

**Compte tenu de l'actualité et des situations concrètes que vous pourriez rencontrer en tant que chef d'entreprise face à la propagation du Coronavirus, la CAPEB a choisi de vous informer afin de vous accompagner au mieux.**

**Ces informations sont susceptibles d'évoluer en fonction des décisions que serait amené à prendre le Gouvernement.**

Au JT de 20h sur TF1, le Président de la République a fait une série d'annonces. Nous retiendrons celles qui concernent directement les entreprises.

Ainsi, Emmanuel Macron a notamment déclaré :

- tout sera mis en œuvre pour protéger nos salariés et nos entreprises" et ce, "quoi qu'il en coûte
- un fond de solidarité va être créé pour les entreprises les plus touchées
- toutes les entreprises qui le souhaitent pourront reporter sans justification, sans formalité, sans pénalité, le paiement des cotisations et impôts dus en mars. Nous travaillerons ensuite sur les mesures nécessaires d'annulation ou de rééchelonnement des paiements.
- nous devons protéger nos indépendants et nous prendrons toutes les mesures nécessaires pour donner cette garantie sur le plan économique
- un mécanisme exceptionnel et massif de chômage partiel sera mis en œuvre
- l'Etat prendra en charge l'indemnisation des salariés contraints à rester chez eux

La Ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a annoncé vendredi 13 mars que l'Etat prendra en charge intégralement le chômage partiel demandé par les entreprises pénalisées par la propagation du virus, y compris au-delà du salaire minimum.

**Nous vous transmettons :**

- En pièce jointe, une circulaire « Coronavirus : quelles mesures et quelles recommandations dans votre entreprise ? »

Un décret du 31 janvier 2020 prévoit que les assurés au régime de sécurité sociale français faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et se trouvant dans l'impossibilité de travailler pourront bénéficier d'indemnités journalières.

**IMPORTANT :** Cette mesure concerne aussi bien les salariés que les **travailleurs indépendants**. À titre dérogatoire, ces indemnités leur seront versées sans délai de carence et pour une durée maximum portée à 20 jours.

- Des mesures de soutien immédiates aux entreprises sont récapitulées dans un flyer que vous trouverez en pièce jointe
- Vous pouvez consulter un « Questions-Réponses » pour les entreprises et les salariés »

**Les questions suivantes peuvent par exemple vous intéresser :**

***Question 20 : Comment mettre en place le télétravail ?***

L'article L1222-11 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 cas ne nécessite aucun formalisme particulier.

***Question 25 : Que faire si un salarié de votre entreprise doit garder son enfant de moins de 16 ans ?***

Mon salarié me contacte pour m'informer de sa situation et envisager avec moi les possibilités de 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 <https://www.ameli.fr> ou sur le site <https://declare.ameli.fr>. 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.

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) ou par ma convention collective.

- [Une note de la DIRECCTE UT 83](#) sur de recours possibles au **dispositif de l'activité partielle** suite aux impacts économiques du Coronavirus.

Ce document comprend également les coordonnées utiles pour déposer les dossiers de demande ou obtenir des renseignements.

- [Une notice](#) récapitulant les **mesures exceptionnelles mises en place par l'URSSAF PACA**

Demeurant à votre écoute et à votre disposition pour toutes questions,  
Bien cordialement,



**Delphine CREPIN**  
**Service Juridique et Social**  
TEL : 04 94 14 72 62  
MEL : [d.crepin@capeb83.fr](mailto:d.crepin@capeb83.fr)  
WEB : <http://83.capeb.fr/>

*Lundi, mardi, jeudi et vendredi : 08h – 12h / 13h30 – 17h15 –*

*Mercredi : 08h-12h*

---