



Note d'informations n° 22

COVID-19 MESURES SPECIFIQUES POUR LES EDUCATEURS SALARIES DANS LES CLUS AMATEURS

Nous vivons actuellement, une période compliquée et délicate en raison de l'épidémie de CORNAVIRUS. Cette situation touche chacun d'entre nous. Il convient donc de se montrer prudent et vigilant sans tomber dans une psychose collective.

Bien sûr, le football subit de plein fouet cette crise sanitaire, puisqu'à ce jour, aucune activité sportive n'est autorisée dans nos clubs. Si les répercussions sont à relativisées, car la santé de chacun « n'a pas de prix », nous pensons à nos collègues éducateurs salariés du football, à temps plein, temps partiel, CDI, CDD qui se retrouvent dans une situation très compliquée.

Cette note a donc pour objet de les aider, les conseiller et les soutenir car ils sont confrontés ainsi que leurs clubs à une situation inédite et source d'inquiétude.

Nous avons fait appel à notre avocat Conseil Maître Samuel CHEVRET (spécialiste en droit du sport) pour établir ce document. Certes un peu longue, mais très complètes, **les informations fournies sont à transmettre à tous vos adhérents (salariés ou non) dans les plus brefs délais.**

SUR LE PLAN GENERAL

Un éducateur salarié, à plein temps ou temps partiel :

- Dispose de la possibilité d'effectuer **du télétravail** même s'il peut tout à fait se comprendre que s'agissant de séances d'entraînement sur le terrain cela soit compliqué, au moins pour ceux qui n'ont pas de fonctions administratives ou d'organisation au sein des écoles de football ou des clubs

- Pour autant la période de suspension des compétitions de la fédération française de football la pratique sportive n'est pas interdite et il est tout à fait possible que les entraîneurs transmettent à distance par les outils de communication actuels **des plannings d'entraînement ou d'entretien physique** aux équipes entraînées ce qui peut correspondre à une forme de télétravail

- Leurs employeurs les clubs vont bénéficier **d'aides de l'État** pour financer si nécessaire des périodes d'activité partielles ce qui devraient en principe permettre d'éviter tout licenciement économique

- Comme tous les autres salariés les entraîneurs disposent dans la mesure du nombre d'heures rémunérées de leur contrat de la possibilité de bénéficier **d'arrêt maladie** pris en charge sans carence pour garder leurs enfants ou en cas de contacts avec des personnes à risque

Notes juridiques plus complètes sur les liens suivants :

- **<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>** : Un questions/réponses très complet est en ligne sur le site du ministère du travail (mis à jour régulièrement)

- Un numéro vert répond en permanence à vos questions, 24h/24 et 7j/7 : **0 800 130 000**

QUESTIONS – REPONSES

• Comment maintenir les salariés des clubs dans leur emploi ?

1) Recourir au télétravail quand cela est possible

L'employeur doit privilégier le télétravail si le poste de travail le permet. En temps normal, l'accord de l'employeur et du salarié est requis. Mais en situation de risque épidémique, l'article L1222-11 du code du travail prévoit le recours au télétravail sans l'accord du salarié, étant rappelé que le gouvernement a qualifié le coronavirus de « cas de force majeure » (la mise en œuvre du télétravail dans ce cadre ne nécessite aucun formalisme particulier).

L'aménagement de poste en télétravail permet la continuité de l'activité mais également la protection des salariés.

L'employeur doit fournir à ses salariés les moyens d'exercer le télétravail : aménagement, matériel etc.

2) Si le télétravail n'est pas possible, l'employeur peut demander au salarié de rester à domicile

Si l'employeur ne peut adapter le poste du salarié en vue de limiter les contacts et si le télétravail n'est pas compatible avec l'activité (exemple des sportifs professionnels), il peut demander au salarié de rester à son domicile.

Seuls les salariés identifiés comme cas contact à haut risque par l'ARS (Agence Régionale de Santé) peuvent bénéficier d'un arrêt de travail pendant la période d'isolement recommandée.

L'ARS informe le salarié concerné de la procédure à suivre vis-à-vis de l'assurance maladie pour bénéficier de cet arrêt de travail et l'assurance maladie adresse à l'employeur, le cas échéant, l'arrêt de travail établi selon la procédure dérogatoire mise en place dans le cadre de la gestion de la crise.

Il est rappelé que la délivrance d'arrêts de travail pour maintien à domicile de personnes non diagnostiquées dans le cadre de la gestion de l'épidémie relève d'une procédure dérogatoire exceptionnelle et que les médecins généralistes n'ont pas, à ce jour, compétence pour les délivrer.

Les assurés dans cette situation ne doivent pas se rendre dans les cabinets de ville ni aux urgences hospitalières pour obtenir un arrêt de travail pour ce motif.

Si le salarié ne bénéficie pas d'un arrêt de travail délivré par le médecin de l'ARS, mais que l'employeur lui demande de ne pas se présenter à son travail, sa rémunération est maintenue et sa période d'absence assimilée à une période normalement travaillée ouvrant le bénéfice aux mêmes droits que les salariés présents dans l'entreprise.

Dans toute autre situation, le salarié peut reprendre son travail et être invité à bien respecter les mesures dites « barrières ».

Source: <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>.

3) Si le salarié doit rester à domicile car il doit garder son (ses) enfant (s) et que le télétravail n'est pas possible

Il peut bénéficier d'une prise en charge.

Ce dispositif concerne les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt. Les parents d'enfants en situation de handicap de moins de 18 ans pris en charge dans un établissement spécialisé sont également concernés.

Procédure à suivre :

- le salarié concerné doit compléter une attestation de garde d'enfant à domicile mentionnant le nom et l'âge de son enfant, celui de l'établissement scolaire, attester qu'il est le seul parent à demander à bénéficier d'un arrêt de travail pour pouvoir garder son enfant à domicile (modèle attestation sur site ministère du travail)
- l'employeur déclare l'arrêt de travail au moyen du téléservice dédié : <https://declare.ameli.fr/> et certifier que sa déclaration concerne des employés ne pouvant pas télétravailler,
- la déclaration de l'employeur fait office d'arrêt de travail,
- L'arrêt peut être délivré pour une durée de 1 à 14 jours. Au-delà de cette durée, la déclaration devra être renouvelée autant que de besoin. Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement. Un seul parent à la fois peut se voir délivrer un arrêt de travail,
- ce téléservice s'applique aux salariés du régime général et travailleurs non-salariés agricoles et agents contractuels de la fonction publique. Les autoentrepreneurs se déclarent eux-mêmes dans le téléservice. Cette procédure de déclaration sur le site ne concerne pas les autres régimes spéciaux, notamment les agents de la fonction publique (cadres d'états).

- une fois la déclaration effectuée, l'employeur reçoit un courriel confirmant sa déclaration,
- il envoie ensuite les éléments nécessaires à la liquidation de l'indemnité journalière selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie. Si le salarié reprend son activité avant la date de fin de l'arrêt indiquée, l'employeur informe l'assurance maladie selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie,
- La prise en charge de l'arrêt de travail se fait exceptionnellement sans jour de carence par application du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020, et sans examen des conditions d'ouverture de droit, et pendant toute la durée de fermeture de l'établissement accueillant l'enfant,
- l'employeur applique le complément employeur prévu par le code du travail (indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail) ou par la CCNS. L'indemnité complémentaire conventionnelle ou légale, s'applique également sans délai de carence en application du 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.
- en principe l'employeur maintient le salaire du salarié à hauteur de l'indemnisation versée par la sécurité sociale et du complément employeur pour les salariés concernés. Dans ce cas, il est subrogé de plein droit dans les droits de mon salarié envers l'assurance maladie.
- il est précisé sur le site Ameli que les déclarations faites sur ce téléservice ne déclenchent pas une indemnisation automatique des salariés concernés.

Le paiement des indemnités journalières se fait après vérification par l'Assurance Maladie des éléments transmis parallèlement par l'employeur selon la procédure habituelle (il n'est cependant pas certain que les services dédiés puissent, en pratique effectuer ces vérifications compte tenu de la situation).

ATTENTION : « declare.ameli.fr » n'est pas un téléservice de déclaration des personnes présentant des symptômes du coronavirus ou infectées par cette maladie, ces derniers relevant d'un arrêt de travail prescrit par un médecin.

Pour toute question liée au coronavirus, il est recommandé d'appeler le 15 en cas de question d'ordre médical ou le 0800 130 000 (appel gratuit), 7 jours sur 7, de 8 h à 21 h.

En dehors du cas exceptionnel du coronavirus Covid-19, les modalités de signalement des arrêts de travail restent inchangées

4) Si l'activité baisse et que l'on doit diminuer la durée hebdomadaire du travail ou fermer temporairement ses locaux, il est possible de recourir à l'activité partielle (plus connue sous le nom de chômage partiel)

Conséquences sur le contrat de travail :

- le contrat est **suspendu mais non rompu**,
- les salariés perçoivent habituellement une indemnité compensatrice versée par leur employeur correspondant en principe à 70% de la rémunération antérieure brute (ce qui représente 84% de la rémunération nette), mais le Président avait déclaré dans son allocution du 12 mars au soir qu'il y aurait un mécanisme « exceptionnel et massif » de chômage partiel et qu'il faudrait « aller beaucoup plus loin » que le niveau d'indemnisation habituel.

Dans la foulée, Muriel Pénicaud, ministre du travail a annoncé à l'émission « 8h30 France Info » du 13 mars que 100% du chômage partiel serait pris en compte par le budget du ministère du Travail. A ce jour le ministère a précisé que le taux de 100% s'appliquait jusqu'à 4.5 smic et que les entreprises avaient 30 j pour faire déclaration chômage partiel rétroactive (décret à paraître)

Attention sur ce point à ne pas confondre le fait que l'État dans la limite de 4,5 SMIC soit 5485 € versera à l'employeur 100 % des sommes versées aux salariés et le fait que le salarié subira quand même une baisse de rémunération puisqu'il ne percevra que 84 % de son net **sauf accord d'entreprise plus favorable ou bonne volonté de l'employeur en ce sens**

- durée du travail indemnisée : dans le système actuel, l'indemnisation est plafonnée à une durée de travail de 35 heures (si le salarié fait 39 heures, les 4 heures supplémentaires ne font pas l'objet d'un versement par l'Etat à l'employeur de l'allocation d'activité partielle), sous réserve d'informations ultérieures qui modifieraient cette règle
- la rémunération est versée à la date habituelle de versement du salaire,
- l'employeur perçoit un remboursement de l'état
- l'employeur doit habituellement obtenir l'autorisation préalable administrative d'activité partielle puis déposer ensuite une demande d'indemnisation qui lui permet d'obtenir le remboursement mensuel des rémunérations versées aux salariés concernés, mais exceptionnellement, il peut mettre en place l'activité partielle sans attendre l'autorisation,
- Le gouvernement a annoncé que les délais de traitement des demandes avaient été réduits de 15 jours à 48

Comment faire en pratique ?

Il faut déposer une demande sur le site dédié après avoir créé son espace :

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

Le délai de traitement de la demande a été réduit à 48 heures (contre 15 jours auparavant).

• L'employeur peut-il imposer la prise de congés payés ou RTT ?

En cas de circonstances exceptionnelles (le coronavirus en est une), on peut modifier l'ordre et les dates de départ en congés. L'employeur peut par conséquent déplacer les congés qui avaient déjà posés par un salarié sur une autre période à venir, afin de les positionner sur la période qu'il souhaite couvrir (par exemple à partir du lundi 16 mars).

En revanche, si le salarié n'avait pas préalablement posé de congés, l'employeur ne peut pas imposer la prise de congés (article L3141-16 du code du travail), mais rien n'empêche l'employeur et le salarié de convenir d'un commun accord (à matérialiser par écrit de préférence) la prise de congés payés.

• Le salarié peut-il exercer son droit de retrait ?

Il le peut, mais uniquement si la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (article L4131-1 du code du travail), l'appréciation du danger se faisant au cas par cas, mais cet article du code vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie.

L'employeur doit procéder à une évaluation du risque professionnel et la renouveler en fonction de l'évolution pour réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail (actions de prévention, d'information et de formation, mise en place de moyens adaptés conformément aux instructions des pouvoirs publics (consignes sanitaires), mesures barrières).

Dès lors que l'employeur a mis en œuvre les moyens adaptés et les recommandations gouvernementales, le salarié ne court pas de danger grave et imminent et n'est donc pas fondé à mettre en œuvre le droit de retrait.

L'employeur doit veiller à l'adaptation constante des mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé de son personnel.

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

Nous vous demandons de bien vouloir transmettre d'urgence ce document à tous vos adhérents, salariés ou non. Vous pouvez aussi, le diffuser dans vos clubs respectifs car les dirigeants sont eux aussi en difficulté face à cette situation inédite et compliquée.

Enfin, n'hésitez pas à nous contacter, de préférence sur notre boîte mail : contact@gefoot.fr

Bon courage à toutes et à tous, prenez soin de vous et vos proches.

Bien sportivement

**Paris le 19 mars 2020
Le Conseil Syndical du GEF**