



**Quelles sont les solutions RH envisageables pour faire face à l'épidémie de coronavirus covid-19 ? \***

Situations	Solutions RH envisageables	Modalités de déclenchement	Durée	Démarches à effectuer par le salarié	Démarches à effectuer par l'employeur	Conséquences
Salariés en capacité de télétravailler	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 étant dans l'obligation de garder leurs enfants du fait de la fermeture de l'établissement scolaire	Recours au 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>	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 : <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> ).	Prise en charge durant 14 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 sans délai de carence, mais avec condition d'ancienneté si prévu par la convention collective 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.	Recours au dispositif pour personnes à risque élevé mis en place par l'Assurance Maladie <a href="https://www.ameli.fr/assure/actualites/covid-19-extension-du-telesevice-declareamelifr-aux-personnes-risque-eleve">https://www.ameli.fr/assure/actualites/covid-19-extension-du-telesevice-declareamelifr-aux-personnes-risque-eleve</a>	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 Insulinodépendant 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 de 3 jours 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"	Recourir au chômage partiel ** (sous réserve de la parution du décret formalisant les dispositions applicables dans le cadre de la crise sanitaire)  <i>OU</i> Proposer aux collaborateurs la prise de jours de récupération et/ou de repos compensateurs, voire proposer au collaborateur de poser des 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 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 15 jours (ce délai pourrait être réduit à 48 heures pour les demandes liées au coronavirus).	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 <a href="https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/">https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/</a> Exceptionnellement, la demande pourrait être effectuée 30 jours maximum après le début du chômage partiel. 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 Pour plus d'infos : consulter l'annexe n°1 "ap.covid19_notice technique" (attention, les modalités de la note ne tiennent pas des dernières mises à jour gouvernementales)	1. Le salarié bénéficierait 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.  2. Dans le cadre du chômage partiel, l'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'Etat et l'Unédic correspondant à : • 7,74 euros pour les entreprises de 1 à 250 salariés (montant qui devrait être porté à 8,04 euros) • 7,23 euros pour les entreprises de plus de 250 salariés.
		Proposition transmise individuellement par l'employeur à chaque collaborateur concerné par cette situation La pose de jours de repos/congés payés ne pourra s'effectuer qu'avec l'accord préalable du salarié et ne pourra pas lui être imposée	Offrir la possibilité au salarié de poser des jours de congés, sans le lui imposer	Accepter formellement et par écrit (mail, sms...) la proposition de l'employeur	Recenser les salariés répondant à cette situation et obtenir préalablement et formellement leur accord	Maintien de la rémunération du salarié à 100% durant ses jours de repos
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...)	Télétravail ou absence autorisée jusqu'à nouvel ordre, selon l'évolution des conditions sanitaires	Aucune démarche à effectuer par le volontaire	Si télétravail, vérifier que le volontaire en service civique dispose du matériel adéquat Si absence autorisée, informer le volontaire Dans tous les cas, maintenir les indemnités dues au volontaire (le contrat d'engagement n'est pas suspendu malgré l'interruption d'activité)	Dans le contexte actuel, l'Agence du Service Civique a indiqué que : 1. les contrats d'engagement en cours sont maintenus dans tous les cas ; 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 ; 3. de même, les versements de l'Etat aux organismes d'accueil sont également maintenus Pour plus d'infos : <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>

Liens utiles (à copier-coller dans votre navigateur internet) :  
Aides économiques et financières aux entreprises : <https://www.economie.gouv.fr/coronavirus-soutien-entreprises>  
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>  
[https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/665224/document/mode\\_operatoire\\_tis\\_gardes\\_enfants\\_0.pdf](https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/665224/document/mode_operatoire_tis_gardes_enfants_0.pdf)  
Dispositif pour les collaborateurs à risque : <https://www.ameli.fr/assure/actualites/covid-19-extension-du-telesevice-declareamelifr-aux-personnes-risque-eleve>  
Recours au chômage partiel : consulter l'annexe n°1 "ap.covid19\_notice technique" (attention, les modalités de la note ne tiennent pas des dernières mises à jour gouvernementales)  
Communiqué de presse concernant les services civiques : <https://www.service-civique.gouv.fr/presse/16-mars-2020-communique-de-lagence-du-service-civique>

\* Au 17 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.  
\*\* Sous réserve de la parution prochaine d'un nouveau décret précisant les nouvelles modalités de recours à l'activité partielle. Ce décret devrait être publié dans les tous prochains jours par le Gouvernement.