



GUIDE PRATIQUE COVID 19

Avril 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.

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

En réponse à cette crise sanitaire d'une extrême gravité, le Gouvernement a pris de nombreuses mesures, concrétisées par la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 (JO du 24 mars 2020).

Cette loi habilite le Gouvernement à prendre par ordonnance - dans le délai de trois mois à compter de sa publication - une série de mesures visant à soutenir les entreprises dans le contexte actuel.

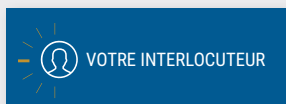
Parce que l'accompagnement de nos organisations membres et de leurs entreprises dans cette situation sans précédent est primordial, l'UNAPL a rédigé un guide pratique numérique, sous forme de questions-réponses, visant à décrypter les principales mesures prises.

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
Attestation de déplacement dérogatoire et justificatif de déplacement professionnel	7
➤ FOCUS SUR LES PRINCIPALES MESURES SOCIALES	9
I.SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	9
Quelles sont les obligations de l'employeur	9
Qu'est-ce que le droit de retrait du salarié	10
II. TÉLÉTRAVAIL	10
Qu'est-ce que le télétravail	10
Comment mettre en œuvre le télétravail	11
Quelle articulation entre le télétravail et activité partielle ?	11
III.ARRÊT DE TRAVAIL POUR GARDE D'ENFANTS	12
Existe-t-il une prise en charge pour les parents contraints de garder leurs enfants ?.....	12
Qui peut bénéficier de ce dispositif ?	13
Quelles sont les conditions à respecter ?	13
Quelles sont les démarches à réaliser ?	13
Quelles sont les règles de calcul du montant des indemnités ?	14
Quelles sont les conséquences d'un placement en activité partielle ?	14
IV.CHÔMAGE PARTIEL	15
Qu'est-ce que le chômage partiel ?.....	15
Quel salarié peut en bénéficier ?	15
Quelles sont les heures indemnisées ?	15
Quelle compensation financière pour l'employeur ?	16
Comment faire une demande d'activité partielle ?	17
➤ FOCUS SUR LES PRINCIPALES MESURES EN FAVEUR DES ENTREPRISES	19
Quelles facilités pour mes impôts ?	19
Quelles facilités pour mes cotisations sociales ?	20
Quelles aides financières pour m'aider à traverser cette période de crise ? ..	21
➤ LIENS UTILES	26

INFORMATIONS ET RECOMMANDATIONS SANITAIRES

CORONAVIRUS
Ce qu'il faut savoir ?

LES INFORMATIONS UTILES

24
0 800 130 000 (appel gratuit)
gouvernement.fr/info-coronavirus

COMMENT SE PROTÉGER ET PROTÉGER LES AUTRES ?

- Lavez-vous très régulièrement les mains
- Tousses 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 15 secondes

QUELS SONT LES SIGNES ?

- Fièvre
- Toux et maux 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 reste chez moi.
- Je me lave très régulièrement les mains.
- Je tousse ou éternue dans mon coude ou dans un mouchoir.
- J'utilise des mouchoirs à usage unique et je les jette.
- Je salue sans serrer la main, j'arrête les embrassades.

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.

► Attestations de déplacement dérogatoire et justificatif de déplacement professionnel

Pour réduire les contacts et déplacements au strict minimum sur l'ensemble du territoire, depuis le mardi 17 mars à 12 h 00, il est nécessaire de se munir d'une attestation dérogatoire pour chacun d'entre eux. Depuis le 23 mars, il faut désormais indiquer l'heure de sortie sur les documents dérogatoires dont les formulaires ont été modifiés. A noter que depuis le 6 avril, une attestation numérique de déplacement dérogatoire est également disponible.

► Déplacements professionnels :

Les déplacements entre le domicile et le lieu d'exercice de l'activité professionnelle, lorsqu'ils sont indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées sous forme de télétravail ou déplacements professionnels ne pouvant être différés, ainsi que ceux pour effectuer les achats de fournitures nécessaires à l'activité professionnelle sont permis.

Justificatif de déplacement professionnel

https://interieur.gouv.fr/justificatif_de_deplacement_professionnel

► Déplacements personnels :

Depuis le 23 mars, outre les déplacements pour effectuer des achats de première nécessité, désormais :

- Les sorties sportives sont limitées à un rayon de 1 km et à une heure maximum,
- Les déplacements pour consultations médicales réservés aux soins urgents et aux soins qui ne peuvent être reportés. Les pharmacies ont été autorisées à renouveler les ordonnances pour les patients ayant des traitements continus.

Justificatif de déplacement personnel

https://www.interieur.gouv.fr/attestation_de_deplacement_derogatoire

Générateur d'attestation de déplacement dérogatoire

<https://media.interieur.gouv.fr/deplacement-covid-19>



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 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 ».

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

Dans le contexte actuel, le télétravail devient la norme pour les postes qui le permettent. Pour les salariés qui ne peuvent être mis en télétravail, l'employeur doit sensibiliser ses salariés aux risques et aux gestes barrières (distanciation sociale notamment), et le cas échéant prévoir des équipements adéquats.

A noter que les salariés dits « à risques » doivent être placés en télétravail ou en arrêt de travail.

La liste des salariés dits « à risques » est disponible via le lien ci-dessous :

<https://solidarites-sante.gouv.fr/actualites/actualites-du-ministere/article/coronavirus-qui-sont-les-personnes-fragiles>

Enfin, en cas de contamination ou de suspicion de contamination, le ministère du travail indique qu'il y a 4 actions à mener :

- renvoyer le salarié à son domicile,
- appeler le 15 si les symptômes sont graves,
- informer les salariés qui ont été en contact avec le salarié,
- nettoyer immédiatement les espaces de travail du salarié concerné.

► 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 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 un communiqué de presse titré « Coronavirus et monde du travail » publié le 15 mars 2020, le ministère du Travail a précisé les modalités d'organisation du travail suite aux décisions prise par le Gouvernement pour faire face à la pandémie.

Le ministère du travail a précisé qu'« *il est impératif que tous les salariés qui peuvent télétravailler recourent au télétravail jusqu'à nouvel ordre.* »

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. En revanche, l'employeur doit lui fournir les équipements nécessaires (exemple : ordinateur portable) ou s'assurer que ce dernier dispose à son domicile des équipements nécessaires. Il devra également s'assurer que l'assurance habitation couvre le recours au télétravail.

Il est également recommandé à l'employeur de prévoir des mesures visant à maintenir le lien professionnel et d'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 une fermeture temporaire ou à une réduction temporaire de l'horaire de travail.

Durant l'activité partielle, le contrat de travail est suspendu. Sur les heures ou périodes non travaillées, le salarié n'à pas 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 d'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 la 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. Pour plus d'information sur les moyens 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 15 000 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

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 n'est pas tenu de travailler pendant les périodes chômées. 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.

Par conséquent, bien que dans le contexte de la crise sanitaire la mise en place du télétravail ne nécessite aucun formalisme particulier, il est recommandé de préciser par écrit aux salariés placés en télétravail leurs droits et obligations (ex : respect des horaires, droit à la déconnexion...). Cette information peut, par exemple, prendre la forme d'une charte.

III. Arrêt de travail pour garde d'enfants

► Existe-t-il une prise en charge pour les parents contraints de garder leurs enfants ?

Dans le cadre des mesures visant à limiter la propagation du coronavirus (Covid-19), les pouvoirs publics ont décidé la fermeture temporaire de l'ensemble des structures d'accueils de jeunes enfants et d'établissements scolaires. Cette décision donne lieu à une prise en charge exceptionnelle des indemnités journalières par l'assurance maladie pour les parents qui n'auraient pas d'autre possibilité pour la garde de leurs enfants que de rester à leur domicile ou qui ne bénéficieraient pas des modes de garde mis en place pour les professions prioritaires.

► Qui peut bénéficier de ce dispositif ?

Ce dispositif 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 1er avril 2020 adressés 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 sous conditions à toutes les professions libérales 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/communiquelettre-ministre.pdf>).

► Quelles sont les conditions à respecter ?

Pour en bénéficier, les conditions suivantes doivent être respectées (elles s'appliquent également aux professions libérales) :

1. Le télétravail ne peut pas être mis en place ;
2. Les enfants à garder ont moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt. Aucune limitation d'âge n'est appliquée pour les enfants en situation d'handicap ;
3. La structure ou l'établissement d'accueil des enfants doivent être fermées ;
4. Un seul parent à la fois (ou détenteur de l'autorité parentale) en fait la demande.

À noter que les professionnels libéraux de santé (professions médicales et paramédicales) doivent également ne pas pouvoir bénéficier des dispositifs de garde, mis en place par les pouvoirs publics dans le cadre de la crise sanitaire actuelle pour leur permettre de poursuivre leur activité.

► Quelles sont les démarches à réaliser ?

Concernant les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale, les démarches sont réalisées par l'employeur sur le téléservice « <https://declare.ameli.fr/> ». Le salarié doit toutefois fournir à l'employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul parent à demander un arrêt de travail pour garde d'enfants (<https://code.travail.gouv.fr/modeles-de-courriers/attestation-sur-lhonneur-arret-de-travail-pour-la-garde-denfant>).

Pour les professionnels libéraux et travailleurs indépendants, les démarches sont également à accomplir depuis le téléservice « declare.ameli.fr », à la différence qu'elles sont directement réalisées pour leur propre compte.

L'arrêt peut être délivré pour une durée de 1 à 21 jours. Il est renouvelable selon les mêmes modalités (absence de renouvellement automatique).

► Quelles sont les règles de calcul du montant des indemnités ?

Les indemnités pour garde d'enfants sont versées dès le premier jour de l'arrêt (absence de délai de carence) sans condition d'ouverture du droit.

Attention toutefois, les déclarations faites sur le téléservice ne déclenchent pas une indemnisation automatique : l'assurance maladie vérifie au préalable les éléments transmis.

À noter que des régimes dérogatoires s'appliquent aux professionnels libéraux selon leur appartenance à une profession de santé (médicale et paramédicale). Pour plus d'informations sur le sujet, le site dédié à l'assurance maladie apporte des précisions complémentaires :

(<https://www.ameli.fr/medecin/actualites/covid-19-prise-en-charge-des-ij-des-professionnels-de-sante-liberaux>

<https://www.ameli.fr/assure/actualites/covid-19-des-arrets-de-travail-simplifies-pour-les-salaries-contraints-de-garder-leurs-enfants...>).

► Quelles sont les conséquences d'un placement en activité partielle ?

En cas de mise en place d'activité partielle (ou « chômage partiel ») par l'entreprise, les règles suivantes s'appliquent (annexe 2 du questions réponses de la DGT sur le chômage partiel).

- Si l'activité partielle prend la forme de la fermeture de tout ou partie de l'établissement, l'arrêt de travail pour garde d'enfants doit être interrompu (par tolérance, il est admis que l'arrêt puisse aller jusqu'à son terme, mais il ne pourra pas être renouvelé) ;
- En revanche si l'activité partielle prend la forme d'une réduction du nombre d'heures travaillées, le salarié concerné par un arrêt de travail pour garde d'enfants continuera à en bénéficier mais ne pourra pas être placé en activité partielle.

IV. Chômage partiel

► Qu'est-ce que le chômage partiel ?

Le chômage partiel (ou activité partielle) 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 dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, d'une allocation spécifique à la charge de l'Etat.

► 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, 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.

► 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 exception.

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 1000 heures habituellement applicable.

► 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 €. À noter, que le plancher de 8,03 € ne s'applique pas aux apprentis et aux salariés en contrat de professionnalisation dont la rémunération antérieure était inférieure au SMIC. Pour ces salariés, le montant de l'allocation versé à l'employeur correspond au montant de l'indemnité horaire perçu par le salarié.

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.

► 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. À titre dérogatoire, une demande d'activité partielle pour le mois de mars pourra être déposée jusqu'au 30 avril 2020 (sans que le délai de 30 jour ne soit opposable).

Afin de pouvoir déposer une demande d'activité partielle auprès de la Direccte, 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 jusqu'au 31 décembre 2020, 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.



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.

Sauf nouvelle prolongation, ce délai expirera le 4 juin dans la zone 1 (départements 01 à 19), le 8 juin dans la zone 2 (départements 20 à 54) et le 11 juin dans la zone 3 (départements 55 à 974/976).

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, pour une durée maximale de trois mois, de votre échéance de **taxe sur les salaires** du 15 avril (échéance mensuelle ou trimestrielle selon le cas).

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 ?* ».

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/portaill/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 commençant le 9 avril (au lieu du 2 avril) et expirant le 12 juin (au lieu du 5 juin) pour souscrire votre **déclaration sociale des indépendants** (DSI).

2 - Votre **échéance mensuelle de cotisations sociales personnelles du 20 avril** ne sera pas prélevée (à l'image de l'échéance du 5 avril pour les indépendants ayant choisi d'être prélevé le 5 de chaque mois). Le montant de l'échéance d'avril sera lissé sur les échéances ultérieures.

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 pouvez demander le **report de l'échéance du 15 avril pour vos cotisations patronales et salariales**. La déclaration sociale nominative (DSN) reste en revanche à transmettre à l'URSSAF dans les délais habituels.

Comment ? La demande de report est à effectuer sur votre espace en ligne du site urssaf.fr.

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 par un décret 2020-371 du 30 mars (modifié par un décret 2020-394 du 2 avril), cette aide a été reconduite, avec des conditions d'attribution assouplies, au titre du mois d'avril par un décret 2020-433 du 16 avril.

L'aide accordée au **titre du mois de mars** est d'un montant forfaitaire de 1 500 euros (montant ramené à la perte de chiffre d'affaires de mars 2020 par rapport à mars 2019 si celle-ci 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 . En cas d'exercice en société, ce plafond s'apprécie en cumulant bénéfice de la société et montant de la rémunération versée au dirigeant (rémunération incluant les cotisations sociales y afférentes si celles-ci ont été déduites des bénéfices de la société).

- Sauf si votre entreprise a fait l'objet d'une interdiction administrative d'accueil du public au cours du mois de mars, votre chiffre d'affaires de mars 2020 doit accuser une baisse de plus de 50 % par rapport à celui de mars 2019

Comment ? : L'aide au titre du mois de mars peut être présentée jusqu'au 30 avril. 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 ».

L'aide accordée **au titre du mois d'avril** peut, elle, être présentée jusqu'au 31 mai. Ses conditions d'attribution sont identiques à celle de mars, avec cependant certains assouplissements :

- Pour les entreprises en nom propre, le plafond de bénéfice de l'année 2019 est doublé, et donc porté de 60 000 à 120 000 euros, si le **conjoint du chef d'entreprise** exerce une activité professionnelle régulière dans l'entreprise sous le statut de conjoint collaborateur.
- Pour les personnes morales, le plafond de 60 000 euros s'apprécie **par associé** et conjoint collaborateur.
- La baisse du chiffre d'affaires d'avril 2020 doit être de plus de 50 % soit par rapport au chiffre d'affaires d'avril 2019, soit par rapport au **chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019** (1/12 du chiffre d'affaires 2019).

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 d'un montant maximum de 2 000 euros pour les entreprises ayant un chiffre d'affaires inférieur à 200 000 euros, de 3 500 euros pour les entreprises ayant un chiffre d'affaires compris entre 200 000 et 600 000 euros et 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 à partir du 15 avril et jusqu'au 31 mai. 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/communiqués/covid-19-unapl-vous-informe

Le site d'information du ministère de l'Économie 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 les 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, agréés 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>



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



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