La lettre de l'entreprise culturelle

La lettre de l'entreprise culturelle

› Juridique
› Gestion
› Social
› Fiscal

N°316 /// Avril 2020

www.lalettredelentrepriseculturelle.net

ÉDITION SPÉCIALE

Covid-19

Faire face aux impacts juridiques, sociaux et financiers

La photo... Le Point Virgule, à Paris. Photographie : D. R.

À LA UNE

Les préconisations des professionnels et des organisations syndicales
Le point avec le SMA, la CGT-Spectacle, For companieS, le Grand T et Culture de gestion.
› Page 5

La force majeure et ses conséquences sur les contrats de travail
Des repères juridiques conçus pour aider les professionnels dans la gestion de crise.
› Page 13

Activité partielle
Les modalités d'application pour les salariés permanents et intermittents. › Page 17

Aides exceptionnelles pour soutenir les entreprises
Les mesures exceptionnelles pour les entreprises et les salariés dans le cadre de la crise sanitaire.
› Page 23

L'exécution des contrats à l'épreuve de la force majeure
Contribution de Jean-Marie Guilloux, avocat au barreau de Paris. › Page 33

DV-LOG
Inventeur de solutions

depuis 30 ans

Solution de gestion de la paye des métiers du Spectacle

une Gamme de logiciels interconnectés ...

Editée par DV-LOG qui cumule **30 années d'expérience** en tant qu'éditeur de solutions pour les métiers du spectacle, nous avons à coeur de vous proposer une gamme de pro-logiciels **100% axée autour de la paye**.

Pilotez votre entreprise avec des outils professionnels, fiables et efficaces, pensés pour vous et personnalisables !

Web contrat — dès 199€ HT

- **Gestion des salariés** (DUE & contrats)
- **Signature des contrats dématérialisée**
- **Disponible en marque blanche** pour la saisie des éléments de salaire

DV Planning — dès 45€ HT par mois

- **Planning RH, matériel & gestion de salles**
- **Contrôles conventionnels**
- **Calculs prépayes**

DV portail — gratuit

- **Partage des heures et jours à déclarer**
- **Mise à disposition de :** Bulletins, Aem, Contrats etc...
- **Déclaration changements de situation par le salarié**

Interpaye — dès 399€ HT

- **Gestion des contrats et DUE**
- **Gestion de la paye**
- **Déclarations sociales D.S.N. automatisées**

www.dvlog.fr

disponible pour Windows / Mac OS & cloud

contactez-nous !
01 30 75 80 20

En cette période inédite, vous informer de manière concrète

Chères abonnées, Chers abonnés,

En application des mesures de lutte contre la propagation du coronavirus, tous les collaborateurs de *La Lettre de l'entreprise culturelle* 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 de La Lettre de l'entreprise culturelle

Consultez aussi le kiosque gratuit des acteurs culturels, proposant un accès gratuit à toutes nos publications : La Scène, La Lettre du Spectacle, Le Jurisculture, Le Juriscène, Le Piccolo…

▶ **boncourage.lascene.com**

D. R.

La lettre
de 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
www.lalettredelentrepriseculturelle.net
contact@lalettredelentrepriseculturelle.net

DIRECTION
Directeur de la publication :
Nicolas Marc

RÉDACTION
Rédaction en chef : Arzelle Caron

RÉALISATION
Direction artistique : Éric Deguin
Mise en page : Émilie Le Gouëff
Révision : Danielle Beaudry

PUBLICITÉ - OFFRES D'EMPLOI
Pour réserver votre espace :
Pascal Clergeau - tél. : 02 40 20 94 37

ADMINISTRATION
Administration et abonnements :
Véronique Chema
Assistante abonnements :
Maëva Neveux
Comptable : Joëlle Burgot

GESTION DES ABONNEMENTS
Tél. : 02 44 84 46 00
abonnements@
lalettredelentrepriseculturelle.net
Tarif TTC 2019 : 105 € ou 140 €
11 numéros France métropolitaine

Abonnement en ligne possible sur
www.lalettredelentreprise.net

n° commission paritaire : 0323 T 86457
ISSN : 1766-4764
Impression : Caen Repro
(14280 Saint-Contest)
Routage : PRN
Dépôt légal : à parution

La Lettre de l'entreprise culturelle
est une publication de M Médias.
La Lettre de l'entreprise culturelle
est une publication éditée sans subvention publique.
SARL au capital de 18 000 €

MÉDIAS

IMPRIMÉ EN FRANCE
PRINTED IN FRANCE

La Lettre de l'entreprise culturelle
intègre dans sa fabrication une réflexion environnementale et fait appel à un imprimeur et des papiers certifiés.

SOMMAIRE

Interviews **p.5**

• Aurélie Hannedouche, déléguée générale du Syndicat des musiques actuelles (SMA) et Laëtitia Coquelin, responsable juridique du SMA
• Denis Gravouil, secrétaire général de la CGT-Spectacle
• Alain Anglaret, administrateur du Grand T-théâtre de Loire-Atlantique - Nantes
• Fanny Schweich, dirigeante de For companieS
• Didier Le Bras, expert-comptable chez Culture de gestion

Mouvements **p.9**

Fiches pratiques - Covid-19 ..... **p.10**

• L'invocation de la force majeure **p.11**
• Force majeure et rupture de contrat de travail **p.13**
• Activité partielle **p.17**
• Billetterie et assurances **p.22**
• Les mesures pour les entreprises **p.23**
• Les mesures pour les intermittents et salariés du secteur culturel **p.26**
• Fermeture des tribunaux, audiences reportées jusqu'à nouvel ordre **p.27**
• Arrêt de travail pour la garde des enfants de moins de 16 ans **p.28**
• Des dérogations temporaires au Code du travail **p.29**
• Obligation de sécurité de l'employeur - Rappels **p.30**
• Contacts utiles **p.30**

Paroles d'expert **p.33**

• L'exécution des contrats à l'épreuve de la force majeure

Annexes **p.34**

• Entreprise avec CSE - information du personnel, mesure d'activité partielle **p.34**
• Entreprise sans CSE **p.35**
• Attestation de garde d'enfant à domicile **p.36**

Les cahiers pratiques de la paye **p.37**

Les indicateurs essentiels **p.40**

www.lalettredelentrepriseculturelle.net

LE CHIFFRE

4 millions

C'est le chiffre de salariés en chômage partiel dans près de 400 000 entreprises.

Annonce de la ministre du Travail, Muriel Pénicaud sur France-info, le jeudi 2 avril 2020

SPÉCIAL COVID-19

Covid-19 : les professionnels et les organisations syndicales se mobilisent

« L'objectif est qu'aucune structure ne disparaisse suite à cette crise sanitaire »

D.R.

D.R.

Aurélie Hannedouche, déléguée générale du Syndicat des musiques actuelles (SMA) et Laëtitia Coquelin, responsable juridique du SMA

Pourriez-vous présentez votre syndicat ?

Créé en 2005, le Syndicat des musiques actuelles est une organisation d'employeurs aujourd'hui composée de plus de 430 entreprises de la filière des musiques actuelles. Il représente des salles de concerts – dont la quasi-totalité des SMAC, des festivals, des producteurs de spectacles, des labels, des centres de formation, des radios, ainsi que des fédérations et réseaux. Les points communs entre nos adhérents sont d'abord qu'ils s'inscrivent tous dans le secteur des musiques actuelles, ensuite que ce sont tous des personnes morales et des employeurs et, enfin, qu'ils se retrouvent autour des notions de « lucrativité limitée » (ce sont majoritairement des associations à 80%, mais aussi des coopératives, des établissements publics et enfin des sociétés commerciales mais qui ont fait le choix de réinvestir les éventuels bénéfices dans le projet et non entre les actionnaires) et d'indépendance.

Quels sont les impacts des annulations sur la filière musique ?

Sur les conséquences de la pandémie, il est encore trop tôt pour effectuer un chiffrage précis mais, depuis les 13 et 16 mars, ce sont des producteurs de spectacles, des labels et des éditeurs, des festivals, des salles de concert dont la quasi-totalité des SMAC, des centres de formation et des écoles de musique, des radios, des réseaux et fédérations qui sont à l'arrêt.

Cela induit un déficit de recettes propres pour nos structures de l'ordre de 300 millions d'euros pour la période allant du 15 mars au 31 mai prochain : On dénombre l'annulation de plus de 20 000 représentations, arrêt de toutes les activités d'éducation artistique ou de formation en présentiel, fermeture des studios de répétition, mise à l'arrêt des pratiques musicales en amateur, fermeture des magasins de disques, sorties de disques amputées ou reportées, fin des prestations annexes (événementielles ou restauration) essentiels à nos modèles économiques pluriels… Cette situation inédite est évidemment très anxiogène pour les dirigeants et les équipes des TPE/PME que nous représentons dont les modèles économiques sont fragiles…

Comment accompagnez-vous vos adhérents pendant cette période de crise ?

Nous avons tout de suite appelé à une solidarité entre les différents acteurs de la musique et du secteur culturel avec pour objectif qu'aucune structure ne disparaisse suite à cette crise sanitaire. Il est primordial de réagir collectivement.

Dans cette perspective, nous avons décidé de mettre en accès libre l'ensemble des informations habituellement réservées à nos adhérents sur notre site Internet (www.sma-syndicat.org). Une FAQ, réalisée avec le service juridique du syndicat répond aux questions des employeurs (activité partielle, invocation de la force majeure, responsabilité des co-contractants, mesures en direction des entreprises…). Ces informations sont mises à jour régulièrement au fil de la publication des textes réglementaires.

D'autre part, nous envoyons chaque jour, en fin de journée à nos adhérents un point d'information qui dresse un constat de la situation et qui apporte des préconisations détaillées pour remplir les procédures administratives.

Enfin, notre service juridique qui est en première ligne répond aux questions des adhérents. Les juristes du SMA assurent, en télétravail, une permanence téléphonique et numérique. Les questions récurrentes des employeurs alimentent d'ailleurs régulièrement la FAQ en ligne sur le site Internet.

Quelles sont vos principales préconisations ?

Nous conseillons à toutes les structures d'honorer, dans la mesure du possible, tous leurs contrats, que ce soit que soit leur nature : contrat de cession de spectacles ou contrats de travail. Concernant les contrats de travail, nous invitons nos adhérents à la plus grande prudence. En effet, seul le juge détermine au cas par cas l'existence d'un événement relevant de la force majeure. Aussi, nous préconisons de favoriser au maximum l'activité partielle qui est un levier important pour maintenir les salaires des permanents et des intermittents.

Plusieurs mesures exceptionnelles ont été annoncées pour les entreprises, comment se saisir de ces aides ?

Nous incitons nos adhérents à se saisir de toutes les mesures mises en place par le gouvernement, les collectivités locales ainsi que les organismes professionnels.

Les mesures annoncées par le gouvernement en soutien aux entreprises sont toutes accessibles aux associations ayant des salariés et une activité économique (production, commercialisation de biens ou de services…). Parmi elles, nous insistons sur le fait que le fonds de solidarité qui verse une aide allant jusqu'à 1 500 € pour les très petites entreprises, les indépendants et micro-entrepreneurs des secteurs les plus touchés s'adresse aussi aux structures culturelles, même si elles sont constituées sous forme associative.

Concernant notre filière, et plus particulièrement les producteurs et les salles qui sont frappés de plein fouet pas la crise, nous les orientons vers le fonds de secours pour les entreprises qui rencontrent des difficultés de trésorerie.

Cette aide lancée par le Centre national de la musique (CNM) vise spécifiquement les PME et TPE du spectacle de la musique et des variétés. Chaque aide est plafonnée à un montant de 8 000 €. Ce plafond peut être porté à 11 500 € au paiement d'un dédit indemnisant les artistes dont le/les cachets n'auraient pas été

honorés du fait de l'annulation d'une ou plusieurs représentation(s). Là encore nous accompagnons nos adhérents dans le suivi de leur dossier et nous faisons en sorte d'intervenir directement auprès du CNM, en tant que membre de son conseil d'administration, pour revoir certains critères d'éligibilité si cela s'avère nécessaire.

« Notre préoccupation commune, c'est avant tout que le secteur se relève de cette crise »

CÉDRIC HELSLY

Denis Gravouil, secrétaire général de la CGT-Spectacle

Quelles ont été vos premières réactions à l'annonce des annulations ?

Dès les premières fermetures administratives des salles du spectacles, nous avons demandé des réunions avec les organisation patronales et le ministère de la Culture, celui-ci ayant tendance à ne réunir que les employeurs. Et comme nous avons une expérience commune de la gestion de crise, nos organisations se sont rapidement coordonnées pour trouver des solutions. Ainsi, les premières mesures d'urgence ont été étudiées bien avant le début du confinement général.

Pour autant, vos revendications rejoignent-elles celles des syndicats d'employeurs en temps de crise ?

On peut dire que nous agissons collectivement. On essaye d'aller dans le même sens avec les syndicats d'employeurs, même si certaines entreprises ne jouent pas le jeu. Notre préoccupation commune, c'est avant tout que le secteur se relève de cette crise.

Quelles sont vos principales préconisations ?

Lorsque des dates sont annulées dans une structure qui reçoit des subventions publiques, nous n'avons qu'un seul mot d'ordre : les contrats doivent être honorés et cette préconisation se décline pour les salles, les festivals et les compagnies. La parole du ministre de la Culture a été clarifiée à ce sujet : il a demandé à ses opérateurs et aux structures subventionnées par l'État de faire jouer la solidarité en payant les cessions prévues aux compagnies et en honorant les contrats des intermittents afin de ne pas les fragiliser.

Si un employeur contredit cette ligne de conduite, il nous arrive de le contacter directement pour lui rappeler les consignes de son ministre de tutelle et, s'il le faut, nous informons également le Syndeac pour qu'il soit rappelé à l'ordre.

Dans le cas des employeurs qui ne bénéficient pas d'aides de l'État, nous bataillons depuis le début du mois de mars pour qu'ils soient éligibles au dispositif de chômage partiel afin de maintenir le salaire des salariés, notamment intermittents. Que le contrat soit signé ou non, les engagements sur ces dates doivent être reconnus comme des promesses d'embauche. Nous accompagnons quotidiennement nos adhérents pour faire valoir leurs droits grâce à un service dédié qui répond à l'ensemble de leurs questions.

De nombreux textes réglementaires sont parus mais quelles sont les questions qui restent en suspens ?

Alors que les techniciens sont rémunérés à l'heure, il nous reste, à la date du 30 mars, une inconnue sur la déclaration de la rémunération des artistes dans le cadre du chômage partiel. Comment vont être comptabilisés leurs cachets ? Comment va s'appliquer le plafond de 4,5 du smic ? Ce plafond va-t-il être journalier ? mensuel ? Les cachets en question vaudront-ils 12 heures comme un cachet normal ? Cette décision aura un impact considérable sur la rémunération des artistes et nous n'avons, à ce jour, toujours aucune réponse à ce sujet.

D'autres questions se posent : on sait désormais que les heures de ces contrats seront prises en compte pour l'atteinte du seuil de 507 heures, mais comment ces indemnités interviendront dans le calcul des futures allocations ? D'autre part, des questions subsistent, même si le gouvernement indique vouloir « neutraliser » la période démarrant le 15 mars et s'achevant avant la fin du confinement pour le calcul de la période de référence ouvrant des droits à l'assurance chômage. Comment vont être indemnisés les primo-arrivants ou ceux en rupture d'indemnisation qui comptaient faire leurs heures pendant cette période ? Rappelons que les clauses de rattrapage prévues par la réglementation ne concernent que les intermittents qui justifient au minimum de 5 ans d'ancienneté. Quelles mesures sont prévues pour les indemniser ?

Concernant les intermittents qui poursuivent leur activité en télétravail ou ceux dont les contrats sont « honorés » sans pour autant être exécutés pendant cette période, leurs heures ou leurs cachets seront-ils pris en compte pendant la période de confinement ? Le gouvernement n'a pas tranché. Pour nous il est hors de question que cette « neutralisation » signifie que les heures faites en mars et avril ne comptent pas.

Enfin, alors que les mesures ne sont prévues que jusqu'à la fin du confinement, nous doutons fort que l'activité du secteur reprenne dès le lendemain de cette période. C'est pourquoi nous demandons à ce que cette période soit prolongée d'une année et que les mesures d'aides aux intermittents ne soient pas conditionnées à la date de fin de confinement.

Quelles sont les autres questions urgentes qui sont toujours sur la table des négociations ?

Nous n'avons toujours pas réglé la question des artistes et des techniciens qui sont déclarés via le GUSO. Même si ces emplois ne représentent que 6% des déclarations, cela constitue pour certains musiciens près de 80% de leur activité et, pour le moment, aucune application du chômage partiel n'est facilitée en raison de la nature du dispositif. Nous demandons que le dispositif du CESU (un formulaire de demande simplifiée) puisse être utilisé par les associations et les comités des fêtes, employeurs recourant au GUSO pour que leurs salariés puissent, eux aussi, bénéficier de l'indemnisation de leurs contrats perdus.

Nous sommes aussi très préoccupés par la situation des auteurs. Certains d'entre eux sont déjà dans une grande précarité, ils ne bénéficient pas de l'assurance chômage et leur protection sociale est très limitée. Même si le ministre annonce un fonds de soutien, beaucoup d'entre eux risquent d'être exclus de ces dispositifs d'aide générale ouverte pour les travailleurs indépendants car ils ne répondent pas aux critères.

« Il ne serait pas éthiquement responsable de bénéficier d'indemnités pour la mise en activité partielle de nos permanents »

D.R.

Alain Anglaret, administrateur du Grand T théâtre de Loire-Atlantique - Nantes

Comment votre théâtre fait-il face à la crise ?

L'annulation des représentations partout en France fragilise les artistes et techniciens, pour la plupart intermittents du spectacle. S'ils n'étaient pas payés, cela se traduirait pour eux par la « consommation » imprévue de droits acquis à indemnisation chômage, mais aussi par la non-acquisition de nouveaux droits pour le futur, susceptibles de mettre fin prématurément à leurs droits à indemnisation. Ainsi, ce n'est pas seulement un cachet que perdraient les artistes et techniciens dont on ne paierait pas la représentation annulée, mais potentiellement leurs droits à bénéficier du régime de l'intermittence, essentiel à l'exercice de leur activité.

Le Grand T, comme de nombreux autres théâtres publics, a fait le choix d'honorer le paiement des représentations annulées, afin que les artistes et techniciens concernés reçoivent leur salaire et continuent à cotiser à l'assurance chômage. Payer des représentations annulées tout en remboursant leurs billets aux spectateurs revient à générer un déficit pour le théâtre, dont nous ferons bien entendu notre affaire. Cependant, nous avons informé les spectateurs que si certains décidaient d'exprimer leur solidarité avec les artistes moyennant le geste de renoncer à leur remboursement, cela nous aiderait à franchir ce cap.

Quelle organisation avez-vous mise en place en interne ?

Pour être opérationnel et assurer la continuité de nos services pendant cette crise, nous avons mis en télétravail tout ce qui pouvait l'être : les services administratifs et la comptabilité pour que le théâtre puisse payer sans délai l'ensemble des salariés permanents et intermittents, les compagnies et les fournisseurs en général ; et les services médiation, communication et production qui, ainsi, poursuivent la construction de la saison à venir et gèrent les annulations ou reports d'actions liées ou pas aux spectacles annulés. Certains salariés relevant de la direction technique continuent également à travailler sur la préparation de la fin de saison et le début de la saison prochaine (planification, études de fiches techniques etc…) ou sur l'étude des projets de travaux que nous allons connaître prochainement. En revanche, les machinistes, les régisseurs métiers, les menuisiers, les électriciens et le personnel d'accueil ou de gardiennage ne peuvent pas exercer leurs activités à distance et restent confinés chez eux. Nous avons deux Codir par semaine, et deux réunions de comité social et économique (CSE) par mois afin de maintenir le pilotage et le dialogue social en ordre de marche. Le tout en visioconférence, bien entendu.

Pensez-vous recourir à l'activité partielle pour ces salariés qui ne peuvent télétravailler ?

Nous nous interrogeons beaucoup sur cette question. C'est un choix à la fois politique et éthique qu'il nous faut faire, en considérant que si nos subventions de fonctionnement ne sont pas affectées par la crise sanitaire, il ne serait pas éthiquement responsable de bénéficier d'indemnités pour la mise en activité partielle de nos permanents. Par ailleurs, nous avons renoncé à la mise en activité partielle des salariés en CDD (notamment les techniciens intermittents) qui présentait apparemment plus de risques que de bénéfices pour les intéressés. À tous, nous garantissons une rémunération maintenue à 100%.

Quelles sont vos principales problématiques ?

Nous essayons d'anticiper la suite car cette crise risque d'avoir un impact brutal dans les mois à venir : certaines salles ont, par exemple, reporté sur la saison 2020-2021 les spectacles qui n'ont pas pu avoir lieu du fait de la crise, ce qui va causer une diminution des créneaux de programmation disponibles. Des compagnies n'ont pas pu commencer, poursuivre ou terminer les répétitions de leurs spectacles qui, pour certains, devaient être présentés lors des festivals d'été (le Festival d'Avignon aura-t-il lieu d'ailleurs ?), puis être programmés en 2020-2021. Tous ces événements, par effet domino peuvent avoir des répercussions fortes sur la saison prochaine qui selon les lieux pouvait ne pas être totalement bouclée.

Vous êtes adhérent au Syndeac, comment intervient votre syndicat dans vos prises de décision ?

Le Syndeac a été très clair. Dès le début de la crise, il a préconisé le dialogue et, quand le report n'était pas possible, ce qui est notre cas, le paiement des contrats aux compagnies. Nous sommes en lien régulier avec le Syndeac, qui a fait un gros travail de synthèse et d'information via des communiqués, des notes juridiques fouillées. Une réunion des adhérents régionaux est d'ailleurs organisée en fin de semaine à l'invitation d'Erika Hess, déléguée régionale, afin d'échanger sur toutes ces problématiques. C'est important de jouer collectif dans ces moments de crise et de s'assurer que nos engagements et nos décisions sont concordantes. ▮

« Considérer que le lien contractuel n'existe pas en l'absence de contrat signé n'est pas un bon raisonnement »

D.R.

Fanny Schweich, dirigeante de For companieS

Pourriez-vous présenter votre structure en quelques mots ?

Je suis juriste de formation, spécialisée sur les thématiques juridiques qui concernent le spectacle vivant. J'ai créé For companieS en 2017. For companieS

est une structure dédiée à l'information juridique des festivals, compagnies, bureaux de production, administrateurs, artistes-interprètes, artistes auteurs qui veulent comprendre la réglementation, actualiser, sécuriser leurs pratiques administratives.

Comment accompagnez-vous les compagnies au quotidien ?

Mon accompagnement se fonde à la fois sur une veille juridique quotidienne pour que les compagnies soient tenues informées au jour le jour des mesures mises en œuvre ainsi que de l'évolution de la réglementation (accessible sur le site www.festivaloffavignon.com). Il repose également sur des consultations par e-mail et par téléphone au cours desquelles j'aide les compagnies à comprendre, décrypter, analyser la réglementation. Je précise à ce titre que je n'effectue pas de conseil, activité réservée à la profession d'avocat.

Suite aux annulations de spectacles, quelles sont vos préconisations dans le cadre de la relation contractuelle entre les compagnies et les lieux de diffusion ?

L'argument de la force majeure est largement invoqué depuis plusieurs semaines par les lieux de diffusion pour justifier la rupture des contrats de cession et s'exonérer, par exemple, du versement du prix. Toutefois, même s'il est tentant d'y avoir recours, il est important de garder en tête que la force majeure est une notion complexe. Il n'est donc pas recommandé de se précipiter sur cet argument sans se poser quelques questions pour vérifier que les critères de l'imprévisibilité et de l'irrésistibilité sont remplis. L'appréciation de la force majeure doit se faire au cas par cas. Elle dépendra de la date de conclusion du contrat (négociation antérieure ou postérieure à la connaissance du risque épidémique) et des conditions de l'annulation (conséquence de l'un des arrêtés ministériels, décidée par mesure de précaution).

En outre, il est nécessaire que les compagnies et les lieux vérifient ensemble si leur contrat ne règle pas déjà la situation. En effet, même si l'on considère que la crise sanitaire liée au coronavirus, ou plus exactement les décisions administratives qui en découlent, constituent des cas de force majeure, leurs effets (c'est-à-dire notamment la possibilité de ne pas exécuter les obligations) peuvent être écartés par le contrat.

En effet, dans un contrat de spectacle les parties ont une grande liberté de négociation et peuvent parfaitement décider que, même dans l'hypothèse de la survenance d'un cas de force majeure, les obligations contractuelles s'appliquent.

En tout état de cause, je pense qu'il est important, autant que possible, de prendre de la hauteur par rapport aux arguments juridiques pour favoriser un dialogue constructif, permettant de trouver des solutions « exceptionnelles » à cette situation tristement « exceptionnelle ».

Quant aux relations contractuelles entre les compagnies et les équipes artistiques, quelles sont vos recommandations ?

Les compagnies doivent tout d'abord être attentives lorsque les CDD de l'équipe artistique sur les dates annulées n'ont pas encore été conclus. Considérer que le lien contractuel n'existe pas en l'absence de contrat signé n'est pas un bon raisonnement : lorsque l'employeur a été suffisamment précis sur les conditions d'emploi (dates et lieux de tournées, prestations à accomplir, montant des cachets, etc.) et que celles-ci ont été acceptées par les salariés, il ne peut se rétracter sans engager sa responsabilité. La jurisprudence dans le milieu du spectacle est abondante sur ce sujet.

Je rappelle également aux compagnies qui pensent invoquer les conséquences de la crise sanitaire comme cause de rupture légitime des CDD, qu'il s'agit d'un argument à envisager avec beaucoup de prudence. Il arrive que les juges reconnaissent la force majeure dans les contrats de travail, mais il est impossible de présager de l'interprétation qui en sera faite dans les contentieux à venir. Il est important de préciser, et même si cela peut paraitre parfois difficile à comprendre, que l'incapacité de l'employeur de faire face à une situation (que celle-ci soit structurelle, conjoncturelle, économique) ne l'exonère pas forcément de ses obligations.

Pour les compagnies qui souhaiteraient négocier une rupture du CDD d'un commun accord avec leurs salariés, j'émets quelques réserves. Il est vrai qu'il s'agit d'une possibilité de rupture anticipée prévue par le Code du travail. Toutefois, la jurisprudence exige un écrit dans lequel l'accord exprès et éclairé du salarié ne fait pas de doute. Un salarié contraint, puisque n'ayant d'autre choix que de signer le document, pourrait contester ultérieurement le bien-fondé de cette rupture.

Vigilance donc pour les compagnies qui envisageraient la rupture des contrats de travail. Il est, par ailleurs, important de rappeler que de nombreuses aides sont mises en place pour aider les compagnies à verser les rémunérations à leurs salariés. Parmi celles-ci figure notamment le dispositif de l'activité partielle, dont les conditions de recours ont largement été simplifiées par le décret n°2020-325 du 25 mars 2020.

« Les aides sont rarement aussi généreuses et aussi simples que ce qui a été annoncé »

D. R.

Didier Le Bras, expert-comptable chez Culture de gestion

Comment accompagnez-vous vos clients dans cette crise sanitaire ?

Nous avons, dès l'origine, considéré qu'un expert-comptable spécialisé dans le secteur culturel a une obligation de conseil vis-à-vis de ses clients. Nous n'avons pas une équipe pour l'accompagnement social, une équipe pour la comptabilité, une équipe pour le conseil et une équipe pour l'accompagnement juridique. Les projets des structures culturelles nécessitent une vue globale, tant dans leur partie comptable que sociale ou juridique aussi.

Notre équipe est constituée majoritairement de professionnels du secteur culturel qui interviennent tant pour l'accompagnement social que la comptabilité ou le conseil.

Nous assurons au mieux la continuité de nos services. 100% de notre équipe a pu passer en télétravail et je les remercie pour leur

investissement et leur soutien. Nous avons pu rédiger des notes sur le chômage partiel, la force majeure, les reports de charges pour informer nos clients, et nous consacrer aux cas les plus complexes. Cela a été une période très soutenue, et nous espérons avoir été suffisamment réactifs et qu'aucun de nos clients n'ait pu se sentir seul face à cette situation.
Nous espérons maintenant pouvoir nous consacrer de nouveau à notre métier qui est la comptabilité, l'établissement des paies de nos clients et limiter au maximum les retards.

Quelles sont vos premières préconisations ?
Notre préconisation est de prendre le temps de la décision, de ne pas penser uniquement à la situation présente mais d'essayer de conserver une vue à moyen terme. La première période était la réponse urgente à la situation. Nos clients devaient notifier les annulations de projets aux partenaires, mettre en place le télétravail, le chomâge partiel, aussi, rompre des contrats de travail, reporter (pour ceux qui risquaient d'avoir des difficultés de trésorerie) le paiement des contributions sociales, des impôts, des loyers... Nous les avons accompagnés au mieux afin de respecter le cadre juridique.
Maintenant, de bonnes nouvelles arrivent et vont arriver. Des aides maintenues pour des projets reportés, des lieux qui malgré les annulations par solidarité indemnisent les compagnies, de nouvelles aides... Tout cela doit permettre de tenir tant que l'activité est suspendue, mais aussi de pouvoir reprendre l'activité le moment venu. Au-delà, si les finances de la structure sont solides et permettent non seulement de tenir pendant la crise mais aussi de redémarrer leur activité, il est important de soutenir les plus fragiles, que ce soient les intermittents, les intervenants, les prestataires et les partenaires. Il est important de les soutenir, mais avec des solutions légales et réfléchies. Des aides qui permettent de faire valoir des droits (si une aide est versée à un intermittent, il est important que cela puisse aussi lui donner des heures), des aides qui ne privent pas de droits (verser une compensation à un prestataire ou un auteur pourrait le rendre non éligible à l'aide de 1 500 euros qui se met en place pour tous les indépendants). Ce sont donc sur ces points que nous intervenons, conseillons afin que toutes les mesures prises, ou dont nos clients pourraient bénéficier, soient les plus utiles possible.

Quelles sont vos principales problématiques ?
En premier lieu, c'est l'organisation du travail en interne, le télétravail sur une période longue est compliqué. Toute notre équipe est en région parisienne et le confinement dans des logements de petite taille, la présence d'enfants à la maison est difficilement compatible avec du télétravail de manière « normale ». Il n'y a pas de solution et nous constatons que beaucoup de nos clients et leurs administrateurs ont ces mêmes difficultés.
Ensuite, le point le plus difficile à gérer est l'incertitude. La situation présente est inédite. Très peu de structures ont été confrontées à des cas de force majeure et la réglementation actuelle au-delà des grands principes est très peu détaillée. Pour combler ce manque d'informations et, face à la situation, nous assistons à des déclarations quotidiennes de responsables politiques, d'organismes professionnels, qui ne sont pas coordonnées et, qui, quand elles sont mises en place sont rarement aussi généreuses et aussi simples que ce qui a été annoncé.
Au-delà de la loi, existe un principe qui est la solidarité. Le secteur culturel et de ses partenaires doivent rester solidaires. Solidaire pour les autres, mais aussi pouvoir compter sur la solidarité des autres.
Enfin, pour qu'une paie d'intermittent sur une date annulée soit faite au mois de mars, il faut que Pôle emploi nous donne la règle (non parue encore aujourd'hui), que le logiciel ait pu être paramétré, que toutes les conséquences aient pu être analysées pour agir au mieux dans l'intérêt de tous et, enfin, être en mesure de faire le bulletin et l'AEM. Alors, oui, il y a eu des incertitudes, oui, il pourra y avoir des erreurs et des rectifications et j'espère que tous sauront être indulgents, car nous ne sommes malheureusement pas infaillibles en cette période de crise. ▮

Mouvements

✱ **LE SABLIER.** Stéphanie Savy, ex-administratrice de la Compagnie Off au Point haut, à Saint-Pierre-des-Corps (37), est la nouvelle administratrice du Sablier, pôle des arts de la marionnette à Ifs et Dives-sur-Mer (14).

✱ **CIRQ'ÔNFLEX.** Joséphine Théoleyre, ex-chargée de production (Akompani, Compagnie Rasposo), est administratrice de la plateforme de développement du cirque en Bourgogne-Franche-Comté, en remplacement de François Direz.

D. R.

✱ **DRAC.** Marc Le Bourhis succède à Nicole Phoyu-Yedid à la tête de la direction régionale des affaires culturelles des Pays de la Loire. Il avait occupé notamment les fonctions de DRAC adjoint dans la même région, puis en Nouvelle-Aquitaine.

✱ **MONT-SAINT-MICHEL.** Thomas Velter, ex-chef de cabinet de Franck Riester a été nommé directeur général de l'établissement public Mont-Saint-Michel Normandie, en charge de la gestion du site.

✱ **THÉÂTRE GEORGES-LEYGUES.** Emmanuelle Delbosq a pris la direction du Théâtre municipal Georges-Leygues, à Villeneuve-sur-Lot (47). Elle succède à Bruno Rapin, après avoir assuré l'intérim un an sur ce poste.

D. R.

✱ **ESSONNE.** Aurélie Derégel, ex-administratrice générale du Fonds régional d'art contemporain du Centre-Val de Loire, devient directrice de la culture et de l'action internationale au sein du département de l'Essonne, succédant à Christophe Popovics.

Cette édition spéciale est entièrement consacrée aux conséquences de l'épidémie de Covid-19 sur la gestion des entreprises culturelles. Alors que la question centrale des annulations de spectacle porte sur l'existence du cas de force majeure, nous vous proposons des repères juridiques pour vous aider à la prise de décision. Nous vous invitons toutefois à être particulièrement prudent sur cette question.

En effet, il semble peu probable qu'une jurisprudence admette une force majeure générale et absolue qui vous exonère de vos obligations contractuelles surtout si ses effets peuvent être évités par des mesures appropriées.

Les décisions que nous mentionnons dans ce numéro ne permettent pas pour autant d'anticiper les positions qu'adopteront les tribunaux dans les mois à venir. Il est impossible de déduire de la jurisprudence française, plutôt restrictive ces dernières années, une exclusion du Covid-19 comme cas de force majeure car la gravité de cette crise sanitaire et l'exceptionnalité de ses mesures sont sans précédent.

Seuls les juges saisis d'un contentieux lié à l'épidémie de Covid-19 pourront se prononcer et ces décisions n'interviendront qu'au cas par cas.

Compte tenu de la complexité de la mise en œuvre d'un cas de force majeure, il est indispensable de vous référer systématiquement au contrat (de cession, de résidence, de travail, assurances), aux conditions générales de vente (billetterie) et de consulter les dispositions prévues dans la convention collective dont vous relevez.

Ce numéro a été mis à jour quotidiennement en prenant en compte les parutions des textes réglementaires, mais en raison des changements ininterrompus de doctrine, il convient de consulter régulièrement les sites Internet qui figurent sur chaque fiche pratique.

Nous restons plus que jamais à votre disposition pour toutes les questions que vous pourriez poser sur notre site Internet www.lalettredelentrepriseculturelle.com à la rubrique « Poser une question juridique ». Vos questions feront l'objet d'une réponse qui sera publiée dans l'une de nos prochaines éditions de la Lettre de l'entreprise culturelle.

Bon courage à vous !

Arzelle Caron, rédactrice en chef

L'invocation de la force majeure

« *Le coronavirus est un cas de force majeure, en particulier dans les marchés publics de l'État.* » C'est ce qu'a déclaré Bruno Le Maire, ministre de l'Économie et des Finances le 29 février 2020 justifiant ainsi que les pénalités de retard d'exécution ne seraient pas appliquées pour ces contrats, mais cette déclaration s'applique uniquement aux marchés publics de l'État.

Le ministre de la Culture, Franck Riester, n'a d'ailleurs pas évoqué la force majeure dans son communiqué publié le 18 mars 2020, il demande en premier lieu « *aux structures les plus solides financièrement, ainsi qu'à ses opérateurs et aux structures subventionnées par l'État, de faire jouer la solidarité en payant les cessions prévues aux compagnies et en honorant les cachets des intermittents afin de ne pas les fragiliser* ».

Le Syndeac, dans une note du 9 mars 2020 indique que même si « *le cas de force majeure libère le débiteur de l'obligation* » (notamment de faire ou de payer), le syndicat recommande « *le dialogue* », « *des modalités de traitement à l'amiable* » et dans un premier temps « *le report* ». Et si celui-ci ne s'avère pas possible, il préconise de tenir compte « *des difficultés économiques des plus modestes* » et de « *garder à l'esprit que certaines charges devront être assumées, les salaires des contrats de travail signés, par exemple* ».

Contrats de travail, de cession de spectacles, de billetterie, de prestations techniques, de catering, la liste des contrats et conventions directement impactés par les conséquences de la pandémie de Covid-19 est longue, d'autant que les professionnels de la culture ont été les premiers a subir les conséquences de cette crise sanitaire.

Même si les annulations de spectacle et leurs conséquences sont les plus exposées médiatiquement, les annulations d'ateliers artistiques dans les milieux scolaires, dans les Ehpad, dans les établissements pénitenciers vont sévèrement affecter les artistes et les techniciens, mais aussi les auteurs qui s'annoncent être les grands perdants de ces annulations en série.

✱ Quelle est la définition de la force majeure ?

Rappelons que l'article 1218 du Code civil[1] a assoupli la définition de la force majeure en 2016. Cette nouvelle définition[2] qui prévoit que pour qu'il y ait force majeure l'évenement considéré, doit échapper au contrôle du débiteur » (irrestibilité), ne peut être raisonnablement prévu lors de la signature du contrat » (imprévisibilité) et que ses effets ne peuvent être évités « *par des mesures appropriées* » (*lire définition de la force majeure donnée par Jean-Marie Guilloux dans notre rubrique « Paroles d'expert », page 33*).

Il n'existe aucun texte de loi qui énumère une liste exhaustive ce que la loi considère ou non comme une force majeure. Aussi, même si l'article 1218 du Code civil énonce des critères, ce sera aux juges de déterminer, au cas par cas, si l'événement invoqué par une partie pour échapper à ses obligations contractuelles revêt effectivement les caractéristiques de la force majeure. Nous vous recommandons donc d'être très prudent dans le maniement de cette notion, la jurisprudence s'est positionnée de façon constante contre la qualification de force majeure et particulièrement lorsque celle-ci est évoquée pour rompre un contrat de travail (*voir notre rubrique « la rupture de contrat de travail en cas de force majeure »*).

✱ La réforme du droit des contrats a-t-elle modifié la nature de la force majeure ?

La notion de force majeure a exclu, en 2016, la notion « *d'extériorité* », ce critère n'étant plus retenu depuis un arrêt de l'assemblée plénière de la Cour de cassation du 14 avril 2016. Aussi, il semblerait que cette nouvelle définition soit plus souple et que les juges reconnaissent des événements comme des cas de force majeure, ce qui ne l'aurait pas été nécessairement auparavant.

✱ L'épidémie de Covid-19 peut-elle être qualifiée de cas de force majeure ?

Il n'existe que très peu de jurisprudences sur l'invocation de force majeure dans le cas d'épidémies. Mais, même si elles sont rares, elles restent constantes.

Ainsi, les épidémies de grippe H1N1 en 2009[3], le virus de la dengue[4] ou encore celui du chikungunya[5] n'ont pas été jugés comme des événements relevant de la force majeure.

Dans ces contentieux, les juges ont considéré que les maladies et leurs effets sur la santé étaient connues, de même que leurs risques de diffusion et qu'un traitement pouvait les rendre surmontables. Les juges ont donc écarté qu'elle puisse être invoquée pour refuser l'exécution d'un contrat. Mais, cette épidémie de Covid-19 peut-elle être comparée à ces précédentes maladies infectieuses ?

✱ En quoi le virus du Covid-19 diffère-t-il des autres épidémies ?

Le Covid-19 est une maladie infectieuse causée par un nouveau coronavirus et cette maladie était inconnue avant l'apparition du foyer à Wuhan (Chine) en décembre 2019. La gravité de la crise sanitaire est sans précédent. Pour le moment, il n'existe aucun traitement qui permettent de prévenir ou de guérir la maladie. La seule prise en charge consiste à traiter les symptômes et la saturation des services de réanimation ne le permet pas toujours.

À la date du 2 avril, plus de 3,9 milliards de personnes, soit la moitié de la population mondiale, étaient appelées à rester confinées chez elles pour lutter contre la propagation du Covid-19.

On dénombre à cette date, 49 180 décès pour 962 977 cas d'infection dans le monde et 4 032 décès pour 57 780 cas d'infections en France.

✱ L'imprévisibilité peut-elle être invoquée quand elle préexiste à la signature du contrat ?

L'imprésibilité va s'apprécier au jour de la conclusion du contrat mais il est important, à ce stade, d'être prudent sur la chronologie à retenir. On ne peut opposer au débiteur que l'événement est devenu prévisible après la conclusion du contrat[6].

✱ À partir de quelle date, l'imprévibilité peut-être retenue ?

L'imprévisibilité pourrait se poser à partir du moment où l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a déclaré que le « *Covid-19 constituait une urgence de santé publique de portée internationale* ». Mais ces publications de l'OMS peuvent-elles justifier des inexécutions contractuelles, il est conseillé d'être prudent.

Toutefois, on peut raisonnablement penser que les cas de force majeure liés à l'imprévisibilité de l'épidémie de Covid-19 s'appuyeront sur les mesures prises par le gouvernement pour lutter contre la propagation du virus Covid-19 à savoir la date du 4 mars, date de la première mesure réglementaire prise par le gouvernement pour endiguer l'épidémie.

✱ Rappel chronologique

→ **Arrêté du 4 mars 2020**[7] interdisant les rassemblements mettant simultanément en présence plus de 5 000 personnes en milieu clos jusqu'au 31 mai 2020 ;

→ **Arrêté du 6 mars 2020**[8] interdisant les rassemblements mettant simultanément en présence plus de 5 000 personnes en milieu clos jusqu'au 15 avril 2020 ;

→ **Arrêté du 9 mars 2020**[9] interdisant des rassemblements mettant simultanément en présence plus de 1 000 personnes, même dans des espaces non clos ;

→ **Arrêté du 13 mars 2020**[10] interdisant les rassemblements mettant simultanément en présence plus de 100 personnes, même dans des espaces non clos ;

→ **Arrêté du 14 mars 2020**[11] interdisant les réunions, activités ou rassemblements, y compris de moins de 100 personnes ;

→ **Arrêté du 15 mars 2020**[12] interdisant l'ouverture des établissement recevant du public qui ne sont pas indispensables à la vie de la Nation tels que les cinémas, bars ou discothèques ; qu'il en va de même des commerces à l'exception de ceux présentant un caractère indispensable comme les commerces alimentaires, pharmacies, banques, stations-services ou de distribution de la presse ;

→ **Décret du 16 mars 2020**[13] limitant strictement les déplacements hors du domicile à l'exception et en évitant tout regroupement de personnes ;

→ **17 mars :** début du confinement général de la population.

✱ Quelles sont les conséquences de la force majeure sur un contrat de cession de spectacle ?

Dans le cadre d'une cession de spectacle, si la force majeure est reconnue, aucune responsabilité ne peut-être retenue. Il n'y aura pas d'indemnisation du fait de l'inexécution du contrat.

Le Code civil[14] prévoit que le retard prolongé de la suspension des obligations du contrat entraîne la « *résolution* » de ce dernier. Si l'empêchement est « *définitif* », alors « *le contrat est résolu de plein droit et les parties sont libérées de leurs obligations* ».

Ainsi la loi prévoit que[15] « *lorsque les prestations échangées ne peuvent trouver leur utilité que par l'exécution complète du contrat résolu, les parties doivent restituer l'intégralité de ce qu'elles se sont procurées l'une à l'autre. Lorsque les prestations échangées ont trouvé leur utilité au fur et à mesure de l'exécution réciproque du contrat, il n'y a pas lieu à restitution pour la période antérieure à la dernière prestation n'ayant pas reçu sa contrepartie ; dans ce cas, la résolution est qualifiée de résiliation.* »

En d'autres termes et, en l'absence de stipulations contractuelles différentes, chaque partie prendra à sa charge les frais qu'elle aura elle-même déjà engagés, sans pouvoir demander au co-contractant une quelconque réparation.

✱ L'invocation de la force majeure suspend-il définitivement l'exécution du contrat ?

Non, la force majeure suspend l'exécution du contrat, mais elle ne fait pas disparaître pour autant définitivement l'obligation de l'exécuter. Si l'empêchement est temporaire, l'exécution de l'obligation de programmation du spectacle, par exemple, doit être suspendue à moins que le retard qui en résulte ne justifie la résolution du contrat.

Concrètement, lorsque cela est possible, le spectacle doit être reporté dès que les conditions sanitaires le permettront. Ce n'est que si le retard pris rend inutile ou caduque la prestation que le contrat peut-être définitivement résolu. Si l'empêchement n'est que momentané, l'exécution du contrat est suspendue jusqu'à l'extinction de l'empêchement[16].

ATTENTION : Rappelons que l'événement qui conduit à l'annulation doit être insurmontable, le co-contractant ayant été dans l'impossibilité d'agir autrement. Il ne suffit pas que l'exécution ait été plus difficile ou plus onéreuse à exécuter. L'impossibilité doit être totale et définitive.

✱ Un contrat de cession de spectacle non signé a-t-il une valeur juridique ?

Le formalisme n'est pas une condition de validité d'un contrat (qu'il soit intitulé convention ou contrat de cession). Ce principe de droit français est le principe de consensualisme c'est-à-dire que le principe général demeure qu'un contrat se forme par l'accord de volonté des parties. La signature d'un document n'est alors qu'une preuve du consentement des signataires[17]. Des échanges d'e-mails, des éléments de communication, la mention dans une plaquette

de saison suffisent à l'établissement d'un contrat.
Notons que les contrats ne sont pas soumis à la forme comme condition de validité, sauf pour les actes notariés, les contrats de prêt, les contrats de gages et les contrats de dépôt.
D'ailleurs, comme l'indique la note de la commission sociale du Syndeac du 9 mars 2020 : « *Il est d'usage de reconnaître une présomption de programmation, donc de contractualisation, dès l'annonce de la saison, la parution d'une programme de saison pourrait être interprétée comme le signe d'un accord entre les parties préalable à la survenance de l'épidémie.* »

✱ Doit-on, dès à présent, insérer une clause supplémentaire dans les contrats ?

La note de la commission sociale du Syndeac du 9 mars 2020 indique qu'une clause particulière pourrait être insérée aux contrats signés après la survenue de l'épidémie de Covid-19 :

Exemple : Article XX : Clause particulière concernant le coronavirus

Dans l'éventualité d'une propagation du coronavirus, l'organisateur souhaite apporter, conformément aux recommandations du Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles (Syndeac), des précisions concernant d'éventuelles annulations de dates de représentations pouvant intervenir dans ce contexte. Quel que soit le motif lié à l'impossibilité d'assurer une ou plusieurs représentations, équipes artistique ou de la structure d'accueil, ou bien du fait d'une décision préfectorale de fermeture :

- l'organisateur et le producteur examineront tout d'abord la possibilité de reporter les représentations programmées ;
- si cette solution n'est pas envisageable, un accord amiable sera recherché, qui tendra à préserver la solidarité professionnelle d'une part, notamment en ce qui concerne les rémunérations du personnel artistique et technique intermittent, et les équilibres budgétaires du producteur et de l'organisateur, d'autre part. Ceci afin que ni le producteur ni l'organisateur ne se retrouvent en péril financièrement.

(1) Crée par la réforme du droit des contrats de 2016.

(2) Cf. La Lettre *n°275, juillet 2016, « La réforme des contrats ».*

(3) Besançon, 8 janv. 2014, n°12/0229.

(4) Nancy, 22 nov. 2010, n°09/0000.

(5) Basse-Terre, 17 déc. 2018, n°17/00739.

(6) Cass., Civ., 1/ 30 octobre 2008.

(7) Arrêté du 4 mars portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19.

(8) Arrêté du 6 mars portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19.

(9) Arrêté du 9 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19.

(10) Arrêté du 13 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19.

(11) Arrêté du 14 mars portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19.

(12) Arrêté du 15 mars complétant l'arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19.

(13) Décret n°2020-260 du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19.

(14) Article 1218, alinéa 2 du Code civil.

(15) Article 1229 alinéa 3 du Code civil.

(16) Cass., Civ., 3, 22 février 2016.

(17) Cour de cassation, chambre civile 3, du 27 novembre 1990, 89-14.033.

Force majeure et rupture de contrat de travail

Le ministre de la Culture, dans un communiqué publié le 18 mars 2020, demande « *aux structures les plus solides financièrement, ainsi qu'à ses opérateurs et aux structures subventionnées par l'État, de faire jouer la solidarité en payant les cessions prévues aux compagnies et en honorant les cachets des intermittents afin de ne pas les fragiliser* ».

Dans la FAQ publiée le 27 mars sur le site Internet du ministère de la Culture, la consigne est claire : « *Dans la mesure du possible et dans une démarche de solidarité professionnelle, il est recommandé aux employeurs d'honorer les promesses d'embauche, à l'instar des contrats signés qu'ils aient reçu début d'exécution ou pas.* »

Le syndeac comme la majorité des organisations professionnelles dans le spectacle vivant (*voir rubrique interviews page 5*) préconise dans une note du 9 mars 2020 « *le dialogue* », « *des modalités de traitement à l'amiable* » et « *le report* ». Et lorsque celui-ci ne s'avère pas possible, il recommande de tenir compte « *des difficultés économiques des plus modestes* » et de « *garder à l'esprit que certaines charges devront être assumées, les salaires des contrats de travail signés par exemple* ».
Nous invitons les employeurs à la plus grande prudence concernant la rupture des contrats car la jurisprudence s'est toujours montrée très réticente à reconnaître la force majeure pour rompre un contrat de travail[(1)].

Aussi éclairantes que soient ces décisions, elles ne permettent pas pour autant d'anticiper les positions qu'adopteront les tribunaux saisis d'un litige lié à l'épidémie de Covid-19.
Les juges ne sont, en effet, pas liés par ces jurisprudences, mais elles conservent cependant un intérêt pour appuyer un argumentaire tendant à démontrer la constitution ou non d'un cas de force majeure.

Notons même si la pandémie du Covid-19 est considérée comme une situation de force majeure, elle n'exonère pas pour autant l'employeur des ses obligations contractuelles envers ses salariés.
Il est fort peu probable que la jurisprudence admettre **une force majeure générale et absolue** si les effets peuvent être évités par des mesures appropriées.

✱ Quelles sont les procédures pour rompre un contrat de travail ?

Lorsqu'un cas de force majeure est considéré comme tel, et que l'empêchement est définitif, le contrat de travail est rompu immédiatement et l'employeur n'est pas tenu de respecter la procédure de licenciement (CDI) ou de respecter le terme prévu (CDD et CDD d'usage). Hormis l'indemnité compensatrice de congés payés, aucune indemnité de rupture n'est due.

✱ La rupture du contrat de travail peut-elle se fonder sur un sinistre relevant de la force majeure ?

Même si le Code du travail[2] prévoit que le salarié dont le contrat de travail est rompu en raison d'un sinistre relevant de la force majeure a droit aux indemnités compensatrices de préavis et de licenciement. Cette notion de sinistre s'entend au sens du droit des assurances qui dispose que « *constitue un sinistre tout dommage ou ensemble de dommages causés à des tiers, engageant la responsabilité de l'assuré, résultant d'un fait dommageable et ayant donné lieu à une ou plusieurs réclamations* »[3].
Cette notion, parfois complexe, relève du code des assurances. Elle désigne toutes circonstances prévues au contrat d'assurance comme le vol, l'incendie, le décès du souscripteur ou d'un tiers, un naufrage, ou un dégât des eaux, dont la survenance génère pour la compagnie d'assurances l'obligation d'exécuter la prestation convenue.
L'invocation d'un sinistre évoquée par le Code du travail, n'est pas, à notre connaissance, applicable à la situation d'une pandémie.

Dans le cas, d'une destruction totale ou partielle de locaux d'une entreprise consécutive à un sinistre, les juges ont, par le passé, écarté la force majeure en considérant qu'à partir du moment où la reprise de l'exploitation était possible (même après une longue interruption, un ralentissement ou même une cessation d'activité), le motif de la rupture du contrat de travail n'était pas justifiée[4].

✱ À quoi s'expose l'employeur si l'invocation de la force majeure n'est pas retenue ?

Si le salarié estime que les conditions d'une rupture du contrat pour cas de force majeure ne sont pas réunies, il peut saisir le tribunal des prud'hommes pour demander des dommages et intérêts pour rupture abusive de contrat. Dans ce cas, l'employeur devra verser au salarié des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

✱ Quelles sont les conditions de rupture d'un contrat à durée indéterminée ?

La rupture définitive pour cas de force majeure ne peut-être invoquée que dans l'hypothèse d'une fermeture définitive de l'entreprise. La rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée **à l'initiative de l'employeur** ne peut être envisagée dans l'une des situations suivantes[5] :

- pendant la période d'essai sans motif particulier ;
- licenciement économique ;
- licenciement pour motif personnel ;
- mise à la retraite d'office ;

• en cas de force majeure pour être reconnue, l'événement doit être « imprévisible et inévitable » et ses effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées.

✱ Quelles sont les conditions de rupture d'un CDD ou d'un CDD d'usage ?

Un contrat de travail à durée déterminée ne s'achève, en principe, que lorsqu'il arrive à son terme. Il ne peut être rompu de manière anticipée sauf dans les cas suivants[6] :

- accords des parties : pour que la rupture soit effective, l'accord du salarié et de l'employeur doit être clair et non équivoque[7] ;
- faute grave de l'employeur ou du salarié : la faute grave justifiant la rupture anticipée du CDD est définie par la jurisprudence comme étant un manquement aux obligations telle que la rupture immédiate du contrat est justifiée.

• Force majeure : pour être reconnue, l'événement doit être « *imprévisible et inévitable* » et ses effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées ;

- inaptitude du salarié : cette rupture anticipée ne peut être envisagée que si elle est attestée par la médecine du travail et lorsqu'il y a une impossibilité de reclassement du salarié dans l'entreprise[8] ;
- signature par le salarié d'un CDI. Le salarié peut rompre son contrat de travail avant l'échéance du terme lorsqu'il justifie d'une embauche en CDI[9].

Attention : même si le CDD d'usage (CDDU) est un contrat qui déroge au CDD de droit commun, et qu'il ne peut être conclu que dans des conditions très encadrées par le Code du travail[10]. Ses conditions de rupture sont identiques à celle des CDD de droit commun.

✱ La fermeture administrative d'une salle par arrêté préfectoral autorise-t-elle, de fait, la rupture anticipée d'un contrat de travail ?

Non, même en cas de fermeture administrative, le cas de force majeure ne justifie pas de fait, la rupture anticipée d'un contrat de travail. La jurisprudence a par le passé démentit ce principe. Dans l'arrêt du 28 juin 2005[11], alors qu'un magasin avait été fermé suite à une décision administrative (arrêt préfectoral), l'employé a saisi la juridiction prud'homale pour l'obtention du paiement de ses salaires, de l'indemnité de congés payés et de prime de précarité. Dans ce contentieux, les juges ont reconnu que même si la fermeture de l'établissement constituait bien un cas de force

majeure, elle ne constituait pas pour autant « *un cas de force majeure autorisant la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée* ».

✱ À quoi s'expose l'employeur dans le cas d'une rupture abusive du contrat de travail ?

La note juridique d'Artcena du 18 mars[12] indique que dans le cas où les effets de la force majeure ne seraient pas retenus par les juges pour justifier la rupture du contrat de travail, les employeurs s'exposent à :

→ Pour les contrats à durée déterminée :

La rupture abusive du CDI hors cas prévu par la loi pourrait être assimilée à un cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse pouvant entraîner le paiement d'une indemnité dont le montant varie selon l'ancienneté du salarié et l'effectif de la structure employeuse, s'ajoutant à l'indemnité de licenciement, de préavis et de congés payés.

→ Pour les contrats à durée déterminée (CDD) et les contrats à durée déterminée dit d'usage (CDDU) :

La rupture anticipée du CDD ou du CDDU, à l'initiative de l'employeur, entraîne pour l'employeur l'obligation de verser au salarié une indemnité qui correspond au montant des salaires qu'il aurait perçus jusqu'au terme du CDD ou du CDDU, ainsi que des dommages et intérêts qui résulte de la rupture abusive du contrat[13].

La note juridique d'Artcena indique que la convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (CCNESVP) précise que quelle que soit la nature de son engagement, lorsque l'artiste est rémunéré au cachet ou mensuellement, il bénéficie de la garantie du nombre de cachets, dont il est obligatoirement fait mention dans le contrat. Cette garantie s'applique en cas d'inexécution totale ou partielle du contrat de travail du fait de l'employeur. Elle s'applique même si la cause de cette inexécution réside dans l'annulation par un tiers d'une ou de plusieurs représentations qui avaient été régulièrement programmées, sauf dans les cas de force majeure[14].

✱ Existe-t-il des dispositions conventionnelles qui précisent la notion de force majeure et ses effets sur les contrats ?

→ La convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC) :

Mise à part la mention suivante qui indique « *que la survenance d'un événement de force majeure peut permettre à l'entreprise de recourir à une demande d'indemnisation au titre de l'activité partielle* »[15], il n'y a pas de disposition spécifique qui encadre le recours à la force majeure dans cette convention collective.

→ La convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (CCNESP SV) :

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique :

- **Hors tournée**, les dispositions reprennent celles du Code du travail à savoir que « *dans le cas où le théâtre serait dans l'obligation de fermer temporairement pour cas de force majeure empêchant l'exploitation normale, les salaires des artistes-interprètes/musiciens seront suspendus pendant la durée de cette fermeture*[16] ».
- **En tournée**, la convention collective précise que « *si le cas de force majeure ne joue qu'une fraction de la durée de la tournée prévue au contrat, l'engagement ne sera que suspendu et il reprendra effet dès la cessation de la cause ayant provoqué l'arrêt des représentations pour le nombre de représentations restant à donner. Pendant la période d'interruption, les artistes auront droit au paiement de l'indemnité de déplacement stipulée dans leur engagement, sauf dans le cas où l'employeur ferait rentrer la troupe à son point de départ pendant cette même période d'interruption*[17] ».

→ Producteurs et diffuseurs de spectacles de cirque :

La convention collective du secteur privé du spectacle prévoit également le cas de rupture du contrat de travail avant l'échéance en cas de force majeure et dispose que « *si, en cours de tournée, le contrat se trouve résilié notamment pour ce cas, le salarié pourra demander son retour au point de départ ainsi que celui de ses bagages, aux frais de l'entreprise. De plus, si ce voyage était retardé, le salarié aurait droit à l'indemnité de déplacement*[18] ».

✱ La date à laquelle a été signée le contrat de travail a-t-elle une incidence pour invoquer le cas de force majeure ?

Si la cas de force majeure est retenue, la date de signature du contrat de travail doit comporter le notion d'imprésibilité et pourrait s'inscrire selon ce cas, dans la chronologie présentée dans la rubrique (*voir Rappel chronologique, page 12*).

✱ La signature est-elle une condition de validité du contrat de travail ?

Comme nous l'indiquions précédemment, le formalisme n'est pas une condition de validité d'un contrat (qu'il soit intitulé convention ou contrat de cession). Ce principe de droit français est le principe de consensualisme c'est-à-dire que le principe général demeure qu'un contrat se forme par l'accord de volonté des parties. La signature d'un document n'est alors qu'une preuve du consentement des signataires. Des échanges d'e-mails, l'envoi de plannings de répétions, de dates de tournée, la mention d'une distribution dans une plaquette de saison suffisent à l'établissement d'un contrat et d'un engagement des parties.

À ce titre, une décision du 11 juillet 2018[19] a confirmé qu'un message électronique peut « *constituer par nature même un écrit qui vient acter, constater, consacrer l'engagement des parties* ». Aussi, l'invocation de l'absence de signature d'un contrat n'est pas, au regard de la jurisprudence, suffisante pour rompre de façon unilatérale un contrat.

* Si la force majeure n'est pas reconnue, un salarié peut-il invoquer une rupture de promesse d'embauche ?

La jurisprudence concernant les ruptures de promesses d'embauche est constante sur cette question[20].

Dans un arrêt du 15 décembre 2010[21], les juges ont précisé que la promesse d'embauche était équivalente à un contrat de travail. Dans ce contentieux la lettre adressée au plaignant lui proposait un contrat de travail, précisait son salaire, la nature de son emploi, ses conditions de travail et la date de sa prise de fonction. Les juges en ont déduit qu'elle constituait, non pas une proposition d'emploi, mais une promesse d'embauche et que la rupture de cet engagement s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Dans cet arrêt, les juges ont également considéré que le courrier qui précisait au salarié les dates et lieux des prestations à accomplir, la composition de la formation musicale à laquelle il devait appartenir, les conditions de mise à disposition du matériel et le montant de ses cachets ayant abouti à un accord constituait une promesse d'embauche et que la rupture de cet engagement par la société s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

* À quoi s'expose l'employeur dans le cas d'une rupture de promesse d'embauche ?

Si la qualification de force majeure et de ses effets ne justifie pas la rupture unilatérale du contrat de travail, l'employeur s'expose aux versements de dommages et intérêts.

En effet, le Code du travail[22] prévoit que la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée, qui intervient à l'initiative de l'employeur sans cause réelle et sérieuse, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. La durée du contrat peut être, dans ce cas déterminée par le planning de travail transmis par la compagnie. Dans de récents contentieux[23], les juges ont considéré que la participation à la production du spectacle s'étendait, en vertu de la promesse d'embauche, au-delà des répétitions jusqu'à la fin de la tournée. **Dans ces arrêts, les juges de la cour d'appel ont condamné les compagnies au versement de dommages et intérêts représentant la totalité des cachets prévus pour la tournée.**

* Si l'employeur impose l'activité partielle à ses salariés intermittents, s'expose-t-il à une rupture de promesse d'embauche ?

À notre connaissance, il n'existe pas de jurisprudence sur cette question. Mais dans la FAQ publiée le 27 mars sur le site Internet du ministère de la Culture, à la question : Est-il possible de mobiliser le dispositif de chômage partiel pour des contrats qui n'ont pas encore reçu de début d'exécution, ou qui n'ont pas encore été signés, mais pour lesquels une promesse d'embauche a été conclue ? Le ministère de la culture prévient que « *le placement en activité partielle peut être contestée par les salariés dans la mesure où l'employeur ne met pas le contrat/la promesse d'embauche à exécution* ».

Dans ces conditions, il est conseillé aux employeurs pour éviter tout contentieux d'honorer les contrats et de ne mettre en place le chômage partiel que si la situation de l'entreprise est particulièrement inquiétante et que si le télétravail s'avère impossible. La nécessité de trouver un accord amiable avec le salarié demeure la première des préconisations.

(1) Cass, soc., 19 nov. 1970 ; Cass, civ. 1re. 2 oct. 2001. Inédit. Cass. Soc. 22 janvier 2020 n°RG 3521X -B7D JMMLC.

(2) Article L. 1234-13 du Code du travail.

(3) Art. 124-1-1 du Code des assurances.

(4) Cass., soc., 7 déc. 2005, n°04-42.907.

(5) Art. L1231-1 du Code du travail.

(6) Articles L. 1243-1 et L. 1243-2 du Code du travail , Cf. La lettre n°314, février 2020, « CDD d'Usage : les points de vigilance.

(7) Cass., soc., 21 mars 1996. n°93-40192.

(8) Loi n°2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit.

(9) Art. L. 1243-2 al. 1 du Code du travail.

(10) Art. L.1242-2 du Code du travail, Cf. La Lettre *n°314, février 2020, dossier « CDD, les points de vigilance ».*

(11) Cass., soc., arrêt du 28 juin 2005 (03-43192).

(12) Note juridique d'Artcena du 18 mars, Covid-19 : repères juridiques / Incidence de l'annulation des dates de représentations sur les contrats de travail.

(13) Article L. 1243-4 du Code du travail.

(14) Annexe IV article 2.3.2 et Annexe V article 3.5.2 – CCNESVP.

(15) VI-16 de la CCNEAC.

(16) Annexe I article I.16 et II.15 de la CCNESVP.

(17) Article 2.1.8 et 2,1,9 de l'annexe IV de la CCNESVP.

(18) Article 2.1.4 de l'annexe V de la CCNESVP.

(19) Arrêt n 734 du 11 juillet 2018 (17-10.458) - Cour de cassation - Première chambre civile.

(20) Cf. La Lettre *n°292, février 2018, « spectacle vivant : les conséquences de la rupture d'une promesse d'embauche ».*

(21) Chambre sociale 15 décembre 2010, 08-42-9.

(22) Art. L. 1243-4 du Code du travail.

(23) Cour d'appel de Paris - arrêt du 12 septembre 2017-n°675 et Cour d'appel de Dijon arrêté du 11 mai 2017 n°15/00961, « Rompre une promesse d'embauche, une décision qui peut coûter cher à l'employeur ! », de Pauline Teyssandier dans la revue trimestrielle Plateaux, *éditée par le Syndicat français des artistes-interprètes, le SFA-CGT, n°231.*

Activité partielle

Le président de la République, lors de son allocution du 12 mars, a indiqué qu'une série de mesures économiques allaient être mises en place pour soutenir les entreprises confrontées à la pandémie de Covid-19. Parmi elles, figurent les mesures « *exceptionnelles et massives* » d'activité partielle. La ministre du Travail a indiqué dans un communiqué le 16 mars que la crise sanitaire que traversait le pays entraînait la « *mise en œuvre immédiate de mesures de soutien massif aux entreprises* » en ajoutant que « *le dispositif d'activité partielle était l'une des mesures clés* ».
Quels que soient le statut juridique et le modèle économique de votre structure, elle est éligible à l'activité partielle dès lors qu'elle connaît une réduction ou une suspension temporaire d'activité en raison de toute circonstance de caractère exceptionnel. À partir du moment où le télétravail n'est pas possible, le dispositif de l'activité partielle peut être sollicité par toutes les entreprises culturelles.

Le ministère de la Culture a confirmé le 23 mars que les modalités de droit commun de l'activité partielle s'appliquent aux employeurs culturels et que cette mesure vise aussi bien les salariés permanents que les intermittents (www.culture.gouv.fr/Actualites/Employeurs-culturels-face-aux-impacts-de-la-crise- de-coronavirus).

✱ En quoi consiste l'activité partielle ?

L'activité partielle, anciennement appelée « chômage partiel » ou « chômage technique » est un outil de prévention des licenciements économiques qui permet de maintenir les salariés dans l'emploi afin de conserver des compétences, voire de les renforcer, lorsque leur entreprise fait face à des difficultés économiques conjoncturelles. En bref, il permet aux salariés, placés en activité partielle, de recevoir de la part de leur employeur une indemnité visant à compenser la perte de rémunération du fait des heures non travaillées.

✱ Quel est le lien entre l'activité partielle et l'allocation chômage ?

Il n'y en a pas directement, les conditions et les modalités d'accès entre l'allocation chômage et l'indemnité d'activité partielle ne sont pas les mêmes. Dans le cadre de l'activité partielle, il n'y a pas à justifier de durée minimum de travail au préalable ni d'une perte involontaire d'emploi. À la différence de l'allocation chômage, ce n'est pas Pôle emploi qui verse l'indemnité, mais l'employeur, qui est ensuite remboursé. De son côté, l'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'État et l'Unedic.

✱ Dans quelles circonstances peut-on avoir recours à l'activité partielle ?

Le Code du travail[1] et la circulaire du 12 juillet 2013[2] précisent les conditions de recours à l'activité partielle. Les cas sont les suivants : un problème lié à la conjoncture économique, des difficultés engendrées par l'approvisionnement en matières premières ou en énergie, des sinistres ou des intempéries de caractère exceptionnel, la transformation, la restructuration ou la modernisation de l'entreprise et d'autres circonstances à caractère exceptionnel. C'est la circonstance à caractère exceptionnel lié à l'épidémie de Covid-19 (et la lutte contre la propagation du virus) qui autorise le recours à l'activité partielle.

✱ Existe-t-il une liste exhaustive des circonstances autorisant le recours au travail partiel ?

Oui, vous pouvez consulter cette liste (régulièrement mise à jour) sur le site du ministère du Travail. Au 18 mars, les cas éligibles à l'activité partielle étaient les suivants :

Les circonstances autorisant le recours à l'activité partielle	
Interdiction de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative	Cf. arrêtés dans la rubrique « Rappel chronologique », page 12
Absence (massive) de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise	Si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus/en quarantaine rendant ainsi impossible la continuité de l'activité, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle.
Interruption temporaire des activités non essentielles	Si les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie, les salariés peuvent être placés en activité partielle.
Suspension des transports en commun par décision administrative	Tous les salariés ne pouvant pas se rendre sur le lieu de travail du fait de l'absence de transport en commun peuvent être placés en activité partielle.
Baisse d'activité liée à l'épidémie	Les difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes, etc. sont autant de motifs permettant de recourir au dispositif d'activité partielle.

✱ Quelles formalités doit-on remplir en interne ?

Ce dispositif est soumis à une procédure précise, notamment la consultation du comité d'entreprise et, à défaut, l'information des délégués du personnel et une demande d'autorisation administrative. Le placement en activité partielle constituant une modification de l'horaire du travail, l'employeur devait au préalable consulter le CSE[3], informer les salariés concernés et afficher dans l'entreprise le nouvel horaire de travail[4] (*voir exemples pages 34 et 35 de note d'information aux salariés lorsqu'il existe un CSE et lorsqu'il n'existe pas de CSE*).

Mais le décret du 25 mars 2020[5] assouplit certaines de ces règles. Il prévoit notamment que dans un souci d'accélération de la mise en place de l'activité partielle, la consultation du CSE peut-être postérieure à la demande auprès de l'autorité administrative. L'employeur doit désormais indiquer la date prévue de consultation du CSE et adresser à l'autorité administrative l'avis rendu, par ce dernier dans un délai de deux mois à compter de la demande.

✱ Un salarié peut-il refuser la mise en place de l'activité partielle ?

Non, les salariés ne peuvent la refuser, sauf cas particulier des salariés protégés (salariés représentants du personnel, délégué syndical…). Notons que l'employeur peut décider de soumettre certains salariés à l'activité partielle et d'autres non.

✱ Quelles conséquences sur le contrat de travail ?

Lorsque les salariés sont placés en position d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu mais non rompu.

Ainsi, sur les heures ou périodes non travaillées, les salariés ne doivent pas être sur leur lieu de travail, à disposition de leur employeur ni se conformer à ses directives.

Par ailleurs, les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas comptabilisées dans le calcul de l'ancienneté. En revanche, cette période est prise en charge pour différents droits de la sécurité sociale ainsi que ceux de la retraite complémentaire.

✱ La durée de l'activité partielle est-elle prise en compte pour le calcul des congés ?

Oui, les périodes d'activité partielle sont totalement prises en compte pour le calcul de la durée des congés payés.

✱ Quels sont les salariés exclus de l'activité partielle ?

Tout salarié possédant un contrat de travail de droit français est susceptible de bénéficier de l'activité partielle. Le Code du travail connaît cependant des exceptions précisées dans la circulaire du 12 juillet 2013. Alors que les salariés rémunérés selon un forfait annuel en jours ou en heures ou un régime assimilé étaient exclus de ce dispositif, sauf en cas de fermeture de leur entreprise[6]. Cette limitation est supprimée. Désormais, le nombre d'heures pouvant justifier l'attribution d'une allocation d'indemnité partielle correspond à la différence entre le nombre d'heures travaillées et la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement ou aux jours de réduction de l'horaire de travail pratiquée dans l'établissement.

Les catégories de salariés qui ne peuvent prétendre à l'activité partielle compte tenu de leur contrat de travail sont les salariés possédant un contrat de travail de droit français travaillant sur des sites localisés dans des pays tiers et les voyageurs représentants placiers (VRP) qui possèdent le statut « multicarte ».

✱ Les CDD qui sont en cours peuvent-ils être en activité partielle ?

Tout salarié possédant un contrat de travail de droit français est susceptible de bénéficier de l'activité partielle. En conséquence, l'indemnisation au titre de l'activité partielle est admise pour les CDD et qu'importe le motif de recours.

✱ Peut-on à la fois percevoir les indemnités d'activité partielle et les indemnités journalières en cas d'arrêt maladie ?

Un salarié en arrêt de travail ne peut pas bénéficier simultanément des indemnités journalières et des indemnités qui pourraient lui être versées au titre de l'activité partielle. Ainsi, un salarié en arrêt maladie, alors que son établissement est placé en activité partielle, ne peut bénéficier que de la seule indemnisation due au titre de son arrêt de travail. Il est important de noter qu'à l'heure où nous écrivons ces lignes, la maladie prime sur l'activité partielle (sauf si un décret ultérieur dérogeait à ce principe).

✱ Les salariés en CDD qui n'avaient pas encore commencé en mars, mais qui avaient déjà signé leur contrat, doivent-ils être mis en activité partielle ou leur contrat peut-il être annulé pour cause de force majeure ?

Les employeurs qui ont signé de tels contrats sont engagés auprès de ces personnes. À partir du moment où ces salariés devaient intégrer l'entreprise, et si l'entreprise est sous le régime de l'activité partielle, il faudra les faire entrer dans le dispositif (*voir la rubrique Force majeure et rupture des contrats de travail, page 13*).

Le ministère de la Culture amène des précisions sur la date à prendre en compte en indiquant « *que si le contrat de travail a été signé avant le 17 mars* » (date correspondant au début de confinement général de la population), l'employeur pourra solliciter le bénéfice du chômage partiel au titre des périodes contractuellement prévues. Il est toutefois à noter que cette doctrine ne s'appliquera que pendant la crise sanitaire et uniquement pour les cas où la suspension de l'activité est liée au covid19.

✱ Les intermittents peuvent-ils bénéficier de l'activité partielle ?

Aucun texte juridique porté à notre connaissance n'interdit que les intermittents puissent bénéficier de l'indemnisation de l'activité partielle. Le ministère de la Culture confirme cette disposition dans sa FAQ publiée le 27 mars en indiquant que les artistes et les techniciens peuvent bénéficier de ce dispositif.

Rappelons qu'en principe, la demande d'activité partielle doit être déposée avant le commencement de celle-ci mais que le gouvernement a précisé qu'il «*n'est pas toujours possible d'anticiper les demandes d'activité partielle avant le placement des salariés en activité partielle*» et a décidé d'accorder aux entreprises un délai de 30 jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif. Par exemple, un employeur qui demanderait à ce que les salariés soient couverts par l'activité partielle à compter du 1er mars aura jusqu'au 1er avril pour déposer sa demande.

✱ Un intermittent peut-il bénéficier de l'activité partielle et de l'allocation chômage ?

Oui, il n'y a pas de contradiction à percevoir des indemnités d'assurance chômage relevant de l'annexe 8 et 10 et les indemnités d'activité partielle versée par une structure culturelle.

✱ Comment les heures de l'allocation d'activité partielle doivent-elle être déclarées par les techniciens ?

L'actualisation est possible pour les techniciens qui doivent déclarer :

- pour les heures : 5 heures par jour où il sera indemnisé au titre de l'activité partielle ;
- pour la rémunération : le montant de l'indemnité perçue au titre de l'activité partielle.

Ce montant sera donc 70 % du brut avec un minimum de 8,03 € par heure (+ l'allocation complémentaire si l'employeur verse un complément).

Pour les artistes, un décret à paraître dans les jours qui viennent devrait préciser les montants à déclarer.

✱ Les heures déclarées lors de l'actualisation seront-elles prises en compte dans l'atteinte des 507 heures ?

Ces heures seront prises en compte dans l'atteinte des 507 heures en vue d'une nouvelle période d'indemnisation au titre des annexes 8 et 10, mais l'indemnité perçue au titre de l'activité partielle ne sera pas prise en compte pour la constitution du salaire de référence spectacle, car elle n'est pas soumise à contributions.

✱ L'allocation d'activité partielle est-elle assujettie à la cotisation Congés Spectacles ?

Oui, nous vous confirmons l'assujettissement de l'indemnité activité partielle à la cotisation Congés Spectacles.

✱ Est-il possible de mobiliser le dispositif de chômage partiel pour des contrats qui n'ont pas encore été signés, mais pour lesquels une promesse d'embauche a été conclue ?

Le ministère de la Culture indique dans sa FAQ publiée le 27 mars que dès lors qu'il y a signature d'un contrat de travail ou promesse d'embauche formalisée avant le 17 mars, date de début du confinement. Il rappelle également que le placement en activité partielle peut être contestée par les salariés dans la mesure où l'employeur ne met pas le contrat/la promesse d'embauche à exécution (*voir la rubrique Force majeure et rupture des contrats de travail - Si la force majeure n'est pas reconnue, un salarié peut-il invoquer une rupture de promesse d'embauche ?, page 16*).

✱ Une fermeture de salle par arrêté préfectoral induit-elle une acceptation automatique de la mise en activité partielle ?

Non, on nous signale à ce jour, que certaines salles sous le coup d'une fermeture administrative se sont vues refuser la mise en place de l'activité partielle. Nous vous conseillons donc d'apporter un soin particulier à la rédaction de votre demande qui doit mentionner le nombre de salariés concernés, la période prévisible de sous-activité, le nombre d'heures afférentes doit être motivée avec des justificatifs précis. Dans le cas d'un rejet, nous vous incitons à prendre contact avec votre syndicat pour qu'il vous accompagne dans vos démarches.

✱ Faut-il que le contrat ait une durée minimale pour pouvoir recourir au dispositif de chômage partiel ?

La FAQ publiée le 27 mars par le ministère de la Culture répond par la négative à cette question.

✱ Les heures prises en charge au titre de l'activité partielle doivent-elles être déclarées au titre de l'assurance chômage ?

Le ministère de la Culture dans sa FAQ du 27 mars confirme que ces périodes d'indemnisation au titre de l'activité partielle seront prises en compte dans le calcul de l'affiliation, pour les intermittents comme pour tous les demandeurs d'emploi. Aussi, ces heures prises en charge au titre de l'activité partielle doivent obligatoirement être déclarées au titre de l'assurance chômage sous peine de sanction.

✱ Les stagiaires sont-ils éligibles au dispositif ?

Les stagiaires, n'ayant pas le statut de salarié, sont exclus du dispositif de l'activité partielle. Certaines écoles et centres de formation ont informé les entreprises et les stagiaires que le stage serait suspendu pendant cette période. Dans ce cas, l'employeur n'est pas tenu de verser la gratification de stage. L'employeur est invité à se rapprocher de la structure de formation et du stagiaire pour leur indiquer les décisions prises au regard de la situation.

✱ Les apprentis sont-ils éligibles au dispositif de chômage partiel ?

Oui, ils sont éligibles à ce dispositif ainsi que les jeunes en service civique.

✱ Quel sera l'impact du chômage partiel sur la paie de vos salariés ?

L'allocation couvre 70 % de la rémunération brute du salarié (telle qu'utilisée pour calculer l'indemnité de congés payés) quel que soit l'effectif de l'entreprise. Cette allocation sera au moins égale au smic (8,03 €) et sera plafonnée à 70 % de 4,5 smic. Elle ne saurait toutefois être supérieure à l'indemnité versée par l'employeur au salarié.

Rappelons que l'employeur peut décider, s'il le peut et s'il le souhaite, de verser une indemnité plus importante.

Cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette lorsque le salarié suit pendant les heures chômées des actions de formation. Le recours à des actions de formation pendant les périodes d'activité partielle permet de favoriser l'employabilité des salariés et de renforcer les compétences des entreprises. L'employeur est invité à proposer à ses salariés des actions de formation pendant les heures chômées.

✱ À combien s'élève l'indemnité que l'employeur doit verser au salarié ?

En période d'activité partielle, l'employeur doit verser une indemnité au salarié couvrant 70 % de la rémunération antérieure brute servant d'assiette de congés payés ou de la rémunération prévue au contrat. La prise en charge de l'État et de l'Unedic couvre cette indemnité mais l'intervention ne saurait être supérieure à 70 % de 4,5 smic horaires.

✱ Existe-t-il un délai de carence dans la mise en place de l'activité partielle ?

Non, l'activité partielle peut être mobilisée dès la première heure dite « chômée ».

✱ Comment faire une demande d'activité partielle ?

En temps normal, toutes les demandes doivent être déposées sur le portail dédié https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/ en amont du placement effectif des salariés en activité partielle.
Toutefois, il n'est pas toujours possible d'anticiper les demandes d'activité partielle avant le placement des salariés en activité partielle. Dans ce cas, le ministère du Travail précise sur son site Internet que « *les employeurs sont invités à déposer leur demande d'activité partielle dans un délai raisonnable après le début de la période demandée* ».
Le décret du 27 mars 2020 prévoit exceptionnellement que l'employeur puisse effectuer une demande d'activité partielle après sa mise en place[7].

✱ Quelles sont les informations qui doivent être transmises à l'administration ?

Vous devrez transmettre à l'administration :
• les motifs justifiant le recours à l'activité partielle, votre demande doit indiquer précisément les effets de l'épidémie de Covid-19 sur l'activité de votre entreprise ;
• la période prévisible de sous-activité ;
• le nombre de salariés concernés.

✱ Quelle est la durée à indiquer sur la demande d'activité partielle ?

Alors que jusqu'à présent la demande pouvait porter sur une période de 6 mois et renouvelable sous conditions[8], le décret du 27 mars 2020 la porte à douze mois, tout en conservant son caractère renouvelable[9].

✱ Quel est le délai d'instruction de la demande d'activité partielle ?

Le délai d'instruction de l'administration pour répondre aux demandes des entreprises est raccourci à 48 heures (contre 15 jours précédemment) lorsque les demandes sont déposées pour des circonstances à caractère exceptionnel.

✱ Comment savoir si ma demande est validée par l'administration ?

L'absence de réponse de la Direccte dans les 48 h équivaut à une acceptation.

✱ Quelles sont les contributions sociales sur l'activité partielle ?

Les indemnités d'activité partielle versées par l'employeur à ses salariés ne sont assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires, ni aux cotisations salariales et patronales de sécurité sociale (sauf cas particuliers). En revanche, elles sont assujetties à la CSG au taux de 6,20 % et à la CRDS au taux de 0,50 %. Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels).
Les salariés ayant de faibles revenus peuvent bénéficier d'une exonération de la CSG et de la CRDS ou d'un taux réduit de CSG fixé à 3,80 %.
La CSG n'est pas prélevée ou partiellement, si ce prélèvement a pour effet de réduire le montant net de l'allocation, éventuellement cumulé avec une rémunération d'activité, sous le smic brut. Elle est alors fractionnée à concurrence de ce montant. De même, pour la CRDS qui ne sera éventuellement pas prélevée.

✱ Existe-t-il des cas particuliers ?

Pour les salariés placés en activité partielle et relevant du régime local d'Alsace-Moselle, une cotisation maladie supplémentaire est due. Son taux est fixé à 1,50 % et doit être déclarée sous le CTP 211. Pour les salariés non domiciliés fiscalement en France et qui bénéficient d'une indemnité d'activité partielle, une cotisation maladie est due au taux de 2,80 % et doit être déclarée sous le CTP 307.

✱ Quels remboursements pour l'employeur ?

Si la Direccte a validé la mise en œuvre de la mesure d'activité partielle, l'Agence de service et de paiement (ASP) verse à l'employeur une allocation calculée ainsi :

- entreprise jusqu'à 250 salariés : 7,74 €/ heure indemnisable
- entreprise de plus de 250 salariés : 7,23€/ heure indemnisable

Cette allocation est versée chaque mois. Le contingent d'heures remboursé est de 1 000 heures par an par salarié.

✱ En combien de temps l'allocation d'activité partielle est-elle versée à l'entreprise ?

L'allocation est versée à l'entreprise par l'Agence de service et de paiement (ASP), dans un délai moyen de 12 jours.

✱ Comment calculer le plafond dans le cadre de l'activité partielle ?

La circulaire interministérielle du 19 décembre 2017[10] fixe le calcul du plafond d'une paie d'activité partielle comme suit : pendant les périodes où le salarié n'est pas en activité, le contrat de travail est suspendu. Dans ces situations (fermeture temporaire ou recours au temps partiel), le plafond est réduit en application des règles de droit commun, qu'elle prenne la forme d'un temps partiel ou d'une fermeture temporaire.

➔ **Exemple 1 :** Un salarié à temps plein dans une entreprise appliquant la durée légale du travail, soit un temps de travail de 151,67 h par mois (ou 35 h x 52/12) ; l'établissement où est employé le salarié ferme temporairement, dans le cadre d'un plan d'activité partielle, entre le 1er février et le 15 mars 2020. Le plafond du mois de février et celui du mois de mars doivent être ajustés de la manière suivante :

Pour le mois de février : valeur du plafond de février x 0 jours / 28 jours = plafond à 0.

Pour le mois de mars : valeur du plafond de mars x 16 jours / 31 jours = 3 428 x 16/31 = 1 769,29

➔ **Exemple 2 :** Un salarié, à temps plein dans une entreprise appliquant la durée légale du travail, soit un temps de travail de 151,67 h par mois (ou 35 h x 52/12) ; l'établissement où est employé le salarié décide de réduire l'activité du salarié de 50 %, dans le cadre d'un plan d'activité partielle, entre le 1er février et le 15 mars 2020. Le plafond du mois de février et celui du mois de mars doivent être ajustés prorata temporis du temps de travail, soit 50 %. Le plafond à appliquer est donc égal à 50 % du plafond de la sécurité sociale.

✱ Quelles sont les mentions obligatoires à faire figurer sur le bulletin de paie dans le cadre de l'activité partielle ?

Désormais, le bulletin de paie du salarié dans le cadre de l'activité partielle doit porter les mentions suivantes[11] :

- le nombre d'heures chômées indemnisées au titre de l'activité partielle ;
- le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité ;
- le montant de l'indemnité correspondante versée au salarié.

✱ Que faire si vous ne parvenez pas à vous connecter au serveur ?

Le serveur de l'Agence de service et de paiement (ASP) accessible aux employeurs pour procéder à leur demande d'activité partielle fait face à un afflux exceptionnel qui conduit à rendre le site inaccessible pour de nombreuses entreprises. Pour ne pas pénaliser les entreprises, le ministère du Travail a décidé de leur accorder un délai de 30 jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif.

Pour toute information complémentaire sur le mécanisme d'activité partielle, vous pouvez entrer en contact avec la Direccte dont relève votre entreprise. Vous trouverez les contacts à la page 31 dans notre rubrique « Contacts utiles ».

(1) Art. L. 5122-1 du Code du travail.

(2) Circulaire DGEFP n°2013-12 du 12 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle.

(3) Art. R. 5122-2 du Code du travail.

(4) Art. D. 3171-3 du Code du travail.

(5) Décret n°2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle.

(6) Art. R. 5122-8 du Code du travail.

(7) Article R. 5122-3 du Code du travail.

(8) Art. R. 5122-9 du Code du travail.

(9) Art. R.5122-9 du Code du travail.

(10) Circulaire interministérielle n°DSS/5B/5D/2017/351 du 19 décembre 2017 relative au calcul du plafond de la sécurité sociale et au fait générateur des cotisations et contributions de sécurité sociale.

(11) Articles R. 3243-1 et R. 5122-17 du Code du travail.

Billetterie et assurances

✱ Billetterie

La billetterie est un contrat entre un organisateur et un spectateur, il convient donc de vous référer aux conditions générales de vente.
Toute modification liée au spectacle signifie que le diffuseur ne remplit pas son contrat, et doit donc rembourser le spectateur, si celui-ci le souhaite. Le fait que le spectacle soit reporté ou avancé à une autre date ou dans un autre lieu n'exonère pas pour autant le diffuseur du remboursement du billet.
En cas de force majeure, il convient de procéder au remboursement des billets[1], mais le spectateur ne pourra pas demander d'indemnisation au titre de l'inexécution de l'obligation contractuelle.

Même si le cas de force majeure est invoqué par le diffuseur pour justifier un non-remboursement des billets, il est important de souligner qu'à partir de la période de confinement général de la population, le cas de force majeure peut également être invoqué par le spectateur.

Nous vous conseillons d'être vigilant car la définition de la force majeure n'est dans la jurisprudence ni générale ni absolue (*voir la rubrique : l'invocation de la force majeure, page 11*).
Dans sa note juridique du 9 mars 2020, le Syndeac préconise de « *privilégier le dialogue, la qualité de service et le sérieux* ».
Le syndicat ajoute que le refus de remboursement pour cas de force majeure n'est « *résolument pas une bonne solution en matière de pratiques commerciales* ».

Même si individuellement, il est peu probable qu'un spectateur saisisse les tribunaux pour l'obtention du remboursement d'un billet et une éventuelle demande d'indemnisation, rappelons qu'une action de groupe peut toujours être envisagée.

L'action de groupe issue de la loi du 17 mars 2014[2] est une procédure de poursuite collective qui permet à des consommateurs, victimes d'un même préjudice de la part d'un professionnel, de se regrouper et d'agir en justice. Les plaignants peuvent ainsi se défendre avec un seul dossier et un seul avocat.
En vigueur depuis le 1er octobre 2014, cette nouvelle procédure en justice vise à rééquilibrer le rapport de force entre consommateurs et professionnels.

✱ Assurances

Comme tous les autres contrats, il convient de vous reporter à l'ensemble des clauses de votre contrat car il n'existe pas de contrat type en la matière.
Il existe trois assurances principales nécessaires à l'organisateur de spectacles :
• l'assurance responsabilité civile organisateur (RCO) pour dédommager les tiers ;
• l'assurance tous risques matériels (TRM) pour payer les dommages aux biens ou matériels loués ;
• l'assurance annulation pour couvrir sa perte financière.

L'annulation de l'un ou l'autre des co-contractants occasionne des pertes parfois lourdes quand le spectacle n'a pas été préalablement assuré. L'assurance « annulation » couvre les pertes financières liées à l'annulation d'un spectacle.
Les principales garanties de l'assurance annulation concernent : les cas de force majeure, les intempéries et l'indisponibilité des personnes indispensables au spectacle.

Le principe de l'assurance annulation est de remettre l'assuré dans la même situation que si la manifestation avait eu lieu.

L'assurance annulation permet de sécuriser les engagements financiers des organisateurs et des producteurs. Elle garantit le bénéficiaire contre toute perte financière qu'il aura subi, indépendamment de sa volonté, par suite de l'annulation ou du report de la manifestation assurée.

Les organisateurs peuvent s'assurer soit sur les frais engagés irrécupérables (salaires, frais structurel, communication, contrat de cession...) soit sur les recettes (escompte de billetterie, subventions, recettes bar...). Les taux sont fixés entre 0,6 et 1,5 % des montants garantis pour une manifestation à l'intérieur et entre 2 à 3 % pour une manifestation en extérieur.

Le contrat comporte deux types de garanties :
• les garanties dénommées qui comportent les garanties de base et des extensions ;
• le contrat «tous risques sauf» l'assureur pose le principe que tout est couvert sauf ce qui est exclu du contrat.

Dans les contrats d'assurance annulation, les conditions générales énumèrent les garanties de base. L'attentat sur le lieu de la manifestation, les retraits d'autorisation administrative (fermeture du lieu par arrêté), le deuil national, les interdictions d'accès du lieu figurent parmi certaines garanties de base. Les cas de force majeure admis par la jurisprudence sont très peu nombreux (*voir étude « invocation de la force majeure », page 11*). Il est donc rare que la garantie annulation soit mise en œuvre par les assureurs sur ce fondement.

(1) CA Paris, le 16 septembre 2005, n°03-13948.

(2) Art. 1 de la loi du 17 mars 2014 relative à la consommation.

Des mesures exceptionnelles pour les entreprises dans le cadre de la crise sanitaire

Nous vous conseillons de vérifier si votre entreprise est éligible aux aides nationales listées ci-dessous mais nous vous incitons fortement à consulter les sites Internet des collectivités territoriales. Les régions, les départements, les communautés de communes et les villes proposent également des aides d'urgence aux entreprises et aux associations culturelles implantées sur leur territoire.

Des mesures de soutien communes à toutes les entreprises

Face à l'épidémie du coronavirus, le gouvernement met en place des mesures immédiates de soutien aux entreprises :

✱ Les aides du ministère de l'Économie et des Finances

1. Délais de paiement d'échéances sociales et/ou fiscales (Urssaf, impôts directs) ;

2. Remises d'impôts directs pouvant être décidées dans le cadre d'un examen individualisé des demandes ;

3. Report du paiement des loyers, des factures d'eau, de gaz et d'électricité pour les plus petites entreprises en difficulté ;

4. Aide de 1 500 € pour les plus petites entreprises, les indépendants et microentreprises des secteurs les plus touchés ;

5. Mobilisation de l'État à hauteur de 300 milliards d'euros pour garantir des lignes de trésorerie bancaires dont les entreprises pourraient avoir besoin à cause de l'épidémie ;

6. Soutien de l'État et de la Banque de France (médiation du crédit) pour négocier avec sa banque un rééchelonnement des crédits bancaires ;

7. Maintien de l'emploi dans les entreprises par le dispositif de chômage partiel simplifié et renforcé ;

8. Appui au traitement d'un conflit avec des clients ou fournisseurs par le médiateur des entreprises ;

9. Marchés publics : les pénalités de retard ne seront pas appliquées.

Le détail sur les modalités d'obtention de ces aides sont consultables sur le site du ministère de l'économie à l'adresse suivante : https://www.economie.gouv.fr/files/files/PDF/2020/Coronavirus-MINEFI-10032020.pdf

✱ Les aides du ministère de l'Action et des Comptes publics

Pour les entreprises (ou les experts-comptables qui interviennent pour des clients dans cette situation), il est possible de demander au service des impôts des entreprises le report sans pénalité du règlement de leurs prochaines échéances d'impôts directs (acompte d'impôt sur les sociétés, taxe sur les salaires).
Si elles ont déjà réglé leurs échéances de mars, elles ont peut-être encore la possibilité de s'opposer au prélèvement SEPA auprès de leur banque en ligne. Sinon, elles ont également la possibilité d'en demander le remboursement auprès de leur service des impôts des entreprises, une fois le prélèvement effectif.
Plus d'informations sur https://www.impots.gouv.fr

✱ Urssaf et services des impôts des entreprises

Les employeurs dont la date d'échéance Urssaf intervient le 15 du mois peuvent reporter tout ou partie du paiement de leurs cotisations salariales et patronales pour l'échéance du 15 mars 2020. La date de paiement de ces cotisations pourra être reportée jusqu'à 3 mois : des informations seront communiquées ultérieurement sur la suite. Aucune pénalité ne sera appliquée.
Plus d'informations sur https://www.economie.gouv.fr/mesures-exceptionnelles-urssaf-et-services-impots-entreprises

✱ Prêts garantis par l'État : ministère de l'Économie / Bpifrance

L'ensemble des réseaux professionnels des banques membres de la Fédération bancaire française, en collaboration avec Bpifrance, lanceront mercredi un dispositif inédit permettant à l'État de garantir pour 300 milliards d'euros de prêts.
Plus d'informations sur https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/2020/03/25/bruno-le-maire-bpifrance-et-la-fbf-annoncent-le-lancement-des-prets-garantis-par-l-etat

✱ Bpifrance

Modalités d'octroi et réaménagement de crédits bancaires.
Plus d'informations sur https://www.bpifrance.fr/A-la-une/Actualites/ Coronavirus-Bpifrance-active-des-mesures-exceptionnelles-de-soutien-aux-entreprises-49113

Des précisions sur les aides

Le groupe Emargence (qui dispose de compétences pluridisciplinaires en paie et ressources humaines, audit et commissariat aux comptes, stratégie patrimoniale, juridique, expertise comptable,

courtage en assurances…) et qui est adhérent du Club Thot, a créé un espace dédié aux aides pour informer l'ensemble des professionnels impactés par la crise. Ces informations sont consultables sur les réseaux sociaux (Facebook.com/Club-Thot).

✱ Prêt de trésorie

Les prêts de trésorie garantis par l'État doivent permettre aux entreprises d'obtenir plus facilement un prêt de trésorie auprès de leur banque. Attention, pour bénéficier de ce dispositif, l'employeur doit préalablement contacter son conseiller bancaire et s'assurer de son accord de principe. Ce dispositif couvrira tous les nouveaux prêts de trésorerie accordés à partir du 16 mars **jusqu'au 31 décembre 2020.** Le prêt sera attribué sans faire l'objet d'une garantie ou d'une sûreté. Pa ailleurs, les banques françaises se sont engagées à ce que le remboursement du crédit soit reporté jusqu'à 6 mois sans frais.

✱ Une garantie à 90% pour les crédits

En parallèle, Bpifrance agit aussi sur la garantie des prêts, son principal levier d'action. Celui-ci vise à rassurer les banques pour les inciter à financer les entreprises. Le niveau de garantie des crédits a ainsi été relevé à 90% (contre 70% auparavant) de telle sorte que la banque prêteuse ne supporte plus que 10% du risque.
Cette mesure, prise en coordination avec les banques commerciales et les Régions, vaut pour les prêts de 3 à 7 ans accordés par les banques privées et pour les découverts confirmés pour une période de 12 à 18 mois par la banque de l'entreprise. Par ailleurs, le mécanisme de garantie de Bpifrance est désormais également étendu aux entreprises de taille intermédiaire (ETI), et non plus uniquement aux TPE et PME.

✱ Des mesures pour traiter les problèmes de trésorerie :

• suspension, dès le 16 mars, du paiement des échéances de prêts accordés par Bpifrance ;
• mobilisation de l'ensemble des factures (mesure qui permet de donner aux entreprises une échéance plus longue pour le paiement de leurs factures), accompagnée d'un crédit de trésorerie représentant 30% des volumes mobilisés ;
• prêts sans garantie de 3 à 5 ans, de 10 000 euros à plusieurs dizaines de millions d'euros. Ces prêts sont assortis d'un différé de remboursement du capital.

✱ D'autres dispositifs Bpifrance sont à disposition :

→ Le Prêt Atout
Pour les TPE, PME et ETI qui possèdent 12 mois de bilan minimum et qui ont un besoin de trésorerie temporaire ou une augmentation exceptionnelle du besoin en fonds de roulement. Cette possibilité est adressée à tous les secteurs d'activité sauf exclusions des SCI, les entreprises en difficulté, les entreprises d'intermédiation financière…

→ Fonds de garantie « Ligne de crédit confirmée coronavirus »
Pour les PME ou TPE qui rencontrent des problèmes de trésorerie. Cette garantie est allouée sous conditions et ne peut être attribuée aux entreprises en difficulté au sens de la réglementation européenne.

→ Fonds de garantie « Renforcement de la trésorerie coronavirus »
Cette garantie est à destination des PME, TPE et ETI rencontrant ou susceptibles de rencontrer des difficultés de trésorerie qui ne sont pas d'origine structurelle. Il ne peut s'agir d'entreprises en difficulté au sens de la réglementation européenne. La garantie est accordée lorsqu'il s'agit de permettre le renforcement du fonds du roulement, le financement relai, la consolidation des crédits à court terme…

→ Fonds de solidarité pour les petites entreprises
Un fonds de solidarité a été mis en place afin d'aider les plus petites entreprises qui sont les plus touchées par la crise : les TPE, indépendants et micro-entrepreneurs qui font l'objet d'une fermeture administrative, mais également l'hébergement, le tourisme, les activités culturelles et sportives, l'événementiel et les transports.
Ce fonds va leur permettre de bénéficier d'une aide d'un montant de 1 500 euros.
Conditions d'éligibilité : l'entreprise doit faire un chiffre d'affaires de moins de 1 million d'euros et subir une fermeture administrative ou qui connaît une perte de chiffre d'affaires de plus de 70% du mois de mars 2019 à celui de mars 2020. Dans certains cas, une aide supplémentaire à ces 1 500 euros peut être accordée. Pour bénéficier de ce fonds, il faut adresser une simple demande à la DGFiP à partir du 31 mars 2020.

Pour plus d'information contacter le groupe Emargence sur le site Internet : www.emargence.fr.

À noter : La quasi-totalité des garanties et co-financements de Bpifrance s'adresse aux « PME au sens européen ». La Commission rappelle dans un guide d'utilisateur sur la définition des PME que « *les associations régulièrement impliquées dans une activité économique peuvent donc être considérés comme des entreprises* ». Toutefois pour juger du caractère économique de l'association, c'est Bpifrance qui le décide, ou alors les banques dans le cas de la gestion déléguée.

Des mesures pour les entreprises culturelles

Le ministre de la Culture, Franck Riester a annoncé dans un communiqué le 18 mars plusieurs mesures et une aide d'urgence de 22 millions d'euros pour soutenir le secteur culturel.

Le remboursement des créances liées aux crédits d'impôt (cinéma, audiovisuel, international, spectacle vivant, production phonographique) pourra être accéléré en sollicitant la Direction générale des finances publiques (DGFIP).

Le ministre demande aux centres nationaux sectoriels et à l'Institut pour le financement du cinéma et des industries de la culture (Ific) de se mobiliser pour faire face à l'urgence et aux difficultés propres aux acteurs de la culture en veillant à ce que ce premier volet d'aides « *bénéficie également, dans chaque secteur, aux artistes auteurs concernés* ».

L'Institut pour le financement du cinéma et des industries de la culture (Ifcic) adaptera ses dispositifs, par exemple, en accordant une franchise de remboursement en capital systématique de trois mois motivée par le contexte d'épidémie.

✱ Cinéma et audiovisuel

Les dispositions déployées par le Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC), notamment :

• la suspension du paiement de l'échéance de mars 2020 de la taxe sur les entrées en salles de spectacles cinématographiques (TSA) ;

• le versement anticipé des soutiens aux salles art et essai et à la distribution ;

• la continuité dans le paiement de ses aides ;

• des mesures visant à assouplir les critères de mobilisation de ses soutiens ;

• le maintien de toutes les subventions attribuées aux manifestations annulées pour des raisons sanitaires. Celles versées resteront acquises, les autres seront effectivement payées si elles ne l'ont pas encore été.

✱ Filière musicale

Un fonds à destination des professionnels les plus fragilisés est créé. Il sera doté, par le Centre national de la musique (CNM) d'une première enveloppe de 10 millions d'euros qui pourra être complétée par des financements externes. La perception des taxes sur la billetterie est suspendue pour le mois de mars.

✱ Secteur du spectacle vivant hors musical, théâtres privés

Des aides d'urgence pourront être allouées, à hauteur de 5 millions d'euros, afin de répondre aux difficultés rencontrées, en lien avec les organisations professionnelles, et avec une attention particulière au maintien de l'emploi. Concernant les structures labellisées ou subventionnées, une attention particulière sera apportée à chacune d'elle, en lien avec les collectivités territoriales impliquées dans leur financement, pour lui permettre de limiter les impacts de la crise.

✱ Filière du livre

Un plan d'urgence est mis en place par le Centre national du livre (CNL) pour répondre aux difficultés immédiates des éditeurs, des auteurs et des libraires. Il est financé par une première enveloppe de 5 millions d'euros. Les subventions versées par le CNL aux manifestations littéraires annulées pour des raisons sanitaires resteront acquises. Le ministre ajoute que, dans ce cadre, une attention particulière sera portée à la rémunération des auteurs qui devaient participer à ces manifestations. Le CNL reportera les échéances des prêts accordés aux libraires et aux éditeurs.

✱ Arts plastiques

Un fonds d'urgence de 2 millions d'euros sera créé en faveur des galeries d'art, des centres d'art labellisés et des artistes auteurs sous la responsabilité du Centre national des arts plastiques (CNAP) et des DRAC. Le CNAP assouplira les modalités d'attribution de ses aides aux galeries. Les soutiens attribués pour la participation de ces dernières aux foires reportées resteront acquis.

✱ Les aides du Centre national de la musique (CNM)

→ Centre national de la musique : mesures générales

Le 18 mars, le conseil d'administration du CNM a voté la mise en œuvre d'un plan de secours :

• suspension des opérations d'encaissement et de recouvrement de la taxe ;

• droit de tirage versé sans condition préalable ;

• fonds de soutien de 11,5 millions d'euros à destination des entreprises du secteur touchées (*voir les mesures ci-dessous*) ;

• commissions d'aide : celles qui sont attribuées seront versées, les dossiers soutenus en attente du solde seront traités en priorité, les dossiers envoyés aux commissions seront examinés lors de la reprise d'activité normale de l'établissement, les échéanciers des avances remboursables seront suspendus sur simple demande ;

• l'affiliation n'est plus une condition d'accès aux programmes d'aide au CNM.

→ Centre national de la musique : fonds de secours pour les TPE et PME du domaine de la musique et des variétés

Le 18 mars, le conseil d'administration du CNM a décidé la création d'un fonds de secours doté de 11,5 M d'euros, abondé par le CNM, la Sacem, l'Adami et la Spedidam. Ce fond de secours est destiné aux TPE et PME disposant d'une licence d'entrepreneur de spectacles qui font face à des difficultés de trésorerie susceptibles de compromettre la continuité de leur activité, du fait des mesures prises pour endiguer le Covid-19.

Les aides sont plafonnées à 11 500 € et comprennent une incitation pour le demandeur à verser aux artistes une compensation pour les spectacles annulés et une mesure de solidarité avec les auteurs et autrices et les compositeurs et compositrices en difficulté.

La demande sera téléchargeable à partir du 23 mars sur le site du CNM et adressée à secours@cnv.fr, l'aide sera versée dans les trois semaines suivant la demande.

✱ Les aides de la Sacem

→ Un fonds de secours d'un montant de 6 millions d'euros

Ce fonds de secours est destiné aux personnes connaissant des situations de détresse et ne pouvant plus répondre à leurs besoins de première nécessité. Les aides pourront être de 1 500 €, 3 000 € ou 5 000 € selon les situations.

La gestion de ce fonds de secours sera assurée conjointement par le Comité du cœur des sociétaires de la Sacem et par la Direction des affaires sociales de la Sacem.

→ Des avances exceptionnelles de droits d'auteur

Les membres de la Sacem sont doublement frappés par la crise.

L'impact est immédiat, avec l'arrêt des activités de toute nature, qui entraîne pour eux une impossibilité de travailler et des pertes immédiates de revenu.

L'impact sera encore plus fort à moyen terme, alors que la reprise économique aura eu lieu, puisque l'effondrement actuel des activités économiques provoque une perte en droits d'auteur collectés qui se traduira par une forte baisse des droits d'auteur versés notamment à partir de janvier 2021.

En effet, contrairement à la plupart des autres modes de rémunération artistique, les droits d'auteur ne sont payés qu'après l'exploitation et la diffusion des œuvres.
Si tous les sociétaires éligibles recourent à cette possibilité d'avance exceptionnelle, le montant global ainsi mobilisé pourrait atteindre 36 millions d'euros.

→ Un renforcement du programme d'aide pour les éditeurs
Le programme d'aide existant de l'action culturelle de la Sacem fléché vers les éditeurs de musique sera renforcé d'1 million d'euros et élargi dans ses critères, pour les aider durant la période de crise et les accompagner pour la relance de l'activité.

Plus d'informations sur https://societe.sacem.fr/ressources-presse/par-publication

✱ Aide Adami

→ Maintien de l'aide aux projets artistiques soutenus par l'Adami
Pour les projets reportés ou annulés, les aides seront versées sous condition du versement d'une indemnité aux artistes concernés. Près de 2 000 représentations seront indemnisées.

→ Participation au fonds d'urgence « musique »
L'Adami apportera 500 000 € à ce fonds d'urgence géré par le Centre national de la musique.

Plus d'informations sur https://www.adami.fr/covid-19-ladami-se-mobilise-pour-les-artistes/

✱ Audiens

Délais de paiement des cotisations retraite complémentaire, prévoyance et santé, congés spectacles. Plus d'informations sur https://www.audiens.org/actu/crise-du-coronavirus-audiens-se-mobilise.html

Des mesures exceptionnelles pour les intermittents et salariés du secteur culturel dans le cadre de la crise sanitaire

✱ Intermittence du spectacle : neutralisation de la période du 15 mars à la fin du confinement

Muriel Pénicaud, ministre du Travail, et Franck Riester, ministre de la Culture, ont annoncé le 19 mars des mesures exceptionnelles de soutien aux intermittents et salariés du secteur culturel dans le cadre de la crise sanitaire.
Afin de limiter les impacts sociaux de la crise sanitaire liée à l'épidémie du coronavirus, qui affecte particulièrement les intermittents du spectacle (artistes-interprètes et saisonniers) et les autres salariés (contrats courts, etc.) du secteur culturel, les ministère du Travail et de la Culture **ont décidé de neutraliser** la période démarrant le 15 mars et s'achevant à la fin du confinement de la population française pour :

→ le calcul de la période de référence ouvrant droit à assurance chômage et à droits sociaux pour les intermittents du spectacle (artistes-interprètes et techniciens), afin de ne pas pénaliser les intermittents qui ne peuvent travailler et acquérir des droits pendant cette phase de l'épidémie du coronavirus ;

→ le calcul et versement des indemnités au titre de l'assurance chômage pour les intermittents du spectacle (artistes-interprètes et techniciens) et autres salariés (contrats courts…) du secteur culturel, afin que les personnes arrivant en fin de droit pendant cette phase de l'épidémie puissent continuer à être indemnisées.

La FAQ mise en ligne par le ministère de la Culture le 27 mars précise que si les employeurs honorent les cachets des intermittents, même si les représentations n'ont pas lieu, les heures rémunérées seront comptabilisées dans la période d'affiliation pour l'ouverture des droits au titre des 507 heures.
Les heures rémunérées dans ce cadre devront être déclarées à Pôle emploi et seront prises en compte pour déterminer le nombre de jours indemnisables au titre du chômage au cours du mois.

✱ Report de la date anniversaire

Les droits à allocations chômage des demandeurs d'emplois arrivant en fin de droit à compter du 1er mars et jusqu'à une date fixée par arrêté du ministre chargé de l'emploi seront prolongés.
Pour les artistes et techniciens relevant des annexes 8 et 10, cela se traduira par un report de la « date anniversaire ». Cette prolongation s'applique quelle que soit la situation des intermittents, qu'ils remplissent ou pas les conditions d'une réadmission (atteinte du seuil de 507 heures) à la date anniversaire.

✱ L'activité partielle prise en compte dans le calcul de l'affiliation

Les périodes d'indemnisation au titre de l'activité partielle sont prises en compte dans le calcul de l'affiliation, pour les intermit-

tents comme pour tous les demandeurs d'emploi suivant des modalités définies par décret.
Les cachets seront également convertis en heures indemnisées au titre de l'activité partielle suivant des modalités définies par décret.

✱ Les autres dispositifs

Par ailleurs, pour mémoire, plusieurs dispositifs permettent aux demandeurs d'emploi intermittents qui ne justifieraient pas de 507 heures de travail durant la période d'affiliation de bénéficier, sous certaines conditions d'une indemnisation :
• Une clause de rattrapage est prévue pour les demandeurs d'emploi qui justifient :
• d'au moins 5 années d'affiliation ou cinq ouvertures de droits au titre des annexes VIII et X au cours des dix dernières années ;
• d'au moins 338 heures de travail attestées au cours des 12 derniers mois précédant la date anniversaire susvisée ou la date d'épuisement du droit ouvert sur le fondement des annexes VIII ou X à la suite d'une fin de contrat de travail antérieure au 1er août 2016.
• des allocations de solidarité spécifiques d'indemnisation du chômage pour les intermittents qui ne remplissent pas les conditions précitées : l'allocation de professionnalisation et de solidarité et l'allocation de fin de droits.

✱ Aides exceptionnelles – Audiens

Audiens a mis en place pour les artistes, les techniciens intermittents du spectacle confrontés à des annulations de cachets ou de jours de travail, une demande d'aide ponctuelle exceptionnelle, allégée et qui sera traitée en priorité.

La demande d'aide ponctuelle exceptionnelle peut se faire par l'intermédiaire d'un formulaire à remplir qui est disponible en cliquant ici. Cette demande d'aide est réservée aux artistes ou techniciens intermittents du spectacle :
• qui rencontrent des difficultés sociales et/ou financières importantes ;
• qui ont subi plus de 5 jours ou cachets annulés au cours d'un mois civil.

Les pièces justificatives à joindre à la demande :
• les 4 pages du dernier avis d'imposition sur le revenu du foyer (en cas de vie maritale, les 2 avis doivent être fournis) ;
• le dernier relevé bancaire du mois civil précédant la demande, justifiant des ressources et des charges du foyer ;
• votre dernière attestation d'ouverture de droits Pôle Emploi aux annexes 8 ou 10 ;
• la date de fin de vos droits Pôle emploi ;
• un relevé d'identité bancaire. Tout justificatif motivant la demande et notamment si vous rencontrez une situation sociale particulièrement fragilisée (rapport d'assistante sociale, mesure d'expulsion en cours, procédure de surendettement, problématique de santé ou de handicap etc.).

La demande est à effectuer sur le lien suivant : https://www.audiens.org/actu/crise-du-coronavirus-covid-19-audiens-se-mobilise-pour-les-intermittents.html

Fermeture des tribunaux, audiences reportées jusqu'à nouvel ordre

Depuis le lundi 16 mars, les juridictions sont fermées sauf en ce qui concerne le traitement des contentieux essentiels(1). Sont donc maintenues :
• les audiences correctionnelles pour les mesures de détention provisoire et de contrôle judiciaire ;
• les audiences de comparution immédiate ;
• les présentations devant le juge d'instruction et le juge des libertés et de la détention ;
• les audiences du juge de l'application des peines pour la gestion des urgences ;
• les audiences du tribunal pour enfants et du juge pour enfant pour la gestion des urgences, notamment pour l'assistance éducative ;
• les permanences du parquet ;
• les référés devant le tribunal judiciaire visant l'urgence, et les mesures urgentes relevant du juge aux affaires familiales (notamment immeubles menaçant ruine, éviction conjoint violent) ;
• les audiences auprès d'un juge des libertés et de la détention civil (hospitalisation sous contrainte, rétention des étrangers) ;
• les permanences au tribunal pour enfants, l'assistance éducative d'urgence ;
• les audiences de la chambre de l'instruction pour la détention ;
• les audiences de la chambre des appels correctionnels et de la chambre d'application des peines pour la gestion des urgences.
Les services d'accueil du public seront fermés ainsi que les maisons de justice et du droit et les points d'accès au droit. Les agents de ces services ne recevront plus de public. Ils pourront, en revanche, continuer à être joints par téléphone pour répondre aux situations d'urgence.

Une cellule de crise du ministère de la Justice est mise en place pour répondre à l'ensemble des questions. Contact par téléphone de 9h à 17h30 au 01 72 22 20 20 et à l'adresse e-mail suivante : hfds@justice.gouv.fr

(1) Communiqué de presse de Nicole Beloubet, ministre de la Justice du 15 mars 2020.

Arrêt de travail pour la garde des enfants de moins de 16 ans

Muriel Pénicaud, ministre du Travail a annoncé le 14 mars que « *les parents d'enfants de moins de 16 ans qui ne peuvent recourir au télétravail et qui devront garder leurs enfants à cause du covid-19 pourront avoir droit, dès le lundi 16 mars, un arrêt maladie avec indemnités journalières* ».

✱ Quelles sont les parents éligibles à cet arrêt de travail ?

Cette mesure dérogaroire concerne les parents qui sont contraints de garder un enfant de moins de 16 ans au début de l'arrêt dont les enfants sont en situation de handicap sans limite d'âge.
Attention : un seul parent peut bénéficier d'un arrêt de travail dans ce cadre. L'arrêt de travail peut éventuellement être partagé entre les parents, en remplissant une demande pour chacune des périodes d'arrêt.

✱ Quelle est la durée maximale de cet arrêt ?

L'arrêt pour être délivré pour une durée de 1 à 14 jours. Si le besoin perdure au delà de 14 jours, l'employeur peut réitérer la démarche selon le même procédé.

✱ Quels salariés sont concernés ?

Le teléservice https://declare.ameli.fr s'applique aux salariés du régime général, salariés agricoles, marins, clercs et employés de notaire, travailleurs indépendants et travailleurs non salariés agricoles et agents contractuels de la fonction publique.
Pour les autres régimes spéciaux, notamment les agents de la fonction publique, l'arrêt n'a pas besoin d'être déclaré sur ce site (en l'absence de versement d'indemnité journalière pour un régime d'assurance maladie) et doit être géré par l'employeur.

✱ Peut-on à la fois percevoir les indemnités d'activité partielle et les indemnités journalières en cas d'arrêt maladie ?

Un salarié en arrêt de travail ne peut pas bénéficier simultanément des indemnités journalières et des indemnités qui pourraient lui être versées au titre de l'activité partielle. Ainsi, un salarié en arrêt maladie, alors que son établissement est placé en activité partielle, ne peut bénéficier que de la seule indemnisation due au titre de son arrêt de travail. Il est important de noter qu'à l'heure où nous écrivons ces lignes, la maladie prime sur l'activité partielle (sauf si un décret ultérieur dérogeait à ce principe).

✱ Comment déclare-t-on l'absence du salarié ?

il est possible de déclarer l'absence du salarié via le téléservice spécifique de la CPAM mis en place pour ce cas particulier https://declare.ameli.fr

✱ Quelles sont les modalités pour cette déclaration ?

Cette déclaration se fait, sous réserve que le salarié ait fourni à son employeur une attestation de garde d'enfant à domicile « Attestation de garde d'enfant à domicile » (*voir notre modèle en page 36*).

✱ À quelle date doit-on effectuer la déclaration ?

Á compter du jour du début de l'absence, l'employeur pourra réaliser la déclaration sur le site dédié en joignant l'attestation. La déclaration fait office de demande d'arrêt de travail.

✱ Comment déclarer l'arrêt de travail en DSN ?

En plus de cette déclaration, l'arrêt de travail devra être signalé en DSN pour motif « maladie ».
Important : Cette déclaration ne remplace pas l'envoi du signalement arrêt de travail en DSN pour motif « maladie » mais permet de « remplacer » pour l'Assurance maladie la procédure amont (puisque dans ce cas aucun arrêt de travail de type Cerfa n'existe).

✱ L'indemnisation des salariés concernés est-elle automatique ?

Les déclarations faites sur ce téléservice ne déclenche pas une indemnisation automatique des employés concernés. L'assurance maladie précise que l'indemnisation se fera après vérification par les caisses de sécurité sociale des éléments transmis et sous réserve de l'envoi, selon les procédures habituelles, des éléments de salaires à la caisse d'affiliation du salarié concerné.

✱ Quel est le montant de l'indemnisation ?

Cet arrêt maladie permet la perception des indemnités journalières et, le cas échéant, du complément de salaire sans délai de carence, soit dès le 1er jour d'arrêt (rappelons que c'est à l'employeur de verser l'indemnité, et ce dernier sera ensuite indemnisé en déclarant l'arrêt à l'Assurance maladie). Notons que cet arrêt est fractionnable. Le salarié conservera une partie substantielle de son salaire (100 % pour les fonctionnaires et 90 % du salaire net pour les salariés du privé)

Attention le dispositif https://declare.ameli.fr n'est pas un téléservice de déclaration des personnes présentant des symptômes du coronavirus ou infectées par cette maladie, ces dernières relevant d'un arrêt de travail prescrit par un médecin.

Des dérogations temporaires au Code du travail

Congés payés, durée du temps de travail, jours de repos, des ordonnances issues de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19[1] permettent de déroger de façon temporaire au Code du travail.

✱ Congés payés

Alors que le Code du travail prévoit que, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, la modification de l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ n'est pas autorisée[2], l'ordonnance issue de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 permet à l'employeur d'imposer ou de modifier les congés payés (déjà posés) de ses salariés pendant la période de confinement.
Ces périodes ne peuvent excéder six jours ouvrables et le délai de prévenance est ramené à au moins 1 jour franc. Cette autorisation est toutefois subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou de branche.

Cette possibilité d'imposer les jours de congés payés concernent les congés acquis à prendre avant le 31 mai mais également ceux, acquis, mais à prendre avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris (soit, à compter du 1er juin).

Attention : la période de congés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au delà du 31 décembre 2020.
À noter : sous réserve d'un accord de branche ou d'entreprise le prévoyant, l'employeur peut également fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié (sous réserve de ne pas dépasser les 6 jours ouvrables).

✱ RTT

L'ordonnance issue de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 permet à l'employeur par dérogation à l'accord ou à la convention collective instituant un dispositif de réduction du temps de travail ou un dispositif de jours de repos conventionnel d'imposer unilatéralement la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier et de modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.
Ces périodes ne peuvent excéder 10 jours et le délai de prévenance est ramené à au moins 1 jour franc.

Comme pour les congés payés, la période de prise des jours de repos ainsi imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

✱ Durée du temps de travail

Les employeurs relevant de secteurs d'activités «*particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation ou à la continuité de la vie économique et sociale*» pourront déroger aux règles du Code du travail et aux dispositions conventionnelles sur la durée du travail, le repos hebdomadaire et le repos dominical pendant la durée de l'urgence sanitaire.

Un décret à paraître prochainement précisera les secteurs concernés, mais il devrait s'agir des transports, de la logistique, de l'agroalimentaire, de l'énergie, ou encore des télécommunications.

Les dérogations admises sont les suivantes :
- passage de 44 à 46 heures pour la durée de travail hebdomadaire autorisée sur une période de douze semaines consécutives ;
- passage de 48 à 60 heures pour le temps de travail autorisé sur une même semaine ;
- autorisation du travail le dimanche ;
- baisse du temps de repos compensateur entre deux journées de travail de 11 à 9 heures.

L'article 6 de l'ordonnance précise, par ailleurs, que l'employeur qui applique au moins une de ces dérogations devra en informer sans délai et par tout moyen le comité social et économique ainsi que le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

(1) Ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 issue de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 prise en application de l'article 11 de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020.

(2) Article L. 3141-16 du Code du travail.

Obligation de sécurité de l'employeur - Rappels

L'employeur a une obligation de sécurité à l'égard des salariés qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé physique et mental. Le risque de contamination par le virus du Covid-19 représente un danger individuel ou collectif dans l'entreprise. L'employeur doit informer les salariés lorsque les risques se présentent et mettre en place les moyens adaptés pour les protéger au mieux[1]. Et si le Code du travail impose à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et protéger ses collaborateurs, la jurisprudence va plus loin en imposant une véritable obligation de résultat.

Tout manquement à cette obligation revêt le caractère de faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures qui s'imposaient pour le protéger[2].

Ces mesures comprennent :

1. des actions de prévention des risques professionnels ;

2. des actions d'information et de formation ;

3. la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Si un salarié décède à la suite d'une maladie contractée sur le lieu de travail, le caractère professionnel de la maladie peut être constaté et la faute inexcusable de l'employeur peut-être invoqué. Rappelons que l'employeur est considéré comme ayant commis une faute inexcusable si le risque signalé par le salarié s'est matérialisé et, si le salarié de ce fait, a été victime d'une maladie professionnelles. Cette reconnaissance de plein droit de la faute inexcusable de l'employeur permet à la victime ou à ses ayants droits d'obtenir une majoration de la rente accident de travail et une indemnisation des préjudices.

Si le salarié a signalé à son employeur un danger et que celui-ci s'abstient de prendre les mesures de prévention appropriées, l'employeur peut voir sa responsabilité pénale engagée. Rappelons que c'est l'employeur qui devra prouver qu'il a bien mis en place les mesures nécessaires pour préserver ses salariés. Ces mesures doivent avoir été déterminées avec les représentants sur personnels qui sont investis de cette prégorative concernant l'hygiène et la sécurité. Dans ce cas, l'évolution des risques doit être consignée dans le document unique d'évaluation des risques qui doit être actualisé du fait, par exemple, de l'épidémie de Covid-19.

L'actualisation du document unique d'évaluation des risques[3] doit mentionner les mesures de prévention et de protection adéquates contre la transmission du Covid-19.

« ***Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.*** »

Attention : il ne s'agit pas de traiter exclusivement les risques directement générés par l'activité professionnelle habituelle mais également d'anticiper les risques liés à l'épidémie de coronavirus Covid-19. Les risques nouveaux générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail...) et ceux liés à l'exposition au virus impliquent d'actualiser le document unique d'évaluation des risques.

(1) Art. L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail.

(2) Cass., soc., 28 février 2002 arrêt amiante, Cass. Soc. 1er février 2017, n°15-24166.

(3) Article R. 4121-2 du Code du travail.

(4) Article R. 4121-1 du Code du travail.

Contacts utiles

Le ministère de la Culture s'est doté d'une cellule d'information destinée à aider les professionnels par secteur d'activité. Envoyez vos questions aux adresses suivantes :

→ vous êtes un **professionnel de la musique** : info.covid19@cnv.fr

→ vous êtes un **professionnel du théâtre, cirque et art de la rue :** juridique@artcena.fr

→ vous êtes un **professionnel de la danse** : ressources.pro@cnd.fr

→ pour toutes les **autres questions relatives au spectacle** : covid19-spectacles@culture.gouv.fr

→ vous êtes un **professionnel du cinéma** : toutes les informations pratiques sur le site du CNC – www.cnc.fr

→ vous êtes un **professionnel des patrimoines** (architecture, monuments historiques, musées...) : covid19-patrimoines@culture.gouv.fr

➔ vous êtes un **artiste, plasticien ou professionnel de l'art contemporain** : infos.cnap@culture.gouv.fr

➔ vous êtes un **professionnel des métiers d'art** : info@inma-france.org

➔ vous êtes un **professionnel des autres secteurs** : covid19-soutienauxfilieres@culture.gouv.fr

Contact des Direccte

Pour toute information complémentaire sur le mécanisme d'activité partielle, vous pouvez entrer en contact avec la Direccte dont relève votre entreprise :

DIRECCTE GRAND-EST

• 6 rue Gustave-Adolphe-Hirn
67085 STRASBOURG Cedex
Tel : 03 88 75 86 86 – Fax : 03 88 75 86 94
• Pôle C - 6 rue Gustave-Adolphe-Hirn
67085 STRASBOURG Cedex
Tél. : 03 88 14 32 08 – Fax : 03 88 14 32 01
Courriel : ge.polec@direccte.gouv.fr
http://grand-est.direccte.gouv.fr

DIRECCTE NOUVELLE-AQUITAINE

• Immeuble Le Prisme
11/19 rue Marguerite-Crauste
33074 BORDEAUX CEDEX
Tél. : 05 56 99 96 00 – Fax : 05 56 99 96 69
• Pôle C - 118 Cours du Maréchal-Juin - TSA 10001
33075 BORDEAUX CEDEX
Tél. : 05 56 69 27 45 – Fax : 05 56 69 27 37
Courriel : na.polec@direccte.gouv.fr
http://nouvelle-aquitaine.direccte.gouv.fr

DIRECCTE AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

• Cité administrative
2, rue Pélissier Bâtiment P
63034 CLERMONT-FERRAND
Tel. : 04 73 43 14 14 – Fax : 04 73 34 03 00
• Pôle C - Tour SWISS LIFE
Pôle C - 1, boulevard Vivier-Merle
69443 LYON CEDEX 03
Tél. : 04 26 99 82 75 – Fax : 04 26 99 82 64
Courriel : ara.poleC@direccte.gouv.fr
http://auvergne-rhone-alpes.direccte.gouv.fr

DIRECCTE NORMANDIE

• 3 place Saint-Clair - BP 70034
14202 HÉROUVILLE-SAINT-CLAIR CEDEX
Tél. : 02 31 47 73 00 – Fax : 02 31 47 73 01
• Pôle C - 30, rue H.-Gadeau-de-Kerville
Immeuble Les Galées du Roi - BP 1072
76173 ROUEN CEDEX 1
Tél. : 02 32 81 88 88 – Fax : 02 35 03 32 33
Courriel : norm.poleC@direccte.gouv.fr
http://normandie.direccte.gouv.fr

DIRECCTE BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

• 19 bis-21, Bd Voltaire - BP 81110
21011 DIJON Cedex
Tél. : 03 80 76 99 10 – Fax : 03 80 76 99 20
• Pôle C - 5, place Jean-Cornet
25041 BESANCON CEDEX
Tél. : 03 81 65 89 13 – Fax : 03 81 65 83 85
Courriel : bfc.poleC@direccte.gouv.fr
http://bourgogne-franche-comte.direccte.gouv.fr

DIRECCTE BRETAGNE

• Immeuble Le Newton
3 bis, avenue de Belle Fontaine - TSA 71732
35517 CESSON-SÉVIGNÉ CEDEX
• Pôle C - Immeuble Le Newton
3 bis avenue de Belle-Fontaine - TSA 81751
35517 CESSON-SÉVIGNÉ CEDEX
Tél. : 02 99 12 22 22 – Fax : 02 99 12 58 50
Courriel : bretag-polec@direccte.gouv.fr
http://bretagne.direccte.gouv.fr

DIRECCTE CENTRE-VAL DE LOIRE

• 12 place de l'étape - CS 85809
45058 ORLÉANS CEDEX 1
Tél. : 02 38 77 68 00 – Fax : 02 38 77 68 01
• Pôle C - 6 rue de la Manufacture
45043 ORLÉANS cedex 1
Tél. : 02 38 72 79 10 (standard) – Fax : 02 38 72 79 11
Courriel : centre-poleC@direccte.gouv.fr
http://centre-val-de-loire.direccte.gouv.fr

DIRECCTE CORSE

2 chemin du Loretto - CS 10332
20180 AJACCIO Cedex 1
Tél. : 04 95 23 90 47 – Fax : 04 95 23 90 00
Pôle C - 2 chemin du Loretto - CS 10332
20180 AJACCIO Cedex 1
Tél. : 04 95 23 90 47 – Fax : 04 95 23 90 00
Courriel : corse.polec@direccte.gouv.fr
http://corse.direccte.gouv.fr

DIRECCTE ÎLE-DE-FRANCE
19 rue Madeleine-Vionnet
93300 AUBERVILLIERS
Tél. : 01 70 96 13 00 – Fax : 01 42 41 22 77
Pôle C - 19 rue Madeleine-Vionnet
93300 AUBERVILLIERS
Fax : 01 70 96 17 05
Courriel : idf-polec@direccte.gouv.fr
http://idf.direccte.gouv.fr

DIRECCTE OCCITANIE
615 Bd d'Antigone - CS 19002
34064 MONTPELLIER Cedex 2
Tél. : 04 67 22 88 88 – Fax : 04 30 630 632 & 04 30 630 631
Pôle C - 5 esplanade Compans-Caffarelli - BP 98016
31080 TOULOUSE Cedex 6
Tél. : 05 62 89 81 00 – Fax : 05 67 73 65 10
Courriel : lrmp.poleC@direccte.gouv.fr
http://occitanie.direccte.gouv.fr

DIRECCTE HAUTS-DE-FRANCE
70 rue Saint-Sauveur - BP 456 - Les Arcades de Flandre
59021 LILLE CEDEX
Tél. : 03 20 96 48 60 – Fax : 03 20 52 74 63
Pôle C - 70 rue Saint-Sauveur - BP 456
59021 LILLE CEDEX
Tél. : 03 20 13 62 00 – Fax : 03 20 13 38 68
Courriel : npdcp.poleC@direccte.gouv.fr
http://hauts-de-france.direccte.gouv.fr

DIRECCTE PAYS-DE-LA-LOIRE
Immeuble Skyline
22 Mail Pablo-Picasso - BP 24209
44042 Nantes CEDEX 1
Tél. : 02 53 46 79 00 – Fax : 02 53 46 78 00
Pôle C - Immeuble Skyline
22 Mail Pablo-Picasso - BP 24209
44042 Nantes CEDEX 1
Tél. : 02 53 46 79 00 - Fax : 02 53 46 79 97
Courriel : paysdL-poleC@direccte.gouv.fr
http://pays-de-la-loire.direccte.gouv.fr

DIRECCTE PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR
23/25 rue Borde - CS 10009
13285 MARSEILLE CEDEX 08
Tél. : 04 86 67 32 00 – Fax : 04 86 67 32 01
Pôle C - Hôtel des Finances du Prado
23/25, rue Borde - CS 10009
13285 MARSEILLE CEDEX 08
Tél. : 04 86 67 32 00 – Fax : 04 86 67 32 08
Courriel : paca-poleC@direccte.gouv.fr
http://paca.direccte.gouv.fr

OUTRE-MER
Directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE)

DIECCTE Guadeloupe
Chemin des Bougainvilliers-Guillard
97100 BASSE-TERRE
Tél. : 05 90 99 35 99 – Fax : 05 90 81 60 05
Courriel : 971-polec@dieccte.gouv.fr
http://guadeloupe.dieccte.gouv.fr

DIECCTE Martinique
2, avenue des Arawaks - Bâtiment Éole 1
97200 FORT-DE-FRANCE
Tél. : 05 96 59 55 14 – Fax : 05 96 60 62 07
Courriel : 972-polec@dieccte.gouv.fr
http://martinique.dieccte.gouv.fr

DETCC Guyane
Angle rues Rouget-de-l'Isle et Mme Payé - BP 6009
97306 CAYENNE CEDEX
Tél. : 05 94 25 61 00 – Fax : 05 94 30 69 60
Courriel : 973-polec@dieccte.gouv.fr
http://guyane.dieccte.gouv.fr

DIECCTE de La Réunion
Rue Bois de Nèfles - 12, Lotissement Lemerle
97488 SAINT-DENIS CEDEX
Tél. : 02 62 90 21 41 – Fax : 02 62 21 09 97
Courriel : 974-polec@dieccte.gouv.fr
http://reunion.dieccte.gouv.fr

DIECCTE de Mayotte
3 ter rue Mahabou - BP 174
97600 MAMOUDZOU MAYOTTE
Tél. : 02 69 61 16 57 – Fax : 02 69 61 03 37
Courriel : 976.polec@dieccte.gouv.fr
http://mayotte.dieccte.gouv.fr

Saint-Pierre-et-Miquelon
Direction de la Cohésion sociale, du Travail, de l'Emploi et de la Population - Pôle Concurrence, Consommation et Sécurité des Populations
1, rue Ange Gautier - BP 4302
97500 SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON
Tél : 05 08 41 16 30 – Fax : 05 08 41 16 39
Courriel : concurrence@dcstep.gouv.fr

* L'exécution des contrats à l'épreuve de la force majeure

D.R.

Jean-Marie Guilloux
Avocat au barreau de Paris, spécialiste en droit de la propriété intellectuelle et en droit des nouvelles technologies de l'informatique et de la communication, médiateur agréé (CMAP) près la cour d'appel de Paris

La force majeure est une exception admise légalement permettant de s'exonérer de tout ou partie d'une obligation contractuelle inexécutée par la survenance d'un événement. La jurisprudence exige toutefois que cet événement soit **imprévisible** raisonnablement et surtout **irrésistible**. Auparavant, les tribunaux retenaient également l'extériorité à la sphère du contractant (ou des choses qu'il a sous sa garde) mais que la Cour de cassation avait fini par écarter.

L'article 1218 du code civil expose qu'« *il y a force majeure en matière contractuelle lorsqu'un événement échappant au contrôle du débiteur, qui ne pouvait être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat et dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées, empêche l'exécution de son obligation par le débiteur. 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 dans les conditions prévues aux articles 1351 et 1351-1.* »

L'article 1351 du Code civil expose que : « *l'impossibilité d'exécuter la prestation libère le débiteur à due concurrence lorsqu'elle procède d'un cas de force majeure et qu'elle est définitive, à moins qu'il n'ait convenu de s'en charger ou qu'il n'ait été préalablement mise en demeure* ».

L'article 1351 du Code civil expose que : « *lorsque l'impossibilité d'exécuter résulte de la perte de la chose due, le débiteur mis en demeure est néanmoins libéré s'il prouve que la perte se serait pareillement produite si l'obligation avait été exécutée. Il est cependant tenu de céder à son créancier les droits et les actions attachés à la chose* ».

La force majeure est exonératoire de responsabilité contractuelle si l'événement est :

- **imprévisible :** « *événement qui ne pouvait être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat* » ;
- **irrésistible :** noyau dur de la force majeure, c'est l'élément vers lequel le précédent critère doit converger et qui traduit la supériorité de la force face à laquelle on ne peut rien.

L'événement doit empêcher l'exécution de l'obligation et pas seulement la rendre plus compliquée ou onéreuse. Comme pour l'imprévisibilité, le principe de l'irrésistibilité est celui d'une appréciation abstraite (« in abstracto »), c'est-à-dire d'une appréciation par un individu ordinaire, normalement diligent.

Ainsi, seul un événement présentant un caractère imprévisible lors de la conclusion du contrat et irrésistible lors de son exécution est constitutif d'un cas de force majeure.

C'est au jour de la signature du contrat que doit s'apprécier son caractère imprévisible. L'appréciation ne peut être faite qu'en considération de la situation particulière et demeure aléatoire puisque cette appréciation relève de l'appréhension des tribunaux. En effet, une situation connue à l'autre bout de la planète demeure-t-elle imprévisible s'il n'est pas certain au jour de la signature du contrat qu'elle peut avoir des répercussions sur le lieu de signature du contrat ?

Par « *irrésistible* », il faut entendre (cf. article 1218 du Code civil) une situation « *dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées* ». Deux cas de figure peuvent se présenter. Soit le contractant se trouve personnellement dans une situation irrésistible alors que sa présence est indispensable à l'exécution du contrat (c'est-à-dire qu'il ne peut pas être remplacé pour exécuter la prestation considérée ; ce qu'en droit nous appelons un contrat conclu « *intuitu personae* »). Soit le contractant se trouve confronté à une situation irrésistible qui s'impose à lui (et probablement à l'autre contractant également). Les tribunaux ont eu à se prononcer pour une situation de maladie individuelle (et pour laquelle la force majeure est retenue compte tenu de la gravité de la maladie conduisant à une hospitalisation du contractant entraînant une incapacité totale de fournir la prestation) ou pour une situation d'épidémie récurrente comme la dengue ou le virus chikungunya (et pour laquelle la force majeure n'a pas été retenue du fait de l'existence de traitements médicaux adaptés n'empêchant pas les contractants d'exécuter le contrat).

Les effets de la force majeure diffèrent selon que l'empêchement est provisoire ou définitif.

En cas d'empêchement définitif, la force majeure exonère totalement le contractant de sa responsabilité et emporte également la résolution du contrat inexécuté ; les parties co-contractantes se devant, le cas échéant, restitution entre elles.

En cas d'empêchement temporaire, l'exécution de l'obligation est seulement suspendue jusqu'au moment où la force majeure vient à cesser.

L'acceptation de la force majeure comme argument exonératoire est différemment appréciée selon les circonstances et le lien contractuel.

Dans le secteur du spectacle vivant, la force majeure n'a pas été retenue pour les circonstances suivantes : maladie non justifiée par un certificat médical ; suspension d'un numéro de cascade à cheval dès lors que l'organisateur, invoquant le danger de ce numéro, devait en être conscient lors de l'engagement ; la pétition d'une partie d'un orchestre demandant le congédiement du chef d'orchestre ; suppression du rôle d'un acteur par le directeur d'un théâtre à la demande des autres acteurs ; retrait d'un sponsor conduisant à l'annulation du spectacle ; annulation d'une représentation pour manque de spectateurs ou défaillance d'un autre acteur ; décision d'un comité des fêtes de changer le programme des festivités ; impossibilité pour l'organisateur d'un spectacle qu'il décide d'annuler de prouver le caractère imprévisible et irrésistible. « *Un employeur qui invoque seulement la conjoncture économique pour reporter un spectacle de variétés à une date ultérieure ne peut bénéficier de la clause l'autorisant à reporter le spectacle en cas de force majeure. En conséquence, il doit être considéré comme ayant refusé de tenir son engagement et conformément à l'article 1152 du Code civil, se verra appliquer la clause pénale prévue.* »

La force majeure a été retenue pour les circonstances suivantes et a permis de rompre les contrats en cours d'exécution : l'abstention de spectateurs dans une salle de spectacle a découlé du brusque déclenchement de la guerre « *du Golfe* » et du climat d'insécurité qui s'en est suivi du fait du risque d'attentats ; l'ouverture d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaires de l'entreprise de spectacle ; le refus du propriétaire de la salle où doit se dérouler le spectacle de louer celle-ci après s'y être engagé.

Il semble admis que la pandémie de Covid-19 est considérée comme une situation de force majeure, mais elle ne sera pas forcément exonératoire du respect des obligations contractuelles.

À défaut d'accord entre les parties contractantes (accord qu'elles devront rechercher préalablement et en justifier comme l'impose l'article du Code de procédure civile) chaque situation devra faire l'objet d'un examen attentif du contexte et de la nature de la relation contractuelle : contrat de prestation de service pour lequel l'existence ou non de conditions générales de vente sera déterminant ; contrat de travail pour lequel les caractéristiques de la mission, la situation temporaire ou définitive de la pandémie détermineront les conséquences qui peuvent en découler.

Entreprise avec CSE

INFORMATION DU PERSONNEL, MESURE D'ACTIVITÉ PARTIELLE

Compte tenu des circonstances exceptionnelles résultant de la menace d'épidémie liée au Covid-19 (coronavirus), nous sommes confrontés à ..... *(indiquer le motif de recours à l'activité partielle)*. En conséquence, la Direction a informé le Comité social et économique d'une réduction temporaire de l'activité (ou d'une fermeture temporaire) de l'entreprise / de l'établissement / d'une partie de l'établissement / de l'unité de production ..... / du service ..... / de l'atelier .....

À cet égard, nous avons décidé de recourir à une mesure d'activité partielle dans les conditions suivantes :

- Période : du ..... au ..... (cf. note remise au CSE)
- Salariés concernés et durée de travail habituelle : (cf. note remise au CSE)
- .....
- Nombre d'heures d'activité partielle demandées : ..... heures (cf. note remise au CSE)

Les horaires de travail seront ceux joints en annexe.
(Indiquer en annexe les plannings indicatifs de travail des équipes et/ou services.
Pour les salariés bénéficiant d'horaires individualisés, ils doivent être informés individuellement).

À titre informatif, l'administration nous autorise à mettre en œuvre, dès à présent, cette mesure d'activité partielle. Concomitamment, nous faisons les démarches déclaratives nécessaires auprès de la plateforme numérique dédiée.
(À noter : le ministère du Travail donne 30 jours aux entreprises pour déclarer leur activité partielle, avec effet rétroactif)

Des informations seront communiquées prochainement, en particulier, sur les conditions d'indemnisations qui devraient évoluer au regard des annonces formulées par le gouvernement.

Fait à ....., le .....

La Direction

Entreprise sans CSE (sur papier à en-tête)

Madame/Monsieur .....
Adresse

À ....., le ..... mars 2020,

Lettre recommandée avec AR n° .....
ou remise en mains propres contre décharge
ou mail avec accusé de réception

Objet : Projet de mise en place d'activité partielle

M .....,

Nous vous informons par la présente que nous avons pour projet de mettre en place une mesure d'activité partielle au sein de l'entreprise à compter du ..... 2020 et ce conformément aux textes législatifs et règlementaires en vigueur.

En effet, compte tenu des circonstances exceptionnelles résultant de la menace d'épidémie liée au Covid-19 (coronavirus), nous sommes confrontés à ..... *(préciser les motifs, descriptifs et circonstances de la mise en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement, du service, ...)*

Exemples : fermeture administrative de l'établissement ; absence massive de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise : si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus/en quarantaine rendant ainsi impossible la continuité de l'activité, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle ; interruption temporaire des activités non essentielles ; baisse d'activité liée à l'épidémie : les difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes etc. sont autant de motifs permettant de recourir au dispositif d'activité partielle.

Le recours à l'activité partielle serait envisagé pour la période du ..... au ..... 2020.

Les catégories de postes et les salariés concernés par la mesure d'activité partielle envisagée seraient les suivants :

- .....
- ..... *(à définir)*
- .....

Votre emploi est donc concerné par cette mesure.
Dans le cadre de cette activité partielle, nous envisageons de :

- *Préciser l'organisation envisagée dans le cadre de cette activité partielle*

Exemples : réduction de la durée quotidienne de travail ; fermeture de X jours par semaines ; constitution d'équipes qui alterneront leur activité une semaine sur deux ; etc....

À titre informatif, l'administration nous autorise à mettre en œuvre, dès à présent, cette mesure d'activité partielle. Concomitamment, nous faisons les démarches déclaratives nécessaires auprès de la plateforme numérique dédiée. *(À noter : le ministère du Travail donne 30 jours aux entreprises pour déclarer leur activité partielle, avec effet rétroactif)*

Nous vous tiendrons informés prochainement des suites et, en particulier, des conditions d'indemnisations qui devraient évoluer au regard des annonces formulées par le gouvernement.

N'hésitez pas à revenir vers nous pour tout complément d'information.

Nous vous prions de bien vouloir agréer, M ....., l'expression de nos salutations distinguées.

Pour l'Entreprise

Covid-19 version du 9 mars 2020

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Attestation de garde d'enfant à domicile

Je, soussigné _____, atteste que mon enfant _____, âgé de _____ ans est scolarisé au sein de l'établissement _____de la commune _____, fermé pour la période du _____ au_____ dans le cadre de la gestion de l'épidémie de coronavirus.

J'atteste être le seul parent à demander à bénéficier d'un arrêt de travail pour pouvoir garder mon enfant à domicile.

Fait à _____, le _____

Signature

Cas général

	% Salarié	% Employeur	%Total	Assiette
Urssaf				
CSG déductible 1	6,80	-	6,80	98,25% Brut 9 + 100% cotisation prévoyance employeur
CSG non déductible + CRDS 1	2,90	-	2,90	
Assurance maladie, maternité	-	7,00	7,00	• Brut
Complément assurance maladie (salaires > 2,5 smic) 15	-	6,00	6,00	• Brut
Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie	-	0,30	0,30	• Brut
Contribution au dialogue social	-	0,016	0,016	• Brut
Assurance vieillesse	0,40	1,90	2,30	• Brut
Allocations familiales (AF) 14	-	3,45	3,45	• Brut
Complément AF (salaire > à 3,5 smic) 14	-	1,80	1,80	• Brut
Versement mobilité (+ de 11 salariés) 3	-	variable	variable	• Brut
Accident du travail 4	-	variable	variable	• Brut
Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle - Assurance maladie/cotisation suppl. 5	1,50	-	1,50	• Brut
Assurance vieillesse	6,90	8,55	15,45	Brut dans la limite du plafond de Sécurité sociale (PSS) (tranche A)
FNAL (moins de 50 salariés)	-	0,10	0,10	
FNAL (50 salariés et plus)	-	0,50	0,50	• Brut
Forfait social (11 salariés et plus) «prévoyance»	-	8	8	• Montant de la cotisation prévoyance employeur
Réduction générale (salaire ⩽ à 1,6 smic) : montant à déduire des cotisations employeurs ; cf. p.40 pour le coefficient applicable				
PÔLE EMPLOI				
Assurance chômage CDI ou CDD	-	4,05	4,05	• Brut dans la limite de 4 fois le PSS (tranches A et B)
AGS	-	0,15	0,15	• Brut dans la limite de 4 fois le PSS (tranches A et B)
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE CADRE ET NON CADRE 7				
Retraite complémentaire (tranche T1) 8	3,15	4,72	7,87	• Brut dans la limite du PSS
CEG (tranche T1)	0,86	1,29	2,15	• Brut dans la limite du PSS
Retraite complémentaire (tranche T2) 8	8,64	12,95	21,59	• Brut sur tranche comprise entre 1 et 8 fois le PSS
CEG (tranche T2)	1,08	1,62	2,70	• Brut sur tranche comprise entre 1 et 8 fois le PSS
CET (Contribution d'équilibre technique)	0,14	0,21	0,35	• Brut dans la limite de 8 fois le PSS si salaire > PSS
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE CADRE 7				
Cotisation APEC	0,024	0,036	0,06	• Brut dans la limite de 4 fois le PSS (tranches A et B)
Prévoyance cadre T1	-	1,50	1,50	• Brut dans la limite du PSS
FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (voir Les indicateurs essentiels, page 17)				

Artistes intermittents du spectacle

	% Salarié	% Employeur	%Total	Assiette
Urssaf				
CSG déductible 1	6,80	-	6,80	98,25% Brut 9 + 100% cotisation prévoyance employeur
CSG non déductible + CRDS 1	2,90	-	2,90	
Assurance maladie, maternité 11	-	4,90	4,90	• Brut abattu
Complément assurance maladie (salaires > 2,5 smic) 15	-	4,20	4,20	• Brut abattu
Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie	-	0,30	0,30	• Brut abattu
Contribution au dialogue social	-	0,016	0,016	• Brut abattu
Assurance vieillesse	0,28	1,33	1,61	• Brut abattu
Allocations familiales (AF) 14	-	2,42	2,42	• Brut abattu
Complément AF (salaire > à 3,5 smic) 14	-	1,26	1,26	• Brut abattu
Versement mobilité (+ de 11 salariés) 3	-	variable	variable	• Brut abattu majoré de 11,5%
Accident du travail 4	-	variable	variable	• Brut abattu
Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle - Assurance maladie	1,05	-	1,05	• Brut abattu
Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle - Accident du travail	-	-	-	• Brut abattu
Assurance vieillesse	4,83	5,99	10,82	• Brut abattu dans la limite du PSS
FNAL (moins de 50 salariés)	-	0,07	0,07	• Brut abattu dans la limite du PSS, majoré de 11,5%
FNAL (50 salariés et plus)	-	0,35	0,35	• Brut abattu majoré de 11,5%
Forfait social (11 salariés et plus) «prévoyance»	-	8	8	• Montant de la cotisation prévoyance employeur
PÔLE EMPLOI				
Assurance chômage CDD	2,40	9,05	11,45	• Brut non abattu dans la limite de 4 fois le PSS
AGS	-	0,15	0,15	• Brut non abattu dans la limite de 4 fois le PSS
Majoration CDDU < 3 mois		0,50	0,50	• Brut non abattu dans la limite de 4 fois le PSS
AUDIENS NON CADRE 7				
Retraite complémentaire (tranche T1 annuelle) 8	4,44	4,45	8,89	Brut abattu dans la limite d'une rémunération brute annuelle de 40 524 €
CEG (tranche T1 annuelle)	0,86	1,29	2,15	
Prévoyance et santé	-	0,42	0,42	• Brut abattu dans la limite du PSS
Retraite complémentaire (tranche T2 annuelle) 8	10,79	10,80	21,59	Brut abattu sur la tranche d'une rémunération brute annuelle comprise entre 40 524 € et 324 192 €
CEG (tranche T2 annuelle)	1,08	1,62	2,70	
CET (Contribution d'équilibre technique)	0,14	0,21	0,35	• Brut dans la limite de 8 fois le PSS si salaire > PSS
AUDIENS CADRE 7				
Retraite complémentaire (tranche T1) 8 12	3,93	3,94	7,87	• Brut abattu dans la limite du PSS
CEG (tranche T1)	0,86	1,29	2,15	• Brut abattu dans la limite du PSS
Retraite complémentaire 12 (tranche 2)	8,64	12,95	21,59	• Brut abattu sur tr. comprise entre 1 et 8 fois le PSS
CEG (tranche 2)	1,08	1,62	2,70	• Brut abattu sur tr. comprise entre 1 et 8 fois le PSS
CET (Contribution d'équilibre technique)	0,14	0,21	0,35	• Brut dans la limite de 8 fois le PSS si salaire > PSS
Cotisation APEC	0,024	0,036	0,06	• Brut dans la limite de 4 fois le PSS
Prévoyance cadre T1	-	1,50	1,50	• Brut dans la limite du PSS
CONGÉS SPECTACLES, CMB (Médecine du travail), AFDAS (Formation professionnelle continue)				
Congés Spectacles 13	-	15,40	15,40	• Brut (sans abattement)
CMB	-	0,32 10	0,32 10	• Alignement sur l'assiette Audiens
AFDAS	-	2,10 6	2,10 6	• Brut abattu

EN PARTENARIAT AVEC SPECTACLE GHS

Techniciens intermittents du spectacle

	% Salarié	% Employeur	%Total	Assiette
Urssaf				
CSG déductible 1	6,80	-	6,80	98,25% Brut 9 + 100% cotisation prévoyance
CSG non déductible + CRDS 1	2,90	-	2,90	employeur
Assurance maladie, maternité 2	-	7,00	7,00	• Brut
Complément assurance maladie (salaires > 2,5 smic) 15	-	6,00	6,00	• Brut
Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie	-	0,30	0,30	• Brut
Contribution au dialogue social	-	0,016	0,016	• Brut
Assurance vieillesse	0,40	1,90	2,30	• Brut
Allocations familiales (AF) 14	-	3,45	3,45	• Brut
Complément AF (salaire > à 3,5 smic) 14	-	1,80	1,80	• Brut
Versement mobilité (+ de 11 salariés) 3	-	variable	variable	• Brut majoré de 11,5%
Accident du travail 4	-	variable	variable	• Brut
Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle - Assurance maladie/cotisation suppl. 5	1,50	-	1,50	• Brut
Assurance vieillesse	6,90	8,55	15,45	• Brut dans la limite du PSS
FNAL (moins de 50 salariés)	-	0,10	0,10	• Brut dans la limite du PSS, majoré de 11,5%
FNAL (50 salariés et plus)	-	0,50	0,50	• Brut majoré de 11,5%
Forfait social (11 salariés et plus) «prévoyance»	-	8	8	• Montant de la cotisation prévoyance employeur
Réduction générale (salaire ⩽ à 1,6 smic) : montant à déduire des cotisations employeurs ; cf. p.40 pour le coefficient applicable				
PÔLE EMPLOI				
Assurance chômage CDD	2,40	9,05	11,45	• Brut non abattu dans la limite de 4 fois le PSS
AGS	-	0,15	0,15	• Brut non abattu dans la limite de 4 fois le PSS
Majoration CDDU < 3 mois		0,50	0,50	• Brut non abattu dans la limite de 4 fois le PSS
AUDIENS NON CADRE 7				
Retraite complémentaire (tranche T1 annuelle) 8	3,93	3,94	7,87	Brut dans la limite d'une rémunération brute
CEG (tranche T1 annuelle)	0,86	1,29	2,15	annuelle de 40 524 €
Prévoyance et santé	-	0,42	0,42	• Brut dans la limite du PSS
Retraite complémentaire (tranche T2 annuelle) 8	10,79	10,80	21,59	Brut sur la tranche d'une rémunération brute
CEG (tranche T2 annuelle)	1,08	1,62	2,70	annuelle comprise entre 40 524 € et 324 192 €
CET (Contribution d'équilibre technique)	0,14	0,21	0,35	• Brut dans la limite de 8 fois le PSS si salaire > PSS
AUDIENS CADRE 7				
Retraite complémentaire (tranche T1) 8 12	3,93	3,94	7,87	• Brut abattu dans la limite du PSS
CEG (tranche T1)	0,86	1,29	2,15	• Brut abattu dans la limite du PSS
Retraite complémentaire 12 (tranche 2)	8,64	12,95	21,59	• Brut abattu sur tr. comprise entre 1 et 8 fois le PSS
CEG (tranche 2)	1,08	1,62	2,70	• Brut abattu sur tr. comprise entre 1 et 8 fois le PSS
CET (Contribution d'équilibre technique)	0,14	0,21	0,35	• Brut dans la limite de 8 fois le PSS si salaire > PSS
Cotisation APEC	0,024	0,036	0,06	• Brut dans la limite de 4 fois le PSS
Prévoyance cadre T1	-	1,50	1,50	• Brut dans la limite du PSS
CONGÉS SPECTACLES, CMB (Médecine du travail), AFDAS (Formation professionnelle continue)				
Congés Spectacles 13	-	15,40	15,40	• Brut
CMB	-	0,32 10	0,32 10	• Alignement sur l'assiette Audiens
AFDAS	-	2,10 6	2,10 6	• Brut

Tableaux de charges sociales : mode d'emploi

• Ces tableaux comportent l'indication des taux minimums légaux. En revanche, les charges sociales ou les taux particuliers liés notamment aux conventions collectives ne figurent pas dans ces tableaux.

• Des informations complémentaires concernant certaines cotisations liées à une convention collective (par exemple FNAS et FCAP), de même que les taxes fiscales sur les salaires sont mentionnées dans «Les indicateurs essentiels».

• Les changements sont signalés en rouge.

Artistes intermittents du spectacle

• Pour les abattements pour frais professionnels de 20 et 25% : cf. *La Lettre* n°281 question n°1, *La Lettre* n°284 le dossier, *La Lettre* n°286 p.7

• Pour le régime social des redevances versées aux artistes du spectacle : cf. *La Lettre*, n°230, pp.6 et 7

Techniciens intermittents du spectacle

• Pour l'abattement des régisseurs de théâtre, sur la problématique régime de l'intermittence ou abattement : cf. *La Lettre*, n°207, La réponse à vos questions, p.2

Notes

1. Pour les salariés non domiciliés fiscalement en France, la CSG et la CRDS ne sont pas dues.
2. Pour les salariés non domiciliés fiscalement en France, la part salariale de cotisation maladie est de 5,50%.
3. Selon les villes ou les districts (se renseigner à l'Urssaf).
4. Le taux des artistes correspond à 70% du taux du cas général et des techniciens intermittents du spectacle.
5. Il s'agit d'une cotisation salariale supplémentaire qui apparaît sur une ligne bien à part sur la déclaration Urssaf.
6. Accord interbranche du 25 septembre 2014 fixant la cotisation à 2,10% à laquelle s'ajoute une contribution annuelle forfaitaire de 50 €. Pour le coefficient applicable, cf. ce numéro, p.40.
7. Les taux indiqués sont les taux minimums. Un taux supérieur ou une répartition différente peut être fixé par la convention ou l'accord collectif.
8. La répartition salarié/employeur peut être différente selon la convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise.
9. Le montant annuel, sur lequel s'applique la réduction de 1,75%, est limité à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.
10. Le taux appelé est arrêté chaque année en janvier pour l'année précédente. Il n'est donc pas possible de le connaître au moment de l'établissement des paies. Il est fixé pour l'année 2019 à 0,32% avec une contribution plancher de 40 € HT.
11. Pour les artistes non domiciliés fiscalement en France, la part salariale de cotisation maladie est de 3,85%.
12. Metteur en scène, maître de ballet et chef d'orchestre ; cf. également, *La Lettre*, n°222, p.9 «Classification des emplois artistiques».
13. Dans certains cas, en fonction de la branche d'activité de l'employeur et de la fonction du salarié, l'assiette peut être plafonnée (cf. *La Lettre*, n°250, p.12).
14. 3,45% sur les rémunérations annuelles n'excèdant pas 3,5 fois le montant du smic annuel.
15. 6% sur les rémunérations annuelles n'excèdant pas 2,5 fois le montant du smic annuel.

Parcours emploi compétences (CUI-CIE) (CUI-CAE)

	% Salarié	% Employeur	%Total	Assiette
Urssaf				
CSG déductible (1)	6,80	-	6,80	98,25% Brut (9) + 100% cotisation prévoyance employeur
CSG non déductible + CRDS (1)	2,90	-	2,90	
Assurance maladie, maternité	-	7,00	7,00	• Brut
Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie	-	0,30	0,30	• Brut
Contribution au dialogue social	-	0,016	0,016	• Brut
Assurance vieillesse	0,40	1,90	2,30	• Brut
Allocations familiales	-	3,45	3,45	• Brut
Versement mobilité (+ de 11 salariés) (3)	-	variable	variable	• Brut
Accident du travail (4)	-	variable	variable	• Brut
Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle - Assurance maladie	1,50	-	1,50	• Brut
Assurance vieillesse	6,90	8,55	15,45	Brut dans la limite du plafond de sécurité sociale (PSS) (tranche A)
FNAL (moins de 50 salariés)	-	0,10	0,10	
FNAL (50 salariés et plus)	-	0,50	0,50	• Brut
Forfait social (11 salariés et plus) «prévoyance»	-	8	8	• Montant de la cotisation prévoyance employeur
Réduction générale (salaire ⩽ à 1,6 smic) : montant à déduire des cotisations employeurs ; cf. p.40 pour le coefficient applicable				
PÔLE EMPLOI				
Assurance chômage (AC)	-	4,05	4,05	• Brut non abattu dans la limite de 4 fois le PSS
AGS	-	0,15	0,15	• Brut non abattu dans la limite de 4 fois le PSS
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE (7)				
Non Cadre (tranche T1) (8)	3,15	4,72	7,87	• Brut dans la limite du PSS
CEG (tranche T1)	0,86	1,29	2,15	• Brut dans la limite du PSS
Non Cadre (tranche T2) (8)	8,64	12,95	21,59	• Brut sur la tranche comprise entre 1 et 8 fois le PSS
CEG (tranche T2)	1,08	1,62	2,70	• Brut sur la tranche comprise entre 1 et 8 fois le PSS
CET (Contribution d'équilibre technique)	0,14	0,21	0,35	• Brut dans la limite de 8 fois le PSS si salaire > PSS
FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (voir Les indicateurs essentiels, page 17)				

Depuis le 1er janvier 2018, le contrat unique d'insertion, support juridique du parcours emploi compétences peut être conclu sous la forme d'un contrat d'accompagnement à l'emploi (CAE) ou d'un contrat initiative emploi (CIE). Attention, l'accès au contrat initiative emploi (CUI-CIE) ne pourra pas être renouvelé sauf dérogations (cf. *La Lettre*, n°294, dossier «Contrats aidés : parcours emploi compétences, mode d'emploi – La nature du contrat»). Rappelons aussi que depuis le 1er janvier 2018, il n'est plus possible de conclure un emploi d'avenir, les contrats en cours iront jusqu'à leur terme mais ne pourront être renouvelés.

La lettre de l'entreprise culturelle

BULLETIN D'ABONNEMENT

N°316

✱ Abonnement numérique

La lettre **en pdf + l'actualité en ligne**

☐ **je m'abonne pour 1 an** au prix de 105 € T.T.C.

11 numéros en pdf sur votre espace abonné
+ l'actualité en ligne en avant-première
+ la newsletter mensuelle
+ la recherche sur plus de trois années d'archives...

✱ Abonnement liberté

La lettre **par courrier + l'actualité en ligne**

☐ **je m'abonne pour 1 an** au prix de 140 € T.T.C (France métropolitaine).
☐ **je m'abonne pour 1 an** au prix de 162 € T.T.C (UE-DomTom).
☐ **je m'abonne pour 1 an** au prix de 184 € T.T.C (étranger).

11 numéros par courrier et en pdf sur votre espace abonné
+ l'actualité en ligne en avant-première
+ la newsletter mensuelle
+ la recherche sur plus de trois années d'archives...

Nom : .....

Prénom : .....

Structure : .....

Fonction : .....

Adresse : .....

.....

|_|_|_|_|_| Ville : .....

E-mail (obligatoire) : .....

Tél. : .....

Mode de règlement

☐ Par chèque à l'ordre de M Médias

☐ Carte bancaire n° |_|_|_|_| |_|_|_|_| |_|_|_|_| |_|_|_|_|

Date d'expiration : |_|_|_|_| Crypto : |_|_|_|

☐ Virement administratif pour les collectivités

Facture à réception du paiement.

Signature

À retourner à La lettre de l'entreprise culturelle – CS 41805 – 44018 Nantes Cedex 1

Abonnement sur www.lalettredelentrepriseculturelle.net - Tél. 02 44 84 46 00 - contact@lalettredelentrepriseculturelle.net

EN PARTENARIAT AVEC

Cotisations sociales

✱ Tableaux récapitulatifs des charges sociales

(Cf. ce numéro, rubrique Les cahiers pratiques de la paye)

✱ Autres charges liées à une convention collective

- **FNAS[1] :** 1,45%
- **FCAP[1] :** 0,25%
- **CACS-SVP[2] :** 0,25% avec une contribution plancher de 50 €.
- **FCAP.SVP[2] :** 0,10%. Une contribution plancher de 80 € pour une masse salariale inférieure à 80 000 €, et un montant plafond de 300 € pour une masse salariale supérieure à 300 000 €, fixent les limites de ces versements, cf. *La Lettre* n°263, p.6

(1) Convention des entreprises artistiques et culturelles, cf. La Lettre *n°238, p.3*
(2) Convention secteur privé du Spectacle Vivant

✱ Réduction de cotisations générales

- **Réduction** = Rémunération annuelle brute[1] x coefficient

(1) Incluant les éventuelles heures supplémentaires ou complémentaires

- **Coefficient annuel – Cas général**

Entreprises soumises au	Calcul du coefficient	Coefficient maximum
FNAL à 0,1%	$\frac{0{,}3205}{0{,}6} \times \left(1{,}6 \times \frac{\text{smic calculé pour un an}}{\text{rémunération annuelle brute}^{(1)}} - 1\right)$	0,3205
FNAL à 0,5%	$\frac{0{,}3245}{0{,}6} \times \left(1{,}6 \times \frac{\text{smic calculé pour un an}}{\text{rémunération annuelle brute}^{(1)}} - 1\right)$	0,3245

(1) Incluant les heures supplémentaires ou complémentaires.
À compter du 1er janvier 2020 : en cas de déduction forfaitaire spécifique applicable, la réduction sera plafonnée à 130% de la réduction calculée sans déduction.

- **Techniciens intermittents du spectacle**

La réduction se calcule en partant de la formule de calcul du cas général corrigée en appliquant le rapport de 100/90. *Cf.* La Lettre *n°258, Fiche actualité, «Charges sociales : ce qui change en 2015».*

✱ Majoration contribution chômage pour les CDD d'usage

Intermittents du spectacle	CDD U ⩽ 3 mois
Part Salarié	2,40%
Part Employeur (habituelle)	9,05%
Majoration (CDD ⩽ 3 mois)	+ 0,50%
Total	**11,95%**

Cas général (hors intermittents du spectacle)	CDD U
Part Salarié	-
Part Employeur (habituelle)	4,05%
Total	**4,05%**
Taxe forfaitaire / contrat	**10 €**[1]

(1) Rappel : les secteurs d'activité pour lesquels il est possible de conclure des CDDU sont définis par décret ou par convention ou accord collectif étendu.

Retenue à la source

✱ Salariés non domiciliés en France – Barème 2019

Taux applicables[1]		Limites des tranches en euros selon la période à laquelle se rapportent les paiements				
		Année	Trimestre	Mois	Semaine	Jour[2]
0%	Moins de	14 839	3 710	1 237	285	48
12%[1]	De	14 839	3 710	1 237	285	48
	À	43 047	10 762	3 587	828	138
20%[1]	Au-delà de	43 047	10 762	3 587	828	138

(1) Les taux de 12% et 20% sont réduits à 8% et 14,4% dans les départements d'outre-mer.
(2) Ou fraction de jour.

✱ Prestations artistiques

15% du net imposable après déduction d'un abattement de 10%

Formation professionnelle

✱ Salariés CDI et CDD (hors intermittents)

- **Taux légal 2019 (déclaration 2020)**

Pour les franchissements de seuil, cf. *La Lettre* n°264, p.9

Entreprises de	Taux global
Moins de 11 salariés	0,55%
11 salariés et plus	1%

- **Entreprises du spectacle vivant (accord du 19 décembre 2014 étendu par arrêté du 7 décembre 2015)**

Effectif salariés (hors IDS)	Moins de 10	10 à 49	50 à 299	300 et +
Contribution conventionnelle	0,75%	0,30%	0,30%	0,30%
Contribution légale	0,55%	1,00%	1,00%	1,00%
Contribution globale	1,30%	1,30%	1,30%	1,30%

- **Entreprises de l'audiovisuel**

Effectif salariés (hors IDS)	Moins de 10	10 à 49	50 à 299	300 et +
Contribution conventionnelle	0,45%	0,30%	0,20%	-
Contribution légale	0,55%	1%	1%	1,00%
Contribution globale	1,00%	1,30%	1,20%	1,00%

✱ Salariés CDD (hors intermittents)

À l'exclusion des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, des CAE ou CA ou lorsque le contrat se poursuit par un contrat à durée indéterminée.

- **Contribution CIF-CDD :** 1% (quel que soit l'effectif de l'entreprise)

Autres taxes sur salaires

✱ Taxe d'apprentissage

0,68 % (0,44 % en Alsace-Moselle).

✱ Participation construction (employeur occupant au moins 50 salariés)

- **Participation à l'effort de construction :** 0,45%
- **Cotisation due par les employeurs n'ayant pas réalisé les investissements suffisants :** 2%

✱ Taxes sur les salaires

- **Barème 2020**

Taux de la taxe	Fraction de la rémunération brute[1] annuelle
4,25%	de 0 à 8 004 €
+ 8,50%	de 8 005 € à 15 981 €
+ 13,60%	au-delà de 15 981 €

(1) Après déduction forfaitaire supplémentaire pour frais professionnels.

- **Associations, abattement applicable en 2020 :** 21 044 €

Contacts et sites utiles

- Direction générale des finances publiques : **www.impots.gouv.fr**
- Afdas : **www.afdas.com**
- APDS : **www.apds-apprentissage.fr**
- Pôle emploi : **www.pole-emploi.fr**
- Pôle emploi spectacle : **www.pole-emploi-spectacle.fr**
- Audiens : **www.audiens.org**
- CMB : **www.cmb-sante.fr**
- FNAS : **www.fnas.info**
- GUSO : **www.guso.fr**
- Portail des déclarations sociales : **net-entreprises.fr**
- Urssaf : **www.urssaf.fr**

Frais professionnels

✱ Barème fiscal des frais kilométriques pour les voitures 2020

Puissance administrative	Jusqu'à 5000 km	de 5001 km à 20000 km	Au-delà de 20000 km
3 CV et moins	d x 0,456 €	(d x 0,273 €) + 915 €	d x 0,318 €
4 CV	d x 0,523 €	(d x 0,294 €) + 1 147 €	d x 0,352 €
5 CV	d x 0,548 €	(d x 0,308 €) + 1 200 €	d x 0,368 €
6 CV	d x 0,574 €	(d x 0,323 €) + 1 256 €	d x 0,386 €
7 CV et plus	d x 0,601 €	(d x 0,34 €) + 1 301 €	d x 0,405 €

✱ Barème fiscal pour les cyclomoteurs, vélomoteurs, scooters et motocyclettes 2019

	Jusqu'à 2000 km	De 2001 à 5000 km	Au-delà de 5000 km
Moins de 50 cm^3	d x 0,272 €	(d x 0,064 €) + 416 €	d x 0,147 €

✱ Barème fiscal pour les motos et scooters 2019

Puissance administrative	Jusqu'à 3 000 km	de 3 001 km à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
1 ou 2 CV	d x 0,341 €	(d x 0,085 €) + 768 €	d x 0,213 €
3, 4 ou 5 CV	d x 0,404 €	(d x 0,071 €) + 999 €	d x 0,237 €
Plus de 5 CV	d x 0,523 €	(d x 0,068 €) + 1 365 €	d x 0,295 €

d = distance parcourue

✱ Barème fiscal pour les vélos

0,25€ x nbre de km parcourus aller/retour entre la résidence du salarié et le lieu de travail x nombre de jours de travail.

Cette indemnité est exonérée dans la limite de 200€/an/salarié.

✱ Avantages en nature nourriture

- **1 repas :** 4,90 €
- **2 repas :** 9,80 €

✱ Allocations forfaitaires pour frais professionnels – 2020

Indemnités	Montant
Restauration sur le lieu de travail	6,70 €
Restauration hors des locaux de l'entreprise	9,30 €
Repas au restaurant	19,00 €
Grand déplacement (logement et petit-déjeuner) • Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne • Autres départements (sauf DOM)	 68,10 € 50,50 €

Grand déplacement hors métropole : voir votre Espace abonnés, rubrique «Indicateurs essentiels».

✱ Indemnité journalière de déplacement

- **Spectacle vivant public (convention des entreprises artistiques et culturelles)**

	Montants étendus[1]
Chambre et petit déjeuner[2]	65,80 €
Repas (18,40 € x 2)	36,80 €
Total / Journée	**102,60 €**

(1) Tous les employeurs relevant de la convention collective sont tenus de les appliquer.
(2) 6,40 € pour le petit-déjeuner seul.

- **Spectacle vivant privé (convention des entreprises du secteur privé du spectacle vivant)**

	Montants étendus
Chambre et petit déjeuner	60 €
Repas (16 € x 2)	32 €
Total / Journée	**92 €**

✱ Déduction forfaitaire spécifique

- **Artistes dramatiques, lyriques, cinématographiques ou chorégraphiques :** 25%
- **Artistes musiciens, choristes, chefs d'orchestre, régisseurs de théâtre :** 20%

✱ Titres-restaurant et repas – Limites pour 2020

- **Titre restaurant (limite d'exonération de la contribution employeur) :** 5,55 €
- **Chèque repas bénévole (valeur maximale) :** 6,70 €
- **Titre repas volontaire (valeur maximale) :** 5,55 €

Salaires minimums

✱ smic brut (métropole et DOM)

Horaire	Mensuel (pour 35 heures hebdomadaires)
10,15 €	1 539,42 €

✱ Minimum garanti (métropole et DOM) : 3,65 €

✱ smic brut Jeunes

Jeunes travailleurs de moins de 18 ans ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle

- **De 16 à 17 ans (80%) :** 8,12 €
- **De 17 à 18 ans (90%) :** 9,14 €

✱ Conventions, salaires minima

Entreprises artistiques et culturelles	Minima des artistes, cf. n°258, p.9 – Minima des autres emplois, cf. n°259, p.9-12 – Voir aussi votre Espace abonnés, rubrique «Conventions collectives»
Spectacle vivant privé	Cf. n°242, p.10 – Voir aussi votre Espace abonnés, rubrique «Conventions collectives»
Production audiovisuelle	Salaires minima, cf. n°235, p.6 – Voir aussi votre Espace abonnés, rubrique «Conventions collectives»

✱ Gratification stagiaires conventionnés

Durée du stage	Gratification	Montant	Franchise de cotisations sociales
⩽ ou = à 2 mois	facultative	libre	dans la limite de 3,90 € par heure de stage ; soit, pour 7h journalier, dans la limite de 546 à 600,60 € par mois (selon le mois et donc selon le nombre de jours travaillés dans le mois)
> à 2 mois	obligatoire	minimum 3,90 € par heure de stage	

Plafonds et seuils

✱ Plafond de la sécurité sociale 2020

(en fonction de la périodicité de la paye)

	Horaire[1]	Journée	Mois	Année[2]
Plafond	26 €	189 €	3428 €	41 136 €

(1) Pour une durée de travail inférieure à 5 heures
(2) Le plafond annuel mentionné est obtenu en cumulant les 12 plafonds mensuels

✱ Artiste, plafond journalier : 312 €

Périodes d'engagement continu d'une durée inférieure à 5 jours

✱ Plafonds Congés Spectacles : Cf. *La Lettre* n°264, p.9

IL Y A PRODUCTION ET PRODUCTION !

Création & réalisation : www.lagencesansnom.com © photo : Shutterstock

NE VOUS TROMPEZ PAS D'EXPERT-COMPTABLE!

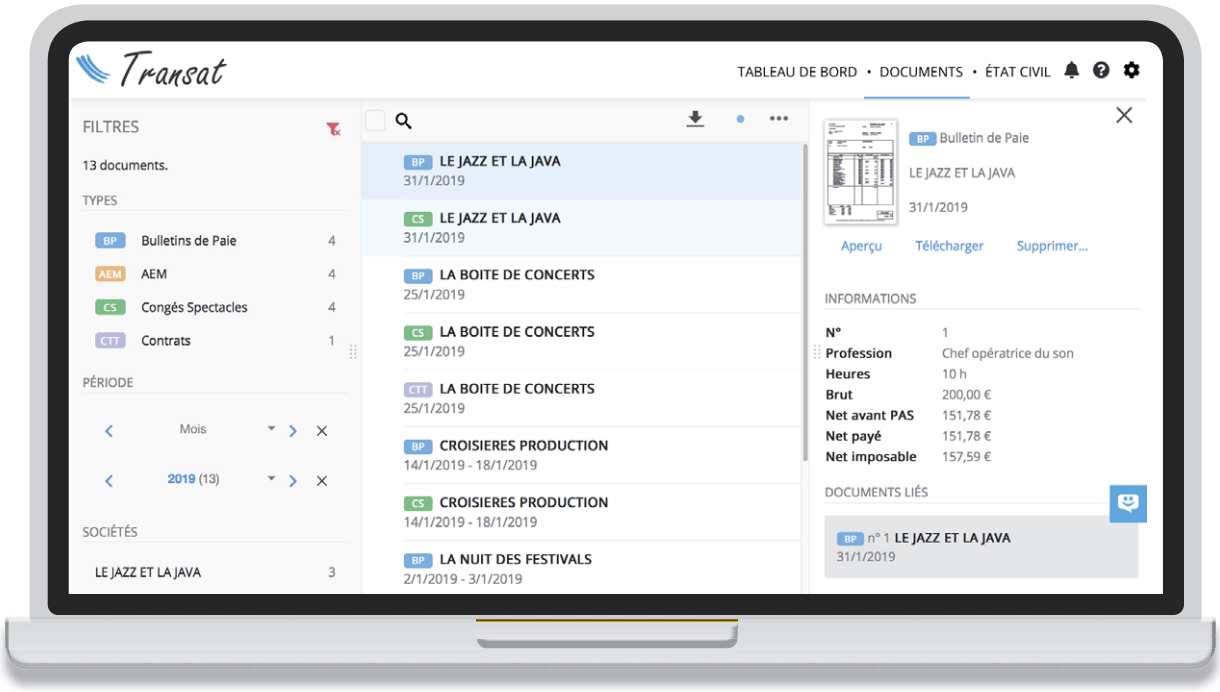
Com'Com accompagne le spectacle vivant et l'industrie de la musique mais aussi les entreprises de l'audiovisuel, les scénaristes, les artistes auteurs, les photographes, les galeries d'art, l'édition, le multimédia, les freelances, les agences de communication, le jeu vidéo...

COM'COM
Département Culture & Média
Groupe Emargence

Tel : 01 53 19 00 00 - www.comcom.fr

Transat →

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

GHS
REPOSEZ-VOUS SUR GHS

L'éditeur spécialiste de la paie du spectacle

commercial@ghs.fr 01 53 34 25 25
www.ghs.fr