de travail indemnisé</p> <p>Déclaration sur le site declare.ameli.fr</p>