



GUIDE PRATIQUE COVID 19

Juin 2020

unapl
UNION NATIONALE
DES PROFESSIONS LIBÉRALES

CRITÈRES DE PRISE EN CHARGE 2020 DES PROFESSIONS

Dans la limite du budget de la profession.

*Validées au Conseil de Gestion
du 21 novembre 2019*

Modalités 2020

**Professions
n'ayant
pas accès à
la trésorerie** ➤

Plafond annuel
de prise en charge

1 400€

Plafond journalier
de prise en charge

350€

**Professions
ayant accès à
la trésorerie** ➤

Plafond annuel
de prise en charge

900€

Plafond journalier
de prise en charge

300€

% d'accès
à la trésorerie

150%

Montant minimum
d'accès à la trésorerie

120 000€

PROPOS INTRODUCTIFS

Le pays traverse une grave crise, qui impacte la vie des professionnels libéraux, tant sur le plan personnel que professionnel.

À l'instar de l'ensemble des entreprises françaises, les entreprises libérales sont gravement touchées par le ralentissement économique lié à la pandémie.

Après un confinement large de la population décidé le 16 mars 2020, une première phase de déconfinement de la population et de reprise progressive de l'activité a été engagée du 11 mai jusqu'au 1^{er} juin inclus.

À l'occasion d'une conférence de presse du 28 mai, le premier ministre, Edouard Philippe, a présenté la deuxième étape du plan de déconfinement.

« *Le pays va devoir se battre contre l'impact d'une récession historique* », a-t-il déclaré en présentant les allègements des restrictions d'activité en vigueur pour combattre l'épidémie.

Dans ce contexte, la reprise de l'activité peut se heurter à de nombreuses interrogations aussi bien sur le plan social que fiscal (comment assurer la santé/sécurité de mes salariés ? Certains salariés peuvent-ils rester en activité partielle et d'autres reprendre le travail ? Quelles sont les aides financières auxquelles je peux prétendre ? etc.).

Parce que l'accompagnement de nos organisations membres et de leurs entreprises dans cette situation sans précédent est primordiale, l'UNAPL a rédigé un guide pratique numérique, sous forme de questions-réponses, visant à apporter des éclairages concrets aux problématiques auxquelles les professions libérales peuvent être confrontées.

La situation nécessitant un ajustement quasi quotidien des mesures prises par les pouvoirs publics, ce guide sera régulièrement mis à jour.

INTERFIMO SOUTIEN LES PROFESSIONS LIBÉRALES

Pour accompagner nos clients dont l'activité se trouve impactée, nous avons mis en place un dispositif de soutien exceptionnel complétant nos solutions de financement habituelles. Vous en trouverez les principales mesures sur interfimo.fr.

- **Des modalités de financement sur mesure :** financement 1^{ère} installation, durées et quotités adaptées, crédit ou crédit-bail, amortissements dégressifs, constants ou in fine...
- **Des couvertures assurance personnalisées,** fruits de 50 années d'expérience de situations vécues par les professionnels libéraux...



- L'ensemble de nos collaborateurs est en télétravail. Ils sont disponibles et en totale capacité de répondre à vos demandes.
- Tous vos projets sont en mesure d'être étudiés et traités. N'hésitez pas à contacter votre interlocuteur habituel.
- Vous en trouverez les coordonnées sur interfimo.fr

SUIVEZ-NOUS !



Table des matières

➤ INFORMATIONS ET RECOMMANDATIONS SANITAIRES	6
Se protéger et protéger son entourage	6
➤ FOCUS SUR LES PRINCIPALES MESURES SOCIALES	9
I. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	9
Quelles sont les obligations de l'employeur	9
Comment organiser le travail après le déconfinement ?	10
Quelle conduite à tenir si un salarié présente des symptômes ?	11
Qu'est-ce que le droit de retrait du salarié ?	12
II. TÉLÉTRAVAIL	12
Qu'est-ce que le télétravail	12
Comment mettre en œuvre le télétravail	13
Quelle articulation entre le télétravail et activité partielle ?	13
Comment sécuriser le télétravail en cas d'alternance avec des périodes d'activité partielle ?	14
III. ARRÊTS DE TRAVAIL « DÉROGATOIRES »	15
Quels sont les arrêts de travail dits « dérogatoires »	15
Les professionnels libéraux peuvent-ils bénéficier d'un arrêt de travail pour garde d'enfant ?	15
Quelles sont les modalités de la bascule en activité partielle ?	16
IV. ACTIVITÉ PARTIELLE	17
Qu'est-ce que l'activité partielle ?.....	17
Quel salarié peut en bénéficier ?	18
Quelles sont les heures indemnisées ?	18
Quelle compensation financière pour l'employeur ?	18
Comment faire une demande d'activité partielle ?	19
Le recours à l'activité partielle peut-il être individualisé ?	20
➤ FOCUS SUR LES PRINCIPALES MESURES EN FAVEUR DES ENTREPRISES	23
Quelles facilités pour mes impôts ?	23
Quelles facilités pour mes cotisations sociales ?	24
Quelles aides financières pour m'aider à traverser cette période de crise ? ..	25
➤ LIENS UTILES	30

INFORMATIONS ET RECOMMANDATIONS SANITAIRES

CORONAVIRUS
Ce qu'il faut savoir ?

LES INFORMATIONS UTILES

0 800 130 000 (appel gratuit)

gouvernement.fr/info-coronavirus

COMMENT SE PROTÉGER ET PROTÉGER LES AUTRES ?

- Lavez-vous très régulièrement les mains
- Toussez ou éternuez dans votre coude ou dans un mouchoir
- Utilisez un mouchoir à usage unique et jetez-le
- Saluez sans se serrer la main, évitez les embrassades

COMMENT SE TRANSMET LE CORONAVIRUS ? (09/03/2020)

- Par la projection de gouttelettes
- Face à face pendant au moins 10 secondes

QUELS SONT LES SIGNES ?

- Fièvre
- Fatigue
- Toux et/ou écoulement de gorge
- Gêne respiratoire
- Maux de tête
- Éternuements

► Se protéger et protéger son entourage

Face au coronavirus, il existe des gestes simples pour préserver votre santé et celle de votre entourage :

- Je me lave très régulièrement les mains ou utilise une solution hydro-alcoolique.
- Je tousse ou éternue dans mon coude ou dans un mouchoir.
- J'utilise des mouchoirs à usage unique et je les jette.
- J'évite de me toucher le visage.
- Je salue sans serrer la main, j'arrête les embrassades.
- Je respecte une distance d'un mètre minimum avec les autres.
- En complément de ces gestes, je porte un masque quand la distance d'un mètre ne peut pas être respectée.

Afin d'éviter une recrudescence de l'épidémie le port d'un masque grand public est obligatoire dans certaines situations (déplacement à bord des trains, avions, bateaux, dans les transports en commun et aussi dans les gares et aéroports etc.) pour se protéger et protéger les autres. Il ne se substitue en aucune manière au respect des gestes barrières et des règles de distanciation sociale.



En complément, l'application « StopCovid » de suivi de contacts destinée à enrayer la propagation de l'épidémie est disponible au téléchargement dans les magasins d'applications Apple Store et Google Play depuis le 2 juin.

Cet outil sanitaire permet de vous prévenir immédiatement si vous avez été à proximité d'une personne testée positive au Covid-19, même si vous ne la connaissez pas.

Grâce à cette alerte, vous pouvez vous isoler, consulter votre médecin et, le cas échéant, avoir accès à un test. StopCovid permet ainsi de se protéger, de protéger les autres et d'aider les personnels soignants en cassant les chaînes de transmission.

Un numéro vert répond en permanence à vos questions, 24h/24 et 7j/7 : 0 800 130 000 (attention, la plateforme téléphonique n'est pas habilitée à dispenser des conseils médicaux).

BON À SAVOIR

J'ai des symptômes (toux, fièvre) qui me font penser au Covid-19 : je reste à domicile, j'évite les contacts, j'appelle un médecin avant de me rendre à son cabinet ou j'appelle le numéro de permanence de soins de ma région. Je peux également bénéficier d'une téléconsultation. Si les symptômes s'aggravent avec des difficultés respiratoires et signes d'étouffement, j'appelle le SAMU-Centre 15 (ou le 114 pour les personnes sourdes ou malentendantes).



CPR-PL

COMMISSION PARITAIRE RÉGIONALE
DES PROFESSIONS LIBÉRALES

UNAPL•CFDT•CFE-CGC•CFTC•CGT•CGT-FO

LE SAVIEZ-VOUS ?

1. En l'absence de représentation des salariés dans les TPE, la loi Rebsamen de 2015 a instauré des commissions paritaires régionales interprofessionnelles. Le secteur libéral a décidé de mettre en place ses propres commissions.

Les CPR-PL
c'est nouveau
et c'est pour
vous !

Un appui aux TPE
libérales sur
les questions
sociales, d'emploi
et de formation

2. Les CPR-PL sont un appui pour répondre aux besoins et questions en matière de dialogue social, et sur les dispositions légales et conventionnelles qui leur sont applicables.

3. Le financement des CPR-PL est assis sur une cotisation basée sur 0,04 % de la masse salariale, soit en moyenne 9 € par an par salarié. La collecte est assurée par une association paritaire l'ADSPL.

Pour 9 €
en moyenne
de cotisation par salarié.
Accès permanent
aux services
des CPR-PL

FOCUS SUR LES PRINCIPALES MESURES SOCIALES

I. Santé et sécurité au travail

► Quelles sont les obligations de l'employeur ?

Il ressort des dispositions de l'article L.4121-1 du Code du travail que « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail,
- des actions d'information et de formation,
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. »

L'employeur – responsable de santé et de la sécurité de ses salariés – doit éviter le plus possible l'exposition de ces derniers à des risques et s'ils ne peuvent être évités, les évaluer régulièrement. Dans le contexte actuel lié à la pandémie, la Direction générale du travail indique que l'actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels est nécessaire. Celle-ci « visera particulièrement à identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus (Covid-19) peuvent se trouver réunies ».

La démarche d'évaluation peut être présentée schématiquement par les étapes suivantes :

- **Etape 1** : identifier les situations de travail où il y a un risque de contamination et réévaluer les risques professionnels.
- **Etape 2** : définir les mesures de prévention adaptées (conditions de sécurité optimales pour les salariés et les tiers).
- **Etape 3** : mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels (le service de santé au travail peut accompagner l'entreprise dans cette démarche) et rédiger, si possible, un plan de continuité d'activité.
- **Etape 4** : communiquer sur les mesures de prévention (informer et former le personnel).
- **Etape 5** : réévaluer périodiquement les mesures selon les retours d'expérience.

► Comment organiser le travail après le déconfinement ?

Socle du déconfinement

Se laver régulièrement les mains à l'eau et au savon ou avec une solution hydro-alcoolique (SHA) ne pas se sécher les mains avec un dispositif de papier/tissu à usage non unique ;

—

Eviter de se toucher le visage en particulier le nez et la bouche ;

—

Utiliser un mouchoir jetable pour se moucher, tousser, éternuer ou cracher, et le jeter aussitôt ;

—

Tousser et éternuer dans son coude ou dans un mouchoir en papier jetable ;

—

Mettre en œuvre les mesures de distanciation physique :

- ne pas se serrer les mains ou embrasser pour se saluer, ni d'accolade ;
- distance physique d'au moins 1 mètre (soit 4m² sans contact autour de chaque personne) ;

—

Aérer régulièrement (toutes les 3 heures) les pièces fermées, pendant quinze minutes ;

—

Désinfecter régulièrement les objets manipulés et les surfaces y compris les sanitaires ;

—

Eviter de porter des gants : ils donnent un faux sentiment de protection. Les gants deviennent eux-mêmes des vecteurs de transmission, le risque de porter les mains au visage est le même que sans gant, le risque de contamination est donc égal voire supérieur ;

—

Rester chez soi en cas de symptômes évocateurs du COVID-19 (toux, difficultés respiratoires, etc.) et contacter son médecin traitant (en cas de symptômes graves, appeler le 15) ;

—

Un contrôle systématique de température à l'entrée des établissements/structures est exclu mais toute personne est invitée à mesurer elle-même sa température en cas de sensation de fièvre et plus généralement d'auto-surveiller l'apparition de symptômes évocateurs de COVID-19.

Le ministère du Travail a publié un protocole national de déconfinement visant à aider et accompagner les entreprises à reprendre leur activité tout en assurant la protection de la santé de leurs salariés. En complément, des fiches conseils métiers et guides édités par secteur d'activité sont disponibles sur le site du ministère du Travail.

Conformément aux principes généraux de prévention en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail, les mesures de protection collective (mesures organisationnelles) doivent être privilégiées aux mesures de protection individuelle.

Autrement dit, le télétravail doit rester la norme pour les postes qui le permettent. Le premier ministre a indiqué le 28 mai que le recours au télétravail rester à privilégier pour la deuxième étape du plan de déconfinement.

Pour les salariés qui ne peuvent être placés en télétravail, le séquençage des activités et la mise en place d'horaires décalés doivent être mis en place. Les mesures organisationnelles incluent en outre des dispositions visant à limiter le nombre maximal de personnes dans un même espace de travail (4 m² par personne etc.) ainsi qu'à gérer les flux de personnes (plan de circulation etc.).

Ce n'est qu'en dernier recours, lorsque l'ensemble des précautions précitées n'est pas suffisant, que les mesures de protection individuelle, telles que le port du masque, doivent être envisagées.

Le protocole national de déconfinement rappelle l'absence d'autorisation des employeurs pour mettre en œuvre des tests de dépistage du Covid-19 et déconseille le contrôle de la température des salariés.

► Quelle conduite à tenir si un salarié présente des symptômes ?

Le protocole national de déconfinement précise que l'employeur, le cas échéant avec la médecine du travail, doit rédiger préventivement une procédure de prise en charge sans délai des personnes présentant des symptômes du Covid-19 (fièvre et/ou toux, difficulté à respirer, parler ou avaler, perte du goût et de l'odorat).

En cas de contamination ou de suspicion de contamination, le ministère du Travail précise que 5 actions sont à mener :

- 1/ Isoler la personne en la guidant si possible vers un local dédié et en appliquant immédiatement les gestes barrières.
- 2/ En l'absence de signe de détresse, demander à la personne de contacter son médecin traitant, ou tout autre médecin, puis organiser son retour à domicile, selon l'avis médical.
- 3/ En cas de signe de détresse (difficulté à terminer ses phrases sans pause et difficulté orale, perte de connaissance, somnolence, confusion), appeler le SAMU en composant le 15 (ou le 114 pour les personnes sourdes ou malentendantes).
- 4/ Après la prise en charge de la personne, prévenir le service de santé au travail et suivre ses consignes, y compris pour l'hygiène du poste de travail et le suivi des salariés.
- 5/ Si la contamination est confirmée, organiser en lien avec le service de santé au travail les mesures à mettre en œuvre (balisage, identification des contacts...).

► Qu'est-ce que le droit de retrait du salarié ?

Pour les salariés, cette notion est encadrée par les dispositions de l'article L.4131-1 du Code du travail, qui dispose que « *Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute 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 ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation.* »

L'alinéa 3 de cet article précise que « *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 résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.* » Dit autrement, dans ce cas, les pouvoirs disciplinaires et de direction de l'employeur sont neutralisés.

Dans la situation actuelle, liée à la pandémie de Covid-19, il est important de savoir que ce droit ne s'applique pas systématiquement au seul motif de la circulation du virus.

Le ministère du Travail le confirme d'ailleurs dans son questions/réponses, dès lors que sont mises en œuvre tant par l'employeur que par les salariés les recommandations du gouvernement la seule circonstance qu'un salarié soit affecté à l'accueil du public et pour des contacts brefs ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer que ce dernier justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.

II. Télétravail

► Qu'est-ce que le télétravail ?

Dans le protocole national de déconfinement, le ministère du Travail a précisé les modalités d'organisation du travail visant à aider et accompagner les entreprises à reprendre leur activité tout en assurant la protection de la santé de leurs salariés.

À l'occasion d'une conférence de presse du 28 mai visant à présenter la deuxième étape du plan de déconfinement, le premier ministre a précisé que le recours au télétravail reste à privilégier.

Chacun, employeur comme salarié, peut contribuer à lutter contre la diffusion du Coronavirus, en ayant recours, chaque fois que possible, au télétravail.

Le télétravail est défini à l'article L. 1222-9 du Code du travail, il « *désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.* »

► Comment mettre en œuvre le télétravail ?

Il ressort des dispositions de l'article L.1222-11 du Code du travail qu'« *en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.* »

Dans le cadre de la pandémie actuelle, il n'est pas nécessaire de recueillir l'accord du salarié, et l'employeur peut imposer au salarié le télétravail. Même si l'accord du salarié n'est pas obligatoire, il est conseillé d'adresser un courriel à chaque salarié concerné afin de préciser les horaires de travail, le suivi de la charge de travail, les conditions matérielles d'organisation du travail, etc.

L'employeur doit fournir au salarié les équipements nécessaires (exemple : ordinateur portable) ou s'assurer que ce dernier dispose à son domicile des équipements nécessaires.

Il est également recommandé à l'employeur de prévoir des mesures visant à maintenir le lien professionnel et éviter l'isolement (visioconférences ou conférences téléphoniques par exemple).

► Quelle articulation entre télétravail et activité partielle ?

Pour rappel, le dispositif d'activité partielle permet aux entreprises de procéder à titre temporaire à une fermeture ou à une réduction de l'horaire collectif de travail.

Durant l'activité partielle, le contrat de travail est suspendu. Pendant les heures ou périodes non travaillées, le salarié n'a pas à être sur son lieu de travail, ni à disposition de l'employeur, ni se conformer à ses directives.

Il convient cependant de distinguer deux cas :

1- Dans le cas d'une interruption totale de l'activité, l'employeur ne peut pas solliciter le salarié pour travailler, y compris en télétravail.

Exemple : une entreprise décide de fermer temporairement son établissement et place l'ensemble de son personnel en activité partielle. Tout exercice du télétravail des salariés serait constitutif d'une fraude (peu importe sa fréquence et les horaires pratiqués).

2- Dans le cas d'une réduction de l'horaire habituel de travail, l'entreprise peut alterner dans la semaine les jours de télétravail et les jours d'inactivité. Rien n'interdit que le salarié exerce son activité réduite en télétravail.

Exemple : une entreprise a recours au dispositif d'activité partielle en réduisant l'horaire collectif de son personnel qui passe de 35 heures hebdomadaires à 20 heures hebdomadaires. L'employeur peut demander à ses salariés de faire du télétravail, tant que ces derniers ne travaillent pas durant les heures chômées au titre de l'activité partielle (pour plus d'information sur le moyen de sécuriser la pratique du télétravail, voir les développements ci-dessous).

Attention, le fait pour un employeur de demander à un salarié de travailler pendant les heures chômées constitue une fraude au bénéfice de l'activité partielle, pouvant être punie de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende pour les personnes physiques, ou de 150 000 euros pour les personnes morales (articles L.5124-1 du Code du travail et 441-6 et 12 du Code pénal).

L'employeur risque également le remboursement de l'allocation partielle perçue, ainsi que l'interdiction de bénéficier d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation professionnelle sur une période de cinq ans.

► Comment sécuriser le télétravail en cas d'alternance avec des périodes d'activité partielle ?

Pour s'assurer que le salarié ne travaille pas pendant les périodes chômées, plusieurs précautions sont à prendre par l'employeur.

En premier lieu, l'employeur doit, en amont, informer le salarié sur le fait que l'activité partielle est incompatible avec le télétravail et qu'il est interdit de travailler pendant les périodes chômées.

Dans son questions-réponses relatif au télétravail, le ministère du Travail précise que « *l'employeur détermine la quotité de travail pouvant être exercée en télétravail et sa répartition le cas échéant si les salariés doivent alterner télétravail et activité partielle* ». Concrètement, l'employeur est tenu de préciser les plages horaires travaillées en télétravail de celles non travaillées au titre de l'activité partielle. À cette fin, le ministère du Travail estime préférable de distinguer les journées ou demi-journées de télétravail de celles couvertes par l'activité partielle, au sein d'une même semaine.

Bien que dans le contexte de la crise sanitaire la mise en place du télétravail ne nécessite aucun formalisme particulier, il apparaît essentiel de préciser ces informations par écrit à chaque salarié concerné (cette information peut prendre la forme d'un courriel).

En second lieu, si l'employeur s'aperçoit que le salarié travaille, il lui revient de l'alerter et de lui rappeler de ne pas travailler sur les heures chômées. S'agissant, en particulier, de l'utilisation des outils numériques par le salarié, il convient d'appliquer les dispositions éventuellement en vigueur dans l'entreprise sur le droit à la déconnexion. Parmi les

pratiques possibles, l'on peut citer à titre d'exemple, l'envoi d'un courriel automatique par le serveur ou l'affichage d'une fenêtre d'alerte en cas d'envoi d'un mail par le salarié pendant les périodes ou heures chômées.

Ces éléments pourront être demandés en cas de contrôle. À noter, dans le cadre d'une instruction ministérielle du 5 mai relative au déploiement d'un plan de contrôle a posteriori de l'activité partielle, le télétravail pendant les heures chômées est identifié comme l'une des principales fraudes à sanctionner.

III. Arrêts de travail « dérogatoires »

► Quels sont les arrêts de travail dits « dérogatoires » ?

Des dispositifs d'indemnisation des arrêts de travail dits « dérogatoires » ont été créés dans le cadre de la crise sanitaire liée au Covid-19 pour les parents contraints de garder leur enfant, les personnes présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie ou les personnes cohabitant avec ces personnes.

À noter, la liste des personnes considérées comme vulnérables a été précisée par le décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 et couvre les personnes âgées de 65 ans et plus, les femmes au troisième trimestre de leur grossesse et les salariés présentant diverses pathologies.

Depuis le 1^{er} mai, les arrêts de travail « dérogatoires » ont basculé dans le régime de l'activité partielle pour les salariés du secteur privé et restent applicables à ce stade pour les travailleurs non-salariés.

► Les professionnels libéraux peuvent-ils bénéficier d'un arrêt de travail pour garde d'enfant ?

Le dispositif d'indemnisation pour les personnes devant garder leur enfant en raison de l'épidémie liée au coronavirus était initialement réservé aux salariés, aux travailleurs indépendants et aux professions libérales de santé (médicales et paramédicales) en raison de leurs engagements dans la crise sanitaire actuelle.

Par un courrier du 1^{er} avril 2020 adressé aux directeurs de la caisse nationale et des caisses primaires d'assurance maladie, le ministre des solidarités et de la santé, Olivier Véran, ouvre ce droit à toutes les professions libérales - qui doivent garder à domicile leur enfant de moins de 16 ans s'il leur est impossible de télétravailler - pour des arrêts de travail prescrits à compter du 12 mars 2020 et durant toute la période pendant laquelle la procédure prévue trouvera à s'appliquer

(<http://www.unapl.fr/sites/default/files/annexes/communiquel/lettre-ministre.pdf>).

En cas de dysfonctionnements relatifs au versement des indemnités journalières, il convient de saisir le médiateur national du CPSTI (Conseil de la Protection Sociale des Travailleurs Indépendants) afin qu'une solution soit trouvée dans les plus brefs délais.

► Quelles sont les modalités de la bascule en activité partielle

La loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finance rectificative pour 2020 prévoit que le dispositif dérogatoire d'indemnisation des arrêts de travail pour garde d'enfant ou pour mise à l'isolement en raison de la crise sanitaire prend fin au 1er mai.

Autrement dit, depuis le 1^{er} mai les salariés du secteur privé doivent basculer dans le régime de l'activité partielle en lieu et place d'un arrêt dérogatoire indemnisé par l'Assurance Maladie.

Cette mesure restera en vigueur jusqu'à une date qui sera fixée par un décret (et au plus tard au 31 décembre 2020) pour les personnes vulnérables ou vivant avec elles. Pour les parents gardant un enfant, elle s'appliquera pendant toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile concernant l'enfant.

L'Assurance Maladie a diffusé le 27 avril 2020 une notice présentant les procédures que doivent effectuer les employeurs pour faire basculer leurs salariés dans le régime de l'activité partielle :

- L'employeur effectue un signalement de reprise anticipée d'activité via la déclaration sociale nominative (DSN) pour les arrêts en cours dont le terme est fixé à une date postérieure au 30 avril. Pour rappel, l'employeur doit rechercher une solution de maintien de l'activité grâce au télétravail.
- Si les salariés ne peuvent pas reprendre le travail (y compris en télétravail), l'employeur procède à une déclaration d'activité partielle sur le site du gouvernement « activitepartielle.emploi.gouv.fr » avec une date d'effet au 1^{er} mai.

Les salariés vulnérables ou cohabitant avec une personne vulnérable, doivent remettre à leur employeur un certificat d'isolement (qui leur aura été adressé par l'Assurance Maladie ou établi par un médecin de ville) afin que celui-ci puisse les placer en activité partielle.

La ministre du Travail a indiqué le 29 avril qu'une évolution pourrait prochainement intervenir concernant les salariés devant garder leur enfant : si l'épidémie se stabilise et si l'accueil des enfants se normalise, une attestation de l'école prouvant que la structure n'est pas en mesure d'accueillir l'enfant, devrait être fournie à l'employeur pour continuer à bénéficier de l'activité partielle.

Pour les personnes non-salariées (professionnels libéraux), les modalités des arrêts dérogatoires restent inchangées depuis le 1er mai. Il leur est toutefois demandé de renouveler leur demande d'arrêt de travail.

Attention, pour ce faire la démarche à suivre peut varier en fonction de la nature de l'arrêt de travail en cause. Pour les professions libérales (hors professions de santé), la demande ou le renouvellement de l'arrêt de travail pour personne vulnérable doit se faire directement sur le site declare-ameli.fr, sans pouvoir passer par un médecin. En revanche, il appartient au médecin d'établir ou de renouveler l'arrêt de travail pour cohabitation avec une personne vulnérable. Pour plus d'information sur ce sujet, se reporter à la notice établie par l'Assurance Maladie dont le lien figure en annexe du présent guide.

IV. Activité partielle

► Qu'est-ce que l'activité partielle ?

Le L'activité partielle (ou chômage partiel) permet aux employeurs dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel :

- de diminuer la durée hebdomadaire de travail des salariés,
- de prononcer la fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

Les salariés qui, tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, subissent une perte de salaire bénéficient d'une allocation spécifique à la charge de l'État.

► Quel salarié peut en bénéficier ?

Tout salarié possédant un contrat de travail est susceptible de bénéficier de l'activité partielle. Sont notamment concernés les salariés en CDI, CDD, à temps partiel, les travailleurs saisonniers, les apprentis, les salariés soumis à une convention de forfait en jours ou en heures (que ce soit dans le cadre d'une réduction de l'horaire de travail ou de fermeture totale de l'établissement), etc.

À noter, depuis le 1^{er} mai 2020, les salariés faisant l'objet d'un arrêt de travail dérogatoire (pour garde d'enfant, pour personne vulnérable ou pour proche cohabitant avec une personne vulnérable) sont placés en activité partielle. Cette mesure dérogatoire s'impose à l'employeur, même s'il n'a pas mobilisé ce dispositif pour ses autres salariés. Pour plus d'information sur ce sujet, se reporter à la partie III du présent guide.

► Quelles sont les heures indemnisées ?

L'employeur est tenu de verser une indemnité exclusivement au titre des heures chômées (correspondant sauf exceptions à 70 % de la rémunération brute horaire), en deçà de la durée légale hebdomadaire de travail (ou lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail). Par conséquent, les heures supplémentaires ou complémentaires non travaillées ne sont pas indemnisées, sauf cas particuliers.

Depuis un arrêté du 31 mars 2020, l'employeur peut percevoir une allocation d'activité partielle dans la limite de 1 607 heures chômées par salarié. Ce contingent s'applique à titre dérogatoire jusqu'au 31 décembre 2020 en lieu et place de celui de 1 000 heures habituellement applicables.

► Quelle compensation financière pour l'employeur ?

Afin de rendre plus attractif le dispositif d'activité partielle, le décret n°2020-325 du 25 mars 2020 a amélioré les modalités de calcul de l'allocation compensatrice versée par l'Etat aux employeurs en cas d'activité partielle, avec un effet rétroactif au 1^{er} mars 2020. L'allocation versée, cofinancée par l'Etat et l'Unedic, est forfaitaire et non plus proportionnelle. Elle couvre 70 % de la rémunération brute du salarié.

Cette prise en charge est néanmoins plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC. Au-delà de ce plafond, l'employeur supporte la charge financière du différentiel.

Le décret aligne les modalités de calcul de cette allocation sur celles applicables pour l'indemnité due aux salariés et supprime ainsi, pour les rémunérations inférieures à 4,5 SMIC, le reste à charge pour l'entreprise.

Dans tous les cas, le taux horaire du montant de l'allocation ne peut être inférieur à 8,03 €, sauf cas particuliers (exemple : le plancher de 8,03 € ne s'applique pas aux apprentis et aux salariés en contrat de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au SMIC).

Afin d'estimer le montant d'indemnisation qu'il peut escompter en cas de recours à l'activité partielle, l'employeur peut utiliser un simulateur en ligne de calcul de l'indemnisation d'activité partielle : <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R15061>.

Le délai pour effectuer la demande d'allocation d'activité partielle (à distinguer de la demande d'autorisation) est d'un an à compter du terme de la période d'autorisation de l'activité partielle (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R31001>). Le paiement est effectué par l'Agence de services et de paiement (ASP) qui agit pour le compte de l'État.

Attention, afin de favoriser la reprise de l'activité, le dispositif d'activité partielle devrait être révisé rétroactivement au 1^{er} juin.

Dans un communiqué publié sur son site (<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiques-de-presse/article/evolution-de-la-prise-en-charge-de-l-activite-partielle-au-1er-juin-2020>), le ministère du Travail a précisé ces adaptations :

- Le niveau d'indemnisation des salariés resterait inchangé (soit, 70 % de la rémunération brute) ;
- En revanche, la prise en charge de cette indemnité par l'Etat et l'Unédic serait revue à la baisse à hauteur de 85 % (contre 100 %), dans la limite inchangée de 4,5 SMIC. Autrement dit, les entreprises seraient remboursées à 60 % du salaire brut, au lieu de 70 %. La prise en charge à 100 % serait toutefois maintenue pour les secteurs faisant l'objet de restrictions législatives ou réglementaires particulières en raison de la crise sanitaire.

► Comment faire une demande d'activité partielle ?

En principe, la mise en activité partielle doit être précédée d'une autorisation. Les employeurs qui sont contraints de suspendre l'activité de leurs salariés suite à des circonstances exceptionnelles, bénéficient d'un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser leur demande.

Afin de pouvoir déposer une demande d'activité partielle auprès de la Direccte (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi), une demande de code d'accès doit être formulée depuis le site dédié. Théoriquement le délai pour recevoir le code est de 48 heures. En pratique, il est constaté que les délais sont généralement longs (dans la plupart des cas supérieurs à une semaine).

Une fois le code d'accès réceptionné, l'employeur est en mesure de déposer sa demande sur le site dédié.

La demande doit préciser :

- le motif de recours (autrement dit les circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de coronavirus),
- les circonstances détaillées et la situation économique à l'origine de la demande,
- la période prévisible de sous-emploi,
- le nombre de salariés concernés,
- le nombre d'heures chômées prévisionnelles.

L'obligation d'adresser, dans les 2 mois au plus tard, l'avis du comité social et économique (CSE) ne concerne que les entreprises de 50 salariés et plus.

À compter de la date de réception de la demande, l'administration du travail dispose d'un délai de 2 jours (au lieu de 15 jours) pour y faire droit ou la refuser. L'absence de réponse de l'administration dans ce délai vaut décision d'accord implicite.

► Le recours à l'activité partielle peut-il être individualisé ?

L'ordonnance n°2020 460 du 22 avril 2020 (article 8) permet, à titre temporaire et sous certaines conditions, à un employeur de placer ses salariés en activité partielle de manière individualisée.

La réglementation prévoyait déjà que les salariés pouvaient être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement. Plus précisément, il ressort des dispositions de l'article L.5122-1 du Code du travail que l'activité partielle est une mesure collective qui doit concerner sans distinction tous les salariés d'un établissement ou d'un service donné, même lorsqu'elle est mise en œuvre individuellement et alternativement dans le cadre d'une réduction collective de l'horaire de travail.

Autrement dit, l'employeur pouvait, avant la publication de cette ordonnance, mettre en place « un système de roulement » en cas de réduction collective de l'horaire de travail à condition que ce dispositif vise, dans la même mesure, tous les salariés d'un service, d'un établissement ou de l'entreprise. Ceci suppose par exemple d'organiser le travail en deux ou plusieurs équipes (quand l'une travaille, l'autre est en activité partielle).

L'ordonnance du 22 avril 2020 permet de placer une partie seulement des salariés en activité partielle de l'entreprise, d'un établissement ou d'un service (y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle) et d'appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées.

Néanmoins, pour pouvoir recourir à l'individualisation de l'activité partielle, l'employeur doit :

- soit conclure un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, être couvert par un accord de branche,
- soit avoir obtenu un avis favorable du comité social et économique ou du conseil d'entreprise sur un document relatif à cette mesure.



IEPL, mesurer les transformations des entreprises libérales

Depuis 2012, les professions libérales s'appuient sur une définition juridique¹ :

« Les professions libérales regroupent les personnes exerçant à titre habituel, de manière indépendante et sous leur responsabilité, une activité de nature généralement civile ayant pour objet d'assurer, dans l'intérêt du client ou du public, des prestations principalement intellectuelles, techniques ou de soins mises en œuvre au moyen de qualifications professionnelles appropriées et dans le respect de principes éthiques ou d'une déontologie professionnelle, sans préjudice des dispositions législatives applicables aux autres formes de travail indépendant. »

L'Institut des entreprises de professions libérales (IEPL), constitué en association loi 1901, a été créé par l'Union nationale des professions libérales en 2017.

L'IEPL publie des études prospectives et des enquêtes, afin de cerner l'évolution des entreprises de professions libérales, classées en trois familles, la santé, le juridique et judiciaire, et le technique et cadre de vie.

L'Institut s'est donné pour missions de :

- produire de la connaissance sur les entreprises et les professionnels libéraux ;
- informer sur les mutations du secteur en lien avec son environnement, réglementaire, économique et sociétal.

Les travaux de l'IEPL constituent une source d'information majeure tant pour les commissions de l'UNAPL, que pour l'ensemble du secteur représenté par près de 70 organisations professionnelles. En effet, des mesures et des chiffres fiables, étayés scientifiquement, sont indispensables à sa reconnaissance, dans son dialogue avec les pouvoirs publics, et pour faire valoir ses spécificités.

L'IEPL travaille en partenariat avec l'Observatoire des métiers des professions libérales (OMPL) avec lequel il partage une partie de son champ d'étude.



iepl

INSTITUT DES ENTREPRISES ET
DES PROFESSIONS LIBÉRALES



Vos partenaires pour vos formations en création d'entreprise
Fondé en 1998, le réseau des **ORIFF-PL** et l'**ONIFF-PL**
vous offrent des formations à la création,
gestion et développement d'une entreprise libérale.

Envie de créer une entreprise libérale ? Nouvelles professions sous le statut libéral ?
Créez.

Que vous soyez en phase de réflexion, en cours de rédaction de votre business plan ou en développement, le réseau des ORIFF-PL et de l'ONIFF-PL vous aide à réaliser votre projet en partenariat avec le fonds interprofessionnel de formation des professions libérales (FIF PL) et avec les instances régionales du développement économique (selon les régions).

Pour les formations avant la création d'entreprise, la prise en charge est de maximum 5 jours par an sur un plafond de 250 € par jour de formation. Exemple de formations pour les porteurs de projets : « 5 jours pour entreprendre en libéral » ou « L'auto-entreprenariat / droits, obligations et opportunités de passage en micro ou réel ».

Pour les formations après la création d'entreprise, la prise en charge est de maximum **2 jours par an sur un plafond de 250 € par jour de formation.** Exemple de formation pour les professionnels libéraux installés : « La comptabilité de A à Z pour les professionnels libéraux assujettis et non assujettis à la TVA » ou « Comment estimer ses prestations / Valoriser et justifier ses honoraires », etc.

oniffpl
OFFICE NATIONAL D'INFORMATION, DE FORMATION
ET DE FORMALITÉS DES PROFESSIONS LIBÉRALES

N'hésitez pas à contacter les Maisons des professions libérales
en régions et départements. Toutes les coordonnées sur **oniffpl.fr**

FOCUS SUR LES PRINCIPALES MESURES EN FAVEUR DES ENTREPRISES

► Quelles facilités pour mes impôts ?

1 - Vous disposerez d'un délai supplémentaire pour déposer votre **déclaration de bénéficiaires professionnels BNC n° 2035**.

Ce délai expirera le 30 juin (au lieu du 20 mai normalement). Ce même délai vaut pour la déclaration n° 2072 des sociétés immobilières (SCI non passibles de l'impôt sur les sociétés).

2 - Vous disposerez d'un délai supplémentaire pour déposer votre **déclaration d'ensemble de revenus n° 2042**.

La date limite pour souscrire la déclaration d'ensemble de revenus est en principe fixée au 4 juin dans la zone 1 (départements 01 à 19), au 8 juin dans la zone 2 (départements 20 à 54) et au 11 juin dans la zone 3 (départements 55 à 974/976). Toutefois, par mesure de cohérence avec la mesure de report des déclarations des bénéficiaires professionnels BNC et BIC, l'administration a décidé de reporter au 30 juin la date limite de dépôt de cette déclaration pour l'ensemble des indépendants la déposant de manière dématérialisée.

3 - Vous pouvez demander une modulation à la baisse vos **acomptes d'impôt sur le revenu** ou encore un report de vos échéances (trois échéances mensuelles ou une échéance trimestrielle).

Comment ? Ces demandes, qui doivent être présentées avant le 22 du mois pour une prise en compte le mois suivant, sont à effectuer sur votre espace particulier du site impots.gouv.fr, rubrique « Gérer mon prélèvement à la source ».

4 - Vous pouvez demander un report jusqu'au 30 juin de l'**échéance trimestrielle d'avril de taxe sur les salaires** (montant de la taxe acquittée en 2019 compris entre 4 000 et 10 000 euros)

Comment ? La demande de report doit être effectuée sur le formulaire téléchargeable sur impots.gouv.fr/portail/coronavirus-covid-19-le-point-sur-la-situation, rubrique « Je ne peux pas payer mes impôts : que dois-je faire ? ».

Pour les redevables acquittant la taxe mensuellement (montant de la taxe acquittée en 2019 supérieur à 10 000 euros), les acomptes dus au titre des mois de mars, avril et mai ont respectivement été reportés au 15 juin, 15 juillet et 15 août.

5 - Vous pouvez demander la suspension du **contrat de mensualisation** concernant votre CFE (cotisation foncière des entreprises) ou la taxe foncière afférente à votre local professionnel. Le montant restant dû sera prélevé en même temps que le solde de l'impôt.

Comment ? Les demandes de suspension des prélèvements doivent être effectuées sur votre espace professionnel du site impots.gouv.fr ou en contactant le Centre prélèvement service.

6 - Si vous rencontrez des difficultés vous rassembler les pièces utiles votre **déclaration de TVA**, vous pouvez utiliser un système de déclaration reposant sur une estimation de l'impôt dû. Précision : aucun report d'échéances n'est en revanche prévu pour cette taxe qui doit donc être réglée dans les délais habituels.

Comment ? Des précisions sont apportées à ce sujet sur le site impots.gouv.fr/portail/coronavirus-covid-19-le-point-sur-la-situation, rubrique « *Je ne peux pas souscrire ma déclaration de TVA : un dispositif est-il prévu en l'absence de report d'échéances ?* ».

► Quelles facilités pour mes cotisations sociales ?

1 - Vous disposez d'un délai expirant le 30 juin (au lieu du 5 juin) pour souscrire votre **déclaration sociale des indépendants (DSI)**.

2 - Comme celles des trois mois précédents, votre **échéance mensuelle de cotisations sociales personnelles** du 5 juin ou du 20 juin ne sera pas prélevée. Elle sera lissée sur les échéances suivantes.

3 - Vous pouvez demander un **ajustement de l'échéancier de vos cotisations personnelles** pour tenir compte d'une baisse de vos revenus en 2020.

Comment ? La demande d'ajustement de votre échéancier basée sur une estimation de vos revenus professionnels de 2020 doit être effectuée sur votre compte en ligne du site urssaf.fr.

4 - Vous bénéficiez éventuellement de mesures de **suspension de prélèvements de vos cotisations de retraite** (consultez le site internet de la caisse auprès de laquelle vous êtes affilié).

- 5 - Si vous êtes employeur, vous avez pu demander le **report de l'échéance du 15 juin pour vos cotisations patronales et salariales**. La déclaration sociale nominative (DSN) restait en revanche à transmettre à l'URSSAF dans les délais habituels.
- 6 - Si vous êtes employeur, vous pouvez verser à vos salariés une **prime exceptionnelle de pouvoir d'achat exonérée d'impôt et de cotisations sociales même en l'absence de conclusion d'un accord d'intéressement**. La date limite de versement de cette prime est fixée au 31 août prochain. L'exonération d'impôt et de cotisations sociales joue à concurrence de 2 000 euros par salarié pour les entreprises ayant conclu un accord d'intéressement avant cette date du 31 août et à concurrence de 1 000 euros par salarié pour les autres entreprises.

Précisons que les entreprises ayant mis en place l'intéressement disposent cette année d'un délai expirant le 31 décembre (au lieu du 31 mai) pour verser à leur personnel les sommes dues au titre de ce dispositif.

➤ Quelles aides financières pour m'aider à traverser cette période de crise ?

- 1 - Vous pouvez éventuellement bénéficier de l'**aide du fonds de solidarité**. Accordée une première fois au titre du mois de mars, cette aide a été reconduite, avec des conditions d'attribution assouplies, au titre du mois d'avril puis au titre du mois de mai par un décret n° 2020-552 du 12 mai.

L'aide accordée au titre du mois de mai est d'un montant forfaitaire de 1 500 euros (montant ramené à la perte de chiffre d'affaires de mai 2020 par rapport au chiffre d'affaires de mai 2019 ou au chiffre d'affaires mensuel moyen de 2019 si elle est inférieure à 1 500 euros). Les conditions à remplir pour en bénéficier sont les suivantes :

- Vous ne devez pas employer plus de dix salariés ;
- Votre chiffre d'affaires de l'année 2019 doit être inférieur à 1 million d'euros ;
- Votre bénéfice imposable de l'année 2019 ne doit pas dépasser 60 000 euros.

Deux précisions :

- Pour les entreprises en nom propre, le plafond de bénéficiaires de l'année 2019 est doublé, et donc porté à 120 000 euros, si le conjoint du chef d'entreprise exerce une activité régulière dans l'entreprise sous le statut de conjoint collaborateur.

- Pour les sociétés, le plafond de 60 000 euros s'apprécie par associé et conjoint collaborateur, mais se calcule en cumulant bénéfice de la société et montant de la rémunération versée au dirigeant

- Sauf si votre entreprise a fait l'objet d'une interdiction administrative d'accueil du public au cours du mois de mai, votre chiffre d'affaires de mai doit accuser une baisse de plus de 50% par rapport à celui de mai 2019 ou par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019 (chiffre d'affaires 2019/12).

Comment ? L'aide au titre du mois de mai peut être présentée jusqu'au 30 juin au plus tard. Elle doit être effectuée sur votre espace particulier du site impots.gouv.fr, rubrique « Ecrire » de la messagerie sécurisée, motif du contact : « *Je demande l'aide aux entreprises fragilisées par l'épidémie Covid-19* ».

2 - Vous pouvez éventuellement bénéficier d'une aide complémentaire du fonds de solidarité. Les conditions pour bénéficier de cette aide sont les suivantes :

- Vous devez employer au moins un salarié (contrat à durée déterminée ou indéterminée) ;
- Le solde entre votre actif disponible et vos dettes exigibles à 30 jours doit être négatif ;
- Vous devez vous être vu refuser par votre banque une demande de prêt d'un montant raisonnable présentée depuis le 1er mars.

Cette aide est de 2 000 euros pour les entreprises ayant un chiffre d'affaires inférieur à 200 000 euros, d'un montant maximum de 3 500 euros pour les entreprises ayant un chiffre d'affaires compris entre 200 000 et 600 000 euros et d'un montant maximum de 5 000 euros pour les entreprises ayant un chiffre d'affaires supérieur à 600 000 euros.

Comment ? La demande d'aide complémentaire pourra être présentée jusqu'au 15 juillet. Elle devra être effectuée sur la plateforme ouverte par la Région du lieu d'exercice de l'activité.

3 - Sauf si vous êtes praticien ou auxiliaire médical conventionné, vous pouvez éventuellement bénéficier de l'**intervention de l'action sociale du CPSTI** (Conseil de Protection Sociale des travailleurs Indépendants) consistant en l'attribution d'une aide financière exceptionnelle ou une prise en charge partielle ou totale de vos cotisations. Attention : l'intervention de l'action sociale du CPSTI n'est pas cumulable avec l'aide du fonds de solidarité.

Comment ? Vous devez compléter le formulaire « Aide financière exceptionnelle COVID-19 », déposer la demande et les pièces justificatives sur le site urssaf.fr, rubrique « *Déclarer une situation exceptionnelle* » (pour les auto-entrepreneurs, site autoentrepreneurs.urssaf.fr).

4 – Vous pouvez éventuellement bénéficier d'une **aide financière exceptionnelle de votre caisse de retraite complémentaire** (consulter le site internet de celle ci).

5 - Vous pouvez demander à bénéficier d'un **prêt garanti par l'Etat** (PGE). Ce prêt, qui peut couvrir jusqu'à 25 % du chiffre d'affaires (soit un trimestre de chiffre d'affaires), peut être demandé jusqu'au 31 décembre prochain. Il est consenti pour une durée d'un an, l'emprunteur pouvant, à cette échéance, demander à amortir son prêt sur une à cinq années supplémentaires. Le taux d'intérêt pratiqué est de 0,25 % (au lieu de 1,6 % en moyenne pour les crédits de trésorerie accordés avant la crise sanitaire).

Comment ? Après avoir obtenu un pré-accord de votre banque, vous devrez vous faire délivrer une attestation de demande de prêts PGE avec un numéro unique en vous rendant sur le site spécialement mis en place par Bpifrance (attestation-pge-bpifrance.fr). Au vu de cette attestation, la banque mettra les fonds à votre disposition.

A noter : en cas de refus de prêt de la part de la banque, vous pouvez vous tourner vers la Médiation du crédit (Banque de France).

6 - Si vous remplissez les conditions d'éligibilité à l'aide du fonds de solidarité (voir plus haut), vous pouvez suspendre le **paiement des loyers et des charges locatives** relatifs à votre local professionnel (article 4 de l'ordonnance 2020-316 du 25 mars 2020). Cette possibilité a été ouverte pour les loyers dont l'échéance de paiement intervient entre le 12 mars et l'expiration d'un délai de deux mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire. La suspension du paiement de ces échéances ne pourra entraîner ni application de pénalités ou dommages-intérêts ni mise en œuvre à votre encontre de la clause résolutoire de plein droit prévue par le contrat de location.

Ensemble contre le #Covid19

Le Groupe VYV et ses entités ont lancé le 26 mars une nouvelle plateforme à destination des adhérents des mutuelles du groupe et plus largement du grand public.

Cette nouvelle plateforme Ensemble contre le #Covid19, accessible sur www.covid19.groupe-vyv.fr, regroupe des informations médicales et des solutions pour permettre de mieux vivre la crise sanitaire que notre société traverse. Ensemble contre le #Covid19 met également à disposition des services pour aider à mieux s'organiser et propose des conseils pratiques : Comment s'occuper des enfants tout en pratiquant le télétravail ? Comment faire ses courses alors qu'on ne peut pas se déplacer ?

Cette plateforme aide par exemple à prendre soin de sa santé. Ainsi, l'application Goove App y est accessible. Développée par la start-up Goove, dont le Groupe VYV est actionnaire, cette application propose à tous des activités physiques adaptées en période de confinement (renforcement musculaire et souplesse notamment). Les séances ont été conçues par des professionnels du sport de haut niveau pour être réalisées à domicile.

Ensemble contre le #Covid19 renvoie également vers le site **Maladiecoronavirus.fr**. Ce site est porté par « l'Alliance Digitale contre le COVID-19 » qui regroupe différents acteurs du numérique et de l'e-santé en France dont le Groupe VYV et sa solution de téléconsultation MesDocteurs. Ce site propose un questionnaire qui permet, par un algorithme d'orientation, de faire un point sur son état de santé. Cette initiative, validée

par le ministère des Solidarités et de la Santé, propose ainsi un conseil d'orientation vers un parcours adapté à la situation de chacun : téléconsultation, médecine de ville ou appel au 15.

Ensemble contre le #Covid19 permet également d'accéder à une information médicale, sous forme de podcast, réalisé en partenariat avec Fréquence Médicale, à travers l'avis de médecins experts et de témoignages de praticiens. Chaque jour à 18h, « Pourquoi Docteur ? » donne les dernières informations sur le Covid-19.

Cette plateforme va s'enrichir au fur et à mesure de nouvelles solutions, afin de répondre concrètement aux besoins de la population.



« Cette plateforme permet au Groupe VYV et à l'ensemble de ses entités de proposer des services et un accompagnement à chacun selon ses besoins, dans la crise sanitaire que nous vivons. Le Groupe VYV poursuit ainsi sa volonté d'accompagner le plus grand nombre. »

Stéphane Dedeyan,
Directeur général du Groupe VYV

Le Groupe VYV, entrepreneur du mieux-vivre

Le Groupe VYV est le 1^{er} acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France. Autour de ses 4 métiers (assurance, offre de soins, services et habitat), le Groupe VYV développe des offres complètes et personnalisées pour accompagner et protéger tous les individus tout au long de la vie.

Pour aller plus loin dans l'accompagnement, le Groupe Arcade-VYV, nouveau pilier du Groupe VYV, propose un dispositif inédit visant à promouvoir le logement comme un vrai déterminant de santé. Le Groupe Arcade-VYV est le 4^e bailleur social de France, par la taille de son parc HLM qui représente 170 000 logements, 5 500 logements construits par an et 681 établissements adaptés aux publics spécifiques.

Créé en 2017, le Groupe VYV oeuvre au quotidien pour être utile à tous et à chacun. L'ensemble des composantes du groupe protège 11 millions de personnes au sein de son écosystème et propose des solutions adaptées à plus de 88 000 employeurs publics et privés.

Le chiffre d'affaires du groupe, intégrant une évaluation du chiffre d'affaires des entités de l'UGM VYV Coopération, est d'environ 10 milliards d'euros ; sur le seul périmètre combiné du Groupe VYV, le chiffre d'affaires est de 8,7 milliards d'euros. Acteur engagé, avec 10 000 élus dont près de 2 600 délégués, le Groupe VYV innove et anticipe pour construire une société plus équitable et socialement responsable.

Au sein du Groupe VYV, VYV³ (anciennement VYV Care), a pour ambition de développer une offre de soins de qualité, socialement performante et innovante, au plus près des territoires. L'offre de soins et de services du Groupe VYV, rassemble différents métiers autour de plusieurs pôles : les soins, les produits et services, l'accompagnement. Avec 1 200 établissements de soins et de services en France, VYV³ compte 25 000 collaborateurs et 1 700 élus. Son chiffre d'affaires est de 1,8 milliard d'euros (1,7 milliard d'euros en périmètre combiné Groupe VYV).

www.groupe-vyv.fr



Pour plus d'informations, contactez-nous :
relation.partenaire@groupe-vyv.fr



Liens utiles

Le site d'information du Gouvernement sur le Covid-19

<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

Le lien de la direction générale du travail vers ses questions/réponses

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/article/questions-reponses-377732>

Le lien vers les mesures que l'employeur doit prendre pour protéger la santé et la sécurité de ses salariés

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_obligations_employeur.pdf

Sur la question spécifique de l'activité partielle, voici le lien vers le questions/réponses de la DGT :

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-document-precisions-activite-partielle.pdf>

Le site de l'INRS sur Télétravail et prévention du comportement sédentaire

<http://www.inrs.fr/risques/teletravail-situation-exceptionnelle/prevenir-comportement-sedentaire.html>

Le lien vers le modèle d'attestation sur l'honneur pour garde d'enfant

<https://code.travail.gouv.fr/modeles-de-courriers/attestation-sur-lhonneur-arret-de-travail-pour-la-garde-denfant>

Le lien vers la note et le questions-réponses de l'UNAPL relatifs au chômage partiel

www.unapl.fr/espace-presse/communiques/covid-19-unapl-vous-informe

Le site d'information du ministère de l'Economie et des Finances consacré aux mesures d'urgence pour les entreprises

<https://info-entreprises-covid19.economie.gouv.fr/kb/activite-partielle-8758>

Le lien ci-dessous détaille les différentes mesures de soutien aux entreprises

<https://www.economie.gouv.fr/coronavirus-soutien-entreprises>

Les mesures de soutien sont également présentées sous la forme d'une brochure régulièrement mise à jour :

<https://www.economie.gouv.fr/files/files/PDF/2020/Coronavirus-MINEFI-10032020.pdf>

Le lien ci-dessous renvoi vers le questions/réponses de l'Urssaf :

<https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/foire-aux-questions.html>

Le point de situation des impôts :

<https://www.impots.gouv.fr/portail/coronavirus-covid-19-le-point-sur-la-situation>

[Economie.gouv.fr/files/files/PDF/faq-pret-garanti-pdf](https://www.economie.gouv.fr/files/files/PDF/faq-pret-garanti-pdf)

<https://www.economie.gouv.fr/files/files/PDF/2020/dp-covid-pret-garanti.pdf>

Les caisses de retraite

Les dix sections de la CNAVPL : <https://www.cnavpl.fr/>

- CARCDSF (dentistes et sages-femmes) <http://www.carcdsf.fr/>
 - CARMF (médecins) <http://www.carmf.fr/default.php>
 - CARPIMKO (infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, orthophonistes et orthoptistes), <https://www.carpimko.com/Editorial>
 - CARVP (vétérinaires) <https://www.carpv.fr/>
 - CAVAMAC (gents généraux d'assurance) <https://www.cavamac.fr/>
 - CAVEC (experts-comptables et commissaires aux comptes) <http://www.cavec.fr/fr/accueil-2>
 - CAVOM (officiers ministériels, officiers publics et des compagnies judiciaires) <http://www.cavom.net/fr/accueil-2>
 - CAVP (pharmaciens) <https://www.cavp.fr/>
 - CIPAV (architectes, agrées en architecture, ingénieurs, techniciens, géomètres, experts, conseils, consultants, etc) <https://www.lacipav.fr/>
 - CPRN (notaires) <https://www.cprn.fr/>
- CNBF (avocats) <https://www.cnbf.fr/fr/accueil-2> (avocats)
<https://www.cnbf.fr/fr/accueil-2>



Union Nationale des Professions Libérales
46 boulevard de la Tour-Maubourg - 75 343 PARIS cedex 07
T. 01 44 11 31 50 / F. 01 44 11 31 51
email : unapl@unapl.fr

www.unapl.fr