

Covid-19 : La gestion RH

Vous trouverez ci-dessous tous les documents pour vous accompagner dans la gestion RH du COVID-19, à jour du **24 mars 2020**.

I. Questions-réponses	1
II. Arrêt de travail pour garder un enfant	1
III. Arrêt de travail pour les femmes enceintes et personnes présentant certaines fragilités de santé	3
IV. Que faire si un salarié veut exercer son droit de retrait ?	4
V. Je souhaite poursuivre mon activité, comment protéger mes salariés ? ...	5
VI. Que faire si un salarié est infecté par le coronavirus ?	7
VII. J'ai une baisse d'activité, est-ce que je peux recourir au dispositif d'activité partielle ?	8
VIII. Documents utiles	10

I. Questions-réponses

- ❖ [Accompagnement des entreprises](#) (MAJ 23/03/2020)
- ❖ [Salariés/Entreprises](#) (MAJ 19/03/2020)
- ❖ [Formation professionnelle](#) : salariés, alternants, personnes en recherche d'emploi (MAJ 17/03/2020)
- ❖ [Mon compte formation](#) (MAJ 17/03/2020)
- ❖ [Apprentissage](#) (MAJ 15/03/2020)

II. Arrêt de travail pour garder un enfant

MAJ 19/03/2020

Un de vos salariés est contraint de rester à domicile pour la garde d'un enfant, une procédure a été mise en place afin de déclarer en ligne ces arrêts de travail.

- Ce dispositif concerne les **parents d'enfants de moins de 16 ans** au jour du début de l'arrêt ainsi que les parents d'enfants en situation de handicap sans limite d'âge.
- L'arrêt peut être délivré pour une durée de **1 à 21 jours**.
- **Un seul parent à la fois** (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail. Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement.
- Il s'applique aux salariés du régime général, salariés agricoles, marins, clerks et employés de notaire, travailleurs indépendants et travailleurs non-salariés agricoles et agents contractuels de la fonction publique.

- Il s'adresse également aux organismes de formation qui peuvent y déclarer leurs stagiaires en formation professionnelle.

Quel est mon rôle ? Tout d'abord, il convient de voir avec les salariés concernés les possibilités de **télétravail**. Si le poste de travail le permet, **le télétravail est la solution à privilégier**.

Cette modalité d'organisation du travail requiert habituellement l'accord (recueilli par tous moyens) du salarié et de l'employeur, ce qui est la solution préférable.

Toutefois, l'article L. 1222-11 du Code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail **sans l'accord du salarié**.

A cet égard vous pouvez, unilatéralement, si la situation le requiert :

- Placer votre salarié en télétravail ;
- Modifier ses dates de congés déjà posés ; (**Susceptible de modification dans les jours à venir, voir projet de loi d'urgence pour faire face à l'épidémie Covid-19, p.6**)

Si aucune autre solution ne peut être retenue, mon salarié peut être placé en arrêt de travail et indemnisé.

La procédure à suivre : Je demande à mon salarié de m'adresser une **attestation (téléchargeable [ici](#))** dans laquelle il s'engage à être le seul parent qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile et dans laquelle il indique :

- le nom et l'âge de l'enfant,
- le nom de l'établissement scolaire et de la commune où l'enfant est scolarisé
- la période de fermeture de l'établissement scolaire concerné.

Il m'informe également dès la réouverture de l'établissement. Ensuite je dois effectuer la déclaration sur le service dédié. 📄

- **Comment déclarer l'arrêt de travail ?**

⇒ <https://declare.ameli.fr/>

SECURITE SOCIALE
L'Assurance
Maladie

Déclaration de maintien à domicile - Coronavirus

Bienvenue sur le service...

Vous êtes assuré
Votre état de santé justifie une mesure de confinement au titre des recommandations du Haut Conseil de la Santé Publique.

ACCÉDER AU SERVICE ASSURÉ

Vous êtes employeur ou indépendant
Vous souhaitez demander un arrêt de travail pour vous-même ou vos salariés contraints de garder leur enfant à domicile.

ACCÉDER AU SERVICE EMPLOYEUR

1. « Accéder au service employeur ».
2. Je déclare à compter de la date du début de l'arrêt pour une durée correspondant à la durée de fermeture de l'école.

S'agissant de l'indemnisation de ces salariés au titre de cet arrêt de travail, voici les règles applicables au regard des textes en vigueur **au 16 mars 2020** (décret du 31 janvier 2020 précité et décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus) :

- les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale (IJSS) sont dues sans condition (pas d'ancienneté requise) ni délai de carence ;
- le « complément employeur » conventionnel (CC de branche) n'est pas dû s'il est expressément prévu pour les salariés « malades » ou en arrêt « maladie » et non simplement pour les bénéficiaires d'un arrêt de travail ou des IJSS. En effet, juridiquement, les salariés titulaires d'un arrêt de travail dérogatoire établi en application du décret du 31 janvier 2020, ne sont pas malades. A supposer que les indemnités conventionnelles soient dues, toutes les conditions de paiement prévues par la convention collective sont maintenues (par exemple ancienneté et carence).
- Dans le cas de figure où les deux indemnités seraient dues, il convient d'appliquer le dispositif le plus favorable au salarié.

Le Q/R du ministère du travail relatif au coronavirus va plus loin que la loi et les textes réglementaires : il semble préconiser d'appliquer aux salariés en arrêt pour garde d'enfant ou mise en quarantaine, la loi ou la convention collective sans condition. Cette information est valable à date du 16 mars 2020 et sous réserve des éventuelles annonces qui pourraient être faites par les pouvoirs publics. Nous vous invitons à vérifier régulièrement les informations et à vérifier les dates de mises à jour des documents officiels.

III. Arrêt de travail pour les femmes enceintes et personnes présentant certaines fragilités de santé

MAJ 19/03/2020 : Dans le cadre des mesures de prévention visant à limiter la propagation du coronavirus, il a été décidé de permettre aux **femmes enceintes** ainsi qu'aux personnes présentant certaines **fragilités de santé** de bénéficier d'un arrêt de travail à titre préventif pour leur permettre de rester à leur domicile.

Un service de déclarations en ligne des arrêts de travail a été mis en place pour les femmes enceintes et les personnes présentant certaines fragilités de santé.

⇒ **C'est au salarié de déclarer en ligne** ⇒ <https://declare.ameli.fr/>

Le Haut Conseil de la Santé Publique a établi une liste précise des pathologies concernées. **Ces pathologies sont les suivantes** :

- Maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique...);
- Insuffisances respiratoires chroniques ;
- Mucoviscidose ;
- Insuffisances cardiaques toutes causes ;
- Maladies des coronaires ;
- Antécédents d'accident vasculaire cérébral ;
- Hypertension artérielle ;
- Insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Diabètes de type 1 insulino-dépendant et diabète de type 2 ;

- Les personnes avec une immunodépression :
 - pathologies cancéreuses et hématologiques, transplantations d'organe et de cellules souches ;
 - hématopoïétiques ;
 - maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur ;
 - personnes infectées par le VIH ;
- Maladie hépatique chronique avec cirrhose ;
- Obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.

Pour les femmes enceintes ou qui souffrent d'une ALD au titre d'une des pathologies listées ci-dessus, et qu'elles ne peuvent pas télé-travailler, elles peuvent, sur ce site, faire une demande d'arrêt de travail auprès de l'Assurance Maladie.

L'arrêt pourra être établi à compter du vendredi 13 mars et sa durée initiale ne pourra pas dépasser **21 jours**. Il sera éventuellement renouvelable selon les mêmes modalités en fonction de l'évolution des recommandations des autorités sanitaires.

Pour les salariés ou contractuels de la fonction publique, l'Assurance Maladie enverra ensuite un document (« volet 3 de l'arrêt de travail ») à adresser à l'employeur qui se chargera de transmettre les éléments de salaire selon les procédures habituellement employées pour les arrêts maladie.

Pour les salariés qui ne bénéficient pas d'une ALD à ce titre, ils doivent prendre contact avec leur médecin traitant ou à défaut un médecin de ville pour qu'il évalue la nécessité de leur délivrer un arrêt de travail à ce titre.

Pour les salariés ou exploitants du régime agricole : [ici](#) .

IV. Que faire si un salarié veut exercer son droit de retrait ?

❖ Dans quelles conditions un salarié peut-il exercer son droit de retrait ?

En vertu des articles L. 4131-1 et suivants du code du travail, un travailleur peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il doit alerter l'employeur de cette situation. Il s'agit d'un droit individuel et subjectif.

Il convient de souligner que le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie.

Le droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (article L. 4132-1 du code du travail). Cela implique que le retrait ne peut s'effectuer si le risque concerne des personnes extérieures à l'entreprise, notamment des usagers (circulaire DRT n° 93/15 du 26 mars 1993).

Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le code du travail et les recommandations nationales (sur le [Site du Gouvernement](#) et sur le [QR du Ministère du Travail](#)) visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.

L'appréciation des éléments pouvant faire penser que le maintien au poste de travail présente un danger grave et imminent relève, le cas échéant, du juge qui vérifie le caractère raisonnable du motif.

❖ **Que puis-je faire si l'exercice du droit de retrait est abusif ?**

Aucune sanction ou retenue sur salaire ne peut être appliquée du fait de l'exercice légitime du droit de retrait. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

A contrario, si l'exercice de ce droit est manifestement abusif, une retenue sur salaire pour inexécution du contrat de travail peut être effectuée. L'exercice non fondé de ce droit ne caractérise pas l'existence d'une faute grave, mais peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Ces dispositions s'exercent le cas échéant sous le contrôle du juge.

❖ **Qu'est-ce qu'un danger grave et imminent ?**

L'appréciation se fait au cas par cas. Peut être considéré comme « grave » tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée et comme « imminent », tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.

V. Je souhaite poursuivre mon activité, comment protéger mes salariés ?

MAJ 24/03/2020 : le Ministère du travail a publié une infographie : [« Quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour protéger la santé des salariés face au virus ? »](#)

Le **16 mars 2020**, le Président de la République a décidé de prendre des mesures pour réduire les contacts et déplacements au strict minimum sur l'ensemble du territoire à compter du mardi 17 mars à 12h, pour 15 jours minimum. Celles-ci seront autorisées **sur attestation** uniquement pour :

- **Se déplacer de son domicile à son lieu de travail** dès lors que le télétravail n'est pas possible.
- Faire ses achats de première nécessité dans les commerces de proximité autorisés.
- Se rendre auprès d'un professionnel de santé.
- Se déplacer pour la garde de ses enfants et aider les personnes vulnérables à la stricte condition de respecter les gestes barrières.
- Faire de l'exercice physique uniquement à titre individuel, autour du domicile et sans aucun rassemblement.

MAJ 20/03/2020 : [Décret n° 2020-279 du 19 mars 2020](#) modifiant le décret n° 2020-260 du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19 – **Ajout de trois exceptions à l'interdiction de déplacement des personnes hors de leur domicile** :

- Déplacements résultant d'une obligation de présentation aux services de police ou de gendarmerie nationales ou à tout autre service ou professionnel, imposée par l'autorité de police administrative ou l'autorité judiciaire ;
- Déplacements résultant d'une convocation émanant d'une juridiction administrative ou de l'autorité judiciaire ;
- Déplacements aux seules fins de participer à des missions d'intérêt général sur demande de l'autorité administrative et dans les conditions qu'elle précise.

La fermeture de l'entreprise est **l'exception**, pas la règle. Le gouvernement a rappelé qu'il était nécessaire de poursuivre l'activité économique autant que possible, en respectant les mesures barrières au sein de l'entreprise ou en adaptant l'organisation du travail notamment en ayant recours au télétravail si cela est possible.

Si votre activité ne vous permet pas de recourir au télétravail, vous pouvez poursuivre votre activité mais seulement en mettant en place les mesures nécessaires pour protéger vos salariés, notamment en faisant respecter **les règles de distanciation sociale et les mesures barrières**.

⇒ Voir le [Communiqué du Ministère du travail sur le télétravail, les règles de distanciation sociale et le recours à l'activité partielle](#). (15/03/2020)

⇒ **Un guide des bonnes pratiques** est à l'étude au Gouvernement, élaboré avec les partenaires sociaux, afin d'accompagner les entreprises dans la protection de leurs salariés.

Attention ! Il est nécessaire que vous remplissiez une **attestation**, appelée « **Justificatif de déplacement professionnel** », téléchargeable [ici](#) afin de justifier que votre salarié se déplace pour venir travailler. De son côté, le salarié devra se munir d'une **attestation de déplacement dérogatoire** pour justifier son déplacement.

Le code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé de son personnel. A ce titre, il doit procéder à une évaluation du risque professionnel. Cette évaluation doit être renouvelée en raison de l'épidémie pour réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail par des mesures telles que des actions de prévention, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place de moyens adaptés, conformément aux instructions des pouvoirs publics.

L'employeur doit veiller à leur adaptation constante pour tenir compte du changement des circonstances. L'évaluation doit être conduite en tenant compte des modalités de contamination et de la notion de contact étroit.

Cette nouvelle évaluation doit être retranscrite dans le document unique d'évaluation des risques qui doit être actualisé pour tenir compte des changements de circonstances.

Les mesures de prévention qui découlent de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques doivent être enfin portées à la connaissance des salariés selon des modalités adaptées afin de permettre leur pleine application.

Cette démarche est conduite selon une procédure faisant **intervenir les instances représentatives du personnel (CSE)** ainsi que le service de santé au travail.

Afin de protéger vos salariés :

- Eviter les déplacements professionnels.
- Rapatrier les salariés actuellement à l'étranger dans les meilleurs délais.
- Respecter les règles de distanciation
- Inviter les salariés à observer les mesures barrières :
 - ✓ Se laver les mains très régulièrement
 - ✓ Tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir
 - ✓ Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades
 - ✓ Utiliser des mouchoirs à usage unique et les jeter

- ✓ Eviter les rassemblements, limiter les déplacements et les contacts
 - Organiser le télétravail (sauf exception rendant obligatoire le déplacement pour l'exercice de l'activité professionnelle)
 - Organiser les rotations d'équipes si le télétravail n'est pas possible
 - Faire en sorte que les salariés évitent :
- ✓ Les lieux où se trouvent des personnes fragiles ;
- ✓ Toute sortie ou réunion non indispensable (conférences, meetings, etc.) ;
- ✓ Les contacts proches (cantine, ascenseurs, etc.).
- Garder contact avec le CSE

VI. Que faire si un salarié est infecté par le coronavirus ?

Le Code du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs » (article L. 4121-1 du code du travail). A ce titre, l'employeur peut être fondé à prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion dans l'entreprise.

⇒ Il est rappelé que la transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, notamment par l'émission de gouttelettes infectieuses lors d'éternuements ou de toux qui pénètrent dans les voies respiratoires.

Si l'un de vos salariés est dépisté positif au Covid 19, alors vous devez :

- Renvoyer de suite le salarié contaminé à son domicile avec un masque et lui demander d'appeler son médecin de traitant ;
- Informer les autres salariés d'un cas possible d'infection afin qu'ils soient vigilants à l'apparition éventuelle de symptômes et qu'ils restent à domicile si c'est le cas. Il n'y a pas lieu de faire un suivi particulier des cas contacts.

Dès lors, en cas de contamination, les mesures suivantes devront être prises, le coronavirus pouvant probablement survivre 3 heures sur des surfaces sèches :

- équipement des personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d'une blouse à usage unique, de gants de ménage (le port de masque de protection respiratoire n'est pas nécessaire du fait de l'absence d'aérosolisation par les sols et surfaces) ;
- entretien des sols : privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide de sorte que :
 - les sols et surfaces soient nettoyés avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent ;
 - les sols et surfaces soient en suite rincés à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique ;
 - un temps de séchage suffisant de ces sols et surfaces soit laissé ;
 - les sols et surfaces doivent être désinfectés avec de l'eau de javel diluée avec un bandeau de lavage à usage unique différent des deux précédents.
- les déchets produits par la personne contaminée suivent la filière d'élimination classique.

Et si les autres salariés refusent de venir sur le lieu de travail de peur d'être contaminés ?

Dans les conditions citées ci-dessus, dès lors que ces mesures sont mises en œuvre par l'employeur - elles sont disponibles et actualisées sur la page suivante : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> - la seule circonstance qu'un salarié a été contaminé ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.

VII. J'ai une baisse d'activité, est-ce que je peux recourir au dispositif d'activité partielle ?

MAJ 20/03/2020 : les entreprises ont des retours sur leur demande d'activité partielle, ces retours démontrent un changement de paradigme dans l'octroi de ce dispositif, soyez vigilants ! Il faut démontrer l'existence de réelles difficultés économiques.

19/03/2020 : beaucoup d'entreprises ferment et ont recours l'activité partielle parce-qu'elles pensent être obligées de le faire, **or seuls les établissements qui accueillent du public doivent fermer**, et uniquement si leur activité n'est pas listée dans l'annexe de **l'arrêté du 14 mars 2020**, complété par **l'arrêté du 15 mars 2020** ⇒ La fermeture de l'entreprise est **l'exception**, pas la règle. Le gouvernement a rappelé qu'il était nécessaire de poursuivre l'activité économique autant que possible, en respectant les mesures barrières au sein de l'entreprise ou en adaptant l'organisation du travail notamment en ayant recours au télétravail si cela est possible.

⇒ Voir le [Communiqué du Ministère du travail sur le télétravail, les règles de distanciation sociale et le recours à l'activité partielle](#). (15/03/2020)

- **Les modalités de recours à l'activité partielle ont été assouplies pour tenir compte de l'urgence.** Pour les entreprises devant réduire ou suspendre leur activité, une **demande d'activité partielle peut être sollicitée auprès de la DIRECCTE** afin de placer leurs salariés en chômage partiel. **Le délai de réponse est de 48h.** Le contrat de travail est alors suspendu, mais pas rompu.
- Un système de démarches en ligne a été mis en place à l'adresse : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>.

Pour toute **demande d'assistance téléphonique gratuite** pour la prise en main de l'outil « Activité partielle » :

- **0800 705 800 pour la métropole** de 8 h à 20 h
- **0821 401 400 pour les DOM** de 8 h à 20 h

Pour toute demande d'assistance au support technique par courriel : contact-ap@asp-public.fr

- Un **délai de 30 jours** est accordé aux entreprises pour déclarer leur activité partielle, avec effet rétroactif du fait de la saturation des DIRECCTE en région.

En pratique :

- L'entreprise verse une indemnité horaire aux salariés égale à **70% de leurs salaires bruts horaires** ou **84% du salaire net horaire** (hors prime). L'indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié lorsque des actions de formation sont mises en œuvre pendant les heures chômées. **La rémunération d'un salarié à temps complet ne peut pas être inférieure au SMIC.** Le détail concernant la rémunération d'un salarié placé en activité partielle est disponible [ici](#).

Attention votre convention collective peut prévoir une indemnisation spécifique (exemple : métallurgie, SYNTEC, ...)

- **L'entreprise reçoit une compensation financée par l'Etat et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage, portée jusqu'à un plafond de 4,5 fois le SMIC.** L'indemnité d'activité partielle versée au salarié est exonérée des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale. L'indemnité d'activité partielle est assujettie à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,50 %.

Attention aux salariés protégés !

Une mesure d'activité partielle **ne peut être imposée aux salariés protégés**, puisqu'en tant que salariés protégés, ils ne peuvent se voir imposés ni une modification de leur contrat de travail, *ni une modification de leurs conditions de travail*.

Dès lors, il est nécessaire d'obtenir l'accord **écrit** du salarié protégé . ⇨ Vous trouverez en **en bas de page un modèle de proposition d'activité partielle à destination d'un salarié protégé**.

Compte tenu des circonstances actuelles, vous pouvez utiliser les services d'envoi en ligne de courrier.
⇨ <https://www.laposte.fr/lettre-recommandee-en-ligne>

- ✚ **S'il accepte** : la suspension du contrat de travail du salarié protégé placé en activité partielle n'aura aucune incidence sur l'exercice du mandat du représentant du personnel.
- ✚ **Et si le salarié protégé refuse ?** Vous pouvez engager une procédure de licenciement, mais puisqu'il s'agit d'un salarié protégé, il faudra **l'autorisation de l'inspection du travail**. A défaut de cette autorisation, le licenciement sera considéré comme irrégulier.

Modèle proposition de mise en activité partielle d'un salarié protégé

"Dénomination sociale"

"Forme de la Société"

au capital de *"Montant"* euros

Siège social : *"Numéro et Rue"*

"Code postal" "Ville"

"Numéro" RCS "Ville"

MmeM. *"Prénom et Nom du salarié"*

"Numéro et rue"

"Code postal" "Ville"

"Lieu" le "Date",

Lettre recommandée avec demande d'avis de réception/ Lettre remise en main propre contre récépissé

Madame/Monsieur,

Compte tenu de la situation actuelle de la Société, nous avons décidé, après consultation des représentants du personnel et autorisation de l'administration, le placement en activité partielle de *"Détaillez l'entité concernée Par exemple : notre établissement de « ... », le service « ... »"*.

Cette mesure doit prendre effet selon les modalités suivantes : *"Durée de la réduction ou de la suspension de l'activité"*, pour l'ensemble du personnel concerné.

Pour ce qui vous concerne, cette mesure ne sera appliquée que si vous l'acceptez. Nous vous remercions de bien vouloir nous faire part de votre réponse à cette proposition avant le *"Date Prévoir un délai suffisant entre cette date et la date d'effet de la modification pour permettre un échange de courrier entre l'entreprise et le salarié"*.

Nous vous prions d'agréer, Madame/Monsieur, l'assurance de notre sincère considération.

Pour la Société : *"Dénomination sociale"*

Mme/M. *"Prénom et Nom du Représentant de l'employeur"*

"Qualité du Signataire"

Pour vous aider dans la mise en place du dispositif 📄

📄 [Fiche récapitulative sur le dispositif d'activité partielle](#)

📄 Le site dédié pour toutes demandes d'activité partielle : <http://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

📄 Le simulateur pour estimer le montant de l'indemnisation : <http://simulateurap.emploi.gouv.fr>

📄 [Notice technique Directe : « Activité partielle et Coronavirus »](#) (MAJ 19/03/2020)

VIII. Documents utiles

- [Infographie du Ministère du travail sur les mesures à prendre par l'employeur pour protéger la santé des salariés face au virus](#) (MAJ 24/03/2020)
- [Check-list des actions à mener pour faire face à la crise](#) (MAJ 19/03/2020)
- [Justificatif de déplacement professionnel](#)
- [Attestation de déplacement dérogatoire](#)
- [FAQ sur les déplacements autorisés ou non](#)
- [Fiche pratique sur les mesures de soutien pour vous accompagner](#)
- [Communiqué du Ministère du travail sur le télétravail, les règles de distanciation sociale et le recours à l'activité partielle](#)
- [Présentation du CLUB RH « Coronavirus/Covid-19 : comment faire face dans mon entreprise » ?](#)