

Communication ANIA 12/03

Suite aux annonces d'Emmanuel Macron, ce soir, et notamment :

- La fermeture de tous les établissements scolaires (crèches, écoles, collèges, lycées, universités) à partir de lundi
- La demande faite aux entreprises de « privilégier le travail à distance quand c'est possible »
- Des mesures « exceptionnelles et massives » de chômage partiel

Beaucoup d'entre vous, allez mettre en place des règles de télétravail et de gestion des absentéismes : nous vous proposons de nous les faire remonter pour partager les procédures.

Dans ce cadre, vous trouverez ci-après des éléments utiles résumés par Caroline Cohen, Directrice des Affaires sociales :

Question activité partielle

Déplafonnement de l'allocation forfaitaire cofinancée Etat – Unédic pour les entreprises de moins de 250 salariés (8,03 au lieu 7,74) – maintien de 7,23 euros pour les autres.

Ce déplafonnement va être confirmé.

▪ **Fermeture crèches/ écoles : prise en charge**

Arrêt de travail pur des salariés non malades mais faisant l'objet d'un confinement, dont l'enfant fait l'objet d'un confinement, ayant des enfants de moins de 16 ans dont l'établissement est fermé - des précisions ont été apportées au MEDEF :

- Assouplissement avec possibilité de raccourcir l'arrêt (des périodes plus courtes avec des renouvellements possibles)
- les arrêts peuvent être fractionnés entre les parents (sur déclaration de leur part)

Sera confirmé par décret très rapidement mais est déjà en ligne sur ameli.fr

Concernant le versement d'indemnités conventionnelles en cas d'arrêt de travail (*dépend des dispositions de la CCN*) :

- si subordonné à un arrêt maladie et que le salarié n'est pas malade (ex : mesures de confinement pour garde d'enfant dont l'établissement scolaire est fermé): seules les indemnités légales sont versées -les indemnités conventionnelles ne sont pas dues (sauf bon vouloir de l'entreprise).
- si subordonné à IJSS sans précision de maladie, le conventionnel s'applique en complément de l'indemnité légale.

▪ **Droit de retrait**

Les employeurs doivent se conformer au [Q&A du Ministère du travail](#) et rappeler que « dès lors que l'employeur respecte toutes les conditions/ consignes recommandée, le droit de retrait ne peut être invoqué par le salarié ». Cela peut être considéré comme absence injustifiée avec possibilité de retenue sur salaire.