

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

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

(Version consolidée au 5/6/2020)

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 2 juin 2020 et durant toute la période de l'état d'urgence sanitaire.

La présente note décrit les modalités de gestion des absences liées au COVID-19 dans le cadre de la reprise d'activité.

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	Contractuel	Statutaire
Cas des salariés revenant d'une zone à risques	Fin au 6/3/2020 des premières mesures d'isolement/confinement prises spécifiquement pour cette population : la personne doit travailler.	Le gouvernement pourrait décider d'une mise à l'isolement du salarié en fonction du pays de provenance du salarié. Se référer au site du Ministère des Affaires Etrangères France Diplomatie (https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/le-ministere-et-son-reseau/actualites-du-ministere/informations-coronavirus-covid-19) pour connaître les modalités en fonction des situations.	Le gouvernement pourrait décider d'une mise à l'isolement du salarié en fonction du pays de provenance du salarié. Se référer au site du Ministère des Affaires Etrangères France Diplomatie (https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/le-ministere-et-son-reseau/actualites-du-ministere/informations-coronavirus-covid-19) pour connaître les modalités en fonction des situations.

Cas N°2	Gestion	Contractuel	Statutaire
<p>Salarié présentant des symptômes de COVID-19</p>	<p>Le salarié a un arrêt de travail du médecin traitant ou du médecin du travail (consultation ou téléconsultation).</p> <p>Le document à utiliser est le CERFA10170*06.</p> <p><u>A compter du 24 mars 2020 et pendant la période de l'état d'urgence sanitaire, il n'est plus nécessaire pour le salarié de présenter un justificatif COVID-19.</u></p>	<p>Le contractuel bénéficie d'un arrêt de travail avec ou sans justificatif explicite COVID-19.</p> <p>Le contractuel a droit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - aux IJSS, - au maintien de salaire SNCF, sans condition d'ancienneté dans l'entreprise de 30 jours (condition de l'accord frais de santé), - sans journée de carence. <p>A la fin de son arrêt, le contractuel reprend son travail en lien avec la médecine du travail (téléconsultation possible).</p> <p>Codification : BPO PC Salarié malade – Contractuel</p> <p>Saisie des absences à compter du 01/03/2020</p>	<p>Le statutaire bénéficie d'un arrêt de travail avec ou sans justificatif explicite COVID-19.</p> <p>Par référence au RA00280 (article 5.2.4), et application de l'article 14 C GRH00359, le statutaire est placé en congé supplémentaire avec solde « isolement sanitaire » avec neutralisation des impacts sur les congés.</p> <p>A la fin de son arrêt, le statutaire reprend son travail en lien avec la médecine du travail (téléconsultation possible).</p> <p>Codification : ANO PC Salarié malade – Statutaire</p> <p>Saisie des absences à compter du 01/03/2020</p>

Cas N°3	Gestion	Contractuel	Statutaire
<p>Salarié ayant été en contact étroit avec une personne malade COVID-19, et ne pouvant télétravailler.</p>	<p>Mesure d'isolement /confinement pour une durée de 14 jours.</p> <p>Le document à utiliser est le CERFA10170*06.</p>	<p>Les contractuels répondant à cette définition, en l'absence de solution de télétravail, sont invitées à contacter leur médecin traitant ou leur médecin du travail afin qu'il leur prescrive un arrêt de travail s'il l'estime nécessaire.</p> <p>Si le télétravail est impossible, et que le contractuel bénéficie d'un arrêt de travail, le salarié a droit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - aux IJSS, - au maintien de salaire SNCF, sans condition d'ancienneté dans l'entreprise de 30 jours (condition de l'accord frais de santé), - sans journée de carence. <p>Dans tous les cas, le contractuel doit fournir à son employeur une copie de son arrêt de travail/certificat d'isolement.</p> <p>A la fin de son arrêt, le contractuel reprend son travail en lien avec la médecine du travail (téléconsultation possible).</p> <p>Codification : BMO COVID19 Arrêt autre – Contractuel</p> <p>Saisie des absences à compter du 01/03/2020</p>	<p>Les statutaires répondant à cette définition, en l'absence de solution de télétravail, sont invitées à contacter leur médecin traitant ou leur médecin du travail afin qu'il leur prescrive un arrêt de travail s'il l'estime nécessaire.</p> <p>Si le télétravail est impossible, et que le statutaire bénéficie d'un arrêt de travail, par référence au RA00280 (article 5.2.4), et application de l'article 14 C GRH00359, le salarié est placé en congé supplémentaire avec solde « isolement sanitaire » avec neutralisation des impacts sur les congés.</p> <p>Dans tous les cas, le contractuel doit fournir à son employeur une copie de son arrêt de travail/certificat d'isolement.</p> <p>A la fin de son arrêt, le statutaire reprend son travail en lien avec la médecine du travail (téléconsultation possible).</p> <p>Codification : AND COVID19 Arrêt autre – Statutaire</p> <p>Saisie des absences à compter du 01/03/2020</p>

Cas N°4	Gestion	Contractuel	Statutaire
<p>Parent d'un enfant ne pouvant être accueilli (crèche, école...) dans les conditions habituelles dans le contexte de l'épidémie COVID-19.</p> <p>L'entreprise envisage prioritairement avec le salarié les possibilités de télétravail.</p>	<p>SNCF contrôle les conditions de prise en charge :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt (18 ans dans le cas d'un handicap) - Comme c'était déjà le cas depuis le 1er mai, le salarié est également tenu de fournir une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul parent au sein du foyer à bénéficier de l'arrêt garde d'enfant(s) et précisant les jours d'absence pour garde d'enfant(s). L'entreprise pourra demander un justificatif de situation du conjoint du salarié concerné. 	<p>À compter du 2 juin, les salariés ne pouvant exercer leur mission en télétravail et dont les enfants de moins de 16 ans ne peuvent être accueillis par leur établissement d'accueil pourront continuer à bénéficier du dispositif de chômage partiel, sous réserve qu'ils puissent fournir une attestation de cet établissement précisant que leur enfant ne peut être accueilli.</p> <p>L'entreprise décide de rendre obligatoire la fourniture de cette attestation à compter du 8 juin.</p> <p>Elle doit permettre à l'entreprise de justifier auprès de l'administration le positionnement en activité partielle de chaque salarié pour en bénéficier.</p> <p>La rémunération des salariés en activité partielle est maintenue dans les mêmes conditions que celles mises en place dans l'entreprise depuis le mois de mars.</p> <p>Codification : ANC</p> <p>COVID19 Activité réduite</p> <p>Saisie des absences à compter du 01/05/2020</p> <p>*Les salariés en activité partielle qui n'auraient pas pu fournir de justificatif de l'établissement d'accueil pour la période du 2 au 8 juin, restent codifiés en ANC.</p>	<p>À compter du 2 juin, les salariés ne pouvant exercer leur mission en télétravail et dont les enfants de moins de 16 ans ne peuvent être accueillis par leur établissement d'accueil pourront continuer à bénéficier du dispositif de chômage partiel, sous réserve qu'ils puissent fournir une attestation de cet établissement précisant que leur enfant ne peut être accueilli.</p> <p>L'entreprise décide de rendre obligatoire la fourniture de cette attestation à compter du 8 juin.</p> <p>Elle doit permettre à l'entreprise de justifier auprès de l'administration le positionnement en activité partielle de chaque salarié pour en bénéficier.</p> <p>La rémunération des salariés en activité partielle est maintenue dans les mêmes conditions que celles mises en place dans l'entreprise depuis le mois de mars.</p> <p>Codification : ANC</p> <p>COVID19 Activité réduite</p> <p>Saisie des absences à compter du 01/05/2020</p> <p>*Les salariés en activité partielle qui n'auraient pas pu fournir de justificatif de l'établissement d'accueil pour la période du 2 au 8 juin, restent codifiés en ANC.</p>

Cas N°4	Gestion	Contractuel	Statutaire
<p>Salarié parent d'une personne en situation de handicap faisant lui-même l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile</p>		<p>Si le salarié ne peut continuer à travailler (ou télé travailler), il est mis en activité partielle sous réserve de production d'une lettre d'avis d'interruption de travail (anciennement nommée certificat d'isolement) délivré par un médecin concernant la personne handicapée ou d'une attestation de fermeture de l'établissement d'accueil.</p> <p>Ce document est à remettre à son employeur.</p> <p>Les salariés qui sont placés en activité partielle sont informés par l'employeur.</p> <p>Codification : ANC COVID19 Activité réduite</p> <p>Saisie des absences à compter du 01/05/2020</p>	<p>Si le salarié ne peut continuer à travailler (ou télé travailler), il est mis en activité partielle sous réserve de production d'une lettre d'avis d'interruption de travail (anciennement nommée certificat d'isolement) délivré par un médecin concernant la personne handicapée ou d'une attestation de fermeture de l'établissement d'accueil.</p> <p>Ce document est à remettre à son employeur.</p> <p>Les salariés qui sont placés en activité partielle sont informés par l'employeur.</p> <p>Codification : ANC COVID19 Activité réduite</p> <p>Saisie des absences à compter du 01/05/2020</p>

Cas N°5	Gestion	Contractuel	Statutaire
<p>Salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SRAS-CoV2 (salariés dits fragiles)</p> <p>L'entreprise envisage prioritairement avec le salarié les possibilités de télétravail et privilégie cette solution.</p>	<p>Ni la CPRPSNCF, ni la CPAM n'est pas concernée par cette procédure.</p> <p>Le dispositif restera ouvert aux salariés vulnérables tant que la situation sanitaire le justifiera.</p> <p>La lettre d'avis d'interruption de travail (anciennement nommée certificat d'isolement) ne comporte pas de terme : la date de sortie de l'isolement pour les personnes concernées sera fixée par décret. Jusqu'à cette date, le salarié sera éligible à l'activité partielle.</p>	<p>Si le salarié ne peut continuer à travailler (ou télé travailler), il est mis en activité partielle s'il possède une lettre d'avis d'interruption de travail (anciennement nommée certificat d'isolement) délivré par le médecin de soins ou le médecin du travail.</p> <p>Les salariés qui sont placés en activité partielle sont informés par l'employeur.</p> <p>Codification : ANC COVID19 Activité réduite</p> <p>Saisie des absences à compter du 01/05/2020</p>	<p>Si le salarié ne peut continuer à travailler (ou télé travailler), il est mis en activité partielle s'il possède une lettre d'avis d'interruption de travail (anciennement nommée certificat d'isolement) délivré par le médecin de soins ou le médecin du travail.</p> <p>Les salariés qui sont placés en activité partielle sont informés par l'employeur.</p> <p>Codification : ANC COVID19 Activité réduite</p> <p>Saisie des absences à compter du 01/05/2020</p>

Cas N°6	Gestion	Contractuel	Statutaire
<p>Salarié partageant le domicile d'une personne vulnérable au sens du cas n°5 (anciennement désigné salarié « aidant » une personne à risques élevés)</p>	<p>Le dispositif restera ouvert aux salariés partageant le domicile d'une personne vulnérable tant que la situation sanitaire le justifiera.</p> <p>La lettre d'avis d'interruption de travail (anciennement nommée certificat d'isolement) ne comporte pas de terme : la date de sortie de l'isolement pour les personnes concernées sera fixée par décret. Jusqu'à cette date, le salarié sera éligible à l'activité partielle.</p>	<p>En l'absence de solution de télétravail, la personne qui partage le domicile d'une personne vulnérable peut solliciter son médecin traitant ou son médecin du travail pour bénéficier d'une lettre d'avis d'interruption de travail (anciennement nommée certificat d'isolement) à remettre à l'employeur afin que ce dernier le place en activité partielle.</p> <p>Codification : ANC COVID19 Activité réduite</p> <p>Saisie des absences à compter du 01/05/2020</p>	<p>En l'absence de solution de télétravail, la personne qui partage le domicile d'une personne vulnérable peut solliciter son médecin traitant ou son médecin du travail pour bénéficier d'une lettre d'avis d'interruption de travail (anciennement nommée certificat d'isolement) à remettre à l'employeur afin que ce dernier le place en activité partielle.</p> <p>Codification : ANC COVID19 Activité réduite</p> <p>Saisie des absences à compter du 01/05/2020</p>

Cette version consolidée au 5 juin 2020, 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.

Emetteur : DRH GROUPE

Date : 5 juin 2020