



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'Économie et les différents communiqués de presse : https://www.economie.gouv.fr/coronavirus-soutien-entreprises
Collaborateurs dans l'impossibilité de télétravailler (ou pour lesquels l'activité est suspendue) et étant dans l'obligation de garder leurs enfants du fait de la fermeture de l'établissement scolaire (CDI, CDD, alternants)	Recours au dispositif de garde d'enfants mis en place par l'Assurance Maladie https://www.ameli.fr/paris/entreprise/actualites/covid-19-acces-au-telesevice-pour-declarer-les-salaries-contraints-de-garder-leurs-enfants	1. Déclaration d'arrêt de travail devant être réalisée par l'employeur sur le site "https://declare.ameli.fr/" 2. Ce dispositif concerne uniquement les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt et les parents d'enfants en situation de handicap de moins de 18 ans pris en charge dans un établissement spécialisé (plus d'infos : https://www.ameli.fr/paris/entreprise/actualites/covid-19-acces-au-telesevice-pour-declarer-les-salaries-contraints-de-garder-leurs-enfants).	Prise en charge durant 21 jours maximum, si besoin fractionnables et/ou renouvelables autant que de besoin.	1. Le salarié informe son employeur du fait qu'il est contraint de garder ses enfants. 2. Le salarié adresse à l'employeur une attestation indiquant que son conjoint ne bénéficie pas déjà de ce dispositif (à date, seul l'un des deux conjoints peut bénéficier de ce dispositif concomitamment)	1. Déclarer les salariés concernés sur le site "https://declare.ameli.fr/" 2. Lors de la déclaration, envoi par l'employeur des éléments de rémunération du salarié à la CPAM.	Indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale sans jour de carence ni de condition d'ancienneté Versement par l'employeur de l'indemnisation complémentaire Subrogation de plein droit de l'employeur dans les droits de son salarié envers l'Assurance Maladie
Collaborateurs dans l'impossibilité de télétravailler et dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie Covid-19. (CDI, CDD, alternants)	Recours au dispositif pour personnes à risque élevé mis en place par l'Assurance Maladie https://www.ameli.fr/assure/actualites/covid-19-extension-du-telesevice-declareamelif-aux-personnes-a-risque-eleve	1. Les personnes concernées se connectent directement sur le site "https://declare.ameli.fr/" sans passer par l'employeur ni par le médecin traitant pour demander un arrêt de travail 2. Ce dispositif ne concerne uniquement que : - les femmes enceintes ; - les personnes atteintes de maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique...) ; - les personnes atteintes d'insuffisances respiratoires chroniques ; - les personnes atteintes de mucoviscidose ; - les personnes atteintes d'insuffisances cardiaques (toutes causes) ; - les personnes atteintes de maladies des coronaires ; - les personnes avec antécédents d'accident vasculaire cérébral ; - les personnes souffrant d'hypertension artérielle ; - les personnes atteintes d'insuffisance rénale chronique dialysée ; - les personnes atteintes de Diabète de type 1 insulino-dépendant et de diabète de type 2 ; - les personnes avec une immunodépression ; personnes atteintes de pathologies cancéreuses et hématologiques, ou ayant subi une transplantation d'organe et de cellules souches hématopoïétiques, - personnes atteintes de maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur, - personnes infectées par le VIH ; - les personnes atteintes de maladie hépatique chronique avec cirrhose ; - les personnes présentant une obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40	Prise en charge pour une durée initiale de 21 jours et renouvelable Cet arrêt pourra être déclaré rétroactivement à la date du vendredi 13 mars.	Le salarié envoie à son employeur l'arrêt de travail dans les conditions habituelles (dans les 48 heures maximum)	Saisir l'arrêt de travail du salarié	Indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale sans jour de carence ni de condition d'ancienneté Indemnisation complémentaire de l'employeur après délai de carence et avec condition d'ancienneté si prévue par la convention collective, sauf décision plus favorable de l'employeur.
Collaborateurs dans l'impossibilité de télétravailler (ou pour lesquels l'activité est suspendue) et non éligibles au dispositif "garde d'enfants" (CDI, CDD, alternants)	Recourir au chômage partiel en cas de baisse d'activité et d'impossibilité de mettre en place les mesures de prévention (télétravail...) <i>OU</i> Proposer ou imposer aux collaborateurs la prise de jours de repos <i>ET/OU</i> Proposer ou imposer aux collaborateurs la prise de jours de congés payés	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 : https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/ 3. Réponse de la Direccte dans un délai de 48 heures pour les demandes liées au coronavirus. Concernant l'éligibilité des salariés au forfait : 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. Concernant les salariés protégés : L'activité partielle s'impose au salarié protégé sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.	Chômage partiel durant la fermeture de l'établissement ou la suspension d'activité	Aucune démarche ne doit être réalisée par le salarié mis au chômage partiel	1. Déposer la demande de chômage partiel auprès de la Direccte du département sur le site https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/ 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 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 les alternants, ils reçoivent une indemnité horaire d'activité partielle, versée par leur employeur, d'un montant égal au pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance qui leur est applicable au titre des dispositions du code du travail. 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%). 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 €.
		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. Pour toutes ces situations : 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 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. 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
		Possibilité d'imposer au maximum 6 jours de congés payés sous couvert d'un accord de branche, et à défaut à condition de conclure un accord collectif. L'ordonnance du 25 mars 2020 autorise l'employeur, sous couvert d'un accord de branche et à défaut par accord d'entreprise, d'imposer, dans la limite de six jours de congés et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc, la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés. L'accord collectif peut autoriser l'employeur à fractionner ces congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié. La période de congés payés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020. A noter : la Convention Collective Nationale du Sport va ouvrir le mercredi 1er avril 2020 des négociations afin de permettre aux employeurs de la branche du Sport d'imposer la prise de congés payés.	Si l'employeur impose des congés payés, le nombre total de congés payés imposés ne peut pas être supérieur à 6 jours. 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	Si l'employeur souhaite imposer des congés payés, il devra disposer d'un accord de branche, et à défaut d'un accord d'entreprise, et respecter le délai de prévenance dans l'accord. 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)	<ul style="list-style-type: none"> Les CTS sont des fonctionnaires relevant de la Fonction Publique et ne sont donc pas salariés des Lignes et Districts. Par conséquent, dans le cadre de la situation actuelle, ils ne peuvent pas bénéficier des modalités applicables aux salariés (télétravail, activité partielle). Au regard de la nature de leur activité, l'indemnité qui leur est versée pourrait donc être suspendue. 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 	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
	<i>OU</i> 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.	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 Le stagiaire ne bénéficie plus de sa gratification à compter de la date d'interruption ou de la date de report	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	Informez par tout moyen l'ensemble des volontaires en service civique concernés (par diffusion d'une note interne, par courriel...) Signer l'avenant-type au contrat de Service Civique (téléchargeable à l'adresse suivante : 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) Transmettre l'avenant signé à l'Agence du Service Civique dans les meilleurs délais (adresse dédiée : avenantmission@service-civique.gouv.fr)	Télétravail ou absence autorisée jusqu'à nouvel ordre, selon l'évolution des conditions sanitaires	Signer l'avenant-type au contrat de Service Civique	Si télétravail, vérifier que le volontaire en service civique dispose du matériel adéquat Si absence autorisée, informer le volontaire 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) Transmettre l'avenant signé à l'Agence du Service Civique dans les meilleurs délais (adresse dédiée : avenantmission@service-civique.gouv.fr)	<p>Dans le contexte actuel, l'Agence du Service Civique a indiqué que :</p> <ol style="list-style-type: none"> les contrats d'engagement en cours sont maintenus dans tous les cas ; 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 ; de même, les versements de l'Etat aux organismes d'accueil sont également maintenus <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. Cet avenant doit être adressé par l'organisme d'accueil à l'Agence du Service Civique dans les meilleurs délais (adresse dédiée : avenantmission@service-civique.gouv.fr)</p> <p>Pour plus d'infos et pour télécharger le modèle d'avenant : - https://www.service-civique.gouv.fr/presse/16-mars-2020-communique-de-lagence-du-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</p>

Liens utiles (à copier-coller dans votre navigateur internet) :	<p>Aides économiques et financières aux entreprises : https://www.economie.gouv.fr/coronavirus-soutien-entreprises</p> <p>Dispositif de garde d'enfants mis en place par l'Assurance maladie : https://www.ameli.fr/paris/entreprise/actualites/covid-19-acces-au-telesevice-pour-declarer-les-salaries-contraints-de-garder-leurs-enfants</p> <p>https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/665224/document/mode_operatoire_its_gardes_enfants_0.pdf</p> <p>Dispositif pour les collaborateurs à risque : https://www.ameli.fr/paris/assure/actualites/covid-19-extension-du-telesevice-declareamel-fr-aux-personnes-risque-eleve</p> <p>Recours au chômage partiel : 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)</p> <p>Questions-réponses du gouvernement concernant l'activité partielle : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_dispositif_exceptionnel_activite_partielle.pdf</p> <p>Précisions du gouvernement concernant l'activité partielle et les évolutions procédurales : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf</p> <p>Communiqué de presse concernant les services civiques : https://www.service-civique.gouv.fr/presse/16-mars-2020-communique-de-lagence-du-service-civique</p> <p>Télécharger l'avenant au contrat 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</p>
---	--

* Au 30 mars 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.