

AIDES COVID 2 SUR LES CHARGES SOCIALES (EXONERATION, AIDE AU PAIEMENT ET PLANS D'APUREMENT) – VERSION LFSS 2021

La [loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021](#) (1) prévoit en son article 9 plusieurs dispositifs d'aides relatifs aux cotisations dans la continuité de ceux instaurés à l'occasion du premier confinement par l'article 65 de [la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020](#), à savoir :

- un dispositif d'exonération et d'aide au paiement ;
- un dispositif de plans d'apurement des cotisations.

L'ensemble de ces dispositions est applicable à Mayotte et Saint-Pierre et Miquelon.

Le [décret n°2021-75 du 27 janvier 2021](#) vient préciser l'ensemble des règles applicables aux dispositifs d'exonération et d'aide au paiement, complété par ailleurs par une [instruction DSS du 5 mars 2021](#). Le [décret n°2021-316 du 25 mars 2021](#) vient quant à lui préciser les règles applicables aux plans d'apurement et aux remises partielles de dettes (mis en place par la loi du 30 juillet 2020).

Le [décret n°2021-430 du 12 avril 2021](#) puis [du 3 juin 2021 \(n°2021-709\)](#) prolonge les mesures d'exonération et d'aide au paiement jusqu'au **30 avril 2021**.

EXONERATION DE CHARGES ET AIDE AU PAIEMENT

CONDITIONS D'APPLICATION DE L'EXONERATION

L'article 9 de la LFSS 2021 prévoit une exonération de cotisations patronales pour les employeurs qui ont été particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de covid-19 :

1. Pour les employeurs de moins de 250 salariés (art. 9 I B- 1° de la loi):
 - a) Dans les secteurs dits prioritaires (tourisme, hôtellerie, restauration, sport, culture, transport aérien, événementiel), tels que visés par [l'annexe 1 du décret du 30 mars 2020](#) (soit le décret relatif au fonds de solidarité) dans sa version en vigueur au 1^{er} janvier 2021 :
 - o Au titre des périodes à compter du 1^{er} septembre 2020, à condition, qu'ils exercent leur activité dans un lieu concerné avant le 30 octobre 2020 par des mesures de réglementation ou d'interdiction de la circulation des personnes ou d'accueil du public prises dans le cadre de

l'état d'urgence sanitaire → *Sont donc visés les employeurs des zones où ont été instaurés des **couvre-feux** avant le 30 octobre. Le 17 octobre 2020, un couvre-feu a ainsi été instauré en Île-de-France et dans 8 grandes agglomérations, puis il a été étendu à 38 départements à partir du 24 octobre 2020, puis ensuite impactés par le confinement national.*

- Au titre des périodes d'emploi courant à compter du 1^{er} octobre 2020 :
 - Ceux qui sont concernés par les mesures de restriction visées ci-dessus à partir du 30 octobre 2020 ;
 - ceux établis dans les départements d'outre-mer.

- b) Dans les secteurs d'activités dépendants des secteurs prioritaires, tels que visés par l'annexe 2 du décret du 30 mars 2020 (soit le décret relatif au fonds de solidarité) dans sa version en vigueur au 1^{er} janvier 2021 :
 - Au titre des périodes d'emploi courant à compter du 1^{er} septembre 2020 : pour toutes les entreprises des secteurs dits dépendants ;
 - Au titre des périodes d'emploi courant à compter du 1^{er} octobre 2020 :
 - pour les employeurs exerçant dans un lieu concerné par les **mesures de réglementation ou d'interdiction de la circulation** des personnes ou d'accueil du public prises à compter du 30 octobre 2020 ; → *Sont ici visé les mesures contraignantes lié au second confinement sur tout le territoire national.*
 - pour ceux établis dans les départements d'outre-mer.

Que l'employeur de moins de 250 salariés appartienne à un secteur prioritaire ou dépendant, pour bénéficier de l'exonération il devra aussi remplir une des **conditions alternatives** suivante :

- Avoir, au cours du mois suivant celui au titre duquel l'exonération est applicable, fait l'objet d'une **mesure d'interdiction d'accueil du public** (à l'exception des activités de livraison, de retrait de commande ou de vente à emporter) → Il s'agit de couvrir les commerces qualifiés de « non essentiels » fermés sur l'ensemble du territoire (habillement, fleuristes, bijouterie ...)
- Ou constaté une baisse de CA d'au moins 50% par rapport (au choix) :
 - Au CA du même mois de l'année précédente ;
 - Au CA mensuel moyen de l'année 2019 ;
 - Pour les entreprises créées en 2020, au montant mensuel moyen du CA réalisé entre la date de création de l'entreprise et le 31 août 2020.

La condition est également satisfaite lorsque la baisse du CA mensuel par rapport à la même période de l'année précédente représente au moins 15% du CA de l'année 2019 ou, pour les entreprises créées en 2019 du CA de l'année 2019 ramené sur 12 mois.

Le décret du 3 juin précise enfin, que la condition de baisse de 50% du CA peut continuer à être appréciée en 2021 par rapport au CA du même mois de l'année 2019 si cette comparaison est plus favorable pour l'entreprise qu'une appréciation par rapport au même mois de 2020.

Réduction des cotisations des mandataires sociaux (les gérants de SARL et de Selarl, si lesdits gérants ne possèdent pas ensemble plus de 50 % du capital social ; les présidents du conseil d'administration, directeurs généraux et directeurs généraux délégués des sociétés anonymes et des Selafa ainsi que les directeurs

généralistes et directeurs généraux délégués des institutions de prévoyance, des unions d'institutions de prévoyance et des sociétés de groupe assurantiel de protection sociale ; les membres des Scop ; les gérants, les directeurs généraux, les présidents du conseil d'administration et les membres du directoire des mêmes coopératives lorsqu'ils perçoivent une rémunération au titre de leurs fonctions et qu'ils n'occupent pas d'emploi salarié dans cette même société ; les dirigeants d'associations ; les présidents et dirigeants des SAS et Selas).

Les entreprises de moins de 250 salariés ayant droit à cette exonération pour leurs salariés ont également droit à la réduction spécifique pour leurs mandataires sociaux assimilés à des salariés.

Un décret d'application est néanmoins attendu.

Ces dispositions sont applicables pour les **périodes d'emploi courant jusqu'au 30 avril 2021** ou, pour les employeurs pour lesquels l'interdiction d'accueil du public aurait été prolongée, jusqu'au dernier jour du mois précédant celui de l'autorisation d'accueil du public.

2. Pour les employeurs de moins de 50 salariés, au titre des périodes d'emploi courant à compter du 1^{er} octobre 2020, pour les employeurs exerçant dans un lieu concerné par les **mesures de réglementation ou d'interdiction** de la circulation des personnes ou d'accueil du public prises à compter du 30 octobre 2020 ; → Sont ici visés les mesures contraignantes liées au second confinement sur tout le territoire national, et pour ceux établis dans les départements d'outre-mer, répondants aux **conditions cumulatives** suivantes (art. 9 I B 2° de la loi) :
 - Si leur l'activité principale relève d'autres secteurs que les secteurs prioritaires ou connexes ;
 - et qui ont fait l'objet d'une interdiction d'accueil du public affectant de manière prépondérante la poursuite de leur activité (à l'exception des activités de livraison, de retrait de commande ou de vente à emporter).

Le décret du 27 janvier 2021 précise par ailleurs que les seuils d'effectifs sont appréciés conformément à l'article L. 130-1 I. du code de la sécurité sociale.

Comment apprécier l'activité principale ?

Pour rappel, pour déterminer l'activité principale d'une entreprise ayant plusieurs établissements, le ministère de l'Economie nous indique :

« Votre entreprise exerce 2 ou 3 activités différentes et vous avez des doutes sur l'activité dominante ? 3 cas de figure se présentent :

- Vous effectuez des activités industrielles multiples : l'activité principale correspond à celle qui occupe le plus de salariés.
- Vous effectuez des activités commerciales ou de prestations de services multiples : l'activité principale correspond à celle dont le chiffre d'affaires est le plus élevé.
- Vous effectuez à la fois une activité industrielle et une activité commerciale : si la part du chiffre d'affaires d'origine industrielle de votre entreprise représente au moins 25 % du chiffre d'affaires total, votre activité sera considérée comme industrielle. »

La LFSS 2021 précise en outre que ce dispositif exceptionnel d'exonération n'est pas applicable aux employeurs faisant **l'objet d'une condamnation au titre du travail dissimulé**. Le décret du 27 janvier 2021 ajoute que l'employeur ne doit pas être un établissement de crédit ou une société de financement, et ne doit pas avoir rempli au 31 décembre 2019 les conditions pour être considérées comme entreprise en difficulté au sens de la réglementation européenne.

Toutefois, par exception, pour les entreprises de moins de 50 salariés dont le CA annuel ou le total de bilan annuel n'excède pas 10 millions d'euros, elles peuvent bénéficier des dispositifs précités, même si elles étaient considérées « entreprises en difficulté » au 31 décembre 2019, dès lors qu'elles ne font pas l'objet d'une procédure collective d'insolvabilité et ne bénéficient pas d'une aide au sauvetage ou d'une aide à la restructuration.

COTISATIONS EXONEREES

Cette exonération de cotisations porte sur une partie seulement des cotisations patronales, sont ainsi concernés :

- Les cotisations d'assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès ;
- Les cotisations d'allocations familiales ;
- La cotisation d'accident du travail et de maladie professionnelle (AT-MP). Le taux dans la limite duquel l'exonération peut s'appliquer sur la cotisation AT-MP est limitée à sa part mutualisée, égale à 0,70% en 2021 (0,69 % en 2020) ;
- La contribution de solidarité pour l'autonomie (CSA) ;
- La contribution d'assurance-chômage ;
- La contribution au FNAL.

Cette nouvelle exonération Covid 2 s'applique sur ces cotisations et contributions sociales listées ci-dessus restant dues après application de toute exonération totale ou partielle de cotisations sociales, de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations. Elle est cumulable avec l'ensemble de ces dispositifs.

AIDE AU PAIEMENT COVID 2

Le régime de cette aide au paiement Covid 2 est quasi identique à celui de l'aide Covid 1. Ainsi, pour les cotisations restantes, une aide a été instaurée par ce même article 9 de la LFSS 2021. Cette aide au paiement des cotisations sociales, imputable en 2020 et 2021 sur l'ensemble des cotisations et contributions (patronales et salariales) dues par l'entreprise à l'Urssaf, est égale à 20 % du montant des revenus d'activité qui ont fait l'objet de l'exonération de cotisations patronales.

Pour un employeur de droit commun, il s'agit des cotisations et contributions qui n'ont pas été exonérées, soient :

- Les cotisations salariales d'assurance vieillesse ;
- La cotisation accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP) pour la part non exonérée ;
- La contribution d'assurance chômage et la contribution au fonds de garantie des salaires (AGS) ;

- La contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- Le versement mobilité transport ;
- La contribution patronale au dialogue social ;
- Le forfait social ;
- Les contributions spécifiques aux retraites à prestations définies à droit aléatoire ;
- Les contributions spécifiques aux stock-options et aux attributions gratuites d'action ;
- La taxe CDDU due au titre des embauches réalisées entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2020.

Une même période d'emploi ne peut pas ouvrir droit à deux aides. Les rémunérations des périodes d'emploi ouvrant droit à l'aide Covid 1 ne peuvent pas bénéficier de l'aide Covid 2. → Ainsi, les employeurs encore éligibles à la première aide (comme les discothèques par exemple) ne peuvent pas cumuler les deux aides sur une même période. Pour plus d'informations concernant cette aide au paiement, cliquez [ici](#).

La procédure ainsi que les déclarations Urssaf à réaliser doivent encore faire l'objet de précisions.

PLAFONNEMENT DES DISPOSITIFS

Le décret du 27 janvier 2021 modifié par celui du 12 avril ajoute une **règle de plafonnement au bénéfice de l'exonération et de l'aide au paiement prévue par la LFSS 2021**.

En effet, il précise que **le montant cumulé** perçu par l'employeur au titre de cette loi ET au titre de la loi de finances rectificative pour 2020 (instaurant pour rappel un dispositif d'exonération et d'aide au paiement semblable) **ne peut excéder 1 800 000 euros** (sauf exceptions prévues par le décret).

Pour autant, la rédaction du décret peut paraître trompeuse et en contradiction avec d'autres textes juridiques concernant ce plafond. En effet, le décret concernant le fonds de solidarité, la décision de la Commission Européenne, l'instruction DSS ou encore le site [urssaf.fr](#) indiquent que le montant de 1 800 000 euros est applicable à l'ensemble des aides perçues par les entreprises (soit le cumul du fonds de solidarité, du dégrèvement de CFE mais aussi et surtout l'exonération et l'aide au paiement des charges). Afin de sécuriser les entreprises, la CPME a alerté le ministère, un décret rectificatif est actuellement en attente.

PROLONGATION DES PLANS D'APUREMENT DES DETTES SOCIALES

Les entreprises de moins de 250 salariés ou les travailleurs indépendants pour lesquels des cotisations et contributions sociales resteraient dues respectivement au 31 décembre 2020 et au 30 septembre 2020 peuvent bénéficier de plans d'apurement.

L'Urssaf peut en effet proposer avant le 31 mai 2021, un tel plan et à défaut d'opposition ou de demande d'aménagement par le cotisant dans un délai d'un mois, le plan est réputé accepté.

L'entreprise intéressée qui n'aurait pas été destinataire d'un tel plan d'apurement peut aussi solliciter l'Urssaf.

Le montant des échéances et la durée du plan d'apurement sont déterminés en fonction :

- du nombre d'échéances déclaratives et de paiement pour lesquelles l'employeur ne s'est pas acquitté de l'intégralité du paiement de ses cotisations et contributions sociales
- et, de l'importance de la dette.

La durée des plans est par ailleurs identique aux plans accordés par l'Administration fiscale, dès lors que le cotisant :

- est redevable d'au moins 1 200 euros auprès de l'administration fiscale d'une part, et auprès des organismes de sécurité sociale au titre des exigibilités dues à compter du mois de mars 2020, d'autre part ;
- n'est redevable auprès des organismes de sécurité sociale d'aucune cotisation, contribution, majoration ou pénalité au titre des exigibilités antérieures à mars 2020 ;
- ne fait pas l'objet d'une procédure collective à la date de la conclusion du plan d'apurement.

Elle ne peut excéder 3 ans (sauf exceptions).

A noter que ces plans d'apurements ne font pas obstacle à la délivrance par l'Urssaf des attestations de vigilance. L'Urssaf précise en effet sur [son site](#) que :

« L'attestation est délivrée dans les cas suivants :

- la personne acquitte des cotisations et contributions dues à leur date normale d'exigibilité, ou a souscrit un plan d'apurement des cotisations et contributions restant dues qu'elle respecte,
- elle acquitte les cotisations et contributions dues, mais elle n'est pas à jour par ailleurs dans le paiement des majorations et pénalités,
- ou elle n'a pas acquitté les cotisations et contributions dues mais en conteste le montant par recours contentieux. »

PROLONGATION DES REMISES PARTIELLES DE DETTES DANS LE CADRE DES PLANS D'APUREMENT

En tout état de cause, si l'entreprise de moins de 250 salariés ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une exonération de charges ni d'une aide au paiement, et si son activité a été réduite de 50%, elle pourra demander à bénéficier, dans le cadre de ces plans

d'apurement, d'une **remise partielle des dettes de cotisations** et contributions patronales pouvant aller jusqu'à 50%, sur la période du 1^{er} février 2020 au 31 mai 2020.

CONDITIONS D'APPLICATION

L'employeur qui souhaiterait bénéficier de ces remises partielles de dettes sociales doit :

- Ne pas remplir les conditions pour bénéficier d'une exonération ou d'une aide au paiement ;
- Être à jour de ses obligations déclaratives ou de paiement à l'égard de l'administration ;
- Avoir constaté une baisse de CA 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 ;
- Attester de difficultés économiques particulières mettant dans l'impossibilité de faire face aux échéances du plan d'apurement conclu ;
- 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 précise l'identité de ces créanciers, les dettes concernées, leur montant, leur date d'exigibilité et, le cas échéant, les conditions auxquelles les remises ou échelonnement sont subordonnés.

La **baisse de CA** est égale à la différence entre :

- le CA cumulé réalisé au cours de la période courant du 1^{er} février 2020 au 31 mai 2020 ou, au choix du demandeur, sur la période courant du 15 mars 2020 au 15 mai 2020 ;
- et, au choix du demandeur :
 - o le CA cumulé réalisé durant la même période de l'année précédente ;
 - o ou, le CA mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur respectivement 4 ou 2 mois selon le choix prévu au premier tiret ;
 - o ou, pour les entreprises créées entre le 1^{er} février 2019 et le 1^{er} janvier 2020, le CA mensuel moyen sur la période comprise entre la date de création de l'entreprise et le 31 janvier 2020, ramené sur respectivement 4 ou 2 mois selon le choix prévu au premier tiret ;
 - o ou, pour les personnes physiques ayant bénéficié d'un congé pour maladie, accident du travail ou maternité durant la période comprise entre le 1^{er} février 2019 et le 31 mai 2019, ou pour les personnes morales dont le dirigeant a bénéficié d'un tel congé pendant cette période, par rapport au CA mensuel moyen sur la période comprise entre le 31 mai 2019 et le 31 janvier 2020, apprécié sur 4 ou 2 mois, selon le choix prévu au premier tiret.

Pour les entreprises créées après le 1^{er} janvier 2020 et avant le 10 mars 2020, la perte de CA est définie comme la différence entre, d'une part, le CA réalisé entre le 15 mars 2020 et le 15 mai 2020 et le CA réalisé entre la date de création de l'entreprise et le 15 mars 2020 ramené sur deux mois.

PROCEDURE

La demande de remise s'effectue sur www.urssaf.fr via le formulaire accessible depuis la rubrique « Messagerie » de l'espace en ligne, après sélection du motif « Un paiement ». L'Administration est par ailleurs en droit de demander certains justificatifs.

A noter :

S'agissant des **employeurs**, la demande, même anticipée, ne peut être acceptée qu'après le **paiement de la totalité des échéances du plan comprenant des cotisations salariales**. En l'absence de cotisations salariales dues et sous réserve que les conditions vues précédemment soient remplies, cette demande peut être prise en compte dès la conclusion du plan. La remise ne peut porter que sur les cotisations et contributions dues au titre des périodes d'activité courant du 1^{er} février 2020 au 31 mai 2020.

S'agissant des **travailleurs indépendants**, la remise ne peut porter que sur les **sommes restantes dues** au titre des cotisations et contributions 2020.

L'Urssaf dispose ensuite d'un **délai de 2 mois maximum** pour répondre à la demande. L'**absence** de réponse équivaut à un **refus**. L'Administration pourra toutefois dans ce cadre proposer une modification des modalités du plan d'apurement.

La remise partielle est calculée et **imputée sur le montant de la dette éligible restant due au moment de la demande**, en réduisant le nombre ou le montant des échéances du plan restant à acquitter, dans la limite de 3 ans.

La remise n'est définitivement acquise qu'au terme du plan et sous condition d'avoir acquitté la totalité des montants n'ayant pas fait l'objet d'une remise.

MONTANT DE LA REMISE

Pour les employeurs :

<u>Baisse de CA</u>	<u>Remise maximale (en % des sommes restant dues au titre des cotisations et contributions sociales patronales des périodes d'activité courant du 1er février 2020 au 31 mai 2020)</u>
<u>≥ 50 % et < 60%</u>	<u>20 %</u>
<u>≥ 60 % et < 70%</u>	<u>30 %</u>
<u>≥ 70 % et < 80%</u>	<u>40 %</u>
<u>≥ 80%</u>	<u>50 %</u>

Pour les travailleurs indépendants :

<u>Baisse de CA</u>	<u>Montant maximal de la remise</u>
<u>≥ 50 % et < 60%</u>	<u>300 €</u>
<u>≥ 60 % et < 70%</u>	<u>500 €</u>

<u>≥ 70 % et < 80%</u>	<u>700 €</u>
<u>≥ 80%</u>	<u>900 €</u>