

Entre nous ...



Membre de l'U2P

Mars 2020

2 Bis Rue Béranger – 75003 Paris – tél : 01 53 60 51 70 – cnatp@cnatp.org – www.cnatp.org



EN BREF...



- Bon à savoir – Aides aux entreprises
- Rappel - Compte Personnel de Formation (CPF)
- Droit au chômage pour les démissionnaires en création d'entreprise
- Coronavirus : mesures et recommandations
- Guide Marchés publics inférieurs à 40 000 €
- Réforme des retraites : les grands principes de la réforme

I/ Bon à savoir :

A/ Aides aux entreprises : 1845 aides publiques financières



Retrouvez toutes les aides publiques sur le site <http://aides-entreprises.fr/>

Réalisée avec le soutien de l'État, la base de données recense plus de 1600 aides financières, classées par besoin, par zone géographique ou encore par secteur, et consultables gratuitement.

Aides-entreprises.fr

La base de données de référence sur les aides aux entreprises ouverte à tous

B/ Aides aux entreprises en difficulté



Centre d'Information sur la Prévention des difficultés des entreprises

Vous dirigez une entreprise et rencontrez des difficultés ?

Vous êtes inquiet et vous souhaitez réagir ?

Le CIP vous reçoit, vous écoute, évalue votre situation, et vous informe des solutions à votre disposition. (**Experts bénévoles** : Expert-comptable ou commissaire aux comptes, avocat, ancien juge du tribunal de commerce ...) → **Convention en cours avec la CNATP**

N'attendez pas, contactez sans tarder l'un des 60 CIP de votre choix (partout en France) : <https://www.cip-national.fr/>

Membres CIP :



II/ Rappel - Compte Personnel de Formation (CPF) :

Le Compte Personnel de Formation (CPF) a remplacé le DIF (Droit Individuel à la Formation) le 1er janvier 2015. Les heures DIF non consommées ont été transférées sur le CPF.

Depuis le 1er janvier 2019, les heures CPF ont été converties en euros dans le cadre de la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

Le CPF garantit à toute personne en activité dès le début de sa vie professionnelle, d'acquérir des droits à la formation. La personne bénéficiaire pourra alors mobiliser ses droits quand elle le souhaitera.

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace>

→ Annexe 1 : Le CPF en 4 questions

- Qu'est-ce que c'est ?
- Comment alimenter le CPF ?
- Comment bénéficier des droits ?
- Possibilité de construire le projet avec l'employeur ?



III/ Un droit au chômage pour les démissionnaires en création d'entreprise

Depuis le 1er novembre 2019, dans le cadre de la loi « Avenir professionnel », la possibilité est donnée sous certaines conditions aux salariés démissionnaires de bénéficier du droit aux indemnités chômage. Néanmoins, le dispositif est très encadré et les conditions pour être éligible très strictes...

La loi « Avenir professionnel » prévoit l'ouverture de l'allocation d'assurance chômage aux travailleurs qui ont démissionné et ayant un projet de reconversion solide.

Cette évolution est notable car jusqu'à présent les allocations chômage protégeaient uniquement les salariés en cas de perte involontaire d'emploi. La démission, étant par définition un acte de rupture volontaire au contrat, ne donnait pas droit aux allocations chômage pour le salarié.

Pour prétendre à ce dispositif et bénéficier du chômage, le salarié doit respecter plusieurs conditions :

- être apte au travail ;
- rechercher un emploi ;
- avoir travaillé au moins 5 ans de manière continue avant la date de la démission pour un ou plusieurs employeurs ;
- avoir un projet de reconversion professionnelle sérieux nécessitant le suivi d'une formation ;
- porter un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Quel est le type de projet professionnel concerné ?

Le projet professionnel doit présenter un caractère réel et sérieux, notamment en ayant été préparé en amont de la démission.

Dans cette optique, une double condition est demandée :

- Préparation dans le cadre d'un conseil en évolution professionnelle
- Validation du projet en commission paritaire interprofessionnelle régionale.

En cas de réponse favorable, le salarié dispose de 6 mois pour faire une demande d'allocation chômage auprès de Pôle Emploi.

Vers moins de demande de rupture conventionnelle ...

Ce nouveau cas de démission, prévu par la loi, et la possibilité d'indemnisation qui en découle peut être dans certains cas une alternative possible à la rupture conventionnelle dont l'indemnisation pèse sur l'employeur.

IV/ Coronavirus : mesures et recommandations

Le gouvernement rappelle que la propagation du virus Covid 19 en France impose aux entreprises de se préparer à faire face au niveau sanitaire. Des mesures ont également été annoncées en cas de difficultés économiques.

Depuis le 1er février 2020, le ministère des Solidarités et de la Santé a activé une plateforme téléphonique d'information « Nouveau coronavirus », accessible au 0800 130 000 (appel gratuit depuis un poste fixe en France, 7 j/7, 24 h/24) qui permet d'obtenir des informations et des conseils..

Recommandations employeurs et droit de retrait du salarié

Les employeurs sont tenus d'une obligation de sécurité et de prévention en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise.

→ [Annexe 2 Information du Ministère du Travail \(à afficher éventuellement dans vos locaux\)](#)

Lorsque le risque est exclusivement ou principalement environnemental, comme une pandémie grippale, les employeurs sont tenus, au minimum, à une obligation de moyens.

Face à une épidémie, comme celle liée au virus Covid19, l'employeur doit adapter des mesures de protection en matière de santé-sécurité. A titre d'exemple, l'employeur doit veiller à l'élaboration de mesures destinées à freiner la contagion à travers des mesures proportionnées au risque effectivement encouru.

Ainsi, la principale recommandation pour les entreprises est d'éviter les déplacements professionnels dans les zones à risques. Elles doivent également appliquer les mesures recommandées pour aménager les postes de travail en cas de retour d'un salarié de zone à risque ou de contact avec une personne infectée.

En cas de suspicion de risque ou de contamination, il convient de se référer aux recommandations du gouvernement disponibles et actualisées.

Important : le salarié peut exercer son droit de retrait dans la mesure où il a «un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé».

En cas d'abus du droit de retrait, et ce d'autant plus que le risque de pandémie n'est pas un risque professionnel, une retenue de salaire pour inexécution du contrat de travail pourra être envisagée.

Arrêt de travail et indemnités journalières

Aux termes du décret du 31 janvier 2020, les assurés au régime de sécurité sociale français qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et se trouvent dans l'impossibilité de travailler pourront bénéficier des indemnités journalières de la Sécurité sociale. Cette mesure concerne aussi bien les salariés que les travailleurs indépendants.

À titre dérogatoire, ces indemnités leur seront versées sans délai de carence et pour une durée maximum portée à 20 jours.

La possibilité de recourir à l'activité partielle

L'épidémie de coronavirus a désormais des conséquences sur les entreprises françaises notamment liées aux ruptures d'approvisionnement. L'activité partielle peut être mobilisée par ces entreprises dans la mesure où la conjoncture économique et les difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie sont visées à l'article R. 5122-1 du Code du travail.

Pour rappel, lorsque les salariés sont placés en position d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu mais non rompu.

Toutes les demandes doivent être déposées sur le portail dédié en amont du placement effectif des salariés en activité partielle. Les demandes sont instruites sous un délai de 15 jours par l'unité départementale territorialement compétente.



VI/ Guide « Marchés publics inférieurs à 40 000 € »

Un nouveau guide qui présente l'accès simplifié aux Marchés publics inférieurs à 40 000 € pour les entreprises à partir du 1^{er} Janvier 2020

→ [Annexe 3 Guide « Marchés publics inférieurs à 40 000 € »](#)

Bon à savoir :

En pratique, votre offre pour des marchés inférieurs à 40 000 euros HT consiste le plus souvent en la transmission d'un simple devis.

VII/ Réforme des retraites : ce qu'on peut en dire aujourd'hui !

La réforme des retraites fait la une de l'actualité depuis maintenant plusieurs mois. Il est trop tôt, à ce stade, pour présenter, dans le détail, son contenu. En voici les grandes lignes :

1/ Un système universel

La réforme mettra en place un système universel par répartition fondé sur un principe de solidarité entre les générations. Il se substituera aux 42 régimes de retraite actuellement existants.

2/ La question de l'âge d'équilibre

L'âge d'ouverture du droit à la retraite est fixé à 62 ans.

Le gouvernement souhaitait mettre en place un âge pivot fixé à 64 ans avec un système de bonus-malus afin d'inciter les français à travailler plus longtemps. Point de cristallisation suspendu.

3/ La valeur du point

Les droits à la retraite seront calculés en points et seront enregistrés sur un compte personnel. Chaque heure travaillée ouvrira des points et donc des droits à la retraite. Lors du départ à la retraite, le nombre de points déterminera le montant de la retraite.

La valeur du point sera fixée chaque année et ne pourra pas baisser.

4/ Les cotisations

Ce système universel sera financé par des cotisations sociales assises sur les revenus d'activité. Ces cotisations seront calculées dans la limite de 3 fois le montant du plafond de la sécurité sociale. Les cotisations seraient de 28.12% et partagés (employeur 60% - assuré 40%).

5/ Départs anticipés

La réforme maintiendra les départs anticipés pour les carrières longues. Ce dispositif serait reconduit dans les conditions actuelles : droit à un départ à la retraite dès 60 ans.

6/ Pensions de réversion

La pension de réversion pourra être attribuée dès l'âge de 55 ans. Il est prévu que la pension de réversion majorée du conjoint survivant corresponde à 70 % des points acquis de retraite par le couple. Elle ne sera pas soumise à condition de ressources mais sous condition de durée de mariage et de non-remariage après le décès afin qu'elle s'adresse aux personnes subissant une perte de niveau de vie. Ce nouveau dispositif s'appliquera à partir de 2037.

7/ Minimum de retraite

Le projet de loi prévoit le versement d'une pension minimale de retraite d'au moins 85% du smic net pour une carrière complète.

8/ Majorations familiales

La réforme prévoit la mise en place d'une majoration unique en points de 5% accordée par enfant. Au-delà des 5 % par enfant, seront accordés 1 % supplémentaires à chaque parent de familles nombreuses (trois enfants et plus).

9/ Pénibilité

Les personnes qui exercent des métiers usants pourront continuer à partir à la retraite 2 années plus tôt que les autres. En matière de pénibilité, 3 sujets sont mis en avant : la prévention, la reconversion et la réparation. Parmi les pistes envisagées : la création d'un vrai congé de reconversion pour pouvoir à mi-parcours s'orienter vers des métiers moins pénibles.

À ce stade, les discussions se poursuivent notamment sur la pénibilité, l'emploi des seniors, la gestion des fins de carrières.