

JUSTIFICATIF DE DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL¹

En application de l'article 51 du décret n° 2020-1262 du 16 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

Je soussigné(e),

Nom et prénom de l'employeur :

Fonctions :

certifie que les déplacements de la personne ci-après, entre son domicile et le ou les lieux d'exercice de son activité professionnelle ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, ne peuvent être effectués avant 21h et/ou après 6h :

Nom : BARCOURT

Prénom : Brandon

Date de naissance : 03/02/1993

Lieu de naissance : Saint-Raphaël

Adresse du domicile : 689 Chemin des âmes du purgatoire, 06600 Antibes

Nature de l'activité professionnelle : Développeur

Lieux d'exercice de l'activité professionnelle²: 2090 Route des Colles, 06410 Biot

Moyen de déplacement : Voiture

Durée de validité³:

Nom et cachet l'employeur :

Fait à :

Le :

1. Ce document, établi par l'employeur, est suffisant pour justifier les déplacements professionnels d'un salarié, qu'il s'agisse :
 - du trajet habituel entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou des déplacements entre les différents lieux de travail lorsque la nature de ses fonctions l'exige ;
 - des déplacements de nature professionnelle qui ne peuvent pas être différés, à la demande de l'employeur.
2. Il n'est donc pas nécessaire que le salarié se munisse, en plus de ce justificatif, de l'attestation de déplacement dérogatoire. Les travailleurs non-salariés, pour lesquels ce justificatif ne peut être établi, doivent en revanche se munir de l'attestation de déplacement dérogatoire en cochant le premier motif de déplacement.
3. Indiquer tous les lieux d'exercice de l'activité du salarié, sauf si la nature même de cette activité, qui doit être scrupuleusement renseignée, ne permet pas de les connaître à l'avance (par exemple: livraisons, interventions sur appel, etc.).
4. La durée de validité de ce justificatif est déterminée par l'employeur. Il n'est donc pas nécessaire de le renouveler

chaque jour. Cette durée doit tenir compte de l'organisation du travail mise en place par l'employeur (rotations de personnel par exemple) ainsi que des périodes de congé ou de repos.