

ACTUALITÉ SOCIALE, FISCALE & JURIDIQUE

LA LETTRE

DE L'ADMINISTRATEUR

2019
AUTOMNE

SOMMAIRE

SOCIAL

P2

Aide des employeurs au financement d'une complémentaire santé

Revalorisation des allocations chômage au 1^{er} juillet 2019

Les salariés proches aidants

Congé maternité des travailleuses indépendantes

Congé paternité en cas d'hospitalisation du nouveau-né

Le cahier des charges des «contrats responsables» de prévoyance santé

P3

Assouplissement des règles de déclaration d'accident de travail

Loi Santé: dématérialisation des arrêts de travail

Nouvelles règles de numérisation pour le contrôle des cotisations sociales

Le remplacement de l'attestation d'assurance chômage par la DSN est reporté

Des aides financières pour les artistes auteurs

P4

Déploiement de la certification des compétences des représentants du personnel

P5

Loi Avenir Professionnel

P7

Loi PACTE

FISCAL

P10

Le crédit d'impôt spectacle vivant

Plafond alternatif et obligations déclaratives pour les entreprises réalisant du mécénat

Le sort des créances du crédit d'impôt compétitivité et emploi

La réforme de la licence d'entrepreneur de spectacle

Factures et conditions de vente : nouvelles mentions et sanctions

RGPD : l'usage du numéro de sécurité sociale

JURISPRUDENCE

P12

Condamnation de la société après un excès de vitesse

La pénalité concernant la NAO est due en l'absence d'engagement mais pas en l'absence d'accord

Accident du travail : il revient à l'employeur de prouver l'absence totale de lien de causalité

Attention aux statuts lors d'une procédure de licenciement

PUBLICATIONS

P13

SOCIAL

LETTRE DE L'ADMINISTRATEUR

AIDE DES EMPLOYEURS AU FINANCEMENT D'UNE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ : VALEUR MINIMALE POUR 2019

Le dispositif d'aide des employeurs au financement d'une complémentaire santé individuelle pour certains salariés a été instauré en 2016 (article 34 de la LFSS) : il concerne les titulaires d'un CDD ou d'un contrat de mission dont la durée de la couverture « frais de santé » collective est inférieure à trois mois.

Sont ainsi concernés les salariés qui bénéficient d'une dispense du droit à l'affiliation couverture collective et obligatoire frais de santé, sous réserve qu'ils justifient d'un contrat d'assurance maladie complémentaire dit « responsable » par ailleurs. Peuvent également bénéficier du dispositif « versement santé », les salariés à temps très partiels et les salariés sous contrats « très courts ».

L'aide est calculée mensuellement (le montant versé tenant compte de la durée du contrat) à partir d'un montant de référence fixé au 1^{er} janvier 2019 par un arrêté du 14 mai 2019 à 15.94 € (et 5.32 € pour les assurés du régime local d'Alsace-Moselle).

→ Voir l'arrêté du 14 mai 2019

REVALORISATION DES ALLOCATIONS CHÔMAGE AU 1^{ER} JUILLET 2019

Le conseil d'administration de l'UNÉDIC a décidé lors d'une réunion du 26 juin 2019 de revaloriser les allocations de chômage à hauteur de 0.7 % à partir du 1^{er} juillet 2019 :

- L'allocation minimale passe de 29.06 € à 29.26 €/jour
- La partie fixe de l'ARE passe de 11.92 € à 12.00 €/jour
- L'allocation minimale ARE formation passe de 20.81 € à 20.96 €/jour

→ Voir le communiqué de presse de l'Unédic

LES SALARIÉS PROCHES AIDANTS

La loi 2019-485 du 22 mai 2019 vise à favoriser la reconnaissance des proches aidants.

Le dispositif du congé de proche aidant permet à un salarié de s'absenter pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

La législation ne prévoit en l'état ni rémunération ni indemnité du salarié : la mesure du projet de loi visant à mettre en place une indemnisation a disparu du texte final.

La loi intègre la question du proche aidant dans les thèmes obligatoires des négociations de branche et donne dorénavant primauté aux accords de branche sur les accords d'entreprise.

Elle prévoit également pour les salariés concernés un abondement de leur compte personnel de formation (CPF).

→ Voir la loi du 22 mai 2019

CONGÉ DE MATERNITÉ DES TRAVAILLEUSES INDÉPENDANTES

Le décret 2019-529 du 27 mai 2019 aligne leurs droits sur celui des salariées : il confirme que les indemnités journalières peuvent être versées pendant la même durée que celles prévues pour les salariées.

Pour le cas général la durée de versement peut aller jusqu'à 16 semaines (112 jours) ; alors qu'auparavant la durée maximale était de 74 jours.

Par contre, les travailleuses indépendantes devront respecter une durée minimale d'interruption d'activité de 8 semaines.

Le décret simplifie également le calcul des indemnités, notamment en supprimant la condition d'être à jour de cotisations.

Le décret entre en vigueur pour les arrêts de travail liés à la maternité à partir du 1^{er} janvier 2019.

→ Voir le décret

CONGÉ DE PATERNITÉ EN CAS D'HOSPITALISATION DU NOUVEAU-NÉ

Le bénéficiaire du congé peut-être le père de l'enfant, ou, le cas échéant le conjoint de la mère, son partenaire de Pacte Civil ou la personne vivant maritalement avec elle.

Le congé n'est pas fractionnable et sa durée maximale est de 30 jours successifs (pris dans les quatre mois qui suivent la naissance).

Ce congé est de droit et le salarié ne doit effectuer aucune demande auprès de son employeur.

Le salarié est indemnisé sous réserve de remplir les conditions d'ouverture des prestations.

Le congé de paternité dit « classique » (11 jours) peut se cumuler avec le congé pour hospitalisation à la naissance.

→ Voir la circulaire

LE CAHIER DES CHARGES DES « CONTRATS RESPONSABLES » DE PRÉVOYANCE SANTÉ

Une instruction de la DSS 2019-116 du 29 mai 2019 précise les conditions à remplir pour continuer de bénéficier des régimes fiscaux et sociaux de faveur pour les régimes de prévoyance « frais de santé ».

Rappel du contexte : ce cahier des charges s'inscrit dans le panier de soins sans reste à charge « 100 % santé ». Trois postes de soins sont concernés : optique, prothèses dentaires et aides auditives, qui seront entièrement pris en charge par l'assurance maladie et les complémentaires. Les professionnels de santé devront systématiquement proposer une offre « 100 % santé » aux patients et établir un devis à cet effet.

L'entrée en vigueur de la réforme sera progressive à partir du 1^{er} janvier 2019 : d'après le gouvernement, l'absence de reste à charge pour l'assuré sera garantie dès 2020 pour l'optique et une partie des soins

SOCIAL

LETTRE DE L'ADMINISTRATEUR

dentaires prothétiques et en 2021 pour les trois composantes du panier.

Pour bénéficier des régimes sociaux et fiscaux de faveur, les régimes de prévoyance « frais de santé » doivent :

- Être mis en place par accord collectif, accord référendaire ou décision unilatérale du chef d'entreprise
- Revêtir un caractère obligatoire et collectif
- Être conformes au cahier des charges des contrats « responsables »

Un décret du 11 janvier 2019 a adapté le cahier des charges des contrats responsables à la réforme du 100 % santé et donc précisé les dépenses que ces derniers devront à l'avenir prendre en charge intégralement au-delà du remboursement de la sécurité sociale pour les frais d'optique, d'audiologie et de prothèses dentaires.

→ Voir l'instruction

ASSOUPLISSEMENT DES RÈGLES DE DÉCLARATION D'ACCIDENT DE TRAVAIL

Un décret publié au JO du 25 avril 2019 apporte des assouplissements en matière de déclaration d'accident de travail par la victime et son employeur.

La déclaration par la victime : antérieurement les victimes devaient - sauf cas de force majeure - informer l'employeur dans un délai de 24 heures par lettre recommandée, sauf si la déclaration était faite sur le lieu de l'accident. Désormais l'information par lettre recommandée n'est plus obligatoire mais assurée « par tout moyen conférant date certaine à sa réception ».

La déclaration par l'employeur : antérieurement, l'employeur devait déclarer l'accident dans les 48 heures (hors dimanche et fêtes) par lettre recommandée avec AR à la CPAM ou utiliser les services de Net-entreprise pour effectuer une déclaration dématérialisée. Dorénavant comme pour la victime, la déclaration peut être faite « par tout moyen conférant date certaine à sa réception ».

Ces nouvelles conditions sont applicables à compter du 1^{er} décembre 2019.

→ Voir le décret

LOI SANTÉ : DÉMATÉRIALISATION DES ARRÊTS DE TRAVAIL

Le projet de loi SANTÉ adopté par le Sénat instaure la dématérialisation progressive de la prescription des arrêts de travail : au plus tard le 31 août 2021, les arrêts de travail seront prescrits de manière dématérialisée par l'intermédiaire d'un service qui sera mis à disposition des professionnels de santé par les organismes d'assurance maladie.

→ Voir l'article dans le Code de la sécurité sociale

NOUVELLES RÈGLES DE NUMÉRISATION POUR LE CONTRÔLE DES COTISATIONS SOCIALES

Un arrêté du 23 mai 2019 fixe les modalités de conservation sur support informatique des documents « papier » examinés lors d'un contrôle d'URSSAF : il sera applicable au 1^{er} juillet 2019.

Les principes sont simples : la reproduction doit être à l'identique en image et en contenu (y compris, le cas échéant pour les couleurs), le traitement de l'image est interdit. Le format de conservation est soit en format PDF ou PDF A/3 et chaque fichier doit être horodaté au moyen d'une source interne.

L'archivage numérique doit être défini selon une organisation documentée permettant d'assurer la disponibilité, la lisibilité et l'intégrité des documents.

En cas de numérisation non conforme, l'original « papier » sera exigé.

→ Voir le décret

LE REMPLACEMENT DE L'ATTESTATION D'ASSURANCE CHÔMAGE PAR LA DSN EST REPORTÉ

Un décret du 19 juin 2019 repousse la date de substitution de l'attestation d'assurance chômage par la DSN pour certains contrats de travail.

Rappelons que la DSN se substitue à toute une série de déclarations (dont celle de l'assurance chômage pour Pôle Emploi). Au 1^{er} janvier 2019, les employeurs auraient dû transmettre cette attestation dans le cadre de la procédure DSN pour certains contrats de travail, mais cette échéance est reportée :

- Au 1^{er} janvier 2020 pour les contrats de travail de moins d'un mois (excepté les contrats de mission des entreprises de travail temporaire, les CDD des salariés des associations intermédiaires, les CDD saisonniers et les CDD d'usage).
- Au 1^{er} janvier 2021 pour les personnels naviguant de la marine marchande, les dockers ... et les intermittents du spectacle.

→ Voir le décret

SOCIAL

LETTRE DE L'ADMINISTRATEUR

DES AIDES FINANCIÈRES POUR LES ARTISTES AUTEURS

Le décret 2019-422 du 7 mai 2019 a mis en place des aides permettant de soutenir le pouvoir d'achat des artistes auteurs.

Pour 2019, il s'agit d'une aide financière de l'État égale à 0.95 % de l'assiette servant de base de calcul aux cotisations sur les revenus artistiques perçus en 2018 par les artistes rattachés à la MAISON DES ARTISTES et les artistes affiliés à l'AGESSA. L'aide sera versée automatiquement aux bénéficiaires.

Pour les artistes auteurs relevant de l'AGESSA mais n'étant pas affiliés au 31 décembre 2018, cette aide de 0.95 % de l'assiette de cotisations sera versée aux artistes auteurs qui en feront la demande avant le 1^{er} juillet 2020 sur présentation des certificats de précompte des périodes concernées.

À compter du 1^{er} janvier 2020, les artistes auteurs bénéficieront d'une prise en charge par l'État de l'intégralité de leur cotisation vieillesse assise sur la totalité de leurs revenus artistiques (0.4 %) et de 0.75 % de la cotisation vieillesse plafonnée (sur un total de 6.9 %).

Cette prise en charge s'appliquera aux cotisations dues au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2020 : elle sera soit déduite des cotisations précomptées, soit des cotisations appelées par l'URSSAF du LIMOUSIN lorsque l'artiste auteur est dispensé de précompte.

→ Voir le décret

DÉPLOIEMENT DE LA CERTIFICATION DES COMPÉTENCES DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Une instruction du ministère du Travail du 22 janvier 2019 précise les modalités de mise en œuvre de la certification des compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical. Après une première phase d'expérimentation en région Pays de la Loire, le dispositif est déployé sur l'ensemble du territoire national en 2019.

Sont concernées toutes les personnes justifiant de l'exercice d'un mandat de représentation du personnel ou d'un mandat syndical au cours des cinq dernières années.

La certification est structurée en six domaines de compétences transférables (CCP : Certificat de compétences professionnelles)

- CCP « Encadrement et animation d'équipe »
- CCP « Gestion et traitement de l'information »
- CCP « Assistance dans la prise en charge d'un projet »
- CCP « Mise en œuvre d'un service de médiation sociale »
- CCP « Prospection et négociation commerciales »
- CCP « Suivi de dossier social d'entreprise »

Les épreuves de certification sont assurées par un jury devant lequel le candidat devra démontrer ses compétences acquises et sa capacité à les transférer vers les compétences du métier visé. Des modalités d'accompagnement des candidats sont mises en œuvre par les centres AFPA agréés.

→ Voir le « guide de la certification des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux »

SOCIAL

LETTRE DE L'ADMINISTRATEUR

LOI AVENIR PROFESSIONNEL

RÉFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

Un décret du 26 juillet 2019 prend la relève de la convention d'assurance chômage de 2017 et cela au titre des ruptures intervenant à compter du 1^{er} novembre 2019.

Les nouveaux textes seront applicables durant trois ans, soit jusqu'au 1^{er} novembre 2022.

- Le secteur culturel ne fait pas partie des secteurs concernés par le bonus/malus (déterminé en fonction du nombre de fins de contrats sur une période donnée) qui s'appliquera aux entreprises de 11 salariés et plus à compter du 1^{er} janvier 2021. Les employeurs concernés seront informés par l'administration des modalités.
Notons que la taxation spécifique aux CDD d'usage conclus hors des secteurs concernés par le bonus/malus n'a pas été inscrite dans ce décret (cette contribution forfaitaire de 10 € par CCDU devrait être intégrée au prochain projet loi de finance).
- Le durcissement des conditions d'affiliation au régime général : la durée minimale d'affiliation devra être au moins égale à 130 jours travaillés (au lieu de 88 jours actuellement), ou 910 heures travaillées (pour 610 heures actuellement), et cela durant les 24 derniers mois (au lieu de 28 actuellement) ou durant les 36 derniers mois pour les plus de 53 ans.
- Le rechargement des droits : la durée de travail nécessaire pour ouvrir le rechargement des droits est alignée sur celle de l'ouverture de droits (soit 910 heures ou 130 jours) contre 150 heures actuellement.
- La durée d'indemnisation : celle-ci ne sera plus égale au nombre de jours travaillés multiplié par 1.4, mais correspondra au nombre de jours calendaires déterminés à compter du 1^{er} jour de la 1^{ère} période incluse dans la période de référence d'affiliation.
- Évolution du calcul du salaire de référence journalier : il est actuellement égal au salaire de référence divisé par le nombre de jours travaillés multiplié par 1.4, désormais il sera établi à partir du total des rémunérations de la période de référence (et non plus des 12 derniers mois) divisé par le nombre de jours calendaires déterminé à compter du 1^{er} jour de la 1^{ère} période d'emploi incluse dans la période de référence (ce qui a pour effet, le cas échéant, d'intégrer des jours non travaillés).
- Dégressivité de l'allocation pour les plus hauts revenus : il est créé un coefficient de dégressivité de 0.70 applicable aux salariés de moins de 57 ans à la date de leur fin de contrat et à partir de 183 jours indemnisés.
Le coefficient ne sera pas appliqué lorsqu'il aura pour effet de porter le montant de l'indemnisation en dessous d'un plancher de 59.03 € : cette mesure devrait toucher les salariés ayant un revenu de plus de 4 500 € brut.
- Revalorisation des allocations : c'est toujours l'UNÉDIC qui décidera chaque 1^{er} juillet de la revalorisation des allocations (le gouvernement ne prend la main qu'en l'absence de décision du bureau de l'UNÉDIC)
- Hausse de la contribution de l'UNÉDIC à PÔLE EMPLOI : le taux de contribution globale du régime de l'assurance chômage reste fixé à 10 % des contributions versées, mais ce taux sera majoré de 1 % au titre du renforcement de l'accompagnement des demandeurs d'emploi.
- Maintien des annexes : les annexes au règlement général sont conservées et adaptées en fonction des dernières évolutions légales : c'est notamment le cas des annexes 8 et 10.

LES MODALITÉS D'INDEMNISATION DES DÉMISSIONNAIRES ET DES INDÉPENDANTS

Un décret du 28 juillet 2019 détaille les mesures d'application de l'accès à l'assurance chômage des salariés démissionnaires et des travailleurs indépendants qui entreront en vigueur le 1^{er} novembre 2019.

- Pour les salariés démissionnaires, outre la condition d'affiliation d'une durée continue de cinq ans, la condition d'allocation est de justifier « du caractère réel et sérieux du projet professionnel » : celui-ci sera établi à la demande du salarié démissionnaire et soumis à l'accord d'une commission paritaire interprofessionnelle régionale. La réalité des démarches accomplies en vue de la mise en œuvre du projet (emploi ou création d'entreprise) est contrôlée par PÔLE EMPLOI et peut se traduire par une radiation pour une période fixée à 4 mois.
- Pour les travailleurs indépendants, le demandeur devra justifier d'une activité non salariée pendant une période ininterrompue de deux ans au titre d'une seule et même entreprise et dont le terme est un jugement d'ouverture de liquidation judiciaire (ou éventuellement une procédure de redressement judiciaire).
Comme pour les salariés, il devra être effectivement à la recherche d'un emploi (actes positifs et répétés). Il doit justifier de revenus antérieurs de son activité indépendante d'au moins 10.000 € / an et justifier de ressources inférieures au montant mensuel

SOCIAL

LETTRE DE L'ADMINISTRATEUR

LOI AVENIR PROFESSIONNEL (SUITE)

du RSA (559.74 €) au 1^{er} avril 2019.

La fin d'activité prise en compte pour l'ouverture de l'allocation devra se situer dans un délai de 12 mois avant l'inscription comme demandeur d'emploi.

L'allocation est attribuée pour une durée de 182 jours.

Une expérimentation va être mise en place de façon progressive dans des régions selon un calendrier qui sera défini par arrêté ultérieurement.

SUPPLÉMENT AU CRÉDIT DU CPF DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Depuis le 1^{er} janvier 2019, chaque personne dispose d'un Compte Personnel Formation (CPF) crédité chaque année de 500 €.

Ainsi, un salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la durée légale ou conventionnelle sur l'ensemble de l'année verra son CPF crédité de 500 € : (dans la limite d'un plafond général de 5 000 €) : ce crédit est majoré de 300 € pour les travailleurs handicapés (dans la limite d'un plafond général de 8 000 €).

(Décret du 7 juin 2019)

TRAVAIL DÉTACHÉ, TRAVAIL ILLÉGAL

Plusieurs mesures de la Loi Avenir Professionnel ont été précisées par le [décret 2019-555 du 4 juin 2019](#) et l'[arrêté du 4 juin 2019](#).

Les mesures relatives au détachement de travailleurs en France

Le décret modifie le contenu de la déclaration préalable de détachement qui intègre également la désignation par l'employeur des salariés détachés et d'un représentant sur le territoire national.

Le décret prévoit également des démarches simplifiées pour certaines situations de détachement de courte durée, il en est ainsi pour les artistes du spectacle vivant, du cinéma et de l'édition phonographique pour une durée maximale d'activité en France de 90 jours sur 12 mois consécutifs. Pour ces détachements l'employeur dispose d'un délai de 15 jours pour présenter à l'inspection du travail les documents requis en vue de contrôle (ces aménagements sont applicables depuis le 6 juin 2019).

La loi AVENIR a prévu également (à compter du 6 juin 2019) d'alléger la procédure de détachement pour compte propre (c'est-à-dire effectuée par un employeur sans qu'il existe un contrat entre celui-ci et un destinataire) : l'employeur est dispensé de réaliser une déclaration préalable de détachement et de désigner un représentant.

Le mécanisme des amendes administratives est précisé :

La loi AVENIR renforce l'obligation de vigilance du donneur d'ordre : celui-ci doit demander avant le début de chaque détachement une attestation sur l'honneur certifiant que l'employeur s'est acquitté du paiement des amendes dues (par ailleurs, le donneur d'ordre n'a plus à demander à l'employeur une copie de la déclaration de détachement, mais uniquement son accusé de réception)

Le décret prévoit également une procédure d'interdiction temporaire de la prestation de services avant même qu'elle n'ait commencé, qui peut être enclenchée lorsque l'employeur souhaitant détacher des salariés en France n'a pas payé les amendes administratives qui lui ont été notifiées.

Les mesures renforçant la lutte contre le travail illégal

Généralisation de la sanction d'arrêt temporaire d'activité : auparavant cette sanction ne s'appliquait que dans le BTP.

Refus temporaire d'aides publiques : à la liste déjà très large se rajoute l'allocation d'activité partielle.

Renforcement des pouvoirs d'enquête de l'inspection du travail : la loi permet à l'inspecteur d'obtenir communication de tous documents comptables ou professionnels et de tout autre élément d'information détenu par des tiers : fournisseurs, clients, administration... Ce droit de communication est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2019.

→ **Voir la Loi Avenir Professionnel**

SOCIAL

LETTRE DE L'ADMINISTRATEUR

LOI PACTE

Tous les volets sociaux de la loi PACTE vont pouvoir entrer en vigueur après la publication du JO du 23 mai 2019.

REFONTE DES SEUILS D'EFFECTIFS SALARIÉS (ENTRÉE EN VIGUEUR LE 1^{ER} JANVIER 2020)

La loi entend simplifier la vie des entreprises en réformant les seuils sociaux avec une rationalisation des seuils existants, l'extension du champ d'application de l'effectif sécurité sociale (SS) et la mise en place d'un mécanisme unifié de lissage favorable aux entreprises.

Le regroupement des seuils d'effectifs en 3 catégories (11, 50, 250 salariés)

Certains seuils seront supprimés, d'autres seront relevés.

Ainsi, le seuil passe de 20 à 50 pour l'obligation d'établir un règlement intérieur, l'assujettissement au FNAL (0.5 %), l'assujettissement à l'effort de construction.

Extension et réforme des règles de calcul de l'effectif SS

À l'heure actuelle, l'effectif SS sert de référence pour l'ensemble des recouvrements de cotisations et de contributions sociales et à un certain nombre de dispositions relevant d'autres codes : la loi PACTE va plus loin en étendant le champ de l'effectif SS à de nouvelles dispositions. Cela permettra en outre de mobiliser la DSN, avec à terme, la possibilité d'obtenir un décompte automatique pour un grand nombre de seuils.

Les grands principes de calcul de l'effectif restent inchangés : l'effectif salarié est calculé au niveau de l'entreprise, tous établissements confondus et l'effectif salarié annuel correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente.

Mécanisme unifié de limitation des effets de seuils

Jusqu'à présent, il n'existait pas de mécanisme général de lissage des effets de seuil, la loi institue un mécanisme unifié et pérenne : le franchissement à la hausse d'un seuil ne produira d'effet que si le seuil est atteint ou dépassé durant cinq années consécutives, à contrario, en cas de franchissement d'un seuil à la baisse au titre d'une année civile, les compteurs seront remis à zéro (l'entreprise bénéficie d'un nouveau délai de cinq ans).

Du fait de ce nouveau mécanisme, les dispositifs de « gel » ou de lissage existant aujourd'hui sont supprimés.

Modalités d'entrée en vigueur des mesures transitoires

Le nouveau mécanisme entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2020, comme les nouvelles dispositions de référence pour l'effectif SS.

Des règles transitoires sont prévues pour les anciens mécanismes de limitation des effets de seuil (versement transport, forfait social sur prévoyance, contribution FP..., ils continueront à s'appliquer aux entreprises en bénéficiant au 31 décembre 2019).

Pour le FNAL et la participation construction, du fait du relèvement du seuil d'assujettissement de 20 à 50 salariés, les entreprises comptant plus de 50 salariés au 31 décembre 2019 et bénéficiant à cette même date des anciens dispositifs de lissage, continueront à les appliquer.

ENCOURAGER LE DÉVELOPPEMENT DE L'ÉPARGNE SALARIALE

L'intéressement, la participation, les plans d'épargne et l'actionnariat salarié occupent une place importante au sein de la loi PACTE, la plupart des dispositions poursuivent un même objectif : rendre les différents dispositifs d'épargne plus souples et plus attractifs.

La loi PACTE prévoit d'appliquer les règles de calcul des seuils de la SS à l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale.

Intéressement

La loi sécurise les exonérations fiscales et sociales attachées à l'intéressement : au terme de 4 mois suivant le dépôt de l'accord et en l'absence d'observation de la DIRECCTE, les exonérations sont réputées acquises.

SOCIAL

LETTRE DE L'ADMINISTRATEUR

LOI PACTE (SUITE)

Épargne salariale

L'employeur peut compléter (abonder) les versements effectués par les salariés sur le Plan d'Épargne Entreprise (PEE) : cet abondement est plafonné à 8 % du PASS et ne doit pas excéder le triple de la contribution du bénéficiaire.

L'entreprise peut majorer ces sommes à concurrence du montant consacré par le titulaire du plan d'acquisition d'action ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise dans la limite de 80 %.

Les sommes affectées à un PEE sont employées à l'acquisition de valeurs mobilières parmi lesquelles les Fonds Commun de Placement Entreprise (FCPE), auxquels sont désormais éligibles les parts sociales des coopératives.

Redéfinition de l'entreprise solidaire d'utilité sociale

Le règlement du PEE doit prévoir qu'une partie des sommes recueillies peut être affectée à l'acquisition de parts de fonds investis dans des « entreprises solidaires d'utilité sociale » (ESUS). La loi PACTE modernise par ailleurs la notion d'utilité sociale ainsi que les conditions à remplir pour bénéficier de l'agrément ESUS (code du travail L 3322-17-1 modifié).

Assouplissement du mécanisme d'épargne en vue du rachat de l'entreprise par les salariés

La loi PACTE apporte plusieurs assouplissements (article 65) pour faciliter ce type de reprise (FCPE dédié au rachat des titres par le personnel).

Le régime commun d'épargne retraite supplémentaire à l'horizon 2020

La loi PACTE prévoit de rénover l'épargne retraite en créant un cadre commun aux dispositifs existants : le plan d'épargne retraite (PER). Celui-ci entrera en vigueur à une date fixée par décret au plus tard le 1^{er} janvier 2020.

La loi PACTE prévoit d'étendre à ces dispositifs le mécanisme de taux réduit de forfait social aujourd'hui applicable au « PERCO plus » (16 au lieu de 20 %).

Les nouveaux produits d'épargne retraite pourront être proposés à partir du 1^{er} octobre 2019 :

- Pour les épargnants individuels, le Plan d'Épargne Retraite (PER) succédera aux contrats PERP et Madelin.
- Pour les entreprises, un Plan d'Épargne Retraite Collectif facultatif, ouvert à tous les salariés succédera, au PERCO, ou un Plan d'Épargne Retraite Obligatoire succédera à l'article « article 83 ».

Au départ à la retraite et pour l'ensemble des produits, la sortie pourra se faire en rente ou en capital. Les sommes versées sur un plan d'épargne retraite entreprise, qui sont issues de l'intéressement, de la participation et d'abondement des employeurs seront exonérées d'impôt sur le revenu dans tous les cas de sortie anticipée et au moment du départ à la retraite.

L'actionariat salarié

La loi PACTE relève les planchers de prix de souscription en cas d'augmentation de capital réservé aux adhérents du PEE et aménage l'attribution d'actions gratuites.

La loi met en œuvre également « le contrat de partage de plus-value » par lequel un ou plusieurs actionnaires s'engagent à rétrocéder aux salariés de l'entreprise une partie des plus-values qu'ils pourraient réaliser sur leurs titres : pour les bénéficiaires du contrat de partage, la somme versée au PEE obéit au même régime social que l'abondement de l'employeur et est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite de 30 % du PASS.

Renforcer la prise en compte de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE)

La loi PACTE introduit une logique RSE en prévoyant qu'une entreprise doit être « gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité » : elle reconnaît aux entreprises la possibilité de préciser leur « raison d'être » dans leurs statuts et d'affecter des moyens aux objectifs découlant de sa raison d'être (« société de mission »).

SOCIAL

LETTRE DE L'ADMINISTRATEUR

LOI PACTE (SUITE)

FORMALITÉS DES ENTREPRISES ET SIMPLIFICATIONS COMPTABLES

La loi PACTE comporte différentes mesures permettant de faciliter la création d'entreprise et simplifier les formalités et obligations des entrepreneurs.

Les centres de formalités des entreprises

La loi PACTE prévoit le remplacement de ces 7 réseaux en charge de gérer les Centres de Formalités des Entreprises par un organisme unique auprès duquel les entrepreneurs devront déposer leurs déclarations, quelles que soient l'activité et la forme juridique. La mise en place du guichet unique électronique est prévue au plus tard le 1^{er} janvier 2021, mais les entreprises pourront jusqu'au 1^{er} janvier 2023 continuer à déposer physiquement leur déclaration aux CFE.

Création d'un registre unique des entreprises

Indépendamment du répertoire SIRENE tenu par l'INSEE qui n'est pas concerné par cette mesure, les nombreux registres et répertoires actuels seront remplacés par un registre unique dématérialisé.

Les annonces légales publiées en ligne

Actuellement, seule la presse imprimée de journaux habilités peut publier les annonces légales, la loi PACTE va élargir les critères d'habilitation et envisage de l'ouvrir aux services de presse en ligne. Ces nouvelles dispositions s'accompagnent également d'une tarification au forfait qui devrait engendrer une baisse de coût.

Les comptes bancaires des micro-entrepreneurs

La loi PACTE supprime l'obligation d'ouverture d'un compte bancaire séparé pour les entrepreneurs qui réalisent un CA annuel inférieur à 10 000 €, l'obligation d'ouverture de compte sera requise en cas de dépassement du seuil de 10 000 € durant deux années consécutives.

→ [Voir la loi PACTE](#)

FISCAL

LETTRE DE L'ADMINISTRATEUR

LE CRÉDIT D'IMPÔT SPECTACLE VIVANT

Pour rappel, le crédit d'impôt a pour objectif de soutenir la création et la production de spectacles vivant musicaux en allégeant leurs coûts notamment salariaux : le montant des dépenses éligibles est limité à 500 000 € / spectacle sur la base de 30 % des dépenses éligibles pour les PME (moins de 250 salariés) et de 15 % pour les autres (voir fiche d'aide au calcul n°2079-SV-FC-SD). Les spectacles doivent présenter une continuité artistique et esthétique caractérisée par les conditions suivantes : scénographie identique, répertoire constant (variation maximale de 25 %), distribution stable de la majorité des interprètes, arrangements musicaux inchangés.

- Le décret 2019-607 du 18 juin 2019 précise les critères d'éligibilité : il s'agit des spectacles vivants musicaux portés par des entreprises soumises à l'impôt société au titre des dépenses de création, d'exploitation et de numérisation d'un spectacle réalisé avant le 31 décembre 2022.
- Les spectacles de variété en sont désormais exclus. Cette modification conduira à exclure certains spectacles, tels que les spectacles d'humour, du bénéfice du crédit d'impôt.
- L'article 147 de la LF pour 2019 a supprimé la condition selon laquelle les spectacles ouvrant droit au crédit d'impôt doivent porter sur des artistes dont aucun spectacle n'a comptabilisé plus de 12 000 entrées payantes pendant les trois années précédant la demande d'agrément. Le dispositif adopté a substitué à cette condition deux critères d'éligibilité concernant les spectacles :
 - ils doivent comprendre quatre représentations au minimum dans au moins trois lieux différents ;
 - leur présentation doit être effectuée dans un lieu dont la jauge, définie comme l'effectif maximal du public qu'il est possible d'admettre dans ce lieu, est inférieure à un nombre de personnes défini par décret par catégorie de spectacle (Concerts de musique actuelle = 2 100 pers ;

Comédies musicales = 4 800 pers ;
Concerts vocaux et musique de chambre - moins de 15 interprètes = 1 700 pers ;
Concerts et musique de chambre et concerts symphoniques - plus de 15 interprètes = 2 500 pers)

Le décret simplifie par ailleurs le dossier de demande d'agrément.

→ Voir le décret

PLAFOND ALTERNATIF ET OBLIGATIONS DÉCLARATIVES POUR LES ENTREPRISES RÉALISANT DU MÉCÉNAT

Le plafond des versements éligibles aux avantages fiscaux en faveur du mécénat d'entreprise a été modifié. Ainsi, pour les exercices clos à compter du 31 décembre 2019, les versements effectués par les entreprises seront retenus dans la limite de 10 000 € ou de 5 ‰ du chiffre d'affaires lorsque ce dernier montant est plus élevé.

À la suite du décret 2019-531 du 27 mai 2019, les entreprises qui effectuent plus de 10 000 € de dons ouvrant droit à réduction d'impôt pour le mécénat au cours d'un exercice ouvert à compter du 1^{er} juillet 2019 doivent déclarer à l'administration fiscale le montant et la date des dons, l'identité des bénéficiaires ainsi que, le cas échéant, la valeur des biens et services reçus directement ou indirectement en contrepartie.

Concernant les contreparties, si le bien ou service fait par ailleurs l'objet d'une offre commerciale de la part de l'organisme bénéficiaire du don, la valorisation de la contrepartie à déclarer est le prix de vente de cette prestation. En l'absence d'offre commerciale de la part de l'organisme bénéficiaire, les biens ou services sont valorisés à leur coût de revient.

Ces informations doivent être transmises par voie électronique dans le même délai que celui de la déclaration des résultats de l'exercice concerné.

Ces dispositions sont applicables depuis le 30 mai 2019.

→ Voir le décret

LE SORT DES CRÉANCES DU CRÉDIT D'IMPÔT COMPÉTITIVITÉ ET EMPLOI

Le CICE ayant été supprimé à partir du 1^{er} janvier 2019, l'administration précise le sort des créances du CICE 2019 : les entreprises détentrices de créances CICE en 2019 pourront les utiliser pour le paiement de l'impôt au titre des trois années suivant celle au titre de laquelle elles ont été constituées.

→ Voir le BOFIP du 04/04/2018

LA RÉFORME DE LA LICENCE D'ENTREPRENEUR DE SPECTACLE

Le Ministre de la Culture a présenté le 3 juillet 2019 l'ordonnance 2019-700 relative aux entrepreneurs de spectacles.

- Un régime simplifié de déclaration préalable d'activité se substitue au système actuel d'autorisation administrative : une fois sa déclaration validée par l'administration, l'entreprise recevra un récépissé valant licence et - sans retour de l'administration dans un délai fixé par décret - celle-ci sera réputée attribuée. L'autorité administrative compétente peut cependant s'opposer à cette délivrance lorsque les conditions pour exercer l'activité d'entrepreneur de spectacles vivants ne sont pas remplies (sécurité, droit du travail et de la sécurité sociale, propriété intellectuelle...). Les contrôles a priori sont remplacés par des contrôles a posteriori
- Auparavant la demande s'effectuait par dépôt d'un dossier à la DRAC, à terme la déclaration se fera via une plateforme en ligne (<https://mesdemarches.culture.gouv.fr>)
- Autres nouveautés, la licence sera désormais ouverte aux personnes morales et non seulement aux personnes physiques, et la durée de validité passe de 3 à 5 ans.
- Enfin, les sanctions pénales sont supprimées et remplacées par des sanctions administratives avec une gradation adaptée.

FISCAL

LETTRE DE L'ADMINISTRATEUR

- Pour l'exercice de l'activité d'entreprise de spectacle à titre accessoire, l'ordonnance indique, comme auparavant, que l'activité peut s'effectuer sans licence et dans la limite d'un plafond annuel de représentations qui sera fixé par décret (il est de 6 actuellement) pour :
 - Toute personne physique ou morale qui n'a pas pour activité principale ou pour objet l'exploitation d'un lieu de spectacle, la production ou la diffusion de spectacles
 - Les groupements d'artistes amateurs bénévoles faisant appel occasionnellement à un ou plusieurs artistes rémunérés.

L'ordonnance prévoit une entrée en vigueur du nouveau système déclaratif le 1^{er} octobre 2019 (décret en attente).

→ **Voir l'ordonnance**

FACTURES ET CONDITIONS DE VENTE : NOUVELLES MENTIONS ET SANCTIONS

L'ordonnance 2019-358 et 359 du 24 avril 2019 réforme le cadre juridique des relations commerciales : elle précise le formalisme de la facturation, les conditions de vente et les sanctions.

Formalisme de la facture : à compter du 1^{er} août 2019, la facture devra être émise « dès la réalisation de la livraison ou de la prestation de service ».

L'ordonnance introduit deux nouvelles mentions obligatoires :

- l'adresse de facturation des parties (lorsqu'elle est différente de leur adresse)
- le numéro de commande (s'il a été préalablement établi par l'acheteur)

Les infractions aux règles de la facturation ne seront plus sanctionnées par une amende pénale mais par une amende administrative. De la même façon, l'amende civile sanctionnant le refus de communiquer les conditions générales de vente sera elle aussi remplacée par une amende administrative plus opérationnelle.

→ **Voir l'ordonnance**

RGPD : L'USAGE DU NUMÉRO DE SÉCURITÉ SOCIALE

Le numéro de sécurité sociale contient plusieurs informations personnelles permettant d'identifier la personne : la CNIL estime que son utilisation ne doit être ni systématique, ni généralisée.

Le décret du 19 avril 2019 précise les limites d'usage du numéro de SS :

- Les obligations déclaratives telles que la DSN
- Le traitement automatique de la paie et la gestion du personnel
- La tenue du livret d'épargne salariale
- La DPAE
- Le Compte personnel d'Activité
- Le Compte Personnel Formation

Les dispositions du décret sont applicables au 22 avril 2019.

→ **Voir le décret**

JURISPRUDENCE

CONDAMNATION DE LA SOCIÉTÉ APRÈS UN EXCÈS DE VITESSE

Dans cette affaire, la Cour de Cassation vient rappeler qu'une société a l'obligation de dénoncer le salarié responsable d'un excès de vitesse commis avec un véhicule de société, dès réception du premier avis de contravention. En l'espèce, le dirigeant de la société, ayant lui-même commis l'excès de vitesse, n'avait pas fait connaître le nom du conducteur en réponse à l'avis reçu. S'étant par la suite dénoncé lors de l'audience, il n'a malgré tout pas pu échapper à la sanction pénale prévue par la loi.

→ **Cour de Cassation, crim. 7 mai 2019, n° 18-85729**

LA PÉNALITÉ CONCERNANT LA NAO EST DUE EN L'ABSENCE D'ENGAGEMENT MAIS PAS EN L'ABSENCE D'ACCORD

Une entreprise se voit notifier par l'URSSAF un redressement du fait de l'absence de négociation annuelle obligatoire pour l'année concernée. La Cour d'Appel confirme la décision de l'URSSAF au motif qu'aucun accord collectif n'a en effet été conclu et déposé à la DIRECCTE. Mais la Cour de Cassation casse l'arrêt en arguant que l'employeur a pour seule obligation d'engager la négociation annuelle obligatoire, mais non de parvenir à un accord.

→ **Cour de Cassation 14 mars 2019, Pourvoi n°18-12313**

ACCIDENT DU TRAVAIL : IL REVIENT À L'EMPLOYEUR DE PROUVER L'ABSENCE TOTALE DE LIEN DE CAUSALITÉ

Toute lésion survenue sur le temps et le lieu de travail est présumée être un accident du travail, quelle qu'en soit la cause. Du fait de cette présomption d'imputabilité de l'accident au travail, le salarié n'a pas à démontrer le lien de causalité entre l'accident et le travail. C'est à l'employeur d'apporter la preuve que la lésion a une cause totalement étrangère au travail. Dans cette affaire, un salarié décède d'un infarctus à son arrivée dans l'entreprise, après avoir pointé et s'être dirigé vers la salle de pause. Bien que des symptômes de malaise soient survenus dès le trajet domicile-travail, et que le salarié ne se soit pas rendu immédiatement à son poste de travail, la Cour de Cassation a confirmé le caractère professionnel de l'accident, considérant que le salarié se trouvait sous l'autorité de son employeur, sur son temps et son lieu de travail. Cet arrêt s'inscrit dans une lignée de jurisprudences constantes qui mettent en évidence la difficulté pour un employeur d'écarter toute causalité dans la survenue d'un accident sur le lieu de travail.

→ **Cour de Cassation, 2^e civ. 29 mai 2019, n°18-16.183 F-D**

ATTENTION AUX STATUTS LORS D'UNE PROCÉDURE DE LICENCIEMENT

Une salariée conteste la cause réelle et sérieuse de son licenciement pour faute grave au motif que celui-ci a été prononcé par la directrice et non par la présidente de l'association. Or l'entretien préalable avait été mené conjointement avec la présidente, qui avait bien donné mandat à la directrice pour procéder au licenciement. Par ailleurs, la Cour d'Appel avait relevé le fait que la directrice bénéficiait d'une délégation de pouvoir pour recruter et signer le contrat de travail de la salariée, et en avait déduit qu'elle avait donc bien qualité pour signer la lettre de licenciement. La Cour de Cassation a cassé la décision de la Cour d'Appel au motif que, si le président d'une association a bien la compétence pour mettre en œuvre la procédure de licenciement d'un salarié, il ne peut déléguer ce pouvoir que si les statuts ou le règlement intérieur de l'association l'y autorisent.

→ **Cour de Cassation, Soc. 6 mars 2019, n°17-19.752**

PUBLICATIONS

GUIDE DE L'EMPLOI INTERMITTENT

Le Centre de ressources OPALE met à jour un guide de l'emploi intermittent dans les compagnies sous statut associatif, réalisé en collaboration avec le Synavi et For compagnieS.

Ce guide, qui repose les bases et définitions liées à l'intermittence, interroge tout particulièrement la problématique répandue de l'artiste directeur ou directrice de compagnie. Il explore également le cas des activités d'enseignement et d'action culturelle, ainsi que les contrôles dont peuvent faire l'objet les associations employeuses.

→ http://opale.asso.fr/IMG/pdf/2019_emploi_intermittents_cies_opale_crdlaculture_synavi.pdf

GUIDE «ENTREPRENDRE DURABLEMENT EN ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE»

La Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire Auvergne Rhône Alpes publie en juin 2019 un Guide « Entreprendre durablement en Economie sociale et solidaire ». Fruit d'un travail collectif, ce Guide se présente comme une porte d'entrée multiple vers l'entrepreneuriat en ESS et certaines de ses spécificités. Il s'adresse à des porteurs de projets de création d'activité ancrée sur un territoire et ayant une finalité sociale, environnementale ou collective.

→ **Guide « Entreprendre durablement » en économie sociale et solidaire – CRESS AURA**

ÉTUDE «VERS UNE NOUVELLE APPROCHE DE L'IMPACT SOCIAL»

Le Labo de l'ESS publie la 3^{ème} phase de l'étude ESS et création de valeur, réalisée dans le cadre d'un travail partenarial entre l'Avise, la Fonda et le Labo de l'ESS entre 2017 et 2019 : « Vers une nouvelle approche de l'impact social ».

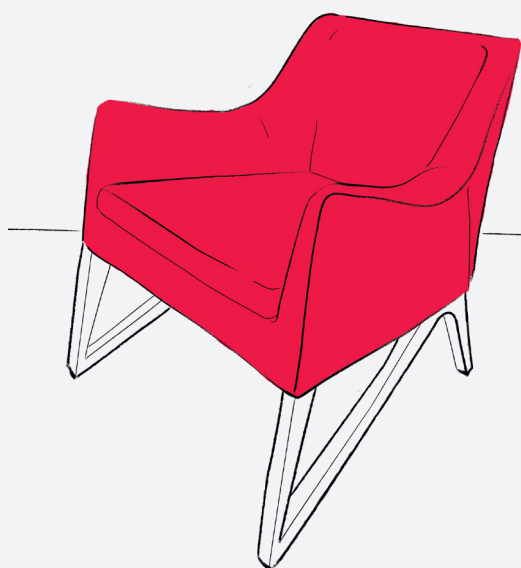
Ce rapport comprend :

- Un parallèle entre ESS et RSE dans leurs approches de la mesure d'impact social
- Sept prérequis pour changer de point de vue sur la mesure d'impact social
- Le cadre dynamique de la mesure d'impact

→ **3^{ème} rapport de l'étude ESS et Création de valeur «Vers une nouvelle approche de l'impact social»**

→ **Pour en savoir plus: le Rapport I piloté par l'Avise en 2017 et le Rapport II piloté par la Fonda en 2018.**

OCTOBRE-
DÉCEMBRE
2019
AGENDA



45'TOUR

18 octobre - Clermont-Ferrand (63)

RDV individuels de 45 minutes

ATELIER : PRÉPARER LE RECRUTEMENT D'UN POSTE ADMINISTRATIF

24 octobre - Grenoble (38)

En partenariat avec Pôle Emploi Scènes et Images et Cap Berriat

FORUM «ENTREPRENDRE DANS LA CULTURE»

21 novembre - Lyon/ Les Subsistances (69)

4^{ème} édition en Auvergne-Rhône-Alpes

RENCONTRE PRO : PATRIMOINE ET CRÉATION : LE PASSÉ A DE L'AVENIR

29 novembre - Le Puy-en-Velay (43)

GROUPE DE TRAVAIL ADMINISTRATEURS

Quels outils et quels contenus pour préparer les RDV avec les financeurs ?

10 décembre - Lyon (69)

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
**SPECTACLE
VIVANT**

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES SPECTACLE VIVANT

33 cours de la Liberté - 69003 Lyon

04 26 20 55 55

contact@auvergnerrhonealpes-spectacle vivant.fr

www.auvergnerrhonealpes-spectacle vivant.fr

SUIVEZ-NOUS SUR    

Éditeur : Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant // Directeur de la publication : Nicolas Riedel // Rédaction : Luc Jambois, Camille Wintrebert, Annabel Fay // Création graphique : Valérie Teppe // Mise en page : Marie Coste



La Région 
Auvergne-Rhône-Alpes

Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant est soutenue financièrement par le ministère de la Culture / Drac Auvergne-Rhône-Alpes et la Région Auvergne-Rhône-Alpes.