

Communication ANIA 14/03

Voici un point d'information :

- Les noms des personnes participant au **comité de crise Coronavirus** de l'équipe ANIA (PJ)
- **Mesures fiscales et sociales**
 - [Communiqué de presse](#) Direction Générale des Finances Publiques/ACOSS
 - Q/R du Medef sur les mesures fiscales (PJ)
 - Q/R du Medef sur les Reports des cotisations sociales (PJ)

- **Question/réponse Employeur du Medef sur le Télétravail**

Si le poste de travail le permet, **le télétravail est la solution à privilégier**. Cette modalité d'organisation du travail requiert habituellement l'accord (recueilli par tous moyens) du salarié et de l'employeur, ce qui est la solution préférable. Au regard de son droit au télétravail (article L. 1222-9 du code du travail), mon salarié peut me demander à bénéficier de cette modalité de travail.

L'article L. 1222-11 du code du travail mentionne aussi le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié. Je peux donc décider unilatéralement, si la situation le requiert, de placer mon salarié en télétravail ou de modifier ses dates de congés déjà posés. Si aucune autre solution ne peut être retenue, mon salarié peut être placé en arrêt de travail et indemnisé. Pour cela, je déclare son arrêt sur le site Internet dédié [Améli](#) ou en [cliquant ici](#)

Je demande à mon salarié de m'adresser une attestation dans laquelle il s'engage à être le seul parent qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile dont il indique le nom et l'âge, le nom de l'établissement scolaire et celui de la commune où l'enfant est scolarisé ainsi que la période de fermeture de l'établissement scolaire concerné. Mon salarié m'informe également dès la réouverture de l'établissement. Un modèle d'attestation est [accessible ici](#)

Une fois ma déclaration effectuée, je reçois un courriel confirmant ma déclaration. J'envoie ensuite les éléments nécessaires à la liquidation de l'indemnité journalière selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie. Si mon salarié reprend son activité avant la date de fin de l'arrêt indiquée, j'en informe l'assurance maladie selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie.

J'applique le complément employeur prévu par le code du travail (indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail) sans délai de carence.

Dans la mesure du possible, je maintiens le salaire de mon salarié à hauteur de l'indemnisation versée par la sécurité sociale et du complément employeur pour les salariés concernés. Dans ce cas, je suis subrogé de plein droit dans les droits de mon salarié envers l'assurance maladie.

- **Masques en tissu** (comme alternative aux masques dits chirurgicaux)
L'ANIA a contacté l'Union des Industries textiles pour trouver des entreprises susceptibles de produire des masques textiles pour les entreprises alimentaires intéressées.
L'Union des industries textiles dispose d'un [annuaire](#) que nous vous invitons à consulter pour trouver les entreprises pertinentes en utilisant par exemple les critères de recherche comme
 - Marché : textile technique ou hygiène et médical ou protection et sécurité
 - OU Activité : confection assemblage, distribution intégrée, négoce, autre
 - OU Mot-clé : masque

L'ANIA a contacté deux entreprises qui pourraient notamment fabriquer de tels modèles :

- KRAFT Compagnie SARL, Karine Peyre de Fabrègues, karine@kraft-compagnie.com
- TopTex3 : mreis@toptexcube.com; jlgall@toptexcube.com; jbperel@toptexcube.com

Enfin, deux autres entreprises peuvent être pertinentes mais n'ont pu être contactées :

- AJ BIAIS : 04 77 35 00 90 ; rival@ajbiais.com
- MOULINAGE DU SOLIER : 04 71 66 82 44 ; contact@moulinagedusolier.com