



Situations	Quelles sont les solutions RH envisageables pour faire face à l'épidémie de coronavirus covid-19 ? *	Modalités de déclenchement *	Durée	Démarches à effectuer par le collaborateur	Démarches à effectuer par l'employeur	Conséquences
Salariés en capacité de télétravailler (CDI, CDD, alternants)	Recours au télétravail Maintien à 100% de la rémunération du salarié	Mise en place du télétravail par accord collectif ou par information de l'ensemble des collaborateurs (par diffusion d'une note interne, par courriel...)	Télétravail jusqu'à nouvel ordre, selon l'évolution des conditions sanitaires	Aucune	Informez les collaborateurs éligibles au télétravail Préciser les modalités d'exercice du télétravail	Maintien de la rémunération du salarié à 100% durant ses jours de télétravail Concernant la possibilité de demander le report des cotisations sociales URSSAF, consulter le site du Ministère de l'Economie et les différents communiqués de presse : <a href="https://www.economie.gouv.fr/coronavirus-soutien-entreprises">https://www.economie.gouv.fr/coronavirus-soutien-entreprises</a>
Collaborateurs dans l'impossibilité de télétravailler (ou pour lesquels l'activité est suspendue) et dans l'obligation de garder leurs enfants du fait de la fermeture de l'établissement scolaire (CDI, CDD, alternants)	A compter du 1er mai 2020, ces salariés ne peuvent plus bénéficier du dispositif spécifique de l'arrêt garde d'enfant. Conformément à l'article 20 de la loi 2020-473 du 25 avril 2020, ces salariés ui bénéficiaient du dispositif particulier d'arrêt garde d'enfant doivent être placés en activité partielle à compter du 1er mai 2020. (Cf annexe du Ministère de la Santé disponible au lien suivant <a href="https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/arrret-travail-covid-19_2.pdf">https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/arrret-travail-covid-19_2.pdf</a> et site Internet Améli : <a href="https://www.ameli.fr/yvelines/entreprise/actualites/arrrets-de-travail-derogatoires-et-activite-partielle-ce-qui-change-partir-du-1er-mai">https://www.ameli.fr/yvelines/entreprise/actualites/arrrets-de-travail-derogatoires-et-activite-partielle-ce-qui-change-partir-du-1er-mai</a> )	Le placement en activité partielle des parents d'enfants de moins de 16 ans ou parents d'une personne en situation de handicap est effectué pendant toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.	Placement en activité partielle pour toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.	Aucune	Concernant les collaborateurs qui bénéficiaient d'un arrêt garde d'enfant, l'employeur procède, à compter du 1er mai, au placement de ces salariés en activité partielle totale, et ce même si l'employeur n'a réalisé aucune demande d'activité partielle ou même si l'employeur n'a demandé qu'une réduction du temps de travail (activité partielle réduite) pour les autres salariés.  Les modalités pratiques de ce placement spécifique en activité partielle sont précisées dans l'annexe du Ministère de la Santé disponible au lien suivant : <a href="https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/arrret-travail-covid-19_2.pdf">https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/arrret-travail-covid-19_2.pdf</a> ainsi que sur le site Internet Améli : <a href="https://www.ameli.fr/yvelines/entreprise/actualites/arrrets-de-travail-derogatoires-et-activite-partielle-ce-qui-change-partir-du-1er-mai">https://www.ameli.fr/yvelines/entreprise/actualites/arrrets-de-travail-derogatoires-et-activite-partielle-ce-qui-change-partir-du-1er-mai</a>  Informez le ou les collaborateur(s) concerné(s) par ce placement en activité partielle spécifique.	A compter de leur placement en activité partielle, les salariés concernés sont placés en activité partielle totale. Ils ne doivent pas travailler ou télétravailler durant leur placement en activité partielle. Ils sont alors régis selon le régime habituel de l'activité partielle (pour plus de précisions, se reporter ci-dessous à la case "conséquences" du présent tableau au sujet du placement en activité partielle).  A compter du 1er mai 2020, ces salariés reçoivent l'indemnité d'activité partielle dans les conditions de droit commun, correspondant à une cessation totale d'activité, indépendamment de la situation des autres salariés de l'entreprise ou du service.  L'employeur perçoit, de la part de l'agence de service et de paiement de l'Etat, le remboursement des indemnités versées aux salariés et correspondant à 70 % de la rémunération horaire moyenne brute dans la limite de 4.5 fois le Smic, avec un plancher de Smic net, soit 8,03 euros.
Collaborateurs dans l'impossibilité de télétravailler et dont l'état de santé conduit à les considérer comme vulnérables car présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie Covid-19. (CDI, CDD, alternants)	A compter du 1er mai 2020, ces salariés ne peuvent plus bénéficier du dispositif particulier d'arrêt maladie. Conformément à l'article 20 de la loi 2020-473 du 25 avril 2020, les salariés qui bénéficiaient du dispositif particulier d'arrêt maladie doivent être placés par l'employeur en activité partielle à compter du 1er mai 2020. (Cf annexe du Ministère de la Santé disponible au lien suivant <a href="https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/arrret-travail-covid-19_2.pdf">https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/arrret-travail-covid-19_2.pdf</a> et site Internet Améli : <a href="https://www.ameli.fr/yvelines/entreprise/actualites/arrrets-de-travail-derogatoires-et-activite-partielle-ce-qui-change-partir-du-1er-mai">https://www.ameli.fr/yvelines/entreprise/actualites/arrrets-de-travail-derogatoires-et-activite-partielle-ce-qui-change-partir-du-1er-mai</a> )	Le placement en activité partielle des collaborateurs dont l'état de santé les rend vulnérables s'applique dès le 1er mai et quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail.	Placement en activité partielle pour toute la durée de l'arrêt maladie initial, quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail.	Le salarié doit remettre à son employeur un certificat attestant de la nécessité d'isolement et donc de l'impossibilité de se rendre sur son lieu de travail	Concernant les collaborateurs qui bénéficiaient d'un arrêt maladie en raison de leur vulnérabilité face au virus, l'employeur procède, à compter du 1er mai, au placement de ces salariés en activité partielle totale, et ce même si l'employeur n'a réalisé aucune demande d'activité partielle ou même si l'employeur n'a demandé qu'une réduction du temps de travail (activité partielle réduite) pour les autres salariés.  Les modalités pratiques de ce placement spécifique en activité partielle sont précisées dans l'annexe du Ministère de la Santé disponible au lien suivant : <a href="https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/arrret-travail-covid-19_2.pdf">https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/arrret-travail-covid-19_2.pdf</a> ainsi que sur le site Internet Améli : <a href="https://www.ameli.fr/yvelines/entreprise/actualites/arrrets-de-travail-derogatoires-et-activite-partielle-ce-qui-change-partir-du-1er-mai">https://www.ameli.fr/yvelines/entreprise/actualites/arrrets-de-travail-derogatoires-et-activite-partielle-ce-qui-change-partir-du-1er-mai</a>  Informez le ou les collaborateur(s) concerné(s) par ce placement en activité partielle spécifique.	A compter de leur placement en activité partielle, les salariés concernés sont placés en activité partielle totale. Ils ne doivent pas travailler ou télétravailler durant leur placement en activité partielle. Ils sont alors régis selon le régime habituel de l'activité partielle (pour plus de précisions, se reporter ci-dessous à la case "conséquences" du présent tableau au sujet du placement en activité partielle).  A compter du 1er mai 2020, ces salariés reçoivent l'indemnité d'activité partielle dans les conditions de droit commun, correspondant à une cessation totale d'activité, indépendamment de la situation des autres salariés de l'entreprise ou du service.  L'employeur perçoit, de la part de l'agence de service et de paiement de l'Etat, le remboursement des indemnités versées aux salariés et correspondant à 70 % de la rémunération horaire moyenne brute dans la limite de 4.5 fois le Smic, avec un plancher de Smic net, soit 8,03 euros.
		1. Consulter le CSE. L'avis rendu par le CSE pourra être adressé au plus tard dans les 2 mois à compter de la demande d'activité partielle. 2. Demande d'autorisation à motiver et à adresser par l'employeur à la Direccte du département via le site suivant : <a href="https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/">https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/</a> 3. Réponse de la Direccte dans un délai de 48 heures pour les demandes liées au coronavirus. <u>Concernant l'éligibilité des salariés au forfait :</u> Comme les autres salariés, les salariés au forfait-jours ou forfait heures peuvent également être mis en activité partielle, même en cas de simple diminution de leur durée de travail (avant les derniers décrets, les textes indiquaient que les salariés au forfait étaient éligibles à l'activité partielle uniquement en cas de fermeture totale de l'entreprise ou du service). Pour les salariés au forfait, la durée de travail prise en compte pour calculer les indemnités versées est celle qui correspond aux jours de réduction de l'horaire pratiqué dans l'établissement, en proportion de cette réduction. (Cf annexe n°2 - prise en charge forfaits-jours activité partielle en pdf, adressée par mail de la Hotline Pandémie) <u>Concernant les salariés protégés :</u>			1. Déposer la demande de chômage partiel auprès de la Direccte du département sur le site <a href="https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/">https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/</a> Exceptionnellement, la demande peut être effectuée 30 jours maximum après le début du chômage partiel. Il convient de justifier et de motiver autant que possible la demande d'activité partielle. 2. Après autorisation de la demande, solliciter une indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle auprès de l'unité départementale. Le délai pour effectuer la demande d'allocation d'activité partielle serait d'1 an à compter du terme de la période d'autorisation de l'activité partielle. 3. Information par l'employeur des collaborateurs mis en chômage partiel 4. Les employeurs ont 12 mois à compter du 26 mars 2020 pour faire apparaître les indications suivantes sur le bulletin de paie : - nombre d'heures indemnisées ; - taux appliqué pour le calcul des allocations ; - sommes versées au titre de la période considérée. Pour plus d'infos : consulter l'annexe n°1 "ap.covid19_notice technique" (attention, les modalités de la note ne tiennent pas compte des dernières mises à jour gouvernementales)	1. Le salarié bénéficie d'une indemnité compensatrice versée par l'employeur à minima à hauteur de 70% du salaire brut et 84% du salaire net, dans la limite de 4.5 fois le SMIC. Pour les salariés en forfait en heures ou en jours, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures, de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés par le salarié au titre de la période d'activité partielle et sont convertis comme suit : - une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ; - un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ; - une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.  Il est possible de prendre en compte, dans les heures non travaillées indemnisées, les heures de travail au-delà de 35 heures par semaine (ou au-delà de la durée collective de travail), dès lors qu'elles sont prévues par une stipulation conventionnelle ou une stipulation contractuelle conclue avant le 22 avril 2020.  Il est également tenu compte des heures supplémentaires prévues par la convention individuelle de forfait en heures (ou à défaut, prévues par la convention collective ou par l'accord collectif) pour la détermination du nombre d'heures non travaillées indemnisées.  L'indemnité d'activité partielle, ainsi que l'éventuel complément employeur, restent soumis aux cotisations de mutuelle/prévoyance et de retraite supplémentaire. Les jours fériés ne sont pas indemnisés dans le cadre de l'activité partielle : de ce fait, la rémunération des salariés doit être maintenue à 100% les jours fériés. La période d'activité partielle est prise en compte pour l'acquisition des congés payés, ainsi que pour le calcul de l'intéressement/participation.  Concernant les salariés à temps partiel dont la rémunération est habituellement supérieure au SMIC, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle ne peut pas être inférieur au taux horaire du SMIC. Concernant les salariés à temps partiel dont la rémunération est habituellement inférieure au SMIC, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle est au moins égal au taux horaire habituel de rémunération. Concernant l'indemnisation des alternants, si le montant de la rémunération est inférieur au SMIC, l'indemnité d'activité partielle est égale à leur rémunération habituelle. Si le montant de la rémunération est égal ou supérieur au SMIC, les mêmes dispositions que celles applicables aux autres salariés s'appliquent (indemnité égale à 70% de leur rémunération brute)  2. Afin que les salariés ne subissent aucune perte de salaire, l'employeur peut décider de maintenir 100% de la rémunération du salarié. En cas de signature d'un accord collectif ou d'une DUE, ce complément versé par l'employeur pourrait être assujéti aux mêmes taux de CSG/CRDS (6,2% et 0,5%). Toutefois, à compter du 1er mai 2020, l'indemnité complémentaire versée par l'employeur ne sera exonérée de cotisations que pour son montant inférieur à 3,15 Smic horaire, soit 31,97 euros par heure. Au-delà de cette somme, l'indemnité complémentaire versée par l'employeur sera soumise à cotisations.  3. L'employeur perçoit, de la part de l'agence de service et de paiement de l'Etat, le remboursement des indemnités versées aux salariés et correspondant à 70 % de la rémunération horaire moyenne brute dans la limite de 4.5 fois le Smic, avec un plancher de Smic net, soit 8,03 euros.
Collaborateurs dans l'impossibilité de télétravailler (CDI, CDD, alternants)	Proposer ou imposer aux collaborateurs la prise de jours de repos	En cas de difficultés économiques liées au coronavirus, l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 permet exceptionnellement à l'employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates de certains jours de repos.  Les jours que l'employeur peut imposer et/ou modifier la date de prise sont les suivants : - jours de repos conventionnels mis en place dans le cadre de l'aménagement du temps de travail (RTT) ; - jours de repos dus à une convention de forfait ; - jours de repos placés sur le compte épargne temps.  <u>Pour toutes ces situations :</u> Le nombre total de jours de repos que l'employeur peut imposer au salarié (ou modifier la date de prise) ne peut être supérieur à 10. L'employeur doit informer le CSE par tout moyen et concomitamment à la mise en oeuvre de cette faculté. Le CSE pourra rendre son avis dans un délai d'un mois à compter de cette information. L'employeur doit respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc avant d'imposer ou de modifier la date de prise. La période de prise ne pourra pas être postérieure au 31 décembre 2020.	Si l'employeur impose des jours de repos, le nombre total de jours imposés ne peut pas être supérieur à 10 jours.  Si l'employeur propose au salarié de prendre des jours de repos sans le lui imposer, aucune limite n'est fixée par les textes. Il conviendra de formaliser la proposition et l'acceptation du salarié par écrit.	Si l'employeur impose au salarié la prise de jours de repos, le salarié n'a aucune démarche à effectuer.  Si l'employeur propose l'accord du salarié, le salarié doit accepter formellement et par écrit (mail, sms...) la proposition de l'employeur	Si l'employeur impose au salarié la prise de jours de repos, l'employeur doit respecter un délai de prévenance d'un jour franc au minimum. L'employeur doit informer le CSE par tout moyen et concomitamment à la mise en oeuvre de cette faculté. Le CSE pourra rendre son avis dans un délai d'un mois à compter de cette information.  Si l'employeur propose au salarié de prendre des jours de repos sans le lui imposer, l'employeur doit obtenir préalablement et formellement son accord.	Maintien de la rémunération du salarié à 100% durant ses jours de repos
	Proposer ou Imposer aux collaborateurs la prise de jours de congés payés	A défaut d'accord collectif d'entreprise, possibilité d'imposer au maximum 6 jours de congés payés en application de l'accord CCNS du 1 <sup>er</sup> avril 2020 :  L'accord du 1er avril 2020 conclu au niveau de la Convention Collective Nationale du Sport permet aux employeurs de la branche du Sport d'imposer la prise de congés payés, dans la limite maximale de 6 jours ouvrables (ou 5 jours ouvrés), ou de modifier unilatéralement les dates de congés payés qui avaient déjà été fixés. Cet accord du 1 <sup>er</sup> avril a été étendu le 30 avril 2020 et est applicable à l'ensemble des structures du sport.  Pour imposer la prise de CP (ou modifier unilatéralement la date de prise des CP déjà fixés), l'employeur doit notamment : - respecter un délai de prévenance d'un jour franc au minimum ; - informer les salariés concernés du nombre de jours de congés payés imposés et des dates précises de prise, par un écrit, quelle que soit sa forme.  Il ne peut s'agir que de jours de congés payés déjà acquis par le salarié et effectivement portés à son compteur positif de jours de congés payés à prendre.  La période au cours de laquelle l'employeur peut imposer ces congés payés ne peut s'étendre au-delà du 31 août 2020.	Si l'employeur impose des congés payés, le nombre total de congés payés imposés ne peut pas être supérieur à 6 jours ouvrables (ou 5 jours ouvrés)  Si l'employeur propose au salarié de prendre des congés payés sans le lui imposer, aucune limite n'est fixée par les textes. Il conviendra de formaliser l'acceptation du salarié par écrit.	Si l'employeur souhaite imposer des congés payés, le salarié n'a aucune démarche à effectuer.  Si l'employeur propose au salarié de poser des congés payés, le salarié devra formellement accepter par écrit (mail, sms...) la proposition de l'employeur	A défaut d'accord collectif d'entreprise, l'employeur qui souhaite imposer des congés payés devra respecter les dispositions et modalités prévues par l'accord du 1 <sup>er</sup> avril 2020 conclu sur la CCNS, à savoir notamment : - respecter un délai de prévenance d'un jour franc au minimum ; - informer les salariés concernés du nombre de jours de congés payés imposés et des dates précises de prise, par un écrit, quelle que soit sa forme.  Il ne peut s'agir que de jours de congés payés déjà acquis par le salarié et effectivement portés à son compteur positif de jours de congés payés à prendre. La période au cours de laquelle l'employeur peut imposer ces congés payés ne peut s'étendre au-delà du 31 août 2020  Si l'employeur propose au salarié de poser des congés payés, le salarié devra formellement accepter par écrit (mail, sms...) la proposition de l'employeur	Maintien de la rémunération du salarié à 100% durant ses congés payés



Conseillers Techniques Sportifs (CTS)	<p>Les CTS sont des fonctionnaires relevant de la Fonction Publique et ne sont donc pas salariés des Ligues et Districts.</p> <p>Par conséquent, dans le cadre de la situation actuelle, ils ne peuvent pas bénéficier des modalités applicables aux salariés (télétravail, activité partielle...).</p> <p>Au regard de la nature de leur activité, l'indemnité qui leur est versée pourrait donc être suspendue.</p> <p>Toutefois en termes de gestion des équipes, une suspension de l'indemnité pourrait ne pas s'avérer pertinente, étant précisé par ailleurs que chaque structure devra pouvoir compter sur l'investissement des CTS au moment de la reprise d'activité</p>	Informez chaque CTS de la décision choisie (maintien ou non de l'indemnité)	Dans l'attente d'une évolution positive de la crise sanitaire	Aucune démarche à effectuer par le CTS	Informez chaque CTS de la décision choisie (maintien ou suspension de l'indemnité)	Selon décision choisie par la structure, maintien ou suspension de l'indemnité
Stagiaires	Recourir au télétravail dans l'hypothèse où l'activité est maintenue au sein de l'entreprise et que le stage peut être fait à distance	Informez le stagiaire et son établissement du passage au télétravail Rédiger et signer un avenant à la convention de stage prévoyant le recours temporaire au télétravail Le stagiaire continue de percevoir sa gratification.	Télétravail jusqu'à nouvel ordre, selon l'évolution des conditions sanitaires	Signature d'un avenant à la convention de stage prévoyant le recours temporaire au télétravail.	Informez le stagiaire et son établissement du passage au télétravail Rédiger et signer un avenant à la convention de stage prévoyant le recours temporaire au télétravail Maintenir intégralement la gratification du stagiaire	Maintien de la gratification
	OU	Si maintien des activités au sein de l'entreprise mais que le stage ne peut pas être fait à distance, ou si arrêt total des activités au sein de l'entreprise : - soit interruption du stage ; - soit report du stage.	Interruption jusqu'à nouvel ordre, selon l'évolution des conditions sanitaires	Signature d'un avenant à la convention de stage prévoyant l'interruption ou le report du stage. Le stagiaire ne bénéficie plus de sa gratification à compter de la date d'interruption ou de la date de report	Informez le stagiaire et son établissement de l'interruption ou du report du stage Rédiger et signer un avenant à la convention de stage prévoyant l'interruption ou le report du stage Suspendre la gratification du stagiaire	Interruption de la gratification
Volontaires en service civique	Si possible, recourir au télétravail A défaut, autoriser l'absence du volontaire	<p>Informez par tout moyen l'ensemble des volontaires en service civique concernés (par diffusion d'une note interne, par courriel...)</p> <p>Signer l'avenant-type au contrat de Service Civique (téléchargeable à l'adresse suivante : <a href="https://www.service-civique.gouv.fr/actualites/amenagements-des-missions-de-service-civique-dans-le-contexte-de-lutte-contre-la-propagation-du-virus-covid-19-avenant-type-aux-contrats-de-service-civique">https://www.service-civique.gouv.fr/actualites/amenagements-des-missions-de-service-civique-dans-le-contexte-de-lutte-contre-la-propagation-du-virus-covid-19-avenant-type-aux-contrats-de-service-civique</a>)</p> <p>Transmettre l'avenant signé à l'Agence du Service Civique dans les meilleurs délais (adresse dédiée : <a href="mailto:avenantmission@service-civique.gouv.fr">avenantmission@service-civique.gouv.fr</a>)</p>	Télétravail ou absence autorisée jusqu'à nouvel ordre, selon l'évolution des conditions sanitaires	Signer l'avenant-type au contrat de Service Civique	<p>Si télétravail, vérifier que le volontaire en service civique dispose du matériel adéquat</p> <p>Si absence autorisée, informer le volontaire</p> <p>Dans tous les cas, signer l'avenant-type au contrat de Service Civique et maintenir les indemnités dues au volontaire (le contrat d'engagement n'est pas suspendu malgré l'interruption d'activité)</p> <p>Transmettre l'avenant signé à l'Agence du Service Civique dans les meilleurs délais (adresse dédiée : <a href="mailto:avenantmission@service-civique.gouv.fr">avenantmission@service-civique.gouv.fr</a>)</p>	<p>Dans le contexte actuel, l'Agence du Service Civique a indiqué que :</p> <p>1. les contrats d'engagement en cours sont maintenus dans tous les cas ;</p> <p>2. le versement des indemnités dues par l'Etat et par les organismes d'accueil aux volontaires est maintenu, et ce même quand la mission concernée est interrompue ;</p> <p>3. de même, les versements de l'Etat aux organismes d'accueil sont également maintenus</p> <p>Afin d'encadrer juridiquement la situation, l'Agence du Service Civique propose sur son site internet un modèle d'avenant au contrat de service civique, qui doit être signé par l'entreprise et le volontaire. <b>Cet avenant doit être adressé par l'organisme d'accueil à l'Agence du Service Civique dans les meilleurs délais (adresse dédiée : <a href="mailto:avenantmission@service-civique.gouv.fr">avenantmission@service-civique.gouv.fr</a>)</b></p> <p>Pour plus d'infos et pour télécharger le modèle d'avenant : <a href="https://www.service-civique.gouv.fr/presse/16-mars-2020-communique-de-lagence-du-service-civique">https://www.service-civique.gouv.fr/presse/16-mars-2020-communique-de-lagence-du-service-civique</a> <a href="https://www.service-civique.gouv.fr/actualites/amenagements-des-missions-de-service-civique-dans-le-contexte-de-lutte-contre-la-propagation-du-virus-covid-19-avenant-type-aux-contrats-de-service-civique">https://www.service-civique.gouv.fr/actualites/amenagements-des-missions-de-service-civique-dans-le-contexte-de-lutte-contre-la-propagation-du-virus-covid-19-avenant-type-aux-contrats-de-service-civique</a></p>

Liens utiles (à copier-coller dans votre navigateur internet) :	<p>Aides économiques et financières aux entreprises : <a href="https://www.economie.gouv.fr/coronavirus-soutien-entreprises">https://www.economie.gouv.fr/coronavirus-soutien-entreprises</a></p> <p>Dispositif de garde d'enfants mis en place par l'Assurance maladie : <a href="https://www.ameli.fr/paris/entreprise/actualites/covid-19-acces-au-telesevice-pour-declarer-les-salaries-contraints-de-garder-leurs-enfants">https://www.ameli.fr/paris/entreprise/actualites/covid-19-acces-au-telesevice-pour-declarer-les-salaries-contraints-de-garder-leurs-enfants</a></p> <p><a href="https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/665224/document/mode_operatoire_16_gardes_enfants_0.pdf">https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/665224/document/mode_operatoire_16_gardes_enfants_0.pdf</a></p> <p>Dispositif pour les collaborateurs à risque : <a href="https://www.ameli.fr/paris/assurance/actualites/covid-19-extension-du-telesevice-declare-ameli-fr-aux-personnes-a-risque-eleve">https://www.ameli.fr/paris/assurance/actualites/covid-19-extension-du-telesevice-declare-ameli-fr-aux-personnes-a-risque-eleve</a></p> <p>Modalités concernant le basculement en activité partielle pour les salariés bénéficiant d'un arrêt dérogatoire ou d'un arrêt de travail : (cf annexe du Ministère de la Santé disponible au lien suivant <a href="https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/arret-travail-covid-19_2.pdf">https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/arret-travail-covid-19_2.pdf</a>)</p> <p>Précisions du site Améli concernant le basculement en activité partielle pour les salariés bénéficiant d'un arrêt dérogatoire ou d'un arrêt de travail : <a href="https://www.ameli.fr/yvelines/entreprise/actualites/arrets-de-travail-derogatoires-et-activite-partielle-ce-qui-change-partir-du-1er-mai">https://www.ameli.fr/yvelines/entreprise/actualites/arrets-de-travail-derogatoires-et-activite-partielle-ce-qui-change-partir-du-1er-mai</a></p> <p>Recours au chômage partiel - consulter l'annexe n°1 "sp.covid19.notice.technique" (attention, les modalités de la note ne tiennent pas compte des dernières mises à jour gouvernementales)</p> <p>Précisions concernant les modalités de prise en charge des forfaits-jours dans le cadre de l'activité partielle : "Annexe n°2 - prise en charge forfaits-jours activité partielle" en pdf</p> <p>Précisions et questions-réponses du gouvernement concernant l'activité partielle et les évolutions procédurales : <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-document-precisions-activite-partielle.pdf">https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-document-precisions-activite-partielle.pdf</a></p> <p>Communiqué de presse concernant les services civiques : <a href="https://www.service-civique.gouv.fr/presse/16-mars-2020-communique-de-lagence-du-service-civique">https://www.service-civique.gouv.fr/presse/16-mars-2020-communique-de-lagence-du-service-civique</a></p> <p>Télécharger l'avenant au contrat de service civique : <a href="https://www.service-civique.gouv.fr/actualites/amenagements-des-missions-de-service-civique-dans-le-contexte-de-lutte-contre-la-propagation-du-virus-covid-19-avenant-type-aux-contrats-de-service-civique">https://www.service-civique.gouv.fr/actualites/amenagements-des-missions-de-service-civique-dans-le-contexte-de-lutte-contre-la-propagation-du-virus-covid-19-avenant-type-aux-contrats-de-service-civique</a></p>
---	--

\* Au 05 mai 2020. Le présent document n'a qu'une valeur indicative et n'a pas vocation à être exhaustif. Il convient par conséquent d'adapter chaque solution selon l'évolution des conditions sanitaires et des dispositions réglementaires, ainsi que des modalités d'organisation propres à chaque entité.