

Reprise du travail et coronavirus



REPRISE DU TRAVAIL ET CORONAVIRUS

Après une période estivale consacrée à oublier les aléas de la crise sanitaire que nous vivons depuis trop longtemps, nous reprenons tous et toutes en cette rentrée notre quotidien.

Suite aux différents retours dans les équipes, il nous est apparu judicieux et opportun de refaire un panorama des dispositifs existants pour accompagner au mieux notre rentrée.

TÉLÉTRAVAIL & MESURES DE PRÉVENTION

Le télétravail n'est plus obligatoire en cette rentrée. Ainsi, il n'existe plus d'obligation de fixer un nombre minimal de jours de télétravail par semaine. Le travail en présentiel à 100% redevient la norme et peut être alors demandé. Toutefois le télétravail reste possible. Il convient d'en voir les modalités avec son supérieur hiérarchique.

Le port du masque reste la règle en entreprise notamment dans les lieux clos collectifs. Les salarié-es travaillant seules dans un bureau n'ont pas à porter le masque. En extérieur, le port du masque est requis en cas de regroupement, ou si une distanciation de 2 mètres ne peut pas être respectée.

Le respect des gestes barrières et des mesures d'hygiène reste de mise tout comme l'aération régulière des locaux de travail.

ARRÊT DE TRAVAIL D'ISOLEMENT

Dans plusieurs situations, il est possible d'obtenir un arrêt de travail d'isolement notamment en cas de :

- Apparition de symptômes ou d'autotest positif ;
- Déclaration de cas contact par l'Assurance Maladie ou l'application TousAntiCovid ;
- Retour de déplacement à l'étranger d'un pays sur [liste orange ou rouge](#).



Ces différents arrêts sont conditionnés à la réalisation d'un test PCR et ouvrent droit à des indemnités journalières et au complément employeur sans conditions d'ancienneté et sans délai de carence. À compter du 1er octobre, un délai de carence s'appliquera.

Pour bénéficier de ces arrêts de travail, la personne peut se déclarer elle-même sur le site dédié de l'Assurance Maladie tout en se rapprochant de son employeur :

<https://declare.ameli.fr>

GARDE D'ENFANTS

Suite à la rentrée, le dispositif de **mise en activité partielle** pour les parents contraints de garder leur enfant a été réactivé le 2 septembre dernier.

Ainsi en cas de fermeture de la classe ou de la crèche, les salarié-es dans l'incapacité de télétravailler peuvent demander à bénéficier de l'activité partielle pour garder leur enfant, s'ils sont parents d'un **enfant de moins de 16 ans** ou d'un **enfant en situation de handicap, sans limite d'âge**.

Cette situation n'est actuellement envisageable que pour les périodes scolaires c'est-à-dire hors vacances.

Pour se faire, il faut présenter à son employeur :

- un **justificatif attestant de la fermeture** (établi par l'établissement ou la mairie) ou un document de l'Assurance maladie attestant que son enfant est considéré comme un cas contact ;
- une **attestation sur l'honneur** indiquant être le seul des deux parents à bénéficier de l'activité partielle (modèle ci-joint).

Dans le cas où il s'avère que l'enfant est positif au Covid-19, l'un des deux parents peut bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire avec indemnités journalières, sans délai de carence, avec un complément employeur, qu'il soit vacciné ou non. Cet arrêt est à déclarer sur la [plateforme de déclaration](#) de l'Assurance Maladie .

Attestation sur l'honneur de garde d'enfant à domicile

Je, soussigné(e), atteste que mon enfant,, âgé de ans est scolarisé au sein de l'établissement / accueilli dans la structure* de la commune de , fermé.e à compter du dans le cadre de la gestion de crise sanitaire de l'épidémie de COVID-19.

J'atteste sur l'honneur être le seul parent à demander à bénéficier d'une mise en activité partielle pour la garde de mon enfant à domicile.

Fait à, le.....

Signature

*rayer la mention inutile

PERSONNES VULNÉRABLES

Pour bénéficier de l'activité partielle en tant que personne vulnérable, **plusieurs critères de vulnérabilité sont à remplir**. Ces critères ont été précisés par [décret](#) en ce début septembre.

Il est donc impératif de réunir 3 conditions (pathologie ou situation inscrite dans la liste, recours au télétravail impossible et mesures de protection insuffisantes) pour obtenir un **certificat d'isolement** de la part du médecin généraliste afin d'être placé en **activité partielle** par l'employeur.

Pour autant, plusieurs cas particuliers subsistent tout de même. C'est le cas des :

- salarié-es immunodéprimé-es remplissant 2 critères cumulatif.
- salarié-es vulnérables avec une contre-indication à la vaccination et ne pouvant télétravailler

Pour les personnes qui ne remplissent pas les critères, leur médecin traitant peut également établir un arrêt de travail s'il/elle estime que les conditions de l'arrêt de travail dérogatoire sont remplies. Les personnes concernées bénéficient alors d'indemnités journalières maladie dans les conditions de droit commun. Par contre, les salarié-es cohabitant avec une personne dite vulnérable ne peuvent plus bénéficier d'un arrêt de travail.

SUD Culture Solidaires,
61 rue de Richelieu, 75002 PARIS

sud@culture.gouv.fr
www.sud-culture.org

SUD
CULTURE
Solidaires

[Décret](#) sur les critères de vulnérabilité du 8 septembre 2021