

DATE : 22.11.2020

DESTINATAIRES : FILIERE RH INTEGREE

AUTEURS : DRHT / DRS

**CRISE SANITAIRE COVID-19
CADRAGE SUR LES ABSENCES DES PERSONNES VULNERABLES**

POPULATION CONCERNEE : SALARIES STATUTAIRES ET NON STATUTAIRES

Cette note annule et remplace :

- *Note Crise Sanitaire COVID-19 « Cadrage sur les absences des personnes vulnérables à compter du 1^{er} septembre » (versions du 20 septembre 2020 et antérieure du 2 septembre 2020)*
- *Information sur « Indemnité astreinte selon situations d'arrêt temporaire/définitif de l'astreinte » du 20 mars 2020*

Eric Velly



Délégué Relations Sociales

CONTEXTE

Le diagnostic de cas d'infection respiratoire aigüe SARS-CoV-2 ou dit COVID-19 sur le territoire français a conduit les pouvoirs publics à prendre des mesures exceptionnelles en vue de contenir sa transmission puis de gérer sa propagation.

Dans ce contexte de pandémie, des mesures dérogatoires sont mises en place et évoluent au gré de l'adaptation des consignes sanitaires.

Ainsi, la définition des personnes vulnérables évolue régulièrement ainsi que les modalités de gestion de leurs absences, comme précisé dans le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19.

La présente note a pour objet de présenter les règles applicables à GRDF.

Ces règles sont à présenter à la ligne managériale et à porter à la connaissance de l'ensemble des salariés de GRDF par le management.

PRINCIPES ET REGLES

Les critères de vulnérabilité permettant d'identifier les salariés présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus COVID 19 sont ceux arrêtés par les pouvoirs publics et dont la liste est régulièrement mise à jour sur le site du Gouvernement (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus/retour-au-travail>).

Ainsi :

Pour les salariés déclarés vulnérables et dans l'incapacité de travailler à distance

- **Population concernée**

Personnels statutaires et non statutaires de GRDF présentant une fragilité de santé pour laquelle les consignes sanitaires recommandent de respecter une mesure d'isolement (à savoir salariés répondant à l'un des critères de vulnérabilité en vigueur), et dont l'activité ne permet aucun aménagement des conditions de travail (dont le travail à distance).

La vulnérabilité d'une personne ne peut être déclarée que par un médecin.

- **Mesures applicables**

Les personnes dites « vulnérables » dont l'activité ne permet aucun aménagement des conditions de travail (dont le travail à distance), doivent présenter un arrêt maladie ou un certificat d'isolement délivré par leur médecin traitant, ou un certificat d'isolement délivré par le médecin du travail (pas de formalisme particulier, une préconisation écrite est suffisante).

Cet arrêt maladie ou certificat d'isolement est traité en respectant l'ensemble des règles en vigueur concernant les arrêts maladie au sein de GRDF.

Ces personnes se collectent en code « 041 », si elles ont un arrêt maladie.

Ces personnes se collectent en code « CPV » (Crise - personne vulnérable sans TAD), si elles ont un certificat d'isolement.

Pour les salariés déclarés vulnérables en capacité de travailler à distance

- **Population concernée**

Personnels statutaires et non statutaires de GRDF présentant une fragilité de santé pour laquelle les consignes sanitaires recommandent de respecter une mesure d'isolement (à savoir salariés répondant à l'un des critères de vulnérabilité en vigueur), et dont l'activité permet un aménagement des conditions de travail, grâce au travail à distance.

La vulnérabilité d'une personne ne peut être déclarée que par un médecin.

- **Mesures applicables**

Les personnes dites « vulnérables » dont l'activité peut être réalisée par du travail à distance, doivent présenter à leur employeur un certificat d'isolement délivré par leur médecin traitant ou le médecin du travail.

Sur la base du certificat remis et de l'avis éventuel du médecin du travail (si la situation le nécessite), l'employeur valide l'organisation des activités du salarié en télétravail.

Ces personnes se collectent en code « TL ».

Pour les salariés vivant avec une personne dite « vulnérable » à leur domicile

- **Population concernée**

Personnels statutaires et non statutaires de GRDF vivant dans leur résidence principale en compagnie d'une personne fragile présentant un risque de développer une forme grave d'infection à la maladie (à savoir personnes répondant à l'un des critères de vulnérabilité en vigueur).

- **Mesures applicables**

Les nouvelles mesures décidées par les pouvoirs publics ne prévoient plus pour ces situations de dispositif d'activité partielle ou d'autorisation d'absence.

Ces salariés doivent exercer leur activité selon les modalités en vigueur au sein de leur collectif de travail.

Pour les salariés isolés temporairement ou en attente de diagnostic

- Population concernée

Personnels statutaires et non statutaires de GRDF qui ont été en contact avec une personne infectée ou suspectée d'être infectée, et qui sont :

- placés en isolement dans l'attente d'un test de dépistage ;
- placés en isolement car évalués « à risque » ;

sous l'autorité d'un médecin ou d'une autorité sanitaire.

- Mesures applicables

Si l'activité du salarié ne permet aucun aménagement des conditions de travail (dont le travail à distance), l'absence du salarié doit être encadrée par un arrêt de travail délivré par le médecin traitant ou un certificat d'isolement délivré par une autorité sanitaire. Un isolement peut également être préconisé par le médecin du travail notamment dans l'attente du certificat de l'autorité sanitaire.

Cet arrêt maladie (ou isolement) est traité en respectant l'ensemble des règles en vigueur concernant les arrêts maladie au sein de GRDF.

Ces personnes se collectent en code « 041 », si elles ont un arrêt maladie.

Ces personnes se collectent en code « CIT » (Crise – isolement temporaire sans Arrêt de Travail), si elles ont un certificat d'isolement.

Si l'activité du salarié permet un aménagement des conditions de travail (dont le travail à distance), l'absence du salarié doit être encadrée par un certificat d'isolement délivré par le médecin traitant (ou une autorité sanitaire) ou un isolement préconisé par le médecin du travail.

Sur la base du certificat remis, l'employeur valide l'organisation des activités du salarié en télétravail.

Ces personnes se collectent en code « TL ».

En synthèse

	Capacité de TAD	Document exigé	Code saisie
Salariés déclarés vulnérables au regard des critères de vulnérabilité en vigueur	Non	Arrêt maladie établi par un médecin traitant	041
		Certificat d'isolement établi par un médecin traitant ou délivré par le médecin du travail	CPV
Salariés déclarés vulnérables au regard des critères de vulnérabilité en vigueur	Oui	Certificat d'isolement établi par un médecin traitant ou le médecin du travail	TL
Salariés vivant avec une personne qualifiée de vulnérable au regard des critères de vulnérabilité en vigueur	Exercice de l'activité selon les modalités en vigueur au sein du collectif de travail		
Salariés isolés temporairement ou en attente de diagnostic	Non	Arrêt de travail délivré par le médecin traitant	041
		Certificat d'isolement délivré par une autorité sanitaire ou isolement préconisé par le médecin du travail	CIT
Salariés isolés temporairement ou en attente de diagnostic	Oui	Certificat d'isolement délivré par le médecin traitant (ou autorité sanitaire) ou isolement préconisé par le médecin du travail	TL

RAPPELS

Impacts des dispositions prises dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire sur les indemnités d'astreinte

Le tableau ci-après rappelle les différentes situations pouvant être rencontrées, et leur impact ou non sur le maintien de l'indemnité d'astreinte :

Suspension temporaire de l'astreinte		
Hypothèse	Indemnité d'astreinte	Explication
Astreinte réalisée normalement	Oui, sur base normale du roulement	Pers et accords collectifs
Restriction médicale temporaire du médecin du travail à la tenue de l'astreinte (y compris du fait de la pandémie Covid-19)	Non	L'astreinte n'est rémunérée que si elle est effectivement assurée. En conséquence, l'indemnité d'astreinte ne peut être payée durant la période de restriction médicale.
Congé / Arrêt maladie ou blessure non professionnel / Ou isolement du fait d'une qualification de personne vulnérable en lien avec la pandémie Covid-19	Non	L'astreinte n'est rémunérée que si elle est effectivement assurée. En conséquence, l'indemnité d'astreinte ne peut être payée pendant les absences des salariés intéressés : congés, maladie... A noter pour la maladie, la rédaction de l'article 22 prévoyant pour les maladies et blessures non couverts par la réglementation AT/MP, le maintien du salaire intégral, allocations et avantages de toute nature compris, à l'exclusion des indemnités de fonction.

Suspension temporaire de l'astreinte		
Hypothèse	Indemnité d'astreinte	Explication
AT/MP	<p>Oui, sur base normale du roulement jusqu'à consolidation</p> <p>Après consolidation :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Présence d'une interdiction totale et définitive de prendre l'astreinte <p>= les dispositions prévues pour la compensation de la perte de l'astreinte sont à mettre en œuvre</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Présence d'une interdiction provisoire de prendre l'astreinte <p>= Soit La consolidation est acquise : cesser le versement de l'indemnité d'astreinte afin d'éviter le cumul avec la prestation en espèces notifiée à la victime par la CNIEG. Cette prestation en espèces prend en compte dans son calcul, les indemnités d'astreinte perçues antérieurement ;</p> <p>= Soit la guérison ou la consolidation n'est pas acquise : il est admis de continuer à verser l'indemnité d'astreinte à titre transitoire jusqu'à la guérison ou la consolidation.</p>	<p>Note IEG du périmètre historique (note 12 juil 79 pour l'AT) et analyse DPRS (6 janvier 97 pour MP)</p>
Absence pour stage ou perfectionnement de plus de 2 semaines	<p>Oui</p> <p>Il est tenu compte, pour apprécier l'ouverture du droit, en cas de stage fractionné en plusieurs sessions de durée égale ou inférieure à deux semaines, de la durée totale du stage.</p>	<p>Note IEG du périmètre historique (note DG 12 juil 79)</p>
Congé maternité	<p>Oui, sur base normale du roulement</p>	<p>Positionnement Enedis GRDF du 26 janvier 2015</p>