



Fédération Française
des Clubs Omnisports



Questions-réponses sur le traitement de la situation liée au Coronavirus dans les associations sportives



TABLE DES MATIÈRES



I. VIS-À-VIS DES ADHÉRENTS	3
Notre club doit-il suspendre ses activités ?	3
Avons-nous l'obligation de rembourser les adhérents pour les cours non maintenus ?	3
II. VIS-À-VIS DES SALARIÉS	4
Quelles mesures prendre vis-à-vis des salariés ?	4
Puis-je restreindre l'accès du lieu de travail aux salariés qui présentent un risque sérieux d'être contaminés ?	4
Quelles mesures prendre si un de mes salariés est contaminé ?	5
Quelles sont les règles générales relatives à l'exercice du droit de retrait ?	6
a) Dans quelles conditions un salarié peut-il exercer son droit de retrait ?	6
b) Que puis-je faire si l'exercice du droit de retrait est abusif ?	6
c) Qu'est-ce qu'un danger grave et imminent ?	7
Que faire si un ou plusieurs de mes salariés sont contraints de devoir garder leur enfant à domicile ?	7
Notre association peut-elle placer les salariés en activité partielle ?	8
a) Qui peut bénéficier de l'activité partielle ?	8
b) Quand demander le bénéfice de l'activité partielle ?	8
c) Comment faire votre demande d'activité partielle ?	9
d) Quelles-sont les conséquences financières de l'activité partielle ?	9

I. VIS-À-VIS DES ADHÉRENTS

Notre club doit-il suspendre ses activités ?

À la suite des annonces d'Edouard Philippe le 14 mars dernier, toutes vos activités doivent être suspendues jusqu'à nouvel ordre.

Avons-nous l'obligation de rembourser les adhérents pour les cours non maintenus ?

La cotisation est une somme d'argent versée par les membres pour contribuer au fonctionnement de l'organisme. Le versement d'une cotisation signifie l'adhésion au projet associatif et non une « avance » sur des services attendus (il ne s'agit pas d'une prestation de services de l'association).

Par conséquent, un adhérent ne paye pas uniquement pour pratiquer « son » sport, mais il contribue à l'ensemble du fonctionnement de l'association.

Le montant des cotisations, leur périodicité et l'échéance des versements sont fixés par les statuts. Les statuts ou le règlement intérieur peuvent prévoir, pour certains motifs (déménagement, décès, perte de revenus, ...), un remboursement partiel ou total des cotisations. Si rien n'est prévu, le cotisant ne peut réclamer aucun remboursement.

En conclusion, à moins que vos statuts ou le RI ne prévoient la possibilité d'un remboursement de la cotisation, les adhérents ne pourront exiger celui-ci au motif que les installations sont fermées.

Nous attirons votre attention sur le fait que si le club accepte la demande d'un adhérent, il conviendra de donner une réponse positive à l'ensemble des adhérents afin d'éviter toute discrimination.

II. VIS-À-VIS DES SALARIÉS

Quelles mesures prendre vis-à-vis des salariés ?

En votre qualité d'employeur, vous devez privilégier le télétravail. Si le télétravail n'est pas possible, faire en sorte que le ou les salarié(s) évite(nt) :

- les lieux où se trouvent des personnes fragiles ;
- toute sortie ou réunion non indispensable (conférences, meetings, etc.) ;
- les contacts proches (cantine, ascenseurs, etc.).

Si le poste de travail le permet, le télétravail est la solution à privilégier. Cette modalité d'organisation du travail requiert habituellement l'accord du salarié et de l'employeur, ce qui est la solution préférable. Toutefois, l'article L. 1222-11 du code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié.

La mise en œuvre du télétravail dans ce cadre ne nécessite aucun formalisme particulier.

Vous devez consulter le comité social et économique (CSE) en cas de modification importante de l'organisation du travail (article L. 2312-8 du code du travail). Le recours à la visioconférence est encouragé si nécessaire pour éviter les contacts physiques et si l'urgence l'exige, vous pouvez prendre des mesures conservatoires avant d'avoir procédé à la consultation du CSE.

Puis-je restreindre l'accès du lieu de travail aux salariés qui présentent un risque sérieux d'être contaminés ?

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, il peut demander au salarié de rester à son domicile.

Seuls les salariés identifiés comme « cas contact à haut risque » par l'ARS 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 lui adresse, 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 la structure.

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

- prévenir son employeur ;
- respecter les mesures habituelles d'hygiène, notamment se laver fréquemment les mains avec du savon ou les désinfecter avec une solution hydro-alcoolique s'il n'y a pas de point d'eau à proximité ;
- surveiller sa température 2 fois par jour ;
- surveiller l'apparition de symptômes d'infection respiratoire (fièvre, toux, difficultés respiratoires) ;
- dans la vie quotidienne, adopter des mesures de distanciation sociale :
 - saluer sans contact ;
 - éviter les contacts proches (réunions, ateliers avec les enfants, etc.).
- dans la vie quotidienne, éviter tout contact avec les personnes fragiles (femmes enceintes, personnes âgées, personnes handicapées, etc.) ;
- éviter toute sortie non indispensable (cinéma, restaurant, etc.) ;
- en cas de signes d'infection respiratoire dans les 14 jours suivant son retour : contacter le 15.

Quelles mesures prendre si un de mes salariés est contaminé ?

Le code du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs » (article L. 4121-1 du code du travail).

Il est rappelé que la transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, notamment par l'émission de gouttelettes infectieuses lors d'éternuements ou de toux qui pénètrent dans les voies respiratoires.

Dès lors, en cas de contamination, les mesures suivantes devront être prises, le coronavirus pouvant probablement survivre 3 heures sur des surfaces sèches :

- Équipement des personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d'une blouse à usage unique, de gants de ménage (le port de masque de protection respiratoire n'est pas nécessaire du fait de l'absence d'aérosolisation par les sols et surfaces) ;
- Entretien des sols : privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide de sorte que :
 - les sols et surfaces soient nettoyés avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent ;
 - les sols et surfaces soient ensuite rincés à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique ;

- un temps de séchage suffisant de ces sols et surfaces soit laissé ;
- les sols et surfaces doivent être désinfectés avec de l'eau de javel diluée avec un bandeau de lavage à usage unique différent des deux précédents.

- Les déchets produits par la personne contaminée suivent la filière d'élimination classique.

Dans ces conditions, dès lors que ces mesures sont mises en œuvre par l'employeur, la seule circonstance qu'un salarié a été contaminé ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'un autre salarié justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.

Quelles sont les règles générales relatives à l'exercice du droit de retrait ?

a) Dans quelles conditions un salarié peut-il exercer son droit de retrait ?

En vertu des articles L. 4131-1 et suivants du code du travail, un travailleur peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il doit alerter l'employeur de cette situation. Il s'agit d'un droit individuel et subjectif.

Il convient de souligner que le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie.

Le droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (article L. 4132-1 du code du travail). Cela implique que le retrait ne peut s'effectuer si le risque concerne des personnes extérieures à la structure, notamment des usagers (circulaire DRT n° 93/15 du 26 mars 1993) ou des adhérents.

Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le code du travail et les recommandations nationales (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>) visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.

L'appréciation des éléments pouvant faire penser que le maintien au poste de travail présente un danger grave et imminent relève, le cas échéant, du juge qui vérifie le caractère raisonnable du motif.

b) Que puis-je faire si l'exercice du droit de retrait est abusif ?

Aucune sanction ou retenue sur salaire ne peut être appliquée du fait de l'exercice légitime du droit de retrait. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

A contrario, si l'exercice de ce droit est manifestement abusif, une retenue sur salaire pour inexécution du contrat de travail peut être effectuée. L'exercice non fondé de ce droit ne caractérise pas l'existence d'une faute grave, mais peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Ces dispositions s'exercent le cas échéant sous le contrôle du juge.

c) Qu'est-ce qu'un danger grave et imminent ?

L'appréciation se fait au cas par cas. Peut être considéré comme « grave » tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée et comme « imminent », tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.

Que faire si un ou plusieurs de mes salariés sont contraints de devoir garder leur enfant à domicile ?

Le salarié qui doit garder ses enfants doit en premier lieu demander à son employeur s'il envisage des modalités de télétravail qui pourraient lui permettre de garder son enfant à domicile tout en travaillant depuis chez lui.

Dans le cas où ce type de solutions n'est pas envisageable, c'est à l'employeur de se rendre sur le téléservice mis en place par l'Assurance maladie, declare.ameli.fr, pour déclarer un arrêt de travail en ligne pour les salariés concernés. Ces derniers n'ont donc aucune démarche à faire auprès de leur caisse d'assurance maladie.

Les conditions requises pour bénéficier de cet arrêt sont les suivantes :

- Les enfants au titre desquels le congé est sollicité doivent avoir moins de 16 ans le jour du début de l'arrêt ;
- Un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale lorsque les parents sont divorcés) peut se voir accorder un arrêt de travail. Le salarié doit fournir à son employeur une attestation sur l'honneur dans laquelle il assure être le seul à demander à bénéficier du congé exceptionnel pour garde d'enfant ;
- La structure ne doit pas être en mesure d'accorder le télétravail à ses employés et l'arrêt de travail doit constituer le seul recours possible.

Dans ces circonstances, l'arrêt n'implique pas de délai de carence. En effet, l'indemnisation débute à compter de cette déclaration. Le salarié perçoit les indemnités journalières et, le cas échéant, le complément de salaire de son employeur dès le premier jour de l'arrêt.

En cas d'arrêt de travail, la CCN du Sport prévoit un maintien de salaire à partir d'un an d'ancienneté. Ainsi, pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté, ils bénéficieront du maintien de salaire. Pour les autres, ils recevront uniquement les indemnités journalières de sécurité sociale.

En revanche, les travailleurs indépendants et autres professionnels non-salariés (comme les auto-entrepreneurs) doivent déclarer eux-mêmes leur arrêt sur le téléservice.

Notre association peut-elle placer les salariés en activité partielle ?

Les salariés peuvent être placés en activité partielle si certaines conditions sont réunies dans votre association.

Plusieurs renforcements des mesures de soutien aux structures en difficulté ont été annoncés le 9 mars dernier, ainsi que le 12 mars lors de l'allocution présidentielle. Le régime dérogatoire mis en place diffère du droit commun quant au délai d'instruction des demandes d'activité partielle et sur la prise en charge de l'activité partielle.

a) Qui peut bénéficier de l'activité partielle ?

Le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les associations dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel (article R. 5122-1 du code du travail).

Les salariés qui, tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, subissent une perte de salaire imputable :

- o soit à la fermeture temporaire de l'établissement (ou de partie de l'établissement),
- o soit à la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale du travail,

bénéficient dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État, d'une allocation spécifique qui est à la charge de l'État.

b) Quand demander le bénéfice de l'activité partielle ?

L'activité partielle est une mesure collective. Différents cas de figure peuvent se manifester dans le cadre de l'épidémie, en fonction desquels le périmètre des salariés pouvant être placés en activité partielle devra être ajusté :

Motifs d'activité partielle	Conditions supplémentaires
Fermeture administrative d'un établissement	
Interdiction de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative	
Absence (massive) de salariés indispensables à l'activité de l'association	Si les salariés indispensables à la continuité de l'association sont contaminés par le coronavirus/en quarantaine rendant ainsi impossible la continuité de l'activité, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle
Interruption temporaire des activités non essentielles	Si les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie, les salariés peuvent être placés en activité partielle.
Suspension des transports en commun par décision administrative	Tous les salariés ne pouvant pas se rendre sur le lieu de travail du fait de l'absence de transport en commun peuvent être placés en activité partielle
Baisse d'activité liée à l'épidémie	Les difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes etc. sont autant de motifs permettant de recourir au dispositif d'activité partielle.

Ainsi, si la Mairie de votre ville vous annonce la fermeture des installations sportives, vous pourrez obtenir une mise en activité partielle de vos salariés au motif d'une fermeture administrative.

c) Comment faire votre demande d'activité partielle ?

La demande d'activité partielle pour votre association doit être faite avant la mise en activité partielle effective sur le portail en ligne : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>.

Lors de votre demande préalable, les principaux éléments à fournir sont les suivants :

- La dénomination de la structure et le SIRET ;
- Le nombre de salariés de l'association ;
- L'effectif concerné par l'activité partielle et le volume d'heures prévisionnel demandé pour la période ;
- Un RIB indiquant les 8 premiers caractères du BIC ;
- L'avis du Conseil social et économique : il est obligatoire de consulter le CSE sur la question de l'activité partielle qui doit donner son avis. S'il n'y a pas de CSE dans votre association, l'employeur est exempté de cette obligation.

Par principe, l'administration instruit les demandes dans un délai de 15 jours. Néanmoins, face à la situation, le gouvernement a annoncé une réduction du délai à 48 heures.

d) Quelles-sont les conséquences financières de l'activité partielle ?

• Pour les salariés :

Lorsque les salariés sont placés en position d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Ainsi, sur les heures ou périodes non travaillées, les salariés ne doivent pas être sur leur lieu de travail, à disposition de leur employeur et se conformer à ses directives.

Le contrat de travail étant suspendu, les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par leur employeur. Cette indemnité doit correspondre au minimum à 70 % de la rémunération antérieure brute (ou 84% de la rémunération nette) et peut être augmentée par l'employeur.

• Pour les employeurs :

Pour accompagner le versement de l'indemnité, l'employeur bénéficiait jusqu'alors d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'État et l'Unedic à hauteur du SMIC, soit 8.04 euros par heure pour les structures de moins de 250 salariés.

Néanmoins, lors de son allocution, le Président a annoncé que le chômage partiel serait intégralement pris en charge par l'État, quelle que soit la rémunération des salariés. Le ministère du Travail a précisé ce vendredi qu'il s'agissait de la prise en charge du chômage partiel, et non la totalité de la rémunération du salarié, qui sera pris en charge à 100% par l'État. Cela signifie qu'il n'y aurait aucune perte financière pour les associations, elles devraient recevoir l'équivalent de la rémunération versée au salarié à hauteur de 70% brut.

Nous vous tiendrons informés dès qu'un texte réglementaire sera pris en ce sens.

Ce dossier est amené à évoluer en fonction des questions que vous pourrez nous poser et des informations et nouveautés législatives et réglementaires qui nous seront transmises.