



COVID 19 – 3 mars 2021

Voici les derniers textes essentiels publiés dans le cadre de la crise de la COVID, pouvant avoir des impacts sur votre activité.

Vous souhaitez des précisions sur ces sujets, contactez votre expert-comptable !

IS 2021 : des mesures d'assouplissement !

Afin d'anticiper une diminution des résultats 2020 des entreprises, il est possible de moduler le 1er acompte d'IS du 15 mars en fonction du résultat estimé de l'exercice clos le 31/12/2020 (et non celui du 31/12/2019), avec une marge d'erreur de 10 %.

Dans ce cas, le montant du deuxième acompte doit être déterminé de telle manière que la somme de deux premiers acomptes corresponde à 50 % au moins de l'IS dû au titre de l'exercice clos le 31/12/2020. Ce dispositif optionnel ne nécessite aucun formalisme particulier.

De plus, les entreprises à l'IS peuvent solliciter dès à présent, et avant le dépôt de la liasse, le remboursement des crédits d'impôt restituables en 2021.

[Modalités spécifiques de calcul de l'IS 2021 et remboursement anticipé de crédits d'impôts 2021](#)

Traitement fiscal des frais de télétravail : des mesures spécifiques sont prévues

Pour l'imposition des revenus 2020, il est précisé que les allocations versées par les employeurs aux salariés afin de couvrir les frais de télétravail à domicile, sous forme d'indemnités, de remboursements forfaitaires ou encore de remboursement de frais réels sont exonérées d'impôt sur le revenu, sous certaines modalités.

Ainsi, par mesure de simplification, ces allocations sont exonérées dans la limite de 2,50 € par jour de télétravail à domicile, soit une exonération de 50 € pour un mois comprenant 20 jours de télétravail. En tout état de cause, l'allocation forfaitaire sera présumée exonérée dans la limite annuelle de 550 €.

[Bruno Le Maire et Olivier Dussopt annoncent des mesures spécifiques pour le traitement fiscal des frais professionnels engagés en 2020 au titre du télétravail](#)

Les taux d'allocation d'activité partielle ne seront pas modifiés au mois de mars

Les annonces de la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion sont confirmées.

En bref

Prorogation de l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 31 décembre 2021

JORF Lois & Décrets - 16/02/2021

Travailleurs précaires : prolongation de l'aide d'urgence jusqu'en mai 2021

Ministère du Travail - 15/02/2021

Prêts garantis par l'État : il est temps d'allonger la durée de remboursement à 8 ou 10 ans

IFRAP - 11/02/2021

Le tableau de bord des aides intègre les avances remboursables et prêts à taux bonifiés

Ministère de l'Economie et des Finances - 11/02/2021

Les dirigeants de TPE et la digitalisation des entreprises dans le contexte de crise sanitaire

IFOP - 05/02/2021

Roselyne Bachelot-annonce le cadre d'organisation des festivals en 2021

Ministère de la culture - 18/02/2021

Survivre avant de rebondir : les entrepreneurs dans la crise

France Initiative - 19/01/2021



S'agissant de l'indemnisation de l'employeur

Les taux d'allocation d'activité partielle applicables au mois de février sont reconduits jusqu'au 31 mars, à savoir :

- 60 % pour les secteurs de droit commun (à compter du 1er avril 2021, un taux de 36 % sera applicable)
- 70 % pour les secteurs protégés, et également pour les secteurs qui en dépendent (à compter du 1er avril 2021, un taux de 60 % sera applicable)
- 70 % pour les entreprises dont l'activité est interrompue, partiellement ou totalement, en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative (le taux sera maintenu jusqu'au 30 juin 2021)
- 70 % pour certaines entreprises visées à l'annexe 2 du décret (secteurs qui dépendent des secteurs protégés) dont la baisse de chiffre d'affaires est attestée par un expert-comptable

S'agissant de l'indemnisation du salarié en activité partielle

Le salarié placé en activité partielle recevra, à compter du 1er avril 2021, une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 60 % de sa rémunération brute.

Par dérogation, les salariés des secteurs protégés (annexe 1) et des secteurs dépendant de ces secteurs ayant subi une forte diminution de chiffre d'affaires (annexe 2) continueront à bénéficier du taux de 70 % jusqu'au 30 avril 2021 et, ceux des entreprises visées par une fermeture administrative jusqu'au 30 juin 2021.

S'agissant des durées d'indemnisation

Concernant les demandes d'autorisation préalables adressées à l'autorité administrative à compter du 1er juillet 2021, l'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 3 mois (renouvelable dans la limite de 6 mois), consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs.

Autres dispositions

Les secteurs de l'annexe 2 sont modifiés par l'ajout de 13 secteurs.

Notons également que l'effet des règles d'indemnisation des salariés vulnérables ou contraints de garder leur enfant de moins de 16 ans (ou d'une personne en situation de handicap) faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, est décalé au 1er avril 2021.

[Décret n°2021-221 du 26 février 2021 modifiant le décret no 2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable](#)

[Décret n°2021-225 du 26 février 2021 relatif à la détermination des taux de l'allocation d'activité partielle](#)

Fonds de solidarité : nouveau décret modifiant les conditions

A voir en replay



Tout voir



d'éligibilité

Plusieurs modifications concernent notamment l'aide au titre du mois de janvier 2021.

Désormais les entreprises des annexes 2 et 3 du décret, justifiant d'une baisse de chiffre d'affaires inférieure à 70 % au mois de janvier 2021, peuvent obtenir une subvention égale à 15 % du chiffre d'affaires de référence (nouveau) ou égale à 80 % de la perte de chiffre d'affaires dans la limite de 10 000 €.

Le décret apporte également diverses modifications techniques pour l'aide au titre du mois de janvier concernant notamment :

- le chiffre d'affaires de référence des entreprises créées en octobre 2020 et interdites d'accueil du public en décembre 2020
- les indemnités journalières et les pensions de retraite

Les délais de dépôts des demandes pour les associés des GAEC pour les aides d'octobre à décembre sont prolongés du 28 février 2021 jusqu'au 31 mars 2021.

Enfin, il est prévu une aide complémentaire au titre du mois de novembre 2020 pour les exploitations agricoles des filières dites «festives».

[Décret n° 2021-192 du 22 février 2021 relatif au fonds de solidarité à destination des entreprises particulièrement touchées par les conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19](#)




Pourquoi ne pas pérenniser le télétravail ?

À la suite de la pandémie, et du télétravail forcé, le temps du bilan approche, des décisions sont à prendre, et la question de la pérennisation du télétravail se pose. Les bénéfices du télétravail ont été identifiés (hausse de la productivité, diminution de l'absentéisme, réduction de certains coûts, etc.). Toutefois, le télétravail n'est pas la panacée. Il peut faire encourir des risques à l'entreprise (sécurité, dérives de sur-connexion, manque d'implication, etc.). La décision de pérennisation du télétravail ne doit donc pas être prise à la légère. Il est indispensable de faire le bilan du télétravail effectué durant la période de confinement, afin de construire le télétravail du « monde d'après », et d'en encadrer la pratique.

Encadrer la pratique du télétravail : accord, charte ou accord par tout moyen ?

La mise en place du télétravail peut se faire dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis, s'il existe du CSE (comité social et économique). En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen.

 *L'accord collectif, ou dans une moindre mesure, la charte, sont les moyens les plus adaptés en cas de télétravail régulier. Ils permettent de diffuser au sein de l'entreprise les règles applicables.*

Les conditions d'exercice du télétravail

Outre les mentions obligatoires prévues pour l'accord collectif ou la charte (conditions de passage en télétravail, notamment des travailleurs handicapés ; modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre ; modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ; détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut contacter les salariés), il est important de fixer les règles relatives au lieu du télétravail, à la sécurité informatique ou encore à la prise en charge des frais professionnels éventuellement engendrés par ce mode d'organisation de travail.

La mise en œuvre du télétravail peut s'avérer être une véritable opportunité pour assoir l'attractivité de l'entreprise et favoriser le recrutement et la fidélisation des salariés. Pour un diagnostic personnalisé, et un dispositif adapté à votre besoin, n'hésitez plus et contactez votre expert-comptable !



COVID 19 – 30 mars 2021

Voici les derniers textes essentiels publiés dans le cadre de la crise de la COVID, pouvant avoir des impacts sur votre activité.

Vous souhaitez des précisions sur ces sujets, contactez votre expert-comptable !

Plans d'apurement et remises de cotisations : publication du décret

Un décret définit les conditions et modalités d'application des plans d'apurement de cotisations sociales et des remises de dettes auprès des Urssaf.

Concernant les plans d'apurement, le décret fixe :

- les **conditions** auxquelles les organismes de recouvrement (Urssaf, etc.) pourront proposer aux cotisants, des plans d'apurement des passifs constitués pendant la crise sanitaire en incluant, le cas échéant, les dettes antérieures ;
- les **modalités** de conclusion de ces plans, notamment les plans peuvent inclure les créances constituées au titre des **cotisations dues entre le 1^{er} janvier 2021 et le dernier jour** de la période d'emploi du mois suivant la fin de l'état d'urgence, si le report de leur paiement a été autorisé ;
- les cas dans lesquels un plan a une **durée identique** à celle accordée par **l'administration fiscale**.

Concernant les remises partielles de dettes, le décret fixe :

- **ses conditions, notamment**
 - sont concernés les employeurs de moins de 250 salariés et les travailleurs indépendants ne bénéficiant pas des exonérations Covid s'ils ne sont pas en mesure de faire face aux échéances de leurs plans d'apurement ;
 - doit être constatée une **réduction de chiffre d'affaires d'au moins 50 %** au cours de la période courant du 1^{er} février 2020 au 31 mai 2020 ou sur la période courant du 15 mars 2020 au 15 mai 2020 par rapport à la même période l'année précédente ; les modalités d'appréciation de la baisse de chiffre d'affaires sont fixées ;
 - le cotisant doit attester avoir sollicité, pour le paiement des dettes dues le cas échéant à ses **créanciers privés**, un étalement de paiement, des facilités de financement supplémentaires ou des remises de dettes ; la demande doit contenir certaines mentions ;
 - s'agissant des **employeurs**, la demande ne peut être acceptée qu'après le paiement de la totalité des échéances du plan comprenant des **cotisations**

En bref

Rebond des créations d'entreprises en février 2021

INSEE - 12/03/2021

[MAJ FAQ "Tenir son AG ou son CA dans le contexte de la crise sanitaire"](#)

DG Trésor - 15/03/2021

Covid-19 : outils concrets pour prévenir les risques psychologiques en milieu professionnel

Ministère du Travail - 12/03/2021

Objectif Télétravail : un service gratuit pour les TPE-PME

Ministère du Travail - 03/03/2021



salariales

- **les modalités de la remise**
 - les **périodes** concernées par la remise sont, pour les employeurs, celles courant du 1^{er} février 2020 au 31 mai 2020 et, pour les travailleurs indépendants, l'année 2020 ;
 - le **niveau maximal** de la remise dépend de la baisse du chiffre d'affaires (v. tableaux art. 3 décret.) ;
- **les modalités de mise en œuvre**
 - la **demande** est souscrite par la voie d'un **formulaire dématérialisé** ;
 - les pièces justificatives doivent être conservées ;
 - la décision intervient dans un délai maximal de 2 mois à compter de la demande ; l'absence de réponse équivaut à un refus ;
 - la remise n'est acquise qu'au terme du plan d'apurement et à condition d'avoir acquitté la totalité des cotisations faisant l'objet du plan.

Ces dispositions entrent en vigueur le 27 mars 2021.

[Décret n° 2021-316 du 25 mars 2021 relatif aux dispositifs de plans d'apurement et de remises partielles des dettes de cotisations et contributions sociales constituées dans le cadre de la crise sanitaire](#)

Prise en charge des coûts fixes des entreprises : le décret est publié !

Afin de renforcer les aides accordées aux entreprises particulièrement touchées par la crise sanitaire, les entreprises peuvent désormais bénéficier d'une aide complémentaire au fonds de solidarité. Elle est destinée à compenser le poids des charges fixes des entreprises et doit permettre de couvrir 70 % des pertes d'exploitation pour les entreprises de plus de 50 salariés et 90 % des pertes d'exploitation pour les entreprises de plus petite taille.

Toutes les entreprises ne sont pas concernées. Peuvent en bénéficier les entreprises d'une certaine taille (réalisant plus de 1 million d'euros de CA mensuel notamment) mais aussi les entreprises de plus petite taille qui exercent leur activité dans des secteurs bien spécifiques (loisirs « indoor », salles de sport, hôtellerie, commerces et restauration de la montagne, résidences de tourisme, zoos et établissements thermaux...).

Le calcul de l'aide est basé sur les pertes brutes d'exploitation (EBE). Il est calculé et attesté, par un expert-comptable, tiers de confiance, à partir du grand livre ou de la balance générale de l'entreprise.

Les demandes sont réalisées sur l'espace professionnel (impots.gouv.fr) de l'entreprise, dans un délai de 15 jours à compter du versement du fonds de solidarité.

[Décret n° 2021-310 du 24 mars 2021 instituant une aide visant à compenser les coûts fixes non couverts des entreprises dont l'activité est particulièrement affectée par l'épidémie de covid-19](#)

Fonds de solidarité : Modification du formulaire de février

Cette modification résout une erreur dans le calcul du montant de l'aide.

À la suite d'une erreur, le formulaire de demande d'aide pour le mois de février déduisait à tort, pour les entreprises ayant fait l'objet d'une interdiction d'accueil du public, le montant déclaré au titre des ventes à distance et des ventes à emporter lorsque le montant de l'aide est inférieur à 10 000 €.

Le formulaire a été corrigé le mardi 16 mars 2021.

A voir en replay



Tout voir



[En savoir plus](#)

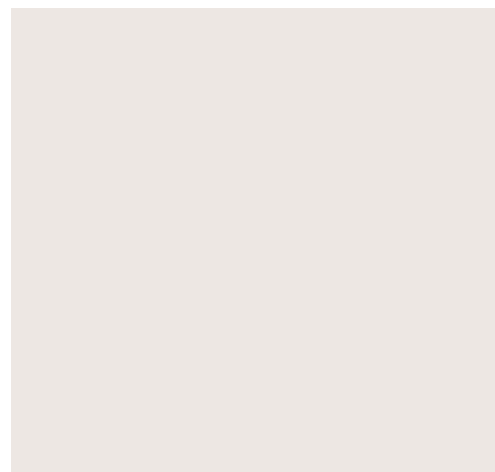
Fonds de solidarité au titre de mars : reconduction obligatoire du chiffre d'affaires de référence choisi en février

Les entreprises ne disposent plus de l'option la plus favorable.

Pour l'aide de février, il est possible pour les entreprises éligibles au fonds de solidarité de choisir comme chiffre d'affaires de référence, celui du mois de février 2019 ou le chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019.

À compter de l'aide du mois de mars 2021, l'entreprise devra reconduire l'option choisie au titre de l'aide pour le mois de février 2021.

[En savoir plus](#)





Aides exceptionnelles et temporaires pour l'embauche de jeunes

Pour favoriser l'embauche des jeunes dans le contexte économique difficile actuel, l'Etat met en place dans le cadre du dispositif "1 jeune 1 solution", différentes aides. Ces aides sont significatives pour les entreprises qui envisagent d'embaucher.

Aides en faveur des jeunes embauchés en alternance

Employeurs visés

Tous les employeurs (entreprises et associations), à l'exclusion du secteur public non industriel et commercial, peuvent bénéficier de l'aide exceptionnelle. Toutefois, les entreprises **d'au moins 250 salariés** doivent, pour bénéficier du dispositif, respecter un quota minimum d'embauche de salariés en alternance dans leur effectif au 31 décembre 2021.

Salariés concernés

L'aide s'applique aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation **ayant moins de 30 ans à la date de conclusion du contrat de travail** et qui préparent un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus à un master (Bac + 5).

Pour les salariés en contrat de professionnalisation, l'aide est ouverte également aux salariés préparant un certificat de qualification professionnelle notamment.

Les embauches doivent être effectuées entre le **1^{er} juillet 2020 et 31 mars 2021 pour ouvrir droit à l'aide exceptionnelle.**



Notons que le Gouvernement a annoncé la prolongation de ce dispositif jusqu'au 31 décembre 2021.

Montant de l'aide

Le montant de l'aide exceptionnelle versée au titre de la première année d'exécution du contrat est de :

- 5 000 € maximum pour un alternant de moins de 18 ans ;
- 8 000 € maximum pour un alternant de 18 ans et plus.

Le montant est proratisé en cas d'absence non rémunérée.



L'aide unique à l'apprentissage est temporairement revalorisée pour les contrats conclus entre le 1^{er} et le 31 mars 2021 au niveau de l'aide exceptionnelle. Pour rappel, cette aide unique concerne les employeurs de moins de 250 salariés pour des contrats visant un diplôme ou un titre de niveau CAP à bac.

Modalités

Le versement de l'aide est conditionné au dépôt du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation auprès de l'OPCO.



L'aide est versée dès le début d'exécution du contrat et mensuellement par l'ASP (agence de services et de paiement) avant le paiement de la rémunération par l'employeur, puis chaque mois sur justificatif de la continuation du contrat attesté par la réalisation de la DSN.

Aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans

Employeurs visés

Tous les employeurs (entreprises et associations), quel que soit leur effectif, à l'exception toutefois des établissements publics administratifs, des établissements publics industriels et commerciaux, des sociétés d'économie mixte et des particuliers employeurs.

Jeunes visés

L'aide concerne les jeunes de **moins de 26 ans, dont la rémunération n'excède pas 2 fois le SMIC** pour un CDI ou un CDD d'au moins 3 mois. Ces embauches doivent être effectuées **entre le 1^{er} août 2020 et le 31 mars 2021**.



Ces deux conditions s'apprécient à la date de conclusion du contrat de travail.



Le Gouvernement a annoncé la prolongation de ce dispositif jusqu'au 31 mai 2021, ainsi qu'une baisse à 1,6 SMIC (au lieu de 2 Smic actuellement) du plafond de rémunération permettant l'éligibilité.

Montant de l'aide

L'aide est égale, par salarié, à **4 000 € sur un an** (le montant est proratisé en fonction de la durée du travail et de la durée du contrat). Elle est versée chaque trimestre à hauteur de 1 000 € au maximum, dans la limite d'un an.

Modalités

L'employeur doit adresser sa demande à l'ASP par l'intermédiaire d'un [téléservice](#) au plus tard dans les 4 mois suivant le début d'exécution du contrat.

L'aide sera versée sur la base d'une attestation de l'employeur justifiant la présence du salarié et transmise avant les 4 mois suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat de travail.

Emploi franc +

Employeurs visés

Tous les employeurs (entreprises et associations), quel que soit leur effectif, à l'exception toutefois des établissements publics administratifs, des établissements publics industriels et commerciaux, des sociétés d'économie mixte et des particuliers employeurs.

Jeunes visés

L'aide concerne les jeunes de moins de 26 ans qui résident dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) du territoire national (à l'exception de la Polynésie française).




Cette condition de résidence doit être vérifiée au moment de l'embauche. L'employeur peut vérifier l'éligibilité de l'adresse en la renseignant sur <https://sig.ville.gouv.fr/>

Par ailleurs, la personne recrutée doit appartenir à l'une des catégories suivantes :

- Demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi en catégorie 1, 2, 3, 6, 7 ou 8.



- Adhérent à un contrat de sécurisation professionnelle.
- Jeune suivi par une mission locale qui n'est pas inscrit en tant que demandeur d'emploi.

 **Rappelons qu'il est possible pour les employeurs de conclure, sans conditions d'âge et jusqu'au 31 décembre 2021, des contrats en emploi franc classique. Dans ce cas, l'aide est 15 000 € sur 3 ans pour une embauche en CDI (5 000 € par an) et de 5 000 € sur 2 ans pour une embauche en CDD d'au moins 6 mois (2 500 € par an).**

Montant de l'aide

Le montant de l'aide est de :

- 17 000 € sur 3 ans pour un recrutement en CDI (7 000 € au titre de la première année, puis 5 000 € les deux années suivantes) ;
- 8 000 € sur 2 ans pour une embauche en CDD d'une durée minimale de 6 mois (5 500 € au titre de la première année, puis 2 500 € l'année suivante).

Ces montants sont proratisés en fonction du temps de travail et de la durée du contrat.

Modalités

La demande d'aide doit être déposée par l'employeur auprès de Pôle emploi dans un délai de 3 mois suivant la date de la signature du contrat. Le [formulaire de demande d'aide](#) peut être envoyé à Pôle emploi services par courrier ou par mail. L'aide est due à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail, dès lors que le salarié a été maintenu dans les effectifs pendant au moins 6 mois. Chaque versement est effectué sur la base d'une attestation de présence transmise à Pôle emploi par l'employeur dans un délai de 2 mois suivant l'échéance de chaque semestre d'exécution du contrat.

Aide à la mobilisation des employeurs pour l'embauche des travailleurs handicapés (AMEETH)

Employeurs visés

Tous les employeurs (entreprises et associations), quel que soit leur effectif, à l'exception toutefois des établissements publics administratifs, des établissements publics industriels et commerciaux, des sociétés d'économie mixte et des particuliers employeurs.

Travailleurs handicapés concernés

L'aide concerne les travailleurs handicapés bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois et ayant une rémunération inférieure ou égale à 2 SMIC. Ces embauches doivent être réalisées **entre le 1^{er} septembre 2020 et le 30 juin 2021**.

Depuis le 25 février 2021, le salarié ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de l'employeur à compter du 8 octobre 2020 (au lieu du 1^{er} septembre 2020).

Montant de l'aide

Le montant de l'aide s'élève au plus à 4 000 € par salarié. Ce montant est proratisé en fonction du temps de travail et de la durée du contrat de travail.

Modalités

La demande d'aide est adressée par le biais d'un [téléservice](#) dans un délai maximal de 6 mois suivant la date de début d'exécution du contrat, peu important la date de conclusion du contrat. L'aide est versée sur la base d'une attestation de présence transmise à l'ASP par l'employeur dans les 6 mois suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat.



Contrat unique d’insertion-contrat initiative emploi

Employeurs visés

Le CUI-CIE s’adresse aux employeurs du secteur marchand assujettis à l’obligation d’assurance contre le risque de privation d’emploi. Les particuliers employeurs sont exclus du dispositif.

Salariés concernés

Le contrat unique d’insertion a pour objet de faciliter l’insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d’accès à l’emploi en permettant à l’employeur de bénéficier d’une aide de l’État.

Montant de l’aide

Le montant maximum de l’aide est fixé, dans la limite de la durée légale hebdomadaire du travail, à 47 % du montant brut du Smic par heure travaillée.

Modalités

L’aide est versée à l’employeur par l’Agence de services et de paiement, sur la base des attestations de présence du bénéficiaire du contrat par le biais d’un téléservice.

Face aux difficultés économiques liées à la crise sanitaire et les difficultés d'accès au marché du travail que cela engendre pour les jeunes, ces aides représentent un "coup de pouce" significatif pour les entreprises qui envisagent des recrutements. Afin d'en connaître les modalités, n'hésitez pas à contacter votre expert-comptable !