

N°238

Avril 2020
MENSUEL

FINANCEMENT

**Crise sanitaire :
les aides aux
entreprises**
P.7

JURIDIQUE

**La force majeure
en droit
des contrats**
P.8

SOCIAL

**Covid-19 : comment
mettre en place
l'activité partielle ?**
P.10

**COVID-19 : LES CONTOURS DE L'OBLIGATION
DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL** P.5

LE
JURIS CULTURE
MIEUX GÉRER L'ENTREPRISE CULTURELLE

Crise sanitaire



Photographie : Ali Muftuogullari.

ÉDITORIAL	3
ACTUALITÉS	4
DOSSIER DE SYNTHÈSE	5
Covid-19 : les contours de l'obligation de santé et de sécurité au travail pendant la pandémie	
FINANCEMENT	7
Les aides aux entreprises touchées par la crise sanitaire	
JURIDIQUE	8
La force majeure en droit des contrats	
SOCIAL	10
Covid-19 : comment mettre en place l'activité partielle ?	
LES CAHIERS DE LA PAIE	11
ALERTE JURIDIQUES	16



PÉRIODE D'ESSAI

Un employeur peut-il rompre les périodes d'essai en période de confinement ?

Une période d'essai peut être rompue de manière unilatérale par l'employeur, sans procédure particulière, excepté le respect d'un délai de prévenance fixé par l'article L. 1221-25 du Code du travail. L'employeur n'a pas à motiver sa décision. Toutefois, celle-ci doit être en lien avec les compétences du salarié et leur adéquation aux besoins de l'entreprise. Sans ce lien, la rupture pourra être considérée comme abusive par le juge prud'homal et entraîner la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts à son ex-salarié. Ainsi, en période de confinement, la rupture abusive de la période d'essai sera reconnue si le salarié apporte la preuve par tous moyens (documents, témoignages) que la décision de son employeur n'est motivée que par la crise sanitaire.



TÉLÉTRAVAIL

Mon salarié peut-il refuser le télétravail ?

Si le refus du salarié d'accepter un poste en télétravail n'est pas en principe un motif de licenciement, le Code du travail prévoit expressément dans son article L. 1222-11 que « *la menace d'épidémie* » fait partie des « *circonstances exceptionnelles* » qui justifient d'imposer au salarié de travailler depuis chez lui. Le télétravail est alors considéré comme un « *aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés* ». En cette période de confinement, la mise en place du télétravail ne nécessite aucun formalisme particulier ni accord d'entreprise. Toutefois, le ministère du Travail recommande aux employeurs d'envoyer à leurs salariés une note d'information relative aux règles à respecter en matière de temps de travail notamment.



CONGÉS PAYÉS

L'employeur peut-il imposer la prise de congés payés pendant le confinement ?

Alors que l'article L. 3141-16 du Code du travail dispose qu'à défaut d'accord collectif, « *l'employeur ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue* », l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars (JO du 26) prise en application de l'article 11 de la loi d'urgence sanitaire n°2020-290 (JO du 24) permet à tout employeur, jusqu'au 31 décembre 2020, non seulement de déplacer les congés déjà posés par ses salariés mais également de leur imposer de poser six jours de congés ouvrables, à condition de respecter un délai de prévenance d'un jour franc.

LE
JURISCLTURE
MIEUX GÉRER L'ENTREPRISE CULTURELLE

Relations abonnés : 02 44 84 46 00

11, rue des Olivettes – CS 41805

44018 Nantes Cedex 1

Tél. : 02 40 20 60 20

Fax : 02 40 20 60 30

redaction@lejurisculture.com

www.lejurisculture.com

Le numéro 5€. Abonnement 1 an : 42€

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Nicolas Marc

RÉDACTION

RÉDACTRICE EN CHEF Agnès Garnier

DIRECTEUR ARTISTIQUE Éric Deguin

MISE EN PAGE Émilie Le Gouëff

SECRÉTAIRE DE RÉDACTION

Danielle Beaudry

ADMINISTRATION

RESPONSABLE ADMINISTRATION

ET ABONNEMENTS Véronique Chema

assistée de Maëva Neveux

PUBLICITÉ ET MARKETING

Pascal Clergeau

COMPTABILITÉ Joëlle Burgot

Impression : Caen Repro (14000 Caen)

Dépôt légal : à parution.

ISSN : 1290-9084. CPPAP : 1023 T 89795

Une publication  **MÉDIAS**

 **IMPRIM'VERT**

Sarl de presse au capital de 18 000 euros.

RCS Nantes 404 398 067. Siège social :

11, rue des Olivettes – CS 41805, 44018

Nantes Cedex 1. Principal associé : Marc.

La reproduction – même partielle – de tout matériel

publié dans le Jurisculture est strictement interdite.

Le Jurisculture est une publication éditée sans

subvention publique depuis sa création.

La rédaction ne répond à aucune demande de

renseignement à caractère juridique par téléphone.

Le Jurisculture plus que jamais à vos côtés

Chères abonnées, Chers abonnés,

En application des mesures de lutte contre la propagation du coronavirus, tous les collaborateurs du Jurisculture travaillent actuellement à distance.

Nous avons pris toutes les dispositions nécessaires pour assurer la continuité de notre mission d'information et pour garder le contact avec vous.

L'urgence, actuellement, en cette période de confinement, est de vous informer de manière concrète sur les règles exceptionnelles qui sont applicables et les mesures mises en place pour accompagner et protéger les entreprises culturelles.

Pour cela, nous publions, ici, des informations pratiques, des avis d'expert et des points de vue éclairants, dans un environnement qui évolue tous les jours.

Aucune interruption de parution n'est donc envisagée. Toutefois, en raison de la fermeture exceptionnelle de l'imprimeur qui produit nos périodiques, conjuguée au fait que la grande majorité de nos abonné(e)s ne sont pas à leur bureau et ne sont donc pas en mesure de le réceptionner par voie postale, **ce numéro sera diffusé sous forme électronique**. N'hésitez pas aussi à le relayer largement.

Compte tenu de la gravité de cette crise inédite, nous avons également décidé de diffuser nos prochaines éditions gratuitement dans réseau institutionnel et professionnel.

Nous restons mobilisés en continu, soucieux d'exercer notre mission essentielle d'information des professionnels et de maintenir avec vous les liens étroits qui nous unissent et ce, tant que durera cette crise qui nous affecte tous.

Excellentes lectures et bon courage !

Nicolas Marc, éditeur, et toute l'équipe du Jurisculture

Consultez aussi le kiosque gratuit des acteurs culturels, proposant un accès gratuit à toutes nos publications : La Scène, La Lettre du Spectacle, Le Piccolo, La Lettre de l'entreprise culturelle, Le Juriscène...

► boncourage.lascene.com



Spectacle vivant privé : une économie « en danger absolu » selon le ProdiSS

En collaboration avec le cabinet EY, le ProdiSS a estimé à 590 M€ la perte totale de chiffre d'affaires de l'ensemble du secteur et à 37 900, le nombre de personnes menacées par un arrêt d'activité. Le spectacle vivant est en « *danger absolu* » alerte le syndicat national du spectacle musical et de variété. Le soutien spécifique au secteur culturel annoncé le 18 mars par Franck Riester en complément des mesures transversales d'aides aux entreprises tous secteurs confondus (*lire page 7*) lui semble « *totalemment décorrélé de la réalité* ». Le ProdiSS qualifie de « *dérisoire, en termes de montant au regard de la détresse économique du secteur* » l'effort consenti par le

ministère de la Culture via la création d'un fonds de secours⁽¹⁾ aux entrepreneurs de spectacles les plus fragilisés de la filière musicale doté de 11,5 millions d'euros (abondé par le Centre national de la musique à hauteur de 10 M€, par la Sacem, l'Adami et la Spedidam à hauteur de 500K€ chacun) et une enveloppe de 5 M€ consacrée à l'attribution d'aides d'urgence au spectacle vivant hors musical, est ainsi qualifié par le syndicat.

(1) *Chaque aide du fonds de secours aux TPE/PME du spectacle de musique et de variété est plafonnée à 11500 € et versée au plus tard dans les trois semaines suivant le dépôt de la demande téléchargeable depuis le 23 mars sur le site du CNM et adressée à secours@cnv.fr.*

Covid-19 : « Tous responsables, tous solidaires »

L'Union syndicale des employeurs du secteur public du spectacle vivant invite les spectateurs à ne pas se faire rembourser leurs billets, à reporter leur venue sur un événement de la saison prochaine ou à « *considérer le paiement de leur billet comme un don, en soutien au secteur sinistré* ».

Audiens se mobilise

Outre des reports et/ou échelonnements de paiement des cotisations (retraites, Congés Spectacles, prévoyance) consentis aux employeurs en difficulté (formulaire [ici](#)), Audiens a mis en place une aide ponctuelle exceptionnelle pour les intermittents du spectacle confrontés à l'annulation de plus de 5 jours de travail ou cachets au cours d'un mois civil (formulaire [ici](#)).

Le gouvernement au secours des intermittents du spectacle et des artistes auteurs

En soutien aux intermittents du spectacle empêchés de travailler et aux autres salariés en contrats courts impactés par la crise sanitaire, le gouvernement a décidé le 20 mars de neutraliser la période allant du 1^{er} mars à la fin du confinement pour « *le calcul de la période de référence ouvrant droit à indemnisation chômage* (et) *le calcul et le versement des indemnités chômage* ». Autrement dit, la « *période de référence* » sera rallongée du total de la durée du confinement et les artistes et techniciens du spectacle arrivant en fin de droit pendant le confinement continueront à être indemnisés jusqu'à sa levée. Des mesures attendues mais insuffisantes selon les syndicats. L'USEP-SV regrette qu'il ne soit pas tenu

compte des dates effectives réelles d'interdiction des rassemblements et la F3C CFDT revendique que ces dispositions soient prorogées jusqu'au 31 décembre 2020. Quand aux artistes auteurs, le ministère de la Culture a présenté le 27 mars son plan d'action en leur faveur. Les dispositifs d'aides aux entreprises (*lire page 7*) leur sont appliqués et ils peuvent bénéficier des prestations en assurance maladie prévues en cas de maintien à domicile et pour garde d'enfant (*voir page 12*). Les aides d'urgence versées par ses opérateurs (CNC, CNM, CNL) sont conditionnées au paiement des droits d'auteur. Le périmètre d'utilisation de la part des sommes collectées pour copie privée consacrées au financement

de l'action culturelle et des sommes irrépartissables est élargi afin de permettre aux sociétés civiles de droits d'auteur de soutenir au mieux leurs membres. La SACD a mis en place un fonds de solidarité au bénéfice des auteurs sans revenu fixe ayant perçu au moins 1200 euros de droits SACD en 2019. Égale à la moyenne des droits d'auteurs SACD 2019, l'aide est plafonnée à 600 € par auteur (fond-surgencessacdcrisesanitaire@sacd.fr). De son côté, la Sacem a adopté un plan d'urgence comprenant un fond de secours pour les plus en difficulté, des avances exceptionnelles de droits d'auteur et un renforcement du programme d'aide aux éditeurs (<https://createurs-editeurs.sacem.fr>).

Covid-19 : les contours de l'obligation de santé et de sécurité au travail pendant la pandémie

Chaque employeur doit prévenir les risques nouveaux générés par un fonctionnement « de crise ». **PAR AGNÈS GARNIER**

Une obligation de moyen

L'employeur est tenu à une obligation de protection de la santé et de la sécurité de ses salariés durant leur temps de travail. Aux termes de l'article L. 4121-1 du Code du travail, il doit prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés » et il doit veiller à « l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

La jurisprudence récente considère qu'il s'agit d'une obligation de moyen et non plus de résultat. L'employeur engage ainsi sa responsabilité s'il ne peut prouver qu'il a pris les mesures générales de prévention nécessaires et suffisantes pour éviter le risque (Cass., soc., 25 nov. 2015, n°14-24.444). En cas de litige, le respect comme la méconnaissance de cette obligation spécifique ne peut être

présupposé (sauf rares exceptions) et doit faire l'objet d'une démonstration quelle que soit la situation. La responsabilité de l'employeur pour non-respect de son obligation de prévention des risques professionnels peut être recherchée en amont de toute atteinte à l'intégrité physique ou mentale d'un salarié, avant même la survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Elle donne lieu à des sanctions civiles et pénales.

Les mesures à mettre en œuvre

Ainsi, l'employeur n'a pas à garantir l'absence de toute exposition aux risques, mais doit les éviter le plus possible, et s'ils ne peuvent être évités, les évaluer régulièrement afin de prendre ensuite les mesures de prévention les plus pertinentes en fonction de ses activités. Ainsi, en cette période de crise sanitaire, l'employeur doit se tenir informer de l'évolution de l'épidémie sur www.santepubliquefrance.fr et des consignes diffusées chaque jour par le gouvernement sur www.gouvernement.fr/info-coronavirus et vérifier que les me-

Crise sanitaire : le document unique d'évaluation des risques doit être actualisé

La modification des conditions de travail pendant la pandémie génère de nouveaux risques que les employeurs doivent recenser dans leur document unique d'évaluation des risques – DUER (articles R. 4121-1 et suivants du Code du travail). Outre le risque de transmission du coronavirus, les risques liés au télétravail doivent être évalués. Pour réaliser votre DUER, connectez-vous à l'application d'aide à l'évaluation des risques professionnels dédiée aux secteurs de la culture et du spectacle sur odalie2.cmb-sante.fr/cmbLogin. Compte

tenu de la prolongation du confinement, l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS - www.inrs.fr) énumère, en complément des mesures de prévention spécifiques à la situation d'épidémie, les informations à rappeler aux télétravailleurs afin de garantir leur sécurité et leur santé (les bases du branchement électrique des équipements informatiques ; les bonnes pratiques du travail sur écran et de déconnexion).

sures qu'il met en œuvre pour protéger ses salariés sont bien adaptées. Il peut s'appuyer sur les recommandations du médecin du travail (le CMB pour les intermittents du spectacle) et associer le CSE à sa démarche. Concrètement, pour limiter au plus bas le risque de contamination de ses salariés, l'employeur doit mettre en place le télétravail⁽¹⁾ pour tous les postes qui le permettent et repenser l'organisation du travail de ceux pour qui il est impossible. Il doit : s'assurer que les règles de distanciation (1 m minimum) et les gestes barrières recommandés par les autorités sanitaires sont respectés, que savons, gels, mouchoirs sont approvisionnés et des sacs poubelles disponibles ; limiter au strict nécessaire les réunions ; annuler ou reporter les déplacements non indispensables ; limiter les regroupements de salariés dans des espaces réduits. Aussi pour éviter le risque de contagion, des mesures particulières (équipement des personnes chargées du nettoyage, entretien des sols, traitement des déchets) doivent être prises en cas de contamination d'un salarié.

La mise en œuvre par l'employeur de ces mesures de prévention recommandées par le gouvernement ne dispense pas le salarié de prendre soin, en fonction des formations reçues, de sa santé et de sa sécurité ; il en a même l'obligation. Conformément à l'article L. 4122-1 du Code du travail, tout salarié a l'obligation de se conformer aux instructions de sécurité que son employeur ou son responsable lui donne, ainsi que, le cas échéant, à celles figurant dans le règlement intérieur. Cette obligation s'impose tant pour assurer sa propre sécurité que pour assurer la sécurité des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. En cas de manquement à cette obligation, le salarié engage sa responsabilité et une faute disciplinaire pourra être retenue contre lui. Il incombe donc ainsi au salarié au regard du risque de contamination au covid19 d'assurer sa propre protection, celle de ses collègues et celle aussi des tiers évoluant dans leur environnement immédiat de travail en respectant par exemple « les gestes barrière ». ■

(1) Depuis le passage au stade 3 de l'épidémie, la mise en œuvre du télétravail est impérative dès lors que le poste de travail le permet.

Coronavirus et droit de retrait

L'article L. 4131-1 du Code du travail reconnaît au travailleur « *le droit de se retirer de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il doit alerter l'employeur de cette situation et de toute défektivité qu'il constate dans les systèmes de protection* ». Dans le contexte actuel, seuls les salariés « *dont l'employeur refuserait le télétravail quand il est possible* » et, dans les cas où celui-ci est effectivement impossible, ceux dont « *l'employeur n'appliquerait pas les recommandations qui sont faites par le ministère de la Santé* » pourraient invoquer leur droit de retrait à condition qu'ils soient « *en danger grave et imminent sur leur lieu de travail* » résume M^e Jérémie Aharfi, avocat en droit du travail à Toulouse. « *Imminent, cela veut dire que c'est très brutal et dans un délai ultra-proche. Grave, cela veut dire que si le salarié restait à son poste, il [aurait] avoir un accident du travail, une maladie qui [pourrait] être mortelle ou incapacité temporaire permanente ou prolongée.* »

L'appréciation des éléments pouvant faire penser que le maintien au poste de travail présente un danger grave et imminent relève du juge qui vérifie le caractère raisonnable du motif en cas de litige. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a usé légitimement de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent ni lui appliquer sanction ou retenue sur salaire.

Par contre, si l'exercice de ce droit est jugé abusif par le juge, une retenue sur salaire pour inexécution du contrat de travail pourra être effectuée. L'abus du droit de retrait ne caractérise pas l'existence d'une faute grave, mais peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement (voir Questions-réponses pour les entreprises et les salariés du ministère du travail, sur <https://travail-emploi.gouv.fr>).

Les aides aux entreprises touchées par la crise sanitaire

Zoom sur les dispositifs de soutien mis en place pour faire face aux difficultés économiques.

→ Report d'échéances fiscales et/ou sociales

Les entreprises peuvent bénéficier d'un étalement ou d'un report de leurs échéances fiscales. Un formulaire spécifique téléchargeable sur www.impots.gouv.fr est à renvoyer par e-mail au service des impôts des entreprises. La TVA reste due aux échéances prévues. Le paiement des cotisations sociales (Urssaf et retraite) peut être aussi reporté sans justification ni pénalité de retard. Mais attention, la DSN doit être réalisée (urssaf.fr).

→ Remises d'impôts

Les entreprises en difficulté peuvent demander des remises de tout ou partie de leurs impositions pour faire face au Covid-19 au moyen du même formulaire que pour les demandes de report.

→ Remboursement de crédit d'impôt

Les entreprises pourront demander un remboursement anticipé de leurs créances d'impôt sur les sociétés restituables en 2020 et de leurs crédits de TVA (formulaire n°2573 sur impots.gouv.fr). Ce dispositif s'applique pour tous les crédits d'impôt dont celui en faveur des entreprises de spectacles vivants musicaux.

→ Médiation du crédit

Mise en place d'une procédure accélérée de saisine de la médiation du crédit pour les entreprises

qui ont des difficultés à négocier un rééchelonnement ou à obtenir des financements avec leur banque (contact : mediation.credit.xx@banque-france.fr, xx = n° du département, tél. : 0810001210).

→ Prêt garanti

Sous réserve d'obtenir une attestation unique de prêt garanti par l'État (<https://attestation-pge.bpifrance.fr/description>), les entreprises peuvent du 25 mars au 31 décembre demander à leur banque un prêt garanti par l'État afin de soutenir leur trésorerie. Ce prêt pourra représenter jusqu'à 3 mois du chiffre d'affaires de 2019, ou deux années de masse salariale pour les entreprises innovantes ou créées depuis le 1^{er} janvier 2019. Aucun remboursement ne sera exigé la première année ; l'entreprise pourra choisir d'amortir le prêt sur une durée maximale de cinq ans. Mise en place d'un numéro vert Bpifrance : 0 969 370 240 (<https://mon.bpifrance.fr>).

→ Simplification du chômage partiel

Traitement prioritaire des demandes de recours à l'activité partielle (lire page 10, déclaration sur <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>).

→ Fonds de solidarité

Les TPE, indépendants, professions libérales ou micro-entrepreneurs ayant un chiffre d'affaires inférieur à 1 million d'euros et un

bénéfice annuel imposable inférieur à 60 000 € peuvent solliciter l'aide du fonds de solidarité créé par ordonnance du 25 mars (doté d'1 milliard d'euros, dont 250 M€ des régions). Démarches à suivre sur https://www.economie.gouv.fr/files/files/PDF/2020/DP-Fonds_de_solidarite.pdf

Pour ceux dont l'activité a été suspendue pendant la crise sanitaire, l'aide de 1500 € sera versée par la DGFIP sur simple demande (en ligne sur impots.gouv.fr - espace Particuliers). Pour ceux dont l'activité se poursuit, ils devront prouver une baisse de 50% de leur chiffre d'affaires en mars 2020 comparé à mars 2019. L'aide sera équivalente au montant de la perte de CA dans la limite de 1500 €. Une aide complémentaire des régions de 2 000 € pourra être versée à partir du 15 avril, au cas par cas aux entreprises qui risquent la faillite.

→ Report des loyers, factures d'énergie

Les entreprises éligibles au fonds de solidarité peuvent obtenir un report de paiement de six mois sans pénalité ni coupures d'énergie. Pour les loyers, pendant les deux mois consécutifs à l'état d'urgence sanitaire, les pénalités en cas d'impayés sont interdites.

→ Autres mesures

Prorogation de 3 mois du délai d'approbation des comptes annuels et assouplissement exceptionnel des règles de réunion des organes dirigeants jusqu'au 31 juillet 2020. ■ A. G.

La force majeure en droit des contrats

Est-il possible d'invoquer le Covid-19 pour se libérer des ses obligations contractuelles ?

La définition légale de la force majeure

Selon l'article 1218, alinéa 1^{er}, du Code civil, qui définit la force majeure, celle-ci ne peut être invoquée en matière contractuelle que lorsque les trois conditions cumulatives suivantes sont réunies :

- « un événement échappant au contrôle du débiteur » (condition d'extériorité) ;
- « qui ne peut être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat » (condition d'imprévisibilité) ;
- « dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées » (condition d'irrésistibilité).

Les effets de la force majeure

Les effets de la force majeure sont décrits par l'article 1218, alinéa second, du Code civil, qui dispose : « Si l'empêchement est temporaire, l'exécution de l'obligation est suspendue à moins que le retard qui en résulterait ne justifie la résolution du contrat. Si l'empêchement est définitif, le contrat est résolu de plein droit et les parties sont libérées de leurs obligations. »

La force majeure est donc une cause exonératoire de responsabilité contractuelle. La partie qui l'invoque pourra ne pas exécuter ses obligations contractuelles sans encourir de sanction (versement de dommages-intérêts pour inexécution de contrat). Cette exonéra-

tion est limitée en cas d'empêchement temporaire. Dans ce cas, la force majeure ne met pas fin au contrat, mais en suspend seulement l'exécution. Concrètement, l'exécution des obligations qui ne peuvent être actuellement honorées (location de salle, organisation de spectacles, formation) doit être reportée et intervenir dès la fin de l'empêchement. Ce n'est que si le retard rend inutile l'exécution de l'obligation ou que la force majeure est la cause d'un empêchement définitif que le contrat sera résolu de plein droit (article 1351 du Code civil) et que les parties devront se restituer mutuellement ce qu'elles ont reçu. L'obligation de remboursement des sommes perçus en contrepartie d'une prestation non exécutée ou d'une chose non livrée demeure même si la force majeure est reconnue. Ainsi les spectateurs ont toujours droit au rembourse-

ment du prix de leur billet en cas d'annulation de spectacle.

La qualification de l'épidémie

La question, aujourd'hui, qui se pose est de savoir si l'épidémie de Coronavirus obéit à la définition légale de la force majeure. Statuant au cas par cas sur d'autres épidémies et virus (peste ; grippe H1N1, dengue ou chikungunya), les juridictions ont le plus souvent écarté la qualification de cas de force majeure, estimant qu'une ou plusieurs des conditions précitées n'étaient pas réunies (épidémie connue de longue date, récurrente et/ou endémique, non mortelle) ou qu'aucun lien ne pouvait être caractérisé entre le défaut d'exécution contractuelle et l'épidémie. Une épidémie n'est donc pas nécessairement, ni automatiquement un cas de force majeure. Toutefois, selon Olivier Reynaert, avocat en droit des contrats, à Paris : « *l'ampleur, la gravité et la soudaineté du coronavirus,*

Et qu'en est-il des contrats de travail ?

La force majeure ne peut être invoquée par l'employeur pour rompre un CDI que dans l'hypothèse d'une fermeture définitive de son établissement. En cas de fermeture momentanée seule l'activité partielle (nouvelle appellation du chômage partiel) pourra être envisagée. Par contre, la force majeure fait partie des cas autorisés de rupture anticipée du CDD (art. L.1243-1 du Code de travail), mais la jurisprudence est souvent réticente à la reconnaître pour justifier la rupture d'un contrat de travail. Si les conditions de la force majeure ne sont pas réunies, l'employeur s'expose à une condamnation pour rupture abusive de contrat de travail par le conseil des prud'hommes. Il devra verser au salarié des dommages-intérêts dont le montant sera au moins égal à ce qu'il aurait reçu jusqu'au terme de son CDD.

Les clauses de force majeure

Les parties peuvent décider d'écartier de leur accord toute possibilité d'invoquer un cas de force majeure comme cause d'inexécution du contrat ; ou peuvent définir elles-mêmes les « cas de force majeure » ; ou encore, peuvent en restreindre les effets.

ainsi que le caractère inédit des mesures prises pour y remédier (interdiction des rassemblements et confinement) permettent de penser qu'il sera plus facile aux juridictions de qualifier l'épidémie actuelle de cas de force majeure. Le 28 février 2020, le ministre de l'Économie et des Finances a lui-même qualifié le coronavirus de cas de force majeure pour les marchés publics d'État. Il convient néanmoins d'être prudent : cette qualification ne se fera pas de manière automatique dans le secteur privé. Elle nécessitera une analyse des termes de chacun de vos contrats et des conséquences de l'épidémie de coronavirus sur leur exécution.»

Car, pour faire valoir la force majeure, il faut non seulement démontrer que l'on ne pouvait pas prévoir l'épidémie de coronavirus à la date de la conclusion de son contrat⁽¹⁾, mais également qu'il existait bel et bien un lien entre l'événement et l'impossibilité d'exécuter son obligation contractuelle. Si le contrat a été conclu avant l'apparition du coronavirus, cela ne devrait pas poser problème

(la condition d'imprévisibilité est remplie). Plus délicat sera le cas du contrat conclu après l'apparition du virus mais alors qu'il ne se propageait pas encore en France. Enfin, pour les contrats passés postérieurement à la propagation du virus en France, la force majeure ne pourra être retenue, faute de pouvoir caractériser l'imprévisibilité. Toutefois, les diverses mesures restrictives prises par les pouvoirs publics postérieurement au 29 février (voir encadré ci-dessous), lorsqu'elles rendent impossible l'exécution des contrats, constituent des « faits du prince » produisant les mêmes effets que la force majeure. Ainsi le « fait du prince » peut être invoqué par les co-contractants pour se libérer de leur responsabilité contractuelle. Ce qui explique pourquoi les organisateurs

de festivals prévus en juin ou juillet attendent la publication d'un décret prolongeant le confinement et la fermeture des ERP au-delà du 15 avril pour annuler ou reporter leur événement sans avoir à verser à leur co-contractant de dommages et intérêts, ni avoir à souffrir d'éventuelles contestations de leur assureur, à supposer qu'ils aient souscrit une assurance annulation avec extension « épidémie » prévoyant le remboursement des frais supportés pour l'organisation de leur manifestation (voir *Le Jurisculture n°236 - dossier assurance annulation*). ■ **AGNÈS GARNIER**

(1) Si l'appréciation du critère d'imprévisibilité se fait en principe à la date de la signature des contrats, il est d'usage dans le secteur du spectacle vivant de reconnaître une présomption de contractualisation, dès la parution du programme de saison.

Repères chronologiques

- **30 janvier** : l'OMS déclare que le covid-19 constitue une urgence de santé publique de portée internationale.
- **29 février** : déclaration officielle de l'épidémie en France
- **4 mars** : arrêté d'interdiction des rassemblements de plus de 5 000 personnes en milieu clos jusqu'au 31 mai.
- **9 mars** : arrêté d'interdiction des rassemblements de plus de 1 000 personnes jusqu'au 15 avril.
- **13 mars** : arrêté d'interdiction des rassemblements de plus de 100 personnes en milieu clos ou ouvert, interdits jusqu'au 15 avril.
- **14 mars** : fermeture par arrêté des ERP de catégorie L, M, N, P, S, T, X, Y jusqu'au 15 avril.
- **15 mars** : fermeture par arrêté des ERP de catégorie CTS, PA et R jusqu'au 15 avril.
- **16 mars** : décret n°2020-260 portant réglementation des déplacements jusqu'au 31 mars.
- **23 mars** : loi n°2020-290 déclarant l'état d'urgence sanitaire pour deux mois et décret n°2020-293 prolongeant le confinement jusqu'au 15 avril.

Covid-19 : comment mettre en place l'activité partielle ?

Focus sur la procédure à suivre dans les entreprises de spectacles.

La crise sanitaire actuelle met évidemment en péril la pérennité des entreprises de spectacles ainsi que le maintien des emplois dont elles ont la charge. Dans ce contexte, l'activité partielle (nouvelle dénomination du chômage partiel) apparaît comme une solution avantageuse, à condition d'en maîtriser les règles. Celles-ci viennent d'être précisées par le décret n°2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle (JO du 26) et par l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 (JO du 28). Elles s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées ou renouvelées à compter du 26 mars, au titre du placement en position d'activité partielle de salariés depuis le 1^{er} mars 2020.

Les salariés visés

Seuls les salariés bénéficient du dispositif. Sont ainsi inclus, les salariés en forfait-jours (y compris quand l'application du dispositif d'activité partielle conduit à une réduction de l'horaire de travail), les mandataires sociaux salariés et les cadres dirigeants. Le ministère de la Culture a indiqué que les salariés titulaires de CDDU signés ou de promesses d'embauche formalisées avant le 17 mars, notamment les artistes et les techniciens, entrent aussi dans le champ d'application du dispositif. Les travailleurs indépendants et les stagiaires en restent toutefois exclus.

La procédure d'autorisation

En premier lieu, l'entrepreneur de spectacles doit procéder à l'ouverture d'un compte dématérialisé sur le site dédié. Il obtient ainsi des codes (sous 48 heures en principe, mais les délais peuvent être rallon-

nés compte tenu du nombre important de demandes durant cette période de crise). L'entrepreneur de spectacles a ensuite jusqu'à 30 jours à compter du jour où il a placé ses salariés en activité partielle, pour adresser sa demande d'autorisation à la Direccte via le site dédié, avec effet rétroactif. L'autorisation d'activité partielle peut désormais être accordée pour une durée maximum de 12 mois (au lieu de 6 mois auparavant). Cette demande doit indiquer :

- précisément, les difficultés économiques rencontrées en lien avec le Covid-19 (exemple : interdiction d'accueillir du public due à une décision administrative identifiée, annulation de représentations, baisse quantifiée de la vente des billets, etc.), le Covid-19 ne justifiant pas à lui-seul le recours à l'activité partielle ;

- l'effectif concerné par l'activité partielle et le volume d'heures prévisionnel demandé pour la période ;
- l'avis du CSE lorsqu'il en a été constitué un (à transmettre dans un délai de 2 mois à compter de la demande d'activité partielle) ;
- lorsque l'employeur a déjà recouru à l'activité partielle au cours des 36 derniers mois (pour grève, etc.), la demande doit comporter des engagements (par exemple, maintien des emplois par un engagement à ne pas licencier pour motif économique). L'administration répond à la demande dans un délai de 48 heures à compter de sa réception. L'absence de réponse au terme de ce délai vaut acceptation.

L'indemnité versée au salarié

À l'échéance habituelle de la paie, l'employeur verse au salarié une

indemnité horaire pour chaque heure non travaillée dans le cadre de l'activité partielle, égale à 70 % de sa rémunération horaire brute, soit 84 % de sa rémunération nette, sous réserve d'un plancher horaire de 8,03 €. Le salaire pris en compte est la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué de travailler ramenée à la durée légale du travail (pas d'indemnisation des heures supplémentaires). Les modalités d'indemnisation des cadres dirigeants et salariés en forfait-jours seront prochainement précisées par décret.

L'indemnité est exonérée de cotisations et contributions de Sécurité sociale mais reste assujettie à la CSG et à la CRDS. Les périodes d'indemnisation au titre de l'activité partielle seront comptabilisées dans la période d'affiliation pour l'ouverture des droits à l'assurance chômage des demandeurs d'emploi, ainsi que des intermittents du spectacle, selon des modalités qui restent à définir.

L'allocation perçue par l'employeur

L'employeur doit adresser une demande de paiement en ligne à l'Agence des services et de paiement (ASP) qui liquide l'allocation selon une périodicité mensuelle. Ainsi, en contrepartie du versement de l'indemnité, l'employeur perçoit une allocation, cofinancée par l'État et l'Unedic, égale à 70% de la rémunération brute du salarié. Cette allocation ne peut, comme l'indemnité versée au salarié, être inférieure à 8,03 €. Par ailleurs, précisons que l'employeur est uniquement remboursé sur la part de la rémunération n'excédant pas 4,5 fois le smic. ■

THOMAS GERVAIS, JURISTE PRODISS,
ET PAULINE AUBERGER,
JURISTE SENIOR PRODISS

SMIC (MÉTROPOLE ET DOM) ET MINIMUM GARANTI

- Taux horaire brut 10,15 €
- Salaire mensuel brut (151,67 h) 1 539,42 €
- Minimum garanti 3,65 €

DÉDUCTION FORFAITAIRE SPÉCIFIQUE POUR FRAIS PROFESSIONNELS

- Artistes dramatiques, lyriques, cinématographiques ou chorégraphiques 25%
- Artistes musiciens, choristes, chefs d'orchestres, régisseurs de théâtres..... 20%

TRANCHES AU MOIS

- TA ou T1U..... jusqu'à 3 428 €
- TAB de 3 428 à 13 712 €
- T2U de 3 428 à 27 424 €

CMB - MÉDECINE DU TRAVAIL

- Intermittents : Taux 0,32% HT (% de la masse salariale des intermittents déclarée pour la retraite complémentaire) / Cotisation minimale 40 € HT
- Permanents : Taux 0,32% HT (% de la masse salariale plafonnée à la tranche A de la sécurité sociale) / Cotisation minimale 100 € HT

BARÈME KILOMÉTRIQUE ADMINISTRATIF 2020

Applicable aux revenus de 2019 - Arrêté du 26 février 2020

Voitures

Puissance fiscale	d ≤ 5 000 km par an	De 5 001 à 20 000 km par an	> 20 000 km par an
≤ 3 CV	d x 0,456	915 + (d x 0,273)	d x 0,318
4 CV	d x 0,523	1 147 + (d x 0,294)	d x 0,352
5 CV	d x 0,548	1 200 + (d x 0,308)	d x 0,368
6 CV	d x 0,574	1 256 + (d x 0,323)	d x 0,386
7 CV et +	d x 0,601	1 301 + (d x 0,34)	d x 0,405

Vélocoteurs et scooters

Puissance fiscale	d ≤ 2 000 km par an	De 2 001 à 5 000 km par an	> 5 000 km par an
< 50 CC	d x 0,272	416 + (d x 0,064)	d x 0,147

Motos

Puissance fiscale	d ≤ 3 000 km par an	De 3 001 à 6 000 km par an	> 6 000 km par an
1 à 2 CV	d x 0,341	768 + (d x 0,085)	d x 0,213
3, 4, 5 CV	d x 0,404	999 + (d x 0,071)	d x 0,237
> 5 CV	d x 0,523	1 365 + (d x 0,068)	d x 0,295

d = distance parcourue à titre professionnel.

Le barème 2020 sera connu au cours du 1^{er} trimestre 2021.

PLAFOND DE SÉCURITÉ SOCIALE

(arrêté du 02/12/2019 - JO du 3)

PÉRIODICITÉ	2020
Année	41 136 €
Trimestre	10 284 €
Mois	3 428 €
Quinzaine	1 714 €
Semaine	791 €
Journée	189 €
Heure	26 €

Artistes : périodes d'engagement continu inférieures à 5 jours : plafond de 300 € par jour (12 fois le plafond horaire) pour le calcul des cotisations plafonnées Urssaf (vieillesse et FNAL). *Le Jurisculture* n°146, p.5.

ORGANISATEURS OCCASIONNELS COTISATIONS FORFAITAIRES

Montant par représentation pour 2020..... 65 €⁽¹⁾

(1) Soit 2,5 fois le plafond horaire de la sécurité sociale. 25% à la charge du salarié et 75% à la charge de l'employeur.

GRATIFICATION OBLIGATOIRE DU STAGIAIRE (stages > 2 mois)

- Montant minimal : 15% du plafond horaire de la Sécurité sociale soit 3,90 € par heure de présence ou 600,60 € par mois pour un temps plein (154 heures).

- Seuil de franchise de cotisation de sécurité sociale : 15% du plafond horaire de sécurité sociale ; si le seuil de la franchise de cotisation est dépassé, seule la fraction excédentaire est assujettie.

FORMATEURS OCCASIONNELS

Rémunération brute journalière (en €)	Assiette journalière (en €)
< 189	58,59
≥ 189 < 378	177,66
≥ 378 < 567	296,73
≥ 567 < 756	413,91
≥ 756 < 945	532,98
≥ 945 < 1134	614,25
≥ 1134 < 1323	725,76
≥ 1323 < 1890	835,38
≥ 1890	salaires réel

LES CAHIERS DE LA PAIE

TAXE SUR LES SALAIRES

Fraction rémunération brute annuelle	Taux
≤ 8004 €	4,25%
entre 8004 € et 15981 €	8,50%
> 15981 €	13,60%

Non exigible si assujettissement en totalité à la TVA.

TAXES FISCALES ASSISES SUR LES SALAIRES

Formation professionnelle continue

- Structure < 11 salariés (hors interm.)
 - Taux légal 0,55%
 - Secteur spectacle vivant AFDAS 1,30%
 - Secteur audiovisuel AFDAS 1,00%
- Structure ≥ 11 salariés (hors interm.)
 - Taux légal 1,00%
 - Spectacle vivant et audiovisuel AFDAS 1,30%
- Tous effectifs CDD (hors intermittents) ... 1,00%
- Tous effectifs intermittents du spectacle .. 2,10%

(% de la masse salariale annuelle 2019).

Taxe d'apprentissage

- Structures soumises à l'impôt sur les sociétés 0,68%
- Alsace-Moselle 0,44%

La cotisation de taxe d'apprentissage due au titre des intermittents est due à l'Afdas et doit être majorée de 10%.

Contribution à l'effort de construction

- Structures dont l'effectif moyen mensuel est au moins égal à 50 salariés 0,45%
- Majoration si caisse de congés payés - Taux 11,5%.

(% du montant annuel des salaires bruts après abattement).

Autres charges selon convention collective

- Entreprises artistiques et culturelles
FNAS 1,45%
FCAP 0,25%

(masse salariale brute avant abattement)

- Entreprises du secteur privé du spectacle vivant
CASC - SVP (masse salariale TA / T1 annuel) ... 0,25%
FCAP - SVP (masse salariale tranche A) 0,10%

REMBOURSEMENT FORFAITAIRE (LIMITES D'EXONÉRATION URSSAF)

Indemnité repas au restaurant	19 €
Indemnité repas sur lieu de travail	6,70 €
Indem. repas hors locaux entreprise	9,30 €
Indemnité de grand déplacement (logement et petit-déjeuner) Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, 3 premiers mois	68,10 €
Autres départ. France métropolitaine	50,50 €

DÉFRAIEMENTS

Convention collective des entreprises artistiques et culturelles

- 1 nuit, chambre, petit déjeuner⁽¹⁾ 65,80 €
- Syndicats signataires⁽²⁾ 67,40 €
- 2 repas (18,40 x 2)⁽¹⁾ 36,80 €
- Syndicats signataires (18,80 x 2)⁽²⁾ .. 37,60 €
- Soit, par jour⁽¹⁾ 102,60 €
- Syndicats signataires⁽²⁾ 105,00 €
- Petit déjeuner seul (hors nuitée)⁽¹⁾ 6,40 €
- Syndicats signataires⁽²⁾ 6,60 €
- Panier⁽¹⁾ 10,00 €
- Syndicats signataires⁽²⁾ 10,15 €

(1) Accord sur les salaires du 1^{er} juillet 2017 étendu par arrêté du 6 décembre 2017 (JO du 13).

(2) L'accord sur les salaires du 31 janvier 2019 n'est pas encore étendu. Il ne s'applique donc depuis le 1^{er} février 2019 qu'aux adhérents des syndicats signataires (SYNDEAC, FSICPA, LES FORCES MUSICALES, PROFEDIM, SMA, SNSP).

Convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant

- 1 nuit, chambre, petit déjeuner 60,00 €
 - 2 repas (16,00 x 2) 32,00 €
 - Soit par jour 92,00 €
- Avenant sur les salaires du 22 mars 2018 étendu par arrêté du 26 décembre 2018 (JO du 29).

VALEUR DU POINT

Convention collective animation

- Au 01/01/20 6,32 €

TITRES-RESTAURANT (Part patronale exonérée)

- Entreprises, administrations, fondations reconnues d'utilité publique 5,55 €
- Associations bénévoles 6,70 €



La question du mois

par Gilles Hoppenot, de GHS-sPAIEctacle

En quoi consiste l'arrêt de travail pour garde d'enfant mis en place pendant l'épidémie du Covid-19 ?

Avec le Covid-19, certains parents salariés sont contraints de rester chez eux pour garder leur enfant.

Lorsque le télétravail n'est pas possible, ils peuvent bénéficier d'un arrêt indemnisé. Un seul parent à la fois y a droit et l'enfant doit avoir moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt (18 ans en situation de handicap). L'employeur doit faire une déclaration sur Ameli.fr (<https://declare.ameli.fr>). Il doit transmettre un signalement arrêt de travail (DSN) avec le motif maladie. La

durée de l'arrêt est au maximum de 14 jours, renouvelable. L'employeur effectue le bulletin de paie suivant le maintien prévu par sa convention collective ou le cas échéant par le Code du travail, exceptionnellement sans délai de carence. Aucun délai de carence ne sera appliqué pour le versement des IJSS « parents » et celles-ci pourraient bien être plus favorables que les IJSS « maladie ».

INTERMITTENTS DU SPECTACLE ARTISTES

	BASE	PART SALARIALE	PART PATRONALE	TOTAL
À VERSER À L'URSSAF				
CSG déductible ^{1 a)}	Base CSG ²	6,80	-	6,80
CSG non déductible et CRDS ^{1 a)}	Base CSG ²	2,90	-	2,90
Assurance maladie ^{1 b)}	totalité après abattement	- ^{3 a)}	4,90+4,20 ^{3 b)}	4,90+4,20
Contribution solidarité autonomie	totalité après abattement	-	0,30	0,30
Assurance vieillesse plafonnée	tranche A après ab.	4,83	5,99	10,82
Assurance vieillesse déplafonnée	totalité après abattement	0,28	1,33	1,61
Allocations familiales	totalité après abattement	-	2,42 + 1,26 ¹²⁾	2,42 + 1,26 ¹²⁾
Accident du travail	totalité après abattement	-	variable ¹³⁾	variable
Aide au logement FNAL (< 50 salariés)	tranche A après ab.	-	0,07 x 1,115	0,07 x 1,115 ¹⁰⁾
Aide au logement FNAL (≥ 50 salariés)	totalité après abattement	-	0,35 x 1,115	0,35 x 1,115 ^{4 10)}
Versement transport (≥ 11 salariés)	totalité après abattement	-	variable ^{5 10)}	
Forfait social (≥ 11 salariés)	cot. prévoyance patronale	-	8,00	8,00
Contribution au dialogue social	totalité après abattement	-	0,016	0,016
À VERSER À PÔLE EMPLOI SERVICES / CENTRE DE RECouvreMENT CINÉMA SPECTACLE				
Chômage	tranches AB non abattues	2,40	9,05 ¹¹⁾	11,45
Fonds garantie des salaires AGS	tranches AB non abattues	-	0,15	0,15
À VERSER À AUDIENS ⁶⁾				
Retraite compl. (Agirc-Arrco) ⁷⁾	tr. 1U annuelle après ab.	4,44	4,45	8,89
Retraite compl. (Agirc-Arrco) ⁷⁾	tr. 2U annuelle après ab.	10,79	10,80	21,59
Prévoyance santé non cadres	tr. A après ab.	-	0,42	0,42
Contribution d'équilibre général - CEG	tr. 1U annuelle après ab.	0,86	1,29	2,15
Contribution d'équilibre général - CEG	tr. 2U annuelle après ab.	1,08	1,62	2,70
Contribution d'équilibre technique - CET ¹⁴⁾	tr. 1U + tr. 2U annuelles après ab.	0,14	0,21	0,35
Congés Spectacles	totalité avant abattement	-	15,40	15,40
À VERSER À L'AFDAS				
Formation continue	totalité après abattement	-	2,10 ⁸⁾	2,10
À VERSER AU CMB				
Médecine du travail	tr. 1U annuelle + tr. 2U annuelle après ab. (non cadres) tr. 1U + tr. 2U après ab. (cadres)	-	0,32 ⁹⁾	0,32

¹⁾ Pour les salariés non domiciliés fiscalement en France.

a) CSG et CRDS non dues. Une retenue à la source de 15% est due (50% pour personne établie dans un État ou territoire non coopératif). **b)** Part salariale de 3,85%.

²⁾ Base CSG : 98,25% du salaire brut total avant abattement + 100% cotisation prévoyance patronale. Voir cas général ³⁾ p.15.

^{3 a)} En Alsace-Moselle, une cotisation supplémentaire de 1,05% est due par les artistes. **b)** Ce taux est de 4,90% pour les employeurs éligibles à la réduction générale (ex-réduction Fillon), au titre des salariés dont la rémunération n'excède pas 2,5 fois le montant du smic annuel.

⁴⁾ Le franchissement à la hausse du seuil d'effectif ne sera pris en compte que lorsque ce seuil aura été atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives.

⁵⁾ Entreprises d'au moins 11 salariés en Île-de-France et dans certaines agglomérations de plus de 10 000 habitants. Dispense totale pendant trois ans puis dégressif les trois années suivant le passage à 11 salariés.

⁶⁾ Pour les cadres artistiques, se référer aux cadres intermittents non artistes.

⁷⁾ Les taux de retraite complémentaire varient selon le secteur d'activité et selon la convention collective applicable. Les taux indiqués correspondent au taux minimum du spectacle vivant.

⁸⁾ TVA à 20% en sus appelée sur le bordereau de cotisation, pour toutes les entreprises assujetties ou non assujetties. + 50 € HT par entité (accord interbranche intermittents du spectacle du 25/09/14 étendu par arrêté (JO du 24/03/15).

⁹⁾ TVA en sus appelée sur le bordereau de cotisation. Appel de cotisation par Audiens. Cotisation minimale 40 € par entreprise. 0,32% sur salaire 2019. Le taux de 2020 sera connu en janvier 2021.

¹⁰⁾ Les bases des contributions FNAL et versement transport sont majorées de 11,5% depuis le 01/01/13 (Jurisculture 158).

¹¹⁾ La majoration +0,5% sur CDD d'usage d'une durée ≤ 3 mois, supprimée au 1^{er} avril 2019, est rétablie le 1^{er} janvier 2020.

¹²⁾ Au 1^{er} avril 2016, taux à 2,42 pour les artistes dont la rémunération est ≤ à 3,5 smic ou (2,42 + 1,26) dans les autres cas.

¹³⁾ Le taux de 1,19% est abandonné, au profit du taux «Cas général» de chaque société, abattu de 30%.

¹⁴⁾ Due si salaire > T1U annuelle.

LES CAHIERS DE LA PAIE

INTERMITTENTS DU SPECTACLE HORS ARTISTES

	BASE	PART SALARIALE	PART PATRONALE	TOTAL
À VERSER À L'URSSAF ②				
CSG déductible ① a)	Base CSG ③	6,80	-	6,80
CSG non déductible et CRDS ① a)	Base CSG ③	2,90	-	2,90
Assurance maladie ① b)	totalité	- ④ a)	7,00+6,00 ④ b)	7,00+6,00
Contribution solidarité autonomie	totalité	-	0,30	0,30
Assurance vieillesse plafonnée	tranche A	6,90	8,55	15,45
Assurance vieillesse déplafonnée	totalité	0,40	1,90	2,30
Allocations familiales	totalité	-	3,45 + 1,8 ⑭	3,45 + 1,8
Accident du travail	totalité	-	variable ⑤	-
Aide au logement FNAL (< 50 salariés)	tranche A	-	0,10 x 1,115	0,10 x 1,115 ⑫
Aide au logement FNAL (≥ 50 salariés)	totalité	-	0,50 x 1,115	0,50 x 1,115 ⑭ ⑮
Versement transport (≥ 11 salariés)	totalité	-	variable ⑥ ⑯	-
Forfait social (≥ 11 salariés)	cot. prévoyance patronale	-	8,00	8,00
Contribution au dialogue social	totalité	-	0,016	0,016
À VERSER À PÔLE EMPLOI SERVICES / CENTRE DE RECouvreMENT CINÉMA SPECTACLE				
Chômage	tranches AB non abattues	2,40	9,05 ⑰	11,45
Fonds garantie des salaires AGS	tranches AB non abattues	-	0,15	0,15
À VERSER À AUDIENS				
Retraite compl. (Agirc-Arrco) ⑧				
• non cadre	tr. 1U annuelle après ab.	3,93	3,94	7,87
• non cadre	tr. 2U annuelle après ab.	10,79	10,80	21,59
• cadre	tr. 1U journalière après ab.	3,93	3,94	7,87
• cadre	tr. 2U journalière après ab.	8,64	12,95	21,59
Prévoyance santé non cadres	tr. 1U ou A après ab.	-	0,42	0,42
Prévoyance santé cadres	tranche A après ab.		variable	variable
APEC	tr. 1U journalière x 4 après ab.	0,024	0,036	0,06
Contribution d'équilibre général - CEG ⑨	tranche 1U après ab.	0,86	1,29	2,15
Contribution d'équilibre général - CEG ⑨	tranche 2U après ab.	1,08	1,62	2,70
Contribution d'équilibre technique - CET ⑨	tr. 1U + tr. 2U après ab.	0,14	0,21	0,35
Congés Spectacles	totalité	-	15,40	15,40
À VERSER À L'AFDAS				
Formation continue	totalité	-	2,10 ⑩	2,10
À VERSER AU CMB				
Médecine du travail	tr. 1U annuelle + tr. 2 annuelle après ab. (non cadres) tr. 1U + tr. 2U après ab. (cadres)	-	0,32 ⑪	0,32

- ① Pour les salariés non domiciliés fiscalement en France.
a) CSG et CRDS non dus. Une retenue à la source selon barème est due. b) Part salariale de 5,50%.
- ② Dispositif d'allègement des charges: réduction générale pour un salaire inférieur ou égal à 1,6 smic.
- ③ Base CSG: 98,25% du salaire brut total. + 100% de la cotisation prévoyance patronale. Voir cas général ③ page 15.
- ④ a) En Alsace Moselle, la cotisation salariale spécifique de 1,50% est maintenue. b) Taux de 7% pour les employeurs éligibles à la réduction générale au titre des salariés dont la rémunération n'excède pas 2,5 fois le montant du smic annuel.
- ⑤ Le taux varie en fonction de l'activité.
- ⑥ Voir cas Artistes ⑥ page 13.
- ⑦ Le franchissement à la hausse du seuil d'effectif ne sera pris en compte que lorsque ce seuil aura été atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives.
- ⑧ Les taux varient selon le secteur d'activité et selon la convention collective applicable. Les taux indiqués correspondent aux taux

- minima hors conventions collectives.
- ⑨ Tranche 1 et tranche 2 annuelles pour les non cadres, tranche 1 et tranche 2 journalières pour les cadres.
- ⑩ TVA à 20% en sus appelée sur le bordereau de cotisation, pour toutes les entreprises assujetties ou non assujetties. + 50€ HT par entité (accord interbranche intermittents du spectacle du 25/09/14 étendu par arrêté (JO du 24/03/15).
- ⑪ TVA en sus appelée sur le bordereau de cotisation. Appel de cotisation par Audiens. Cotisation minimale 40 € par entreprise. 0,32% sur salaire 2019. Le taux 2020 sera connu en janvier 2021.
- ⑫ Les bases des contributions FNAL et versement transport sont majorées de 11,5% depuis le 01/01/13.
- ⑬ La majoration +0,5% pour CDD d'usage d'une durée ≤ 3 mois, supprimée au 1^{er} avril 2019, est rétablie le 1^{er} janvier 2020.
- ⑭ À compter du 1^{er} avril 2016, ce taux est à 3,45 pour les salariés dont la rémunération est inférieure ou égale à 3,5 smic ou (3,45 + 1,8) dans les autres cas.

CAS GÉNÉRAL

	BASE	PART SALARIALE	PART PATRONALE	TOTAL
À VERSER À L'URSSAF ②				
CSG déductible ① a)	Base CSG ③	6,80	-	6,80
CSG non déductible et CRDS ① a)	Base CSG ③	2,90	-	2,90
Assurance maladie ① b)	totalité	- ④ a)	7,00 + 6,00 ④ b)	7,00 + 6,00
Contribution solidarité autonomie	totalité	-	0,30	0,30
Assurance vieillesse plafonnée	tranche A	6,90	8,55	15,45
Assurance vieillesse déplafonnée	totalité	0,40	1,90	2,30
Allocations familiales	totalité	-	3,45 + 1,8 ⑨	3,45 + 1,8
Accident du travail	totalité	-	variable ⑤	-
Aide au logement FNAL (< 50 salariés)	tranche A	-	0,10	0,10
Aide au logement FNAL (≥ 50 salariés)	totalité	-	0,50	0,50 ⑥
Versement transport (≥ 11 salariés)	totalité	-	variable ⑦	-
Forfait social (≥ 11 salariés)	cot. prévoyance patronale	-	8,00	8,00
Chômage	tranches AB	-	4,05 ⑩	4,05
Fonds garantie des salaires AGS	tranches AB	-	0,15	0,15
Contribution au dialogue social	totalité	-	0,016	0,016
À VERSER À AUDIENS (ou tout autre caisse de retraite)				
Retraite compl. (Agirc-Arrco) ⑧	tranche 1U	3,15	4,72	7,87
Retraite compl. (Agirc-Arrco) ⑧	tranche 2U	8,64	12,95	21,59
Prévoyance cadres (taux minimum)	tranche A	-	1,50	1,50
APEC (si salarié cadre)	tranche AB	0,024	0,036	0,06
Contribution d'équilibre général - CEG	tranche 1U	0,86	1,29	2,15
Contribution d'équilibre général - CEG	tranche 2U	1,08	1,62	2,70
Contribution d'équilibre technique - CET ⑪	tranche 1U + tranche 2U	0,14	0,21	0,35
À VERSER À L'AFDAS				
Formation continue	totalité	-	variable	-

① Pour les salariés non domiciliés fiscalement en France. a) CSG et CRDS non dues. Une retenue à la source selon barème est due. b) Part salariale de 5,50%.

② Dispositif d'allègement des charges: réduction générale pour un salaire inférieur ou égal à 1,6 smic.

③ Base CSG: 98,25% du salaire brut total. + 100% de la cotisation prévoyance patronale. Le montant de la rémunération auquel s'applique la réduction de 1,75% est limité à 4 fois le plafond de sécurité sociale.

④ a) En Alsace Moselle, la cotisation salariale spécifique de 1,50% est maintenue. b) Ce taux est de 7% pour les employeurs éligibles à la réduction générale au titre des salariés dont la rémunération n'excède pas 2,5 fois le montant du smic annuel.

⑤ Le taux varie en fonction de l'activité.

⑥ Le franchissement à la hausse du seuil d'effectif ne sera pris en compte que lorsque ce seuil aura été atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives.

⑦ Entreprises d'au moins 11 salariés en Île-de-France et dans certaines agglomérations de plus de 10000 habitants. Dispense totale pendant trois ans puis dégressif les trois années suivant le passage à 11 salariés.

⑧ Les taux de retraite complémentaire sont variables selon la convention collective applicable. Les taux indiqués correspondent aux taux minima hors conventions collectives.

⑨ À compter du 1^{er} avril 2016, ce taux est à 3,45 pour les salariés dont la rémunération est inférieure ou égale à 3,5 smic ou (3,45 + 1,8) dans les autres cas.

⑩ Une taxe forfaitaire de 10€ est due pour chaque CDD d'usage conclu à partir du 1^{er} janvier 2020 sauf pour ceux conclus avec des intermittents du spectacle.

⑪ Si salaire > T1.

CONTACTS UTILES

● Afdas siège social : 01 44 78 39 39 www.afdas.com ● Agessa : 01 48 78 25 00 www.agessa.org ● Centre national de recouvrement cinéma-spectacle : 3995*99 ● Pôle emploi : 3949 www.pole-emploi.fr ● GUSO : 0 810 863 342 www.guso.fr ● Audiens : 0173 173 000 www.audiens.org ● Groupe Audiens Les Congés Spectacles : 01 73 17 39 32 www.conges-spectacles.com ● CMB : 01 42 60 06 77 www.cmb-sante.fr ● FNAS : 01 44 24 72 72 www.fnas.info

Réformes reportées

Toutes les réformes en cours seront suspendues à commencer par la réforme des retraites», déclarait Emmanuel Macron le 16 mars. Aussi, la modification du calcul de l'allocation chômage prévue au 31 mars 2020 dans le cadre de seconde phase de la réforme de l'assurance chômage est reportée au 1^{er} septembre.

Crise sociale

Les premiers résultats de l'enquête menée par le Syndicat national des artistes musiciens auprès des musiciens intermittents du spectacle, via un formulaire en ligne (<http://bit.ly/2xyVO>), pour mesurer l'impact de l'épidémie sur la pérennité de leur emploi, sont en ligne sur www.snam-cgt.org.

Médecine du travail

L'ordonnance n°2020-386 du 1^{er} avril (JO du 2) autorise par dérogation le médecin du travail à signer des arrêts maladie liés au Covid-19 et permet le report de toutes les visites médicales obligatoires (visites d'information et de prévention lors de l'embauche, visites périodiques, examen médical d'aptitude...) qui devaient être réalisées à compter du 12 mars 2020, sauf si le médecin du travail estime leur maintien indispensable.

Festivals 2020

Le ministre de la Culture a créé le 6 avril une cellule d'accompagnement des festivals pour faire face à la crise sanitaire du Covid-19. Les organisateurs de manifestations estivales menacées par des annulations ou des reports

peuvent d'ores et déjà la joindre par mail (festivals-covid19@culture.gouv.fr).

Indemnisation chômage

Un questions-réponses publié le 25 mars par Pôle emploi clarifie les conditions de cumul de l'allocation chômage avec l'indemnité d'activité partielle (<http://plmpl.fr/c/Awkwb>) et indique comment s'actualiser tous les mois, en déclarant l'indemnité à Pôle emploi. « *Les heures chômées seront prises en compte pour l'ouverture des droits futurs à raison de 7 heures par jour* » (arbitrage en cours pour les intermittents du spectacle dont les périodes de suspension du contrat de travail sont actuellement retenues à raison de 5 heures de travail par journée de suspension pour l'ouverture des droits aux annexes VIII et X).

RAPPELS

Entretien professionnel

Depuis la loi n°2014-288 du 5 mars 2014, chaque salarié, quelle que soit la taille de l'entreprise dans laquelle il travaille, doit bénéficier d'un entretien professionnel tous les deux ans et d'un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel tous les six ans. En principe, les employeurs avaient jusqu'au 7 mars 2020 pour tenir cet entretien de bilan pour les salariés ayant au moins

six ans d'ancienneté à cette date. L'ordonnance n°2020-387 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle diffère la réalisation de l'état des lieux récapitulatif jusqu'au 31 décembre 2020.

Ticket restaurant

Même en télétravail, un jour travaillé donne droit à un titre-restaurant. Le passage au télétravail ne prive pas les salariés des droits et avantages aux-

quels ils avaient droit lorsqu'ils étaient sur leur lieu de travail. Ils doivent, par exemple, continuer à bénéficier des tickets restaurants qu'ils avaient sur leur lieu de travail.

Bulletin de paie

Il faut bien préciser les termes « activité partielle » sur les bulletins de salaire ou sur tout document permettant à la fois d'informer les salariés et de fournir un document justificatif en cas de contrôle. Il est demandé de préciser les jours non travaillés au titre de l'activité partielle.

Travail illégal

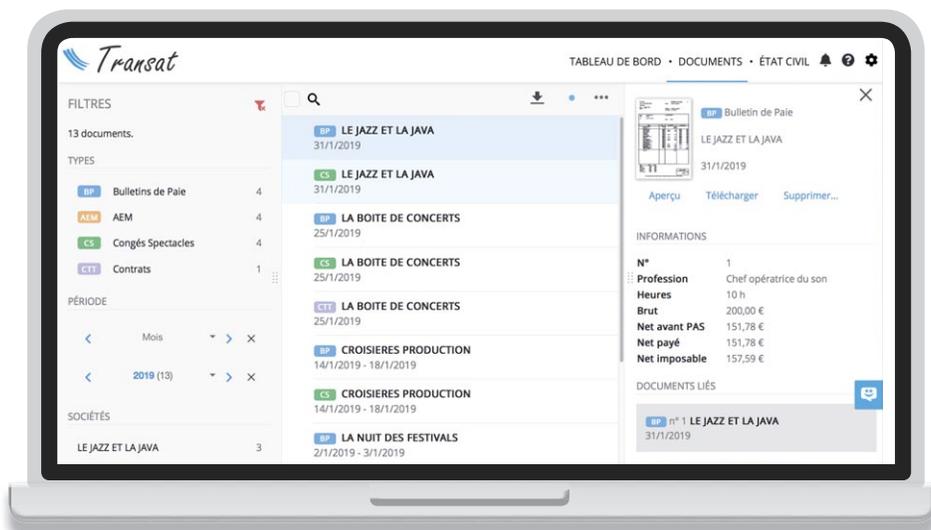
Le cumul de l'activité partielle et du télétravail est constitutif d'une fraude pénalement sanctionnée ; l'employeur peut être également privé de toute aide d'État pendant 5 ans.

GUSO

Le GUSO est accessible aux employeurs qui n'ont pas pour activité principale la diffusion ou la production de spectacles, l'exploitation de lieux de spectacle, de parcs de loisirs ou d'attractions pour l'embauche d'artistes et/ou de techniciens intermittents du spectacle sous CDDU. Le nouveau dispositif d'activité partielle s'appliquant au CDDU, rien ne s'oppose à priori à ce que les employeurs déclarant au GUSO y aient recours, à condition toutefois qu'il s'agisse de personnes morales (association ou entreprise) et non de particuliers employeurs.



L'ESPACE SALARIÉ QUI FACILITE LES ÉCHANGES ENTRE EMPLOYEURS ET SALARIÉS !



Vous êtes employeur ?

Adressez à vos salariés en 1 clic :

- ✓ Des envois sécurisés
- ✓ Demande d'état civil
- ✓ Contrats de travail
- ✓ Bulletins de paie
- ✓ Attestation Pôle Emploi
- ✓ Certificats Congés Spectacles...

Vous êtes salarié ?

Bénéficiez :

- ✓ D'un espace gratuit et sécurisé
- ✓ D'un seul compte pour tous vos employeurs
- ✓ Du stockage de tous vos documents
- ✓ De tableaux d'aide à vos déclarations
- ✓ D'une transmission instantanée de vos coordonnées

WWW.GHS.FR/TRANSAT

DISPONIBLE DANS VOTRE LOGICIEL SPAIECTACLE



L'éditeur spécialiste de la paie du spectacle

commercial@ghs.fr [01 53 34 25 25](tel:0153342525)

www.ghs.fr