



Gestion des situations COVID par l'employeur

I/ Personne vulnérable

Contrairement à ce qui avait été annoncé et appliqué depuis fin août 2020, les 11 cas de vulnérabilité sont toujours d'actualité.

En conséquence :

- l'employeur doit favoriser le télétravail du salarié en situation de vulnérabilité
- l'employeur doit favoriser le télétravail du salarié qui vit avec une personne en situation de vulnérabilité
- si la présence sur site est requise, l'employeur doit mettre en place des mesures de protection complémentaires
- le salarié peut être placé en activité partielle sur prescription médicale (certificat d'isolement établi par le médecin)

II/ Salarié concerné par la garde d'enfant suite à fermeture de classe ou d'établissement

- le salarié peut être mis en télétravail si son environnement le permet
- le salarié est placé en activité partielle si le télétravail n'est pas possible

III/ Salarié identifié comme cas contact par le médecin traitant ou la CPAM

- placement en télétravail le temps de l'isolement dans l'attente des résultats des tests si son environnement le permet
- le salarié justifie d'un arrêt de travail si :
 - impossibilité de télétravailler et présentation d'une attestation d'isolement
 - présente des symptômes, est déclaré positif et dans ce cas présentation d'un arrêt maladie
 - dans ces deux cas, les IJSS sont déclenchées et pas de délai de carence (a priori)