



NEWS 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.

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)

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



- 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 modifiées 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 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](#)

A voir en replay



Au  de la profession

Dans le maquis de
l'activité partielle

EN REPLAY



Au  de la profession

Le FSE en pratique

EN REPLAY

Tout voir



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 !