

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 le 2 juin pour préparer la 3^{ème} étape de la stratégie de réouverture liée à l'amélioration de la situation sanitaire, fixée au 9 juin.

Il revient notamment sur les règles fixées en matière de télétravail (fin de la règle du 100% télétravail, disparition du plan d'action, retour progressif en présentiel), et sur la possibilité d'organiser des réunions en présentiel ou des moments de convivialité, dans le respect des gestes barrière.

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. Le 19 mai, le couvre-feu a été décalé de 21 heures à 6 heures, puis de 23h à 6h le 9 juin. À compter du 20 juin, le couvre-feu n'est plus en vigueur sur l'ensemble du territoire métropolitain (au lieu du 30 juin comme prévu initialement).

Enfin, depuis le 9 juin 2021, les restrictions de voyage adoptées dans le cadre de la crise sanitaire de la Covid-19 sont assouplies pour les personnes complètement vaccinées. Les pays sont classés en zone verte, orange ou rouge en fonction de la gravité de la situation sanitaire, et les mesures de contrôle des voyageurs de retour en France sont adaptées à ce classement.

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 EN TOUT OU PARTIE TÉLÉTRAVAILLABLE	3
1. Le télétravail est-il toujours la règle pour les salariés dont les tâches sont en tout ou partie télétravaillables ?	3
2. Dois-je formaliser l'activité de mes salariés en télétravail dans le cadre de la crise sanitaire ?	4
3. Comment savoir si le poste de mon salarié est ou non télétravaillable ?	5
4. 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 DU TOUT TÉLÉTRAVAILLABLE	6
5. Comment organiser le travail de mes salariés dont le poste n'est pas du tout télétravaillable ?	6

SALARIÉS DE RETOUR D'UN DÉPLACEMENT POUR MOTIF IMPÉRIEUX	7
6. Les déplacements à l'étranger de mes salariés sont-ils autorisés ?	7
7. La période d'isolement de mon salarié de retour d'un déplacement à l'étranger est-elle prise en charge ?	8
SALARIÉS VULNÉRABLES	11
8. Parmi mes salariés, lesquels sont considérés comme vulnérables ?	11
9. Mon salarié vulnérable peut-il continuer à travailler ?	11
10. Mon salarié vulnérable peut-il être placé en activité partielle ?	12
SALARIÉS PARTAGEANT LE MÊME DOMICILE QU'UNE PERSONNE VULNÉRABLE	13
11. Mon salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable. Peut-il être placé en activité partielle ?	13
SALARIÉS CONTRAINTS DE GARDER LEUR ENFANT	13
12. 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
13. Quels documents doit-il me remettre ?	14
14. Mon salarié estime ne pas pouvoir télétravailler en gardant son/ses enfant(s) du fait d'une fermeture de classe/d'établissement scolaire ou de l'identification de son/ses enfant(s) comme cas contact. Peut-il bénéficier du dispositif d'activité partielle ?	14
SALARIÉS CAS CONTACT	15
15. Un de mes salariés est identifié comme cas-contact. Que faire ?	15
16. Mon salarié sera-t-il couvert par un arrêt de travail indemnisé ?	15
SALARIÉS PRÉSENTANT DES SYMPTÔMES DE LA COVID-19	16
17. Mon salarié est symptomatique. Quelles démarches dois-je réaliser ?	16
18. Mon salarié sera-t-il couvert par un arrêt de travail indemnisé ?	17
TABLEAUX RÉCAPITULATIFS	18

SALARIÉS DONT LE POSTE EST EN TOUT OU PARTIE TÉLÉTRAVAILLABLE

1. Le télétravail est-il toujours la règle pour les salariés dont les tâches sont en tout ou partie télétravaillables ?

Non., à compter du 9 juin 2021, il est mis fin à la règle du 100% télétravail.

Selon le [protocole national sanitaire](#), le télétravail est un mode d'organisation de l'entreprise qui participe 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.

Aussi, depuis le 9 juin, l'employeur fixe dans le cadre du dialogue social de proximité, un nombre minimal de jours de télétravail par semaine, pour les activités qui le permettent. Il n'est donc plus fait référence à la règle du 100% télétravail pour les postes entièrement télétravaillables.

A noter : lors d'échanges avec les partenaires sociaux la Ministre du Travail a indiqué que cette situation transitoire demeurerait applicable jusqu'à la rentrée de septembre, sous réserve de l'évolution de la situation sanitaire, laissant par là-même la possibilité aux entreprises d'adapter progressivement le nombre de jours de télétravail entre juin et septembre.

L'employeur doit continuer de veiller au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail.

La continuité de l'activité dans un contexte de circulation du virus est assurée par le respect de l'ensemble des règles d'hygiène et de distanciation physique prévues dans le protocole.

L'employeur doit prendre toutes les mesures d'organisation nécessaires pour limiter le risque d'affluence, de croisement (flux de personnes) et de concentration (densité) des personnels et des clients afin de faciliter le respect de la distanciation physique.

En ce qui concerne l'organisation des réunions, les réunions en audio ou en visioconférence restent à privilégier. Lorsqu'elles se tiennent en présentiel, les réunions doivent respecter les gestes barrières, notamment le port du masque, les mesures d'aération/ventilation des locaux ainsi que les règles de distanciation.

Aussi, depuis le 9 juin, les moments de convivialité réunissant notamment les salariés en présentiel dans le cadre professionnel peuvent être organisés dans le strict respect des gestes barrières, notamment le port du masque, les mesures d'aération/ventilation et les règles de distanciation. Dans ce cadre, il est recommandé que ces moments de convivialité se tiennent dans des espaces extérieurs et ne réunissent pas plus de 25 personnes.

Pour plus d'informations sur l'organisation du travail en télétravail et le retour progressif de mes salariés en présentiel, je me reporte à la dernière version du [protocole national sanitaire](#), ainsi qu'au [Questions/Réponses](#) du ministère du Travail relatif au télétravail.

Je peux également me reporter à la [fiche-conseil de l'ANACT](#) sur l'accompagnement du retour des télétravailleurs en entreprise.

2. Dois-je formaliser l'activité de mes salariés en télétravail dans le cadre de la crise sanitaire ?

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 mis 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.).

4. 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 DU TOUT TÉLÉTRAVAILLABLE

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

À compter du 20 juin, le couvre-feu n'est plus en vigueur sur l'ensemble du territoire métropolitain.

Il n'est donc plus nécessaire de se déplacer muni d'une attestation de déplacement dérogatoire (article 4 du [décret n° 2021-699 du 1^{er} juin 2021](#) modifié par le [décret n° 2021-782 du 18 juin 2021](#)).

A noter : des mesures de couvre-feu spécifiques sont encore en vigueur dans certains territoires d'Outre-Mer : la Guadeloupe, la Martinique et Saint-Martin.

Lorsque le télétravail est impossible, mes salariés peuvent donc 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.

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](#).

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

SALARIÉS DE RETOUR D'UN DÉPLACEMENT POUR MOTIF IMPÉRIEUX

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

Oui. Depuis le 9 juin 2021, les restrictions de voyage adoptées dans le cadre de la crise sanitaire de la Covid-19 sont assouplies pour les personnes complètement vaccinées.

Les pays sont classés en zone verte, orange ou rouge en fonction de la gravité de la situation sanitaire, et les mesures de contrôle des voyageurs de retour en France sont adaptées à ce classement : motif impérieux, tests de dépistage, preuve de vaccination et isolements.

Les listes des pays sont susceptibles d'être adaptées selon les évolutions de la situation épidémique.

A noter : il est fortement conseillé de consulter avant de voyager les [conseils par pays](#) du site du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères. **La liste des pays est actualisée au minimum tous les 15 jours.**

En ce qui concerne les déplacements vers des pays de la zone verte :

Il s'agit des retours des pays caractérisés par une faible circulation du virus, à savoir :

- Pays de l'Union européenne
- Andorre
- Islande
- Liechtenstein
- Monaco
- Saint-Marin
- Saint-Siège
- Suisse
- Australie
- Canada
- Corée du Sud
- Etats-Unis
- Israël
- Japon
- Liban
- Nouvelle-Zélande
- Singapour

Mon salarié peut quitter la France pour se rendre dans un pays classé en vert **sans devoir justifier d'un motif impérieux.**

En ce qui concernent les déplacements vers des pays de la zone orange :

Il s'agit des pays caractérisés par une circulation active du virus, mais dans des proportions maîtrisées. Sont concernés tous les pays qui ne se situent ni dans la zone verte, ni dans la zone rouge.

Mon salarié peut quitter la France pour se rendre dans un pays classé en orange, mais il doit justifier que le voyage est effectué pour **un motif impérieux**, sauf s'il est vacciné.

En ce qui concernent les déplacements vers des pays de la zone rouge :

Il s'agit des retours des pays caractérisés par une circulation très active de l'épidémie ou par la propagation de certains variants du virus qui présentent un risque de transmission très élevé, à savoir :

- Afghanistan
- Afrique du Sud
- Argentine
- Bahreïn
- Bangladesh
- Bolivie
- Brésil
- Chili
- Colombie
- Costa Rica
- Inde
- Maldives
- Népal
- Pakistan
- Paraguay
- Sri Lanka
- Suriname
- Uruguay
- Guyane

Mon salarié peut quitter la France pour se rendre dans un pays classé en rouge, mais seulement si le voyage est effectué pour un **motif impérieux**. Il doit également présenter un test PCR ou un test antigénique négatif de moins de 48 heures.

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](#).

7. La période d'isolement de mon salarié de retour d'un déplacement à l'étranger 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, depuis le 9 juin 2021, les restrictions de voyage adoptées dans le cadre de la crise sanitaire de la Covid-19 sont assouplies pour les personnes complètement vaccinées.

Les pays sont classés en zone verte, orange ou rouge en fonction de la gravité de la situation sanitaire, et les mesures de contrôle des voyageurs de retour en France sont adaptées à ce classement : motif impérieux, tests de dépistage, preuve de vaccination et isolements.

Les listes des pays sont susceptibles d'être adaptées selon les évolutions de la situation épidémique. Il est fortement conseillé de consulter avant de voyager les [conseils par pays](#) du site du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères. **La liste des pays est actualisée au minimum tous les 15 jours.**

En ce qui concerne les retours depuis les pays de la zone verte :

Pour rappel, il s'agit des retours des pays caractérisés par une faible circulation du virus, à savoir :

- Pays de l'Union européenne
- Andorre
- Islande
- Liechtenstein
- Monaco
- Saint-Marin
- Saint-Siège
- Suisse
- Australie
- Canada
- Corée du Sud
- Etats-Unis
- Israël
- Japon
- Liban
- Nouvelle-Zélande
- Singapour

Mon salarié de retour d'un pays classé en vert n'a **pas à justifier d'un motif impérieux**.

De plus, le test PCR n'est pas exigé si mon salarié est complètement vacciné. En revanche, s'il n'est pas complètement vacciné, il doit présenter un test PCR de moins de 72 heures ou un test antigénique avant le départ.

Aucune mesure d'isolement n'est imposée au retour d'un déplacement en pays classé en zone verte.

Pour consulter la liste des pays par zone et les règles afférentes, je me reporte à [la page dédiée](#) sur le site service-public.

En ce qui concerne les retours depuis les pays de la zone orange :

Pour rappel, il s'agit des pays caractérisés par une circulation active du virus, mais dans des proportions maîtrisées. Sont concernés tous les pays qui ne se situent ni dans la zone verte, ni dans la zone rouge.

Mon salarié non vacciné doit justifier son voyage par **un motif impérieux**, et respecter un **isolement de 7 jours** à son arrivée en France.

Mon salarié vacciné présentant la preuve de sa vaccination complète, n'a pas l'obligation de justifier son déplacement par un motif impérieux, ni de respecter une mesure d'isolement.

En revanche, que mon salarié soit vacciné ou non, il doit présenter un test RT-PCR négatif de moins de 72 heures ou un test antigénique de moins de 48 heures avant le départ.

Pour consulter la liste des pays par zone et les règles afférentes, je me reporte à [la page dédiée](#) sur le site service-public.

En ce qui concerne les retours depuis les pays de la zone rouge :

Pour rappel, il s'agit des retours des pays caractérisés par une circulation très active de l'épidémie ou par la propagation de certains variants du virus qui présentent un risque de transmission très élevé, à savoir :

- Afghanistan
- Afrique du Sud
- Argentine
- Bahrein
- Bangladesh
- Bolivie
- Brésil
- Chili
- Colombie
- Costa Rica
- Inde
- Maldives
- Népal
- Pakistan
- Paraguay
- Sri Lanka
- Suriname
- Uruguay
- Guyane

Il est possible de venir en France depuis un pays classé en rouge uniquement pour **un motif impérieux** (personne vaccinée et non vaccinée).

Que mon salarié soit vacciné ou non, il doit présenter un test RT-PCR ou un test antigénique négatif de moins de 48 heures et s'engager à se soumettre à un test antigénique à l'arrivée en France.

Par ailleurs :

- **Mon salarié non vacciné doit s'isoler 10 jours à son arrivée en France.**
- **Mon salarié vacciné doit s'isoler 7 jours à son arrivée en France.**

Pour consulter la liste des pays par zone et les règles afférentes, je me reporte à [la page dédiée](#) sur le site service-public.

En ce qui concerne les retours en métropole depuis un département d'outre-mer, je me reporte au [site du ministère des Outre-mer](#).

En ce qui concerne le cas du Royaume-Uni, je consulte les informations sur [les conditions de voyage entre la France et le Royaume-Uni](#) du site du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères.

La demande d'arrêt de travail est effectuée par l'employeur sur [declare.ameli.fr](#).

A la fin de sa période d'isolement, mon salarié devra réaliser un test de dépistage à la Covid-19 pour pouvoir lever son isolement. La période de l'isolement peut être prolongée de 2 jours supplémentaires pour l'obtention des résultats.

En cas de test positif, mon 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

8. 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 kg/m²) ;
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 hémiplégié, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare.

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

Oui.

Si le poste de mon salarié est entièrement télétravaillable, je dois organiser quand c'est possible son poste 100% en télétravail.

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](#).

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](#), ainsi qu'au [guide de l'OPPBT](#).

10. 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 FNTP, ainsi qu'au [Questions/Réponses du ministère du Travail](#).

SALARIÉS PARTAGEANT LE MÊME DOMICILE QU'UNE PERSONNE VULNÉRABLE

11. 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.

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](#) ainsi qu'à la dernière version du [protocole national sanitaire](#).

SALARIÉS CONTRAINTS DE GARDER LEUR ENFANT

12. 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 FNTF, ainsi qu'au [Questions/Réponses](#) du ministère du Travail.

13. 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.

14. Mon salarié estime ne pas pouvoir télétravailler en gardant son/ses enfant(s) du fait d'une fermeture de classe/d'établissement scolaire ou de l'identification de son/ses enfant(s) comme cas contact. 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.

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.

SALARIÉS CAS CONTACT

15. 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 FNTP, au [guide de l'OPPBT](#) ainsi qu'à la dernière version du [protocole national sanitaire](#).

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

16. 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 30 septembre**

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

17. 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](#) ainsi qu'à la dernière version du [protocole national sanitaire](#).

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 FNTF, au [guide de l'OPPBT](#) ainsi qu'à la dernière version du [protocole national sanitaire](#).

18. 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](#) 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 en tout ou partie télétravaillable	Salarié dont le poste n'est pas du tout télétravaillable
<p>Fixation par l'employeur dans le cadre du dialogue social de proximité, d'un nombre minimal de jours de télétravail par semaine pour les activités qui le permettent</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</p>	<p>Possibilité de se rendre sur le lieu d'exercice de l'activité professionnelle</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></p> <p>Pour les activités nécessitant d'être réalisées en présentiel, possibilité de se rendre sur le lieu de travail + 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>Salarié placé en activité partielle, sur la base d'un certificat d'isolement fourni par le médecin</p>	<p><u>Si le poste est en tout ou partie télétravaillable</u></p> <p>Fixation par l'employeur dans le cadre du dialogue social de proximité, d'un nombre minimal de jours de télétravail par semaine pour les activités qui le permettent</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</p> <p><u>Si le poste n'est pas télétravaillable ou seulement en partie</u></p> <p>Pour les activités nécessitant d'être réalisées en présentiel, possibilité de se rendre sur le lieu de travail</p> <p>Attention : le salarié ne bénéficie plus du dispositif d'activité partielle</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></p> <p>Possibilité de se rendre sur le lieu de travail</p> <p><u>Si les postes des deux parents ne sont pas télétravaillables</u></p> <p>Salarié placé en activité partielle, sous justificatifs (un 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</p>

	dans cette situation, ni d'un arrêt de travail dérogatoire indemnisé	parents peut être placé en activité partielle)
--	--	--

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
Pendant la durée de l'isolement <u>Si le poste est télétravaillable</u> 100% télétravail <u>Si le poste n'est pas télétravaillable</u> Arrêt de travail indemnisé Déclaration sur le site declare.ameli.fr	Pendant la durée de l'isolement <u>Si le poste est télétravaillable</u> 100% télétravail <u>Si le poste n'est pas télétravaillable</u> Arrêt de travail indemnisé Déclaration sur le site declare.ameli.fr	<u>Si le poste est télétravaillable</u> 100% télétravail en l'absence d'incapacité de travail <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 Déclaration sur le site declare.ameli.fr