

## Quelles solutions RH pour faire face à l'épidémie de Coronavirus covid-19 ?\*

	Situations	Solutions envisageables*
Hypothèse n°1	Existence d'un accord collectif relatif au télétravail	Favoriser unilatéralement et pour une durée indéterminée le recours au télétravail en élargissant ce mode de travail au plus grand nombre de collaborateurs éligibles, si besoin sans limitation de jours et sans condition d'ancienneté (cf annexe n°1)
Hypothèse n°2	Absence d'accord collectif relatif au télétravail	Mettre en place unilatéralement le télétravail par mail ou par note de service à l'attention de l'ensemble des salariés, en précisant notamment les fonctions éligibles au télétravail (ressources humaines, comptabilité...) ainsi que les conditions et modalités dans lesquelles les collaborateurs pourront télétravailler (mise à disposition de matériel, utilisation de leur ordinateur professionnel et/ou personnel, information préalable du manager...). (cf annexe n°1)
Hypothèse n°3	Impossibilité pour le collaborateur de télétravailler et obligation pour ce dernier de garder ses enfants	Recourir au dispositif de garde d'enfants mis en place par l'Assurance Maladie en déclarant les salariés contraints de rester <b>à domicile en raison de la fermeture de l'établissement accueillant leur enfant, sans possibilité de télétravail. Ce dispositif</b> concerne uniquement 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 de moins de 18 ans pris en charge dans un établissement spécialisé.  <b>La prise en charge de l'arrêt de travail se fait sans jour de carence.L'arrêt peut être délivré pour une durée de 1 à 14 jours.</b> Au-delà de cette durée, la déclaration devra être renouvelée autant que de besoin. La déclaration peut s'effectuer sur le site suivant : <a href="https://declare.ameli.fr/">https://declare.ameli.fr/</a>
Hypothèse n°4	Impossibilité pour le collaborateur de télétravailler et n'ayant pas d'enfant	Proposer la prise de jours de récupération et/ou de repos compensateurs, voire proposer au collaborateur de poser des congés payés (la pose de jours de congés payés ne pourra s'effectuer qu'avec l'accord préalable du salarié).
Hypothèse n°4 bis	Chômage partiel	Se référer aux modalités précisées dans la note FFF intitulée "Recours au chômage partiel" (cf annexe n°2)

\* 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, des recommandations gouvernementales et des modalités d'organisation propres à chaque entité.