

Social – RH - Paie

Fédérations des Ogec

Covid-19- reprise d'activité

Questions techniques partagées

L'ensemble des questions relative à la reprise d'activité a migré dans l'espace documentation ISIDOOR.

isidoor

Accueil Présentation Actualités Tutoriels Manuels utilisateurs Questions/Réponses API Isidoor (développeurs) Recherche

HOME > CATÉGORIES: COVID-19

CATÉGORIES : COVID-19

Catégories : Covid-19

Vous êtes ici : Bibliothèque Isidoor > ISI RH > Covid-19

- Risques professionnels et accompagnement des salariés**
5 articles
Voir tout
- RH et management**
7 articles
Voir tout
- Activité partielle**
8 articles
Voir tout

Knowledge Base

- Manuel ISI Gestion
- Manuel ISI RH
- Manuel Isidoor
- Kits de déploiement
- Tutoriels
- ISI RH
- ISI Pilote
- Actualités
- ISI Bâle
- ISI Gestion
- ISI Data
- Espace éditeurs

Articles récents

- Covid 19 et droit social : toutes les ressources dans la bibliothèque ISI RH
- Qu'avez-vous fait dans Isidoor pendant la période de confinement ?
- RGPD : Publication du référentiel relatif à la gestion des ressources humaines
- COVID-19 : les conseils de la CNIL pour utiliser les outils de visioconférence
- Profitez de la St Isidore pour (re)découvrir votre interface d'aide à la gestion

A chaque thématique correspond une fiche.

Chaque fiche répond aux questions de base et est accompagné de ressources associées pour « aller plus loin ».

Ce que vous trouverez dans les fiches (cliquez sur les liens) :

RH et Management	Les différentes situations des salariés spécifiques Covid 19
	La posture du chef d'établissement
	Préparer la reprise : planning, changement de fonctions
	L'Espace formation – Enseignement privé
	La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA)
	Convention de mise à disposition
	Le CSE acteur de la sortie de crise
Risques professionnels et accompagnement des salariés	La responsabilité de l'employeur à l'épreuve du Covid-19
	La prévention des risques professionnels
	Document Unique d'Evaluation des Risques
	La prévention des risques psycho-sociaux (RPS)
	Covid-19: Fonds sociaux et services à disposition des salariés
Activité partielle	L'activité partielle – principes généraux
	L'activité partielle – procédure de dépôt
	L'activité partielle dans l'enseignement catholique – salariés concernés
	L'activité partielle dans l'enseignement catholique – spécificités liées à l'organisation du temps de travail
	Activité partielle pour garde d'enfants ou personne vulnérable
	Activité partielle : EEP prévoyance et EEP santé
	Activité partielle : EEP retraite
	Activité réduite pour le maintien en emploi

Ces derniers jours les questions portaient essentiellement sur :

1. Les modifications apportés à compter du 2 juin des modalités de mise en [activité partielle des salariés en garde d'enfant ou personnes vulnérables](#) : le document Q-R du ministère du travail a été modifié ; vous trouverez ces nouveaux éléments dans une fiche sur la question ; Une alerte sur l'accueil dans les établissements des salariés considérés comme vulnérables... attention aux risques !
2. La possibilité pour les OGEC de maintenir à 100% la rémunération des salariés en activité partielle. La fiche [activité partielle principes généraux](#) reprend le principe et propose une décision unilatérale (à adapter en fonction des besoins) ;
3. La [Prime PEPA](#) : pour plus de visibilité, les éléments qui étaient dans la fiche (posture du Chef d'établissement) sont repris dans une fiche spécifique.

S'agissant de l'activité partielle :

- Un projet de loi en cours d'examen risque de modifier les règles de cotisation [prévoyance](#) ;
- Une note de [l'AGIRC-ARRCO](#) rappelle les éléments de calcul pour l'acquisition de droits « gratuits »

De nombreux établissements nous ont demandé de réaliser des tableaux synthétiques, comme celui-ci et que vous retrouverez dans les fiches :

Situation du salarié	Statut	Procédure
Salarié au travail	RAS	Modification de tâches possible
Salarié non mobilisé (hors dossier d'activité partielle)	100% du salaire	Modification de planning possible
Salarié en activité partielle (restauration, internat, école de production, etc.)	Télétravail si possible avec 100% du salaire, sinon placement en activité partielle 84% du net à compter du 1er juin (sauf accord ou décision unilatérale de l'employeur)	Dépôt de dossier d'activité partielle
Salarié vulnérable (ou partageant le même domicile qu'une personne vulnérable)	Télétravail si possible avec 100% du salaire, sinon placement en activité partielle 84% du net à compter du 1er juin (sauf accord ou décision unilatérale de l'employeur)	Certificat d'isolement délivré par – l'Assurance maladie, – un médecin de ville, – le médecin du travail
Salarié en garde d'enfant (enfant de moins de 16 ans – cela pouvait être volontaire en mai – ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile)	Télétravail si possible , avec 100% du salaire, sinon placement en activité partielle 84% du net à compter du 1er juin (sauf accord ou décision unilatérale de l'employeur)	Attestation sur l'honneur du salarié (pour le mois de mai) A partir du mois de juin : Attestation de l'établissement d'accueil de l'enfant (pour un modèle d'attestation d'un établissement scolaire)
Salarié atteint ou suspecté d'infection au Covid-19, ou faisant l'objet de mesures d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	Arrêt maladie classique (maintien de salaire à 100% puis basculement en prévoyance au terme de la période de maintien de salaire)	« Arrêt de travail » délivré par – un médecin de ville, – le médecin du travail
Salarié malade	Arrêt maladie classique (maintien de salaire à 100% puis basculement en prévoyance au terme de la période de maintien de salaire)	« Arrêt de travail » délivré par un médecin de ville