

FLASH INFO SPÉCIAL FISCAL ET SOCIAL

Pendant la crise sanitaire, le Cabinet LDS et ses filiales mettent tout en œuvre pour **vous informer des mesures à l'instant T.**

Nous restons sur le qui-vive de chaque nouveauté.

La fréquence de nos Flashes info sera réalisée en fonction des actualités.

Si vous souhaitez que le cabinet LDS vous accompagne pour bénéficier des dispositifs mentionnés, n'hésitez pas à nous contacter.

SOMMAIRE

PARTIE 1: MESURES FISCALES

1 SUPPRESSION DE LA DSI p. 3

2 FONDS DE SOLIDARITÉ p. 3

PARTIE 2 : MESURES SOCIALES

- 1** **MESURES EXCEPTIONNELLES POUR ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES: échéances Urssaf des 6 et 15 avril** p. 5
- 2** **ACTUALISATION DES TAUX APPLICABLES À L'ALLOCATION D'ACTIVITÉ PARTIELLE VERSÉE À L'EMPLOYEUR ET À L'INDEMNISATION DONT BÉNÉFICIENT LES SALARIÉS (décret n° 2021-347 du 30 mars 2021 et décret n 2021-348 du 30 mars 2021)** p. 6
- 3** **ACTIVITÉ PARTIELLE : ARTICULATION AVEC LA PÉRIODE DES VACANCES SCOLAIRES (communiqué de presse du ministère du Travail de l'Emploi et de l'Insertion du 1^{er} avril 2021)** p. 9
- 4** **LA MAJORATION DE L'AIDE POUR L'EMBAUCHE DE JEUNES EN EMPLOI FRANC EST DE NOUVEAU PROLONGÉE (décret n° 2021-363 du 31 mars 2021)** p. 10
- 5** **PROLONGATION DE L'AIDE EXCEPTIONNELLE À L'APPRENTISSAGE ET AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION SUR TOUTE L'ANNÉE 2021 (décret 2021-363 du 31 mars 2021)** p. 11
- 6** **AIDE À L'EMPLOI DES MOINS DE 26 ANS : PROLONGATION JUSQU'AU 31 MAI 2021, MOYENNANT UNE BAISSSE DU PLAFOND DE RÉMUNÉRATION (décret 2021-363 du 31 mars 2021)** p. 12
- 7** **DÉCLARATION OBLIGATION EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (DOETH 2020 : LES URSSAF REPORTENT LA DATE DE COMMUNICATION DES EFFECTIFS AUX ENTREPRISES (www.urssaf.fr, information du 29 mars 2021 et du 6 avril 2021)** p. 12
- 8** **PROTOCOLE SANITAIRE EN ENTREPRISE MIS À JOUR PAR LE MINISTÈRE DU TRAVAIL LE 23 MARS 2021** p. 14

PARTIE 1 : MESURES FISCALES

1 SUPPRESSION DE LA DSI

À compter de la déclaration des revenus de l'année 2020, les revenus servant de base au calcul des cotisations et contributions sociales des travailleurs indépendants sont collectés directement à partir de la déclaration fiscale des revenus (déclaration 2042).

La déclaration de revenus remplace donc la Déclaration Sociale des Indépendants (DSI). Compte tenu de la définition de la base de calcul des cotisations et contributions sociales, des rubriques sociales spécifiques ont été créées (bloc DRI de la 2042 C PRO) et seront automatiquement transmises à l'URSSAF et à la CGSS à l'issue de la déclaration de revenus.

Les personnes concernées par cette nouvelle modalité déclarative des revenus sont les travailleurs indépendants exerçant une activité artisanale, industrielle, commerciale ou libérale et affiliés au régime général des travailleurs indépendants. En sont exclus les assurés relevant des régimes des praticiens et auxiliaires médicaux conventionnés (PAM-C), de la Mututé Sociale Agricole (MSA), du régime général des salariés, du régime des artistes-auteurs (MDA / AGESSA), des marins pêcheurs, des marins du commerce, ainsi que les auto-entrepreneurs.

Les personnes affiliées et identifiées par l'URSSAF ou CGSS auront accès à leur déclaration de revenus en ligne qui sera complétée de la partie sociale préremplie.

2 FONDS DE SOLIDARITÉ

Il ne sera bientôt plus possible de choisir son chiffre d'affaires de référence

ATTENTION :

A partir de mars, le calcul du fonds de solidarité sera moins flexible.

En effet, l'administration fiscale vient de signaler sur ses divers sites qu'il ne sera plus possible de choisir le chiffre d'affaires de référence servant à calculer la baisse d'activité de votre entreprise.

A l'avenir, elle retiendra celui qui a été sélectionné dans la [demande d'aide au titre du mois de février](#).

L'option choisie étant définitive pour les prochaines demandes d'aides.

Pour rappel, jusqu'à présent, il était possible de prendre comme point de comparaison, à votre convenance, soit le CA mensuel moyen pris sur toute l'année 2019, soit celui du mois correspondant à la demande (en l'occurrence, mars 2019, si vous sollicitez le fonds pour mars 2021).

PARTIE 2 : MESURES SOCIALES

1 MESURES EXCEPTIONNELLES POUR ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES : échéances Urssaf des 6 et 15 avril

Afin de tenir compte de l'impact de l'épidémie sur l'activité économiques, les mesures exceptionnelles déclenchées pour accompagner la trésorerie des entreprises sont reconduites en avril.

Les employeurs qui connaissent une fermeture ou une restriction directe ou indirecte de leur activité du fait des mesures décidées par les pouvoirs publics peuvent reporter tout ou partie du paiement de leurs cotisations salariales et patronales **pour les échéances des 6 et 15 avril 2021**. Les déclarations doivent néanmoins être déposées aux dates prévues. Le report de cotisations Urssaf vaut également pour les cotisations de retraite complémentaire.

Pour bénéficier du report, il suffit de remplir en ligne un formulaire de demande préalable. En l'absence de réponse de l'Urssaf sous 48h, cette demande est considérée comme acceptée.

Les cotisations qui ne seront pas payées sont automatiquement reportées. L'Urssaf contactera ultérieurement les employeurs pour leur proposer un plan d'apurement de leurs dettes.

Aucune pénalité ni majoration de retard ne sera appliquée.

Les cotisations reportées qui ne feraient pas l'objet des exonérations annoncées dans le cadre du nouveau plan de soutien, donneront ultérieurement lieu à des plans d'apurement pouvant aller jusqu'à 36 mois.

2 ACTUALISATION DES TAUX APPLICABLES À L'ALLOCATION D'ACTIVITÉ PARTIELLE VERSÉE À L'EMPLOYEUR ET À L'INDEMNISATION DONT BÉNÉFICIENT LES SALARIÉS (décret n° 2021-347 du 30 mars 2021 et décret n 2021-348 du 30 mars 2021)

CAS GÉNÉRAL

INDEMNITÉ VERSÉE AU SALARIÉ

Dans les secteurs non protégés, les salariés placés en activité partielle perçoivent une indemnité d'activité partielle égale à 70 % de leur salaire brut de référence dans la limite de 4,5 Smic. Ce taux est maintenu jusqu'au 30 avril prochain, et devrait (sauf nouveau changement de calendrier) être abaissé à **60 %** du salaire brut dans la limite de 4,5 Smic **à compter du 1^{er} mai 2021**. Ce taux s'appliquera donc aux heures chômées à compter du 1^{er} mai 2021.

ALLOCATION VERSÉE À L'EMPLOYEUR

En parallèle, la baisse de **60 à 36 %** du taux de l'allocation (avec un plancher de 7,30 euros) versée à l'employeur est reportée du **1^{er} avril** au **1^{er} mai** prochain.

SECTEURS PROTÉGÉS ET CONNEXES

Dans les secteurs protégés et connexes, la baisse du taux de l'indemnité d'activité partielle est également décalée d'un mois : il restera de **70 %** du salaire brut de référence dans la limite de 4,5 Smic **jusqu'au 31 mai**, puis sera abaissé à **60 %** du Smic horaire brut **à partir du 1^{er} juin** dans la limite de 4,5 Smic (à cette date, les salariés des secteurs protégés basculeront donc dans le régime général).

Notons que deux nouveaux secteurs sont ajoutés à la liste des secteurs connexes aux secteurs protégés (listés en annexe du décret du 29 juin 2020) :

- > fabrication de bidons de bière métalliques, tonnelets de bière métalliques, fûts de bière métalliques ;
- > commerce de gros de café, thé, cacao et épices lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'hôtellerie ou de la restauration.

Au sein du secteur protégé, certaines entreprises connaissent des difficultés supplémentaires et subissent une très forte baisse de leur chiffre d'affaires (au moins 80 %). Dans ces entreprises, l'indemnité versée aux salariés reste de **70 %** du salaire brut dans la limite de 4,5 Smic **jusqu'au 30 juin**, et rejoindra le régime général (**60 %**) au **1^{er} juillet**.

Pour ces entreprises, la baisse de chiffre d'affaires est déterminée chaque mois :

- > soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au titre du même mois en 2020 ;
- > soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au titre du même mois en 2019 ;
- > soit, si l'entreprise a été créée après le 30 janvier 2020, par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen réalisé par l'entreprise entre sa date de création et le 31 janvier 2021.

ALLOCATION VERSÉE À L'EMPLOYEUR

Dans les secteurs protégés, le taux de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur restera, **jusqu'au 30 avril** prochain, de **70 %** de la rémunération horaire brute de référence dans la limite de 4,5 Smic puis passera à **60 %** de la rémunération horaire brute de référence au **1^{er} mai** avant d'être abaissé à **36%** (soit le taux de droit commun, avec un plancher de 7,30€) dès le **1^{er} juin**. Dans les entreprises des secteurs protégés et connexes les plus fragilisées (baisse de chiffre d'affaire d'au moins 80%, voir remarque ci-dessus), le taux d'allocation restera de **70%** jusqu'au **30 juin 2021**.

ENTREPRISES DEVANT RESTER FERMÉES : FERMETURE ADMINISTRATIVE, ZONE DE CHALANDISE D'UNE STATION DE SKI

INDEMNITÉ VERSÉE AU SALARIÉ

Dans les entreprises faisant l'objet d'une fermeture administrative totale ou partielle, situées dans la zone de chalandise d'une station de ski et subissant une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 50 % ou dans une zone soumise à des restrictions sanitaires spécifiques (reconfinement local ...) et subissant une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 60 %, l'indemnité versée au salarié restera jusqu'au 30 juin 2021 de **70 %** du salaire brut de référence dans la limite de 4,5 Smic.

A compter du **1^{er} juillet**, ce taux sera abaissé à **60 %** du salaire brut de référence dans la limite de 4,5 Smic.

ALLOCATION VERSÉE À L'EMPLOYEUR

Le taux de l'allocation versée à l'employeur sera également maintenu à **70 %** du salaire brut **jusqu'au 30 juin** (avec un minimum de 8,11 euros), avant de rejoindre le droit commun (**36 %** avec un minimum horaire de 7,30 euros) à partir du **1^{er} juillet 2021**.

SALARIÉS VULNÉRABLES OU DEVANT GARDER UN ENFANT

INDEMNITÉ VERSÉE AU SALARIÉ

Les salariés vulnérables et dans l'impossibilité de télétravailler et ceux devant garder à domicile un enfant de moins de 16 ans continuent à bénéficier d'une indemnité de **70 %** du salaire brut dans la limite de 4,5 Smic.

Ils devraient rejoindre le droit commun de l'indemnisation (**60 %** de la rémunération brute avec un plancher à 8,11 euros) à partir du **1^{er} juillet**.

ALLOCATION VERSÉE À L'EMPLOYEUR

A partir du **1^{er} mai**, l'allocation versée à l'employeur sera, quel que soit le secteur d'activité, de **60 %** de la rémunération brute plafonnée à 4,5 Smic avec un plancher de 7,30 euros.

Le questions-réponses du ministère du travail sur l'activité partielle a été mis à jour en conséquence et intègre un tableau de synthèse des différents taux applicables selon le secteur (tableau annexé en fin de flash).

3 ACTIVITÉ PARTIELLE : ARTICULATION AVEC LA PÉRIODE DES VACANCES SCOLAIRES (communiqué de presse du ministère du Travail de l'Emploi et de l'Insertion du 1^{er} avril 2021)

Les modalités de prise des congés payés sont adaptées à la crise sanitaire.

Les employeurs sont invités à faciliter la prise de congés de leurs salariés qui ont des enfants sur les nouvelles dates de vacances scolaires **(du 10 au 26 avril 2021) lorsqu'ils avaient déjà prévu leurs congés à des dates ultérieures.**

En droit commun, la période de prévenance est habituellement **d'un mois pour poser ses congés**. En bonne entente entre le salarié et l'employeur, il peut être décidé de modifier les dates de congé initialement prévues dans **un délai plus court**. Dans certains cas, la possibilité pour l'employeur d'imposer au salarié la prise de jours de congés ou de RTT, prévue par l'ordonnance du 16 décembre 2020, pourra également être utilisée.

Concrètement, cela veut dire que :

> Pour un parent de la zone B (initialement en vacances du 24 avril au 10 mai), le salarié pourra demander d'avancer ses congés de 15 jours ;

- > Pour un parent de la zone C (initialement en vacances du 17 avril au 3 mai), le salarié pourra demander d'avancer sa semaine de congés si elle était prévue du 25 avril au 3 mai ;
- > Pour un parent de la zone A (dates de congés maintenues du 10 au 26 avril), il partira en congé comme prévu.

Par ailleurs, pour faciliter les modes de garde, **les déplacements entre régions** seront autorisés pour amener ou aller chercher un enfant ou plusieurs enfants chez un proche.

Si le salarié ne peut pas décaler ses congés, qu'il ne dispose pas de mode de garde et qu'il est dans l'incapacité de télétravailler alors, il pourra être placé en activité partielle.

Un seul parent par foyer peut bénéficier de l'activité partielle.

Le salarié devra remettre à son employeur une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier de l'activité partielle au motif de la garde d'enfant. Dès lors que le salarié répond aux conditions requises, l'employeur ne peut pas refuser de placer le salarié en activité partielle, qui est de droit.

4 LA MAJORATION DE L'AIDE POUR L'EMBAUCHE DE JEUNES EN EMPLOI FRANC EST DE NOUVEAU PROLONGÉE (décret n° 2021-363 du 31 mars 2021)

Pour mémoire, le dispositif des emplois francs, qui devait prendre fin le 31 décembre 2020, a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2021 par un décret du 21 octobre 2020.

Ce même décret a majoré temporairement l'aide accordée à l'employeur dans le cadre de ce dispositif lorsque l'embauche concerne un jeune de moins de 26 ans.

Cette mesure, appelée « Emplois francs + », concernait les contrats conclus entre le 15 octobre 2020 et le 31 janvier 2021. Elle a été prolongée par un décret du 30 janvier 2021, pour les contrats conclus jusqu'au 31 mars 2021. Elle est de nouveau prolongée, par un décret du 31 mars, pour les contrats conclus jusqu'au 31 mai 2021.

Rappelons que pour bénéficier de l'aide majorée, l'ensemble des conditions relatives aux emplois francs doivent être réunies (voir notre flash info du 2 novembre 2020), avec une condition supplémentaire : le contrat doit être à temps plein. L'âge du jeune est apprécié à la date de conclusion du contrat.

Nous rappelons également le montant de l'aide majorée :

- > en cas d'embauche en CDI, l'aide est versée pour 3 années au maximum et s'élève à 7 000 € pour la 1^{re} année, 5 000 € pour la 2^e année et 5 000 € pour la 3^e année ;
- > en cas d'embauche en CDD, l'aide est versée pour 2 années au maximum et s'élève à 5 500 € pour la 1^{re} année et 2 500 € pour la 2^e année.

L'aide peut donc atteindre au total 17 000 € pour une embauche en CDI et 8 000 € pour une embauche en CDD.

5 PROLONGATION DE L'AIDE EXCEPTIONNELLE À L'APPRENTISSAGE ET AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION SUR TOUTE L'ANNÉE 2021 (décret 2021-363 du 31 mars 2021)

Les pouvoirs publics ont mis en place une aide exceptionnelle en faveur des entreprises qui concluent des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 mars 2021.

Il s'agit d'une aide pouvant aller jusqu'à 5 000 € (jeune de moins de 18 ans) ou 8 000 € (apprenti ou salarié majeur), au titre de la première année d'exécution du contrat.

Le décret du 31 mars 2021 prolonge ce dispositif, qui s'applique désormais aux contrats conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2021.

6 AIDE À L'EMPLOI DES MOINS DE 26 ANS : PROLONGATION JUSQU'AU 31 MAI 2021, MOYENNANT UNE BAISSSE DU PLAFOND DE RÉMUNÉRATION (décret 2021-363 du 31 mars 2021)

Le gouvernement a mis sur pied une aide financière temporaire au profit des employeurs qui embauchent un jeune de moins de 26 ans en CDI ou en CDD de plus de trois mois entre le 1^{er} août 2020 et le 31 mars 2021, sous réserve que sa rémunération n'excède pas deux fois le SMIC horaire. L'aide s'élève à 1000 € par trimestre pour un contrat à temps plein et elle est versée pendant au plus un an, soit un maximum de 4 000 € .

Un décret du 31 mars 2021 prolonge ce dispositif de deux mois, donc jusqu'au 31 mai 2021. Cependant, pour les contrats conclus entre le 1^{er} avril et le 31 mai 2021, le champ d'application de l'aide est restreint, puisque le plafond de rémunération du jeune n'est plus de 2 SMIC, mais de 1,6 SMIC.

7 DÉCLARATION OBLIGATION EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (DOETH 2020 : LES URSSAF REPORTENT LA DATE DE COMMUNICATION DES EFFECTIFS AUX ENTREPRISES (www.urssaf.fr, information du 29 mars 2021 et du 6 avril 2021)

Les entreprises d'au moins 20 salariés doivent déclarer leur situation au regard de **l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés**, au moyen de la déclaration annuelle d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH).

A compter de l'obligation d'emploi 2020, déclarée en 2021, la déclaration s'effectue par l'intermédiaire de la déclaration sociale nominative (DSN).

Par dérogation, **un délai est accordé** pour la première DOETH en DSN, relative à l'obligation d'emploi 2020 : celle-ci est effectuée par la DSN afférente au mois de **mai 2021**, à souscrire pour le 5 ou le 15 juin selon le cas.

Si l'obligation d'emploi de 6 % n'est pas respectée, les entreprises d'au moins 20 salariés devront verser aux URSSAF la **contribution AGEFIPH**, exigible à la même échéance (le 5 ou 15 juin 2021).

Toutefois, pour qu'une entreprise soit en mesure de calculer son obligation d'emploi de travailleurs handicapés et de produire sa déclaration annuelle (DOETH), elle doit avoir en sa **possession un certain nombre d'informations** qui lui sont communiquées par des organismes ou prestataires extérieurs.

Pour ce qui les concerne, les URSSAF (CGSS ou MSA) sont ainsi tenus de communiquer aux employeurs

- > leur effectif d'assujettissement à l'OETH et le nombre de bénéficiaires de l'OETH devant être employés au titre de l'obligation d'emploi ;
- > entreprises de travail temporaire et les groupements d'employeurs) ;
- > leur effectif de salariés relevant d'un emploi exigeant des conditions d'aptitude particulière (ECAP).

Contrairement à ce qui avait été initialement prévu, les effectifs moyens annuels de travailleurs handicapés, calculés par l'Urssaf, seront communiqués aux entreprises au titre de l'année 2020 le **30 avril 2021**.

8 PROTOCOLE SANITAIRE EN ENTREPRISE MIS À JOUR PAR LE MINISTÈRE DU TRAVAIL LE 23 MARS 2021

Le télétravail peut être considéré comme une des mesures les plus efficaces pour prévenir le risque d'infection au COVID-19 dans un objectif de protection de la santé des télétravailleurs : les employeurs sont tenus par une obligation de sécurité, ils doivent éviter les risques pour la santé et la sécurité au travail, conformément au principe de prévention inscrit dans le code du travail.

Les entreprises doivent définir un plan d'action pour réduire au maximum le temps de présence sur site des salariés, en tenant compte des activités télétravaillables au sein de l'entreprise.

En cas de contrôle, les entreprises doivent pouvoir présenter à l'inspection du travail les actions mises en œuvre.

L'employeur doit limiter autant que possible l'organisation du transport de plusieurs salariés dans un même véhicule dans le cadre de l'activité professionnelle.

L'employeur doit enjoindre aux salariés ayant des symptômes et aux salariés « cas contact » de ne pas se rendre sur leur lieu de travail et s'ils ne peuvent pas télétravailler à mettre à profit le système des arrêts de travail dérogatoires.

L'administration recommande aux restaurants d'entreprise de privilégier un système de paniers repas lorsque les salariés ont la possibilité de déjeuner à leur poste de travail.

Les salariés contraints de déjeuner au restaurant d'entreprise doivent observer une distance d'au moins 2 mètres avec leurs collègues et ne pas avoir de vis-à-vis.

Les entreprises sont invitées à mettre en place de façon systématique des plages horaires, afin d'éviter qu'un trop grand nombre de salariés se trouvent au restaurant en même temps.