

# Note à l'attention des DRH de sociétés et d'activités

## CONSIGNES RH ABSENCES / COVID-19 du 15/03/2020

**(Version consolidée au 10/01/2021)**

**Les dispositions reprises dans cette note annulent et remplacent les dispositions présentées dans les notes précédentes.**

**Attention : Les différents éléments de cette note sont susceptibles d'évoluer en fonction des informations ou précisions que l'entreprise reçoit quotidiennement des pouvoirs publics.**

**Ces mesures sont applicables à compter du 10 janvier 2021.**

La présente note décrit les modalités de gestion des absences liées à la COVID-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

### **DESCRIPTION DES CAS POSSIBLES A DATE**

Les cas décrits dans le présent document sont susceptibles d'évoluer quotidiennement selon les préconisations du gouvernement.

Cas N°1	Gestion
<b>Cas des salariés revenant d'une zone à risques</b>	<p>Le gouvernement pourrait décider d'une mise à l'isolement du salarié en fonction du pays de provenance du salarié.</p> <p>Se référer au site du Ministère des Affaires Etrangères France Diplomatie (<a href="https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/le-ministere-et-son-reseau/actualites-du-ministere/informations-coronavirus-covid-19">https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/le-ministere-et-son-reseau/actualites-du-ministere/informations-coronavirus-covid-19</a>) pour connaître les modalités en fonction des situations.</p> <p><b>La personne doit travailler en conformité avec les mesures gouvernementales et consultation du médecin traitant ou du médecin du travail.</b></p> <p><b>Tout arrêt devra être justifié par un certificat médical.</b></p> <p><b>Se référer à la procédure cas contact N°3 le cas échéant.</b></p>

Cas N°2	Gestion		
<p><b>Salarié testé positif à la COVID-19</b></p>	<p><b>Le salarié a un arrêt de travail du médecin traitant</b></p> <p>Le document à utiliser est le CERFA10170*06 (avis d'arrêt de travail).</p>	<p>Le contractuel bénéficie d'un <b>arrêt de travail.</b></p> <p><b>Le contractuel a droit :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aux IJSS,</li> <li>- au maintien de salaire SNCF, avec condition d'ancienneté dans l'entreprise de 30 jours (condition de l'accord frais de santé),</li> <li>- avec journée de carence.</li> </ul> <p>L'arrêt de travail est traité dans le cadre habituel des « Accords collectifs du 01/10/2015 ayant pour objet le « maintien de salaire » et « prévoyance » du personnel relevant du régime général de la Sécurité Sociale (GRH0984, GRH0985 et GRH0989)».</p> <p>A partir du 11 juillet inclus, les arrêts maladie initiaux ou de prolongation seront saisis au code BMA.</p> <p>Pour les arrêts de prolongation, la carence ne sera pas appliquée.</p> <p>Par contre, pour les <u>nouveaux</u> arrêts maladies codifiés en BMA à partir du 11/07/20, la journée de carence s'appliquera.</p> <p>La reprise ne requiert plus systématiquement le recours au service de santé au travail.</p> <p><b>Codification : BMA</b> Maladie ou Blessure hors service</p> <p>Saisie des absences à compter du 11/7/2020</p>	<p>Le statutaire bénéficie d'un arrêt de travail.</p> <p><b>Il n'est plus fait application du RA00280 (article 5.2.4), et de l'article 14 C du GRH00359 « Règlement d'assurance maladie, longue maladie, maternité, réforme et décès des agents du cadre permanent ».</b></p> <p>L'arrêt de travail est traité dans le cadre habituel de la maladie tel que prévu dans le chapitre 12 du GRH00001 « Statut des relations collectives entre SNCF, SNCF RESEAU, SNCF MOBILITES constituant le groupe public ferroviaire et leurs personnels ».</p> <p>A partir du 11 juillet inclus, les arrêts maladie initiaux ou de prolongation seront saisis au code BMA.</p> <p>Pour les arrêts de prolongation, la carence ne sera pas appliquée.</p> <p>Par contre, pour les <u>nouveaux</u> arrêts maladies codifiés en BMA à partir du 11/07/20, la journée de carence s'appliquera.</p> <p>La reprise ne requiert plus systématiquement le recours au service de santé au travail.</p> <p><b>Codification : BMA</b> Maladie ou Blessure hors service</p> <p>Saisie des absences à compter du 11/7/2020</p>

Cas N°3	Gestion	Contractuel	Statutaire
<p><b>Salarié ayant été en contact étroit « à risque » avec une personne malade COVID-19, et ne pouvant télétravailler.</b></p>	<p><b>Mesure éventuelle d'isolement /confinement.</b></p> <p>La mise en place de ce dispositif vise notamment à éviter l'engorgement des cabinets de médecins par les cas contacts. Il permet, en outre, un isolement plus rapide des personnes qui pourraient être porteurs du virus.</p> <p>Les mesures s'appliquent à partir du moment où :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>le salarié est identifié cas contact à risques par un médecin ou une autorité habilitée (la CPAM ou la CPRPSNCF). Le salarié doit fournir un justificatif d'absence : une attestation de la CPAM, une attestation de la CPRPSNCF, un arrêt de travail délivré par un médecin, ou encore un certificat d'isolement signé d'un médecin.</li> <li>le salarié bénéficie d'une mesure d'isolement à domicile en attente d'un rendez-vous médical, sur décision de son manager qui préviendra le pôle RH.</li> </ul>	<p>Les contractuels qui ne peuvent télétravailler, ont la possibilité de demander à bénéficier d'une attestation d'isolement via le site « declare.ameli.fr ». Cette attestation est délivrée par la CPAM.</p> <p><b>Jusqu'à nouvel ordre (en dérogation du décret 2020-859 du 10/07/2020 qui impliquait une date de fin du dispositif au 10 octobre 2020), si le télétravail est impossible,</b> le salarié a droit au maintien de l'ensemble des éléments de rémunération, à l'exception :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des EVS à taux journaliers ou horaires liés à l'utilisation du salarié telles que les indemnités de travail de nuit ou du dimanche ;</li> <li>- des diverses allocations, généralement liées à des déplacements et frais.</li> </ul> <p><b>Sans conditions d'ancienneté, sans journée de carence et sans impact sur l'acquisition des congés.</b></p> <p><b>Codification : BMO COVID19 Arrêt autre – Contractuel Saisie des absences à compter du 29/09/2020</b></p>	<p>Les statutaires qui ne peuvent télétravailler, ont la possibilité de demander à bénéficier d'une attestation d'isolement via le site « declare.ameli.fr ». Cette attestation est délivrée par la CPRPSNCF. <b>Attention : le salarié ne doit pas solliciter la CPRPSNCF pour obtenir cette attestation. Il doit exclusivement utiliser le site « declare.ameli.fr » qui permet de respecter le processus dit de « tracing ».</b></p> <p><b>Jusqu'à nouvel ordre (en dérogation du décret 2020-859 du 10/07/2020 qui impliquait une date de fin du dispositif au 10 octobre 2020), si le télétravail est impossible,</b> par référence au RA00280 (article 5.2.4), et application de l'article 14 C GRH00359, le salarié est placé en <b>congé supplémentaire avec solde « isolement sanitaire »</b> avec maintien de l'ensemble des éléments de rémunération, à l'exception :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des EVS à taux journaliers ou horaires liés à l'utilisation du salarié telles que les indemnités de travail de nuit ou du dimanche ;</li> <li>- des diverses allocations, généralement liées à des déplacements et frais ;</li> </ul> <p><b>Sans conditions d'ancienneté, sans journée de carence et sans impact sur l'acquisition des congés.</b></p> <p><b>Codification : AND COVID19 Arrêt autre – Statutaire Saisie des absences à compter du 29/09/2020</b></p>
Cas N°3 bis	Gestion	Contractuel	Statutaire

<p><b>Salarié présentant des symptômes de la COVID-19 et ne pouvant télétravailler, en attente du résultat du test.</b></p>	<p><b>Mesure éventuelle d'isolement /confinement.</b></p> <p>Ce dispositif ne doit pas être utilisé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si le salarié est positif à la Covid-19 et qu'il n'est pas passé au préalable par le site «declare.ameli.fr». Sa situation sera régularisée lors de l'appel téléphonique de l'Assurance Maladie au titre des actions de contact-tracing ;</li> <li>- Si le salarié est positif à la Covid-19 et est ancien cas contact. Sa situation sera également régularisée lors de l'appel de l'Assurance Maladie ;</li> <li>- <b>L'attestation d'isolement est transmise au manager par le salarié, et dans l'attente le salarié prévient son manager de sa déclaration dans le dispositif « declare.ameli.fr ».</b></li> <li>- <b>Le manager prévient le pôle RH.</b></li> </ul>	<p><b><u>Les déclarations sur ce service seront disponibles à compter du 10 Janvier 2021.</u></b></p> <p><b><u>Ce dispositif est applicable jusqu'au 31 mars 2021.</u></b></p> <p>Les contractuels qui ne peuvent télétravailler, ont la possibilité de demander à bénéficier d'un arrêt de travail, directement en ligne via le site « declare.ameli.fr », sans application du délai de carence, et leur permettant de s'isoler jusqu'à obtention du résultat de leur test.</p> <p>L'arrêt de travail établi par l'Assurance Maladie, pourra être effectif à compter du jour de la déclaration que le test ait déjà été réalisé ou pas.</p> <p>Il couvre la période allant jusqu'à la date d'obtention du résultat du test (indiquée par le salarié sur le site).</p> <p>Une durée maximale de 4 jours est fixée entre le jour de la déclaration et le jour du résultat du test (pour couvrir la période de réalisation du test).</p> <p>La prise en charge définitive de l'absence est subordonnée à la réalisation effective d'un test mais indépendante de son résultat.</p> <p>Après indication de la date de résultat du test via le téléservice, l'attestation d'isolement à transmettre à l'employeur sera disponible pour le salarié en téléchargement sous format PDF.</p> <p><u>Si le résultat de test est positif, le salarié sera contacté par un conseiller de l'Assurance Maladie qui lui délivrera si besoin, une</u></p>	<p><b><u>Les déclarations sur ce service seront disponibles à compter du 10 Janvier 2021.</u></b></p> <p><b><u>Ce dispositif est applicable jusqu'au 31 mars 2021.</u></b></p> <p>Les statutaires qui ne peuvent télétravailler, ont la possibilité de demander à bénéficier d'un arrêt de travail, directement en ligne via le site « declare.ameli.fr », sans application du délai de carence, et leur permettant de s'isoler jusqu'à obtention du résultat de leur test.</p> <p>Cette attestation est délivrée par la CPRPSNCF. <b>Attention : le salarié ne doit pas solliciter la CPRPSNCF pour obtenir cette attestation. Il doit exclusivement utiliser le site « declare.ameli.fr » qui permet de respecter le processus dit de « tracing ».</b></p> <p>L'arrêt de travail établi par l'Assurance Maladie, pourra être effectif à compter du jour de la déclaration que le test ait déjà été réalisé ou pas.</p> <p>Il couvre la période allant jusqu'à la date d'obtention du résultat du test (indiquée par le salarié sur le site).</p> <p>Une durée maximale de 4 jours est fixée entre le jour de la déclaration et le jour du résultat du test (pour couvrir la période de réalisation du test).</p> <p>La prise en charge définitive de l'absence est subordonnée à la réalisation effective d'un test mais indépendante de son résultat.</p> <p>Après indication de la date de résultat du test via le téléservice, l'attestation d'isolement à transmettre à l'employeur sera disponible</p>
---	--	---	---

		<p><u>prolongation de son arrêt de travail.</u></p> <p>Le salarié a droit au maintien de l'ensemble des éléments de rémunération, à l'exception :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des EVS à taux journaliers ou horaires liés à l'utilisation du salarié telles que les indemnités de travail de nuit ou du dimanche ;</li> <li>- des diverses allocations, généralement liées à des déplacements et frais.</li> </ul> <p><b>Sans conditions d'ancienneté, sans journée de carence et sans impact sur l'acquisition des congés.</b></p> <p><b>Codification : BMO COVID19 Arrêt autre – Contractuel Saisie des absences à compter du 10/01/2021</b></p>	<p>pour le salarié en téléchargement sous format PDF.</p> <p><u>Si le résultat de test est positif, le salarié sera contacté par un conseiller de l'Assurance Maladie qui lui délivrera si besoin, une prolongation de son arrêt de travail.</u></p> <p><b>Jusqu'à nouvel ordre (en dérogation du décret 2020-859 du 10/07/2020 qui impliquait une date de fin du dispositif au 10 octobre 2020), si le télétravail est impossible, par référence au RA00280 (article 5.2.4), et application de l'article 14 C GRH00359, le salarié est placé en <b>congé supplémentaire avec solde « isolement sanitaire »</b> avec maintien de l'ensemble des éléments de rémunération, à l'exception :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des EVS à taux journaliers ou horaires liés à l'utilisation du salarié telles que les indemnités de travail de nuit ou du dimanche ;</li> <li>- des diverses allocations, généralement liées à des déplacements et frais ;</li> </ul> <p><b>Sans conditions d'ancienneté, sans journée de carence et sans impact sur l'acquisition des congés.</b></p> <p><b>Codification : AND COVID19 Arrêt autre – Statutaire Saisie des absences à compter du 10/01/2021</b></p>
--	--	---	---

Cas N°4	Gestion	Contractuel	Statutaire
<p><b>Parent d'un enfant ne pouvant être accueilli (établissement scolaire, crèche) dans les conditions habituelles dans le contexte de l'épidémie COVID-19.</b></p> <p>L'entreprise envisage prioritairement avec le salarié les possibilités de télétravail et privilégie cette solution</p>	<p><b>SNCF contrôle les conditions de prise en charge :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt (18 ans dans le cas d'un handicap)</li> <li>- Enfants scolarisés dans une classe fermée ou dans un établissement fermé (fourniture d'une attestation de l'établissement d'accueil ou tout autre document susceptible d'établir avec certitude la fermeture de la structure concernée).</li> <li>- Enfant reconnu cas contact à risque par l'ARS (fourniture de l'attestation « cas contact à risque » par l'ARS).</li> <li>- Un seul des deux parents peut suspendre son activité professionnelle (attestation sur l'honneur certifiant que le salarié est le seul parent à bénéficier du dispositif).</li> </ul>	<p><b>Si le salarié ne peut pas télétravailler, il est mis en activité partielle sous réserve du respect des conditions de prise en charge par le dispositif d'activité partielle.</b></p> <p><b>Codification : ANC COVID19 Activité réduite Saisie des absences à compter du 01/09/2020</b></p>	<p><b>Si le salarié ne peut pas télétravailler, il est mis en activité partielle sous réserve du respect des conditions de prise en charge par le dispositif d'activité partielle.</b></p> <p><b>Codification : ANC COVID19 Activité réduite Saisie des absences à compter du 01/09/2020</b></p>

Cas N°5	Gestion Contractuel et statutaire
<p><b>Salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SRAS-CoV2 (salariés dits fragiles)</b></p>	<p>Le <b>décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020</b>, fixe une nouvelle liste de critères permettant de déterminer les personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, fondée sur les avis du Haut Conseil de la santé publique des 6 et 29 octobre 2020.</p> <p>Les salariés vulnérables placés en position d'activité partielle en application des deux premiers alinéas du I de l'article 20 de la loi du 25 avril 2020 susvisée sont ceux répondant aux <b>deux critères cumulatifs suivants</b> :</p> <p><b>1° Être dans l'une des situations suivantes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Être âgé de 65 ans et plus ;</li> <li>b) Avoir des antécédents (ATCD) cardio-vasculaires : 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 ;</li> <li>c) Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;</li> <li>d) Présenter 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) ;</li> <li>e) Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;</li> <li>f) Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;</li> <li>g) Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) &gt; 30 kg/m<sup>2</sup>) ;</li> <li>h) Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise : <ul style="list-style-type: none"> <li>- médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;</li> <li>- infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 &lt; 200/mm<sup>3</sup> ;</li> <li>- consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;</li> <li>- liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;</li> </ul> </li> <li>i) Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;</li> <li>j) Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;</li> <li>k) Être au troisième trimestre de la grossesse ;</li> <li><b>l) Être atteint 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 (12ème critère d'ordre médical par rapport à la liste du décret du 5 mai 2020) ;</b></li> </ul> <p><b>2° Ne pouvoir ni recourir totalement au télétravail, ni bénéficier des mesures de protection renforcées suivantes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) L'isolement du poste de travail, notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition, en particulier par l'adaptation des horaires ou la mise en place de protections matérielles ;</li> <li>b) Le respect, sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté par la personne à l'occasion de son activité professionnelle, de gestes barrières renforcés : hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide ;</li> <li>c) L'absence ou la limitation du partage du poste de travail ;</li> </ul>

- d) Le nettoyage et la désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par la personne au moins en début et en fin de poste, en particulier lorsque ce poste est partagé ;
- e) Une adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne, afin d'y éviter les heures d'affluence ;
- f) La mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs ».

Sous réserve que les conditions de travail de l'intéressé ne répondent pas aux mesures de protection renforcées définies dans le texte ci-dessus, le **placement en position d'activité partielle est effectué à la demande du salarié et sur présentation à l'employeur d'un certificat établi par un médecin.**

**Ce certificat peut être celui délivré pour l'application du décret du 5 mai 2020.**

**Lorsque le salarié est en désaccord avec l'employeur sur l'appréciation portée par celui-ci sur la mise en œuvre des mesures de protection renforcées, il saisit le médecin du travail.**

**Le salarié est placé en position d'activité partielle dans l'attente de l'avis du médecin du travail.**

**L'ordonnance du 21 décembre 2020 prolonge le dispositif de l'activité partielle pour les personnes vulnérables « présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire » jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2021.**

Codification : ANC  
 COVID19 Activité réduite  
 Saisie des absences à compter du 12/11/2020

Cas N°6	Gestion Contractuel et statutaire
<p><b>Salarié partageant le domicile d'une personne vulnérable au sens du cas n°5 (anciennement désigné salarié « aidant » une personne à risques élevés)</b></p>	<p><b>La fin du dispositif est fixée par décret au 31/08/2020.</b></p> <p>A compter de cette date, les salariés partageant le domicile d'une personne vulnérable au sens du cas n°5, doivent reprendre le travail.</p> <p>Cependant, compte-tenu des incitations généralisées au recours au télétravail dans le cadre du second confinement, celui-ci doit être favorisé autant que possible, sur demande des salariés partageant le domicile d'une personne vulnérable.</p> <p>Lorsque le télétravail ne peut être accordé, il convient de rechercher la mise en place de mesures de protection complémentaires (le manager peut s'appuyer sur la liste des mesures complémentaires citées dans le cadre du cas N°5).</p> <p><b>Le décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 n'a pas d'impact sur la situation des salariés visés au cas n°6.</b></p>



Cette version consolidée au 10/1/21, intègre les modifications suivantes :

- Mise à jour du 13/3/2020 suite aux annonces gouvernementales du 12/3/2020
- Mise à jour du 18/3/2020 pour prendre en compte la situation des personnes à risque élevé et les évolutions de modalités d'appel aux services médicaux.
- Mise à jour du 19/3/2020 pour prendre en compte la saisie directe d'AMELI pour les contractuels et le cas des salariés aidant d'une personne à risque élevé
- Mise à jour du 02/04/2020 pour intégrer les nouveaux codes absences spécifiques COVID-19 et des précisions concernant les notes précédentes.
- Mise à jour du 14/04/2020 pour intégrer les précisions apportées par le ministère du Travail le 9/4/2020 sur les cas N°3, 5 et 6.
- Mise à jour du 30/04/2020 pour intégrer la mise en activité partielle des catégories reprises dans les cas 4, 5 et 6.
- Mise à jour du 7/5/2020 pour intégrer la situation de fin de confinement au 11 mai 2020.
- Mise à jour le 15/5/2020 suite à la parution du Décret n° 2020-549 du 11 mai 2020 fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail par le médecin du travail
- Mise à jour le 5/6/2020 pour intégrer les précisions concernant en particulier les gardes d'enfants suite aux annonces gouvernementales du 28 mai 2020 et aux mesures de l'entreprise annoncées dans le Temps Réel N°49 du 3 juin 2020.
- Mise à jour le 11/6/2020 pour préciser la notion d'établissement d'accueil dans le cas gardes d'enfants.
- Mise à jour du 24/6/2020 pour intégrer les apports du protocole de déconfinement du ministère du travail publié le 24/6/2020.
- Mise à jour du 9/7/2020 pour intégrer la fin de l'état d'urgence sanitaire le 10 juillet 2020.
- Mise à jour du 10/7/2020 pour apporter des précisions sur les cas 5 et 6.
- Mise à jour du 31/08/2020 pour intégrer la fin du dispositif concernant les salariés vulnérables (cas n°5) et les salariés partageant le domicile d'une personne vulnérable (cas n°6°) à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2020 et intégrer les dispositions du décret 2020-859 du 10/07/2020 concernant la journée de carence pour les cas contacts.
- Mise à jour du 10/09/2020 pour corriger la coquille du protocole national concernant la délivrance d'arrêt de travail ou de certificat d'isolement par un médecin du travail à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2020 et pour intégrer le dispositif concernant la garde d'enfants.
- Mise à jour du 16/9/2020 pour intégrer l'évolution de la durée d'isolement et préciser certains points concernant la garde d'enfants
- Mise à jour du 23/9/2020 pour intégrer la notion de parents d'un enfant identifié par l'ARS comme cas contact à risque
- Mise à jour du 30/9/2020 pour intégrer les mesures dérogatoires des cas N°3 (contacts de cas).
- Mise à jour du 19/10/2020 pour intégrer l'ordonnance du Conseil d'Etat en date du 15/10/2020, ainsi que la possibilité, pour les cas contacts, d'utiliser le site « declare.ameli.fr » afin d'obtenir une attestation d'isolement (salariés contractuels et statutaires).
- Mise à jour du 03/11/2020 pour intégrer des précisions sur le retour à la suite d'arrêt de travail pour maladie (cas N°2) et sur les personnes partageant le domicile d'une personne vulnérable (cas N°6).
- Mise à jour du 12/11/2020 pour intégrer les mesures du décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, relative aux salariés vulnérables et ceux partageant le domicile d'une personne vulnérable (cas N°5 et cas N°6).
- Mise à jour du 23/12/2020 pour intégrer la prolongation du dispositif d'activité partielle pour les personnes vulnérables « *présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire* » jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2021.

- Mise à jour du 10/01/21 pour intégrer la mise en place d'arrêts de travail dérogatoires en cas de symptômes ou de cas contact, fixée par décret (Décret no 2021-13 du 8 janvier 2021) et applicable jusqu'au 31 mars 2021.

Emetteur : DRH GROUPE

Date : 10/01/2021