

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

CONSIGNES RH ABSENCES / COVID-19

12/03/2020

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

La présente note décrit les modalités de gestion des absences liées au COVID-19.

DESCRIPTION DES QUATRE CAS POSSIBLES A DATE

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

Cas des salariés revenant d'une zone à risques (cette situation ayant vocation à disparaître rapidement)

Cas N°1	Gestion	Contractuel	Statutaire
Salarié revenant d'une zone à risques	Fin des mesures d'isolement/confinement au 6/3/2020 : la personne doit travailler.	Les salariés déjà en isolement au 6/3/2020 bénéficiant d'un arrêt délivré par l'ARS sont invités à reprendre le travail sauf avis médical contraire.	Les salariés déjà en isolement au 6/3/2020 bénéficiant d'un arrêt délivré par l'ARS sont invités à reprendre le travail sauf avis médical contraire.

Cas des salariés présentant des symptômes ou craignant de présenter des symptômes

Cas N°2	Gestion	Contractuel	Statutaire
Salarié présentant des symptômes ou craignant de présenter des symptômes	La situation est gérée via le 15 qui transmet le cas à l'ARS. Le salarié a pu également prendre contact avec un médecin de ville ou hospitalier (consultation ou téléconsultation). Le salarié peut avoir obtenu un arrêt de travail COVID-19 de l'ARS ou un arrêt de travail du médecin traitant avec justificatif de la pathologie COVID-19.	Le salarié bénéficie d'un arrêt de travail au titre du COVID-19 : - avec IJSS, - avec 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 Codification : Absence Maladie	Le salarié bénéficie d'un arrêt de travail au titre du COVID-19 : - par analogie avec le cas n°3 (contact direct) et par référence au RA00280 (article 5.2.4), application de l'article 14 C GRH00359, congé supplémentaire avec solde isolement sanitaire avec neutralisation des impacts sur les congés et les repos. Codification : congé supplémentaire avec solde, isolement sanitaire AAS

Pour les cas n°3 et 4 (cas contact ou parent d'enfant dont l'établissement d'accueil est fermé) :

L'entreprise envisage prioritairement avec le salarié les possibilités de télétravail et privilégie cette solution indépendamment de l'arrêt délivré par l'ARS.

Le télétravail peut être mis en œuvre lorsque l'aménagement du poste de travail est rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et pour garantir la protection des salariés.

L'article L. 1222-11 du code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié :

Articl.L.1222-11

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

La mise en œuvre du télétravail dans ce cadre ne nécessite aucun formalisme particulier : il s'agit d'une modification du poste de travail et non pas du contrat de travail ce qui ne nécessite pas un avenant au contrat de travail.

Cas N°3	Gestion	Contractuel	Statutaire
<p>Salarié ayant été en contact direct avec une personne malade COVID-19, et ne pouvant télétravailler.</p>	<p>La situation est gérée via le 15 qui transmet le cas à l'ARS.</p> <p>La personne contact est identifiée par l'ARS.</p> <p>Mesure d'isolement/confinement.</p> <p>L'ARS ne prescrit plus l'arrêt de travail. L'arrêt de travail est délivré par l'Assurance Maladie pour une durée de 14 à 20 jours. (lien direct entre l'ARS et l'Ass. Mal.)</p>	<p>Si le télétravail est impossible,</p> <p>le salarié bénéficie d'un arrêt de travail au titre du COVID-19 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - avec IJSS, - avec 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>L'arrêt de travail est adressé au salarié et à l'employeur par l'Assurance Maladie, par voie postale.</p> <p>Attention : le salarié contractuel doit fournir à son interlocuteur de l'ARS l'adresse de son employeur pour que l'arrêt de travail puisse lui être envoyé. Il doit également fournir copie de l'arrêt qu'il reçoit de l'ARS à son employeur.</p> <p>Codification : Absence Maladie</p>	<p>Si le télétravail est impossible,</p> <p>le salarié bénéficie d'un arrêt de travail au titre du COVID-19 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - par référence au RA00280 (article 5.2.4), application de l'article 14 C GRH00359, congé supplémentaire avec solde isolement sanitaire avec neutralisation des impacts sur les congés et les repos. <p>L'arrêt de travail est adressé au salarié et son employeur par l'Assurance Maladie, par voie postale.</p> <p>Attention : le salarié statutaire doit fournir à son interlocuteur de l'ARS l'adresse de son employeur pour que l'arrêt de travail puisse lui être envoyé. Il doit également fournir copie de l'arrêt qu'il reçoit de l'ARS à son employeur.</p> <p>Codification : congé supplémentaire avec solde isolement sanitaire AAS</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 et privilégie cette solution indépendamment de l'arrêt délivré par l'ARS.</p> <p>Dans le cas 4, l'indemnisation est déclenchée si SNCF n'est pas en situation de mettre, sur la période, le salarié concerné en télétravail : l'arrêt de travail doit être la seule solution possible.</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) - Enfants scolarisés dans un établissement fermé ou domiciliés dans une des communes concernées (informations disponibles sur les sites des rectorats) - Un seul parent peut se voir délivrer un arrêt de travail (attestation sur l'honneur certifiant que le salarié est le seul parent à demander un arrêt de travail dans ce cadre) 	<p>Si l'arrêt est la seule possibilité pour assurer la garde de l'enfant,</p> <p>l'employeur effectue une déclaration de « maintien à domicile – Coronavirus » via le site DECLARE.AMELI.FR.</p> <p>Le salarié bénéficie d'un arrêt de travail au titre du COVID-19 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - avec IJSS, - avec maintien de salaire SNCF, sans application de la condition d'ancienneté dans l'entreprise de 30 jours (condition de l'accord frais de santé), - sans journée de carence <p>Codification : Absence Maladie</p>	<p>Si l'arrêt est la seule possibilité pour assurer la garde de l'enfant,</p> <p>l'employeur effectue une déclaration de « maintien à domicile – Coronavirus » via le site DECLARE.AMELI.FR.</p> <p>Le salarié bénéficie d'un arrêt de travail au titre du COVID-19 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - par analogie avec le cas N°3 (contact direct) et par référence au RA00280 (article 5.2.4), application de l'article 14 C GRH00359, congé supplémentaire avec solde isolement sanitaire avec neutralisation des impacts sur les congés et les repos. <p>Codification : congé supplémentaire avec solde, isolement sanitaire AAS</p>

SYNTHESE DE LA SITUATION DES AGENTS AU REGARD DE LEUR CATEGORIE

1. Gestion des contractuels :

Sauf situation de télétravail, les salariés contractuels sont positionnés en maladie.

Ils perçoivent des indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS) et bénéficient du maintien de salaire prévu par l'entreprise. La journée de carence ne leur est pas appliquée.

Les EVS (sauf remboursement de frais non engagés) et la prime de travail pour les annexes A1, sont maintenus, impliquant une intervention manuelle des établissements et des APF.

L'impact de l'absence pour maladie sur les compteurs congés et repos est neutralisé, impliquant une intervention manuelle des établissements et des APF.

2. Gestion des statutaires :

Sauf situation de télétravail, les salariés statutaires sont traités conformément à l'article 14 C du GRH00359 (congrés supplémentaires avec solde).

Article 14c) GRH000359 - Maladie contagieuse

« L'agent écarté du service sur prescription médicale mentionnant la nécessité d'un isolement sanitaire en raison de la présence à son foyer d'un cas de maladie contagieuse est traité, au regard de la rémunération, comme s'il était en situation de congé supplémentaire avec solde pendant la période d'absence. »

Cette solution est retenue en lien avec l'article 5.2.4 « agent placé en quarantaine ou isolement sanitaire » du référentiel RA00280 (Référentiel national Pandémie - Plan de continuité de l'activité – PCA).

« L'article L.3131-1 du code de la santé publique dispose que le ministre chargé de la santé peut, par arrêté motivé, prendre des mesures visant à prévenir et à limiter les conséquences des menaces possibles sur la santé des populations.

Ces mesures pourront concerner notamment :

- l'isolement imposé aux personnes atteintes par un virus hautement pathogène ;

- la mise en quarantaine des personnes bien portantes mais ayant été en contact direct avec des personnes atteintes par un virus hautement pathogène, et de ce fait susceptibles de développer elles-mêmes la maladie.

L'agent ainsi « isolé » doit informer sa hiérarchie de sa situation dans les meilleurs délais et transmettre les justificatifs utiles.

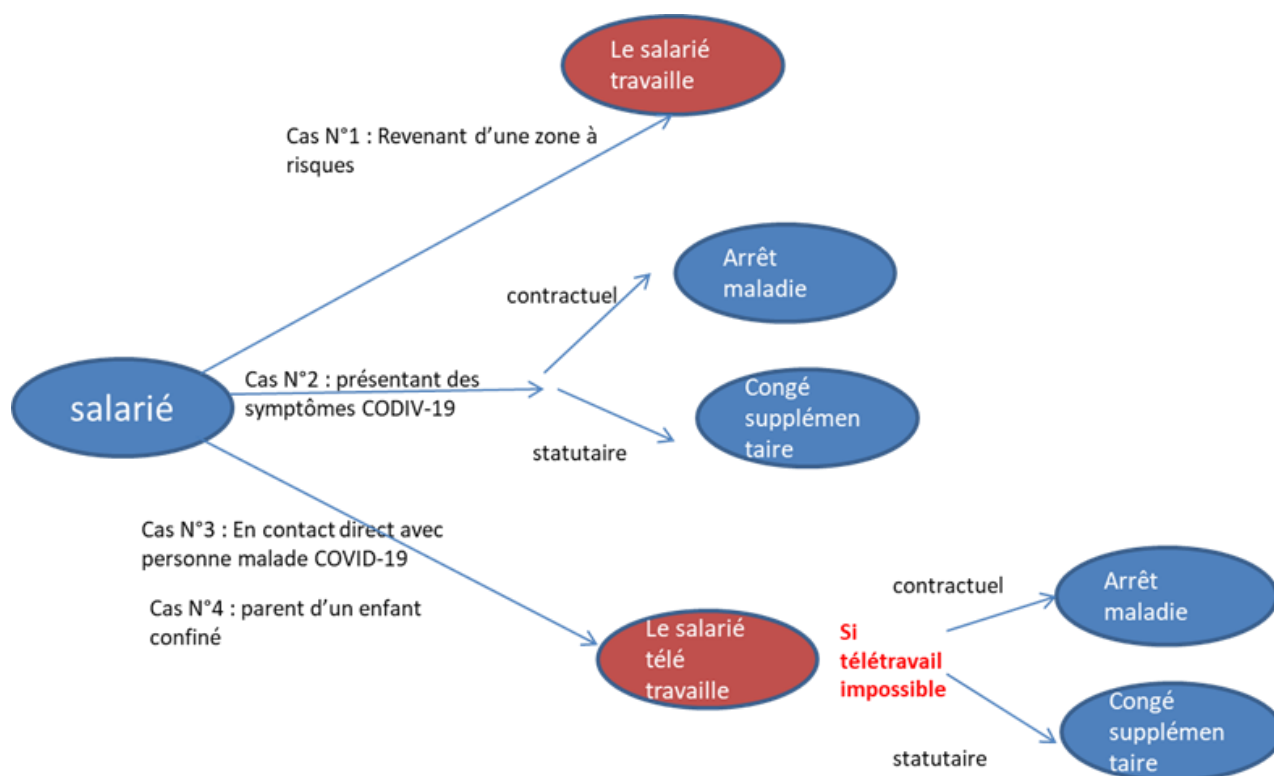
Il bénéficie des dispositions prévues en cas d'isolement par mesure sanitaire et reprises à l'article 191 de la Directive RH0131. Ces absences (type A) sont assimilées à des présences pour la rémunération avec maintien du paiement de la prime de travail (art 27.1 de la directive RH0131). Les éléments variables de solde (indemnités ou gratifications métiers à taux journalier ou horaire ainsi que les allocations) ne sont pas maintenus. »

La prime de travail, en cas de congé supplémentaire, est maintenue dans le cadre de la rémunération habituelle contrairement aux EVS. Cette solution n'impacte pas les compteurs congés et repos, et ne nécessite pas de rectification manuelle.

Les EVS sont maintenus, impliquant une intervention manuelle des établissements et des APF.

Précision apportée par le décret n°2020-227 du 9 mars 2020 : les conditions de la télémedecine (« via n'importe lequel des moyens technologiques actuellement disponibles ») sont assouplies, dans le contexte épidémique COVID-19, à titre dérogatoire.

SYNTHESE POSITION ADMINISTRATIVE DU SALARIE :



Emetteur : DRH GROUPE

Date : 12 03 2020