



# Schéma solutions RH crise sanitaire

*au 20 avril 2020*


# Aucune demande d'activité partielle et télétravail possible \*

L'entreprise ou le service n'est pas en activité partielle et le salarié peut télétravailler

Jours de télétravail  
durant toute la  
période

Sur toute la période, alternance  
entre jours de télétravail et jours en arrêt  
« garde d'enfant(s) »

Sur toute la période, alternance  
entre jours de télétravail +  
jours de repos

 *En fonction de l'interprétation des textes. Il convient d'étudier avec vigilance la situation de chaque salarié, compte tenu de l'imprécision des textes concernant le bénéfice de l'arrêt « garde d'enfant(s) »*

*A noter : l'arrêt garde d'enfant(s) est fractionnable mais ne peut pas, durant la période de l'arrêt, être entrecoupé par des jours de travail, de télétravail ou de congés.*

*Exemple : Sur la période entre le 1<sup>er</sup> et le 31 avril, un salarié souhaite être en arrêts garde d'enfant(s) chaque semaine les mercredis, jeudis et vendredis (il sera en télétravail chaque lundi et mardi, chaque semaine).*

*Dans ce cas, l'employeur devra chaque semaine faire une déclaration d'arrêt garde d'enfant(s) pour les journées de mercredi, jeudi et vendredi.*

\* Principales solutions envisageables en l'état actuel des textes et à titre non exhaustif. En tout état de cause, il convient d'adapter celles-ci selon les modalités propres à chaque structure.

# Aucune demande d'activité partielle et télétravail impossible \*

L'entreprise ou le service n'est pas en activité partielle et le salarié ne peut pas télétravailler

Jours de repos sur toute la période

Sur toute la période, alternance entre jours de repos et journées en arrêt « garde d'enfant(s) »

Sur toute la période, alternance entre activité rémunérée (mais dispense de travail\*\*) et journées en arrêt « garde d'enfant(s) »

\*\*salarié qui n'est pas en congé mais qui est autorisé par son employeur à ne pas travailler tout en continuant à être rémunéré

 L'arrêt garde d'enfant(s) est fractionnable mais ne peut pas, durant la période de l'arrêt, être entrecoupé par des jours de congés

Exemple : Sur la période entre le 1<sup>er</sup> et le 31 avril, un salarié souhaite être en arrêts garde d'enfant chaque semaine les mercredis, jeudis et vendredis (il sera en congé chaque lundi et mardi, chaque semaine). Dans ce cas, l'employeur devra chaque semaine faire une déclaration d'arrêt garde d'enfant pour les journées de mercredi, jeudi et vendredi.

\* Principales solutions envisageables en l'état actuel des textes et à titre non exhaustif. En tout état de cause, il convient d'adapter celles-ci selon les modalités propres à chaque structure.

# Demande d'activité partielle réduite \*

L'entreprise ou le service est en activité partielle 'réduite' (= taux de chômage partiel inférieur à 100%)

Alternance entre journées en chômage partiel, et journées en télétravail (si télétravail possible)

Alternance entre journées en chômage partiel, et journées de repos (si télétravail impossible)

Sur la période d'activité partielle, impossibilité d'alterner entre activité partielle et un arrêt « garde d'enfant(s) »

Si survenance d'un arrêt maladie classique

Conséquences

Si l'arrêt garde d'enfant(s) est intervenu avant la mise en activité partielle du salarié

Si le salarié demande à bénéficier d'un arrêt « garde d'enfant(s) » après sa mise en activité partielle

Placement en arrêt et interruption de l'activité partielle jusqu'au terme de l'arrêt

1. Nécessité pour l'employeur de maintenir l'arrêt jusqu'à son terme
2. Puis passage en activité partielle après le terme de l'arrêt

Sur la période d'activité partielle, le salarié ne peut pas bénéficier d'un arrêt garde d'enfant(s) après avoir déjà été placé en chômage partiel

\* Principales solutions envisageables en l'état actuel des textes et à titre non exhaustif. En tout état de cause, il convient d'adapter celles-ci selon les modalités propres à chaque structure.

# Demande d'activité partielle totale \*

L'entreprise ou le service est en activité partielle 'totale' (= taux de chômage partiel égal à 100%)

Sur la période d'activité partielle, impossibilité d'alterner entre activité partielle et journée de télétravail

Sur la période d'activité partielle, impossibilité d'alterner entre activité partielle et journées de repos

Sur la période d'activité partielle, impossibilité d'alterner entre activité partielle et un arrêt « garde d'enfant(s) »

Si survenance d'un arrêt maladie classique

Conséquences

Si l'arrêt garde d'enfant(s) intervenu avant la mise en activité partielle du salarié

Si le salarié demande à bénéficier d'un arrêt « garde d'enfant(s) » après sa mise activité partielle

Placement en arrêt et interruption de l'activité partielle jusqu'au terme de l'arrêt

Deux possibilités pour l'employeur :

1. Soit informer l'assurance maladie de la fin anticipée de l'arrêt (selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie classique), puis passage en activité partielle.
2. Ou possibilité de maintenir l'arrêt jusqu'à son terme, puis passage en activité partielle.

En tout état de cause, aucune prolongation ou renouvellement possible.

Sur la période d'activité partielle, le salarié ne peut pas bénéficier d'un arrêt garde d'enfant(s) après avoir déjà été placé en chômage partiel

\* Principales solutions envisageables en l'état actuel des textes et à titre non exhaustif. En tout état de cause, il convient d'adapter celles-ci selon les modalités propres à chaque structure.