

ACTUALITÉ SOCIALE, FISCALE & JURIDIQUE

LA LETTRE DE L'ADMIN

2021
AUTOMNE

SOMMAIRE

SOCIAL

P 2

Revalorisation du SMIC
Notification dématérialisée des taux AT / MP
Les cotisations chômage des expatriés et des intermittents du spectacle recouverts en DSN
Seuil d'effectif pour l'emploi de travailleurs handicapés (OETH)
Allègements généraux des cotisations appliqués aux forfaits annuels en heures
Recouvrement des contributions formation et de la taxe d'apprentissage
Les allocations forfaitaires de frais de télétravail

P 3

L'exonération des repas d'affaire
Renforcement du FONPEPS
Aide à l'embauche des travailleurs handicapés prolongée jusqu'à fin décembre 2021

P 4

Majoration de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle
Ouverture des contrats adultes relais dès l'âge de 26 ans
La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA)

Exonérations « sport en entreprise »
Les nouvelles modalités du congé de paternité et du congé d'adoption

P 5

Protections sociales complémentaires
Le retour au droit commun en matière d'activité partielle
Maintien des garanties de prévoyance
Activité partielle des « personnes vulnérables »
Indemnisation des parents en cas d'enfant déclaré COVID
Aide au paiement des cotisations sociales

JURIDIQUE

P 6

Le protocole sanitaire en entreprise : la fin du nombre de jours minimum en télétravail
Le Pass sanitaire et la réglementation d'ouverture au public
La loi pour la prévention santé au travail

P 7

Le rôle des CSE renforcé dans la loi climat

P 8

Proposition de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle femmes/hommes

Le respect des principes de la République
Nouvelles mesures en faveur des associations

Droits voisins : la rémunération proportionnelle des artistes interprètes

FISCAL

P 9

La loi de finance rectificative pour 2021
Le nouveau crédit d'impôt/théâtre
Le crédit d'impôt rénovation énergétique en faveur des PME
Le fonds de solidarité
Mesures en faveur des intermittents du spectacle

P 10

Les aides aux employeurs Guso
France Relance : quatre dispositifs pour accompagner les industries culturelles et créatives

PUBLICATIONS

AGENDA

SOCIAL

LETTRE DE L'ADMIN

PAYE & COTISATIONS

REVALORISATION DU SMIC

Le SMIC sera exceptionnellement revalorisé au 1^{er} septembre suite à l'évolution de l'indice des prix : il augmente de 2.2 % et passera ainsi de 10.25 € à 10.48 € brut/heure (soit un SMIC brut mensuel / 35 h de 1 589.47 €).

NOTIFICATION DÉMATÉRIALISÉE DES TAUX AT / MP

Cette notification transmise aux employeurs par la CARSAT est obligatoirement effectuée de façon électronique depuis le 1^{er} janvier 2021 pour les entreprises de 10 à 149 salariés.

Elle concernera les entreprises de moins de 10 salariés à compter du 1^{er} janvier 2022.

Pour remplir cette obligation, chaque entreprise doit ouvrir un compte AT / MP avant le 1^{er} décembre via net-entreprise.fr

LES COTISATIONS CHÔMAGE DES EXPATRIÉS ET DES INTERMITTENTS DU SPECTACLE RECOUVRÉES EN DSN

Sont concernés tous les employeurs qui emploient des expatriés (annexe 9 du règlement de l'assurance chômage) ou des intermittents techniques ou artistiques (annexes 8 et 10), à l'exception des employeurs de moins de 10 salariés qui payent trimestriellement, et des employeurs « Guso ».

Pour entrer en DSN, les employeurs doivent tout d'abord vérifier que leur logiciel de paie est « compatible DSN », et récupérer le numéro de dossier délivré par Pôle Emploi (spectacledsn.00310@pole-emploi.fr).

La demande doit être faite au plus tard le 15 du mois d'activité précédant la date de passage en DSN (soit le 15 septembre 2021 pour la période d'octobre).

Attention : l'AEM des intermittents reste néanmoins obligatoire.

→ **Information du 12 août 2021 :**
www.net-entreprise.fr

SEUIL D'EFFECTIF POUR L'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (OETH)

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés s'impose à toute entreprise d'au moins 20 salariés à hauteur de 6 % de son effectif.

Le décret confirme que le seuil d'effectif est bien l'effectif annuel moyen de l'année concernée et non l'année (n - 1) appliquée en matière de sécurité sociale.

A compter des obligations d'emploi 2020, ce sont les URSSAF qui communiquent aux entreprises les effectifs pertinents au regard de l'OETH (les employeurs n'ont pas à se livrer à ce calcul sauf à des fins de vérification).

→ **Décret 2021-918 du 9 juillet 2021**

ALLÈGEMENTS GÉNÉRAUX DES COTISATIONS APPLIQUÉS AUX FORAITS ANNUELS EN HEURES

Le Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale (BOSS) du 25 juin 2021 indique que désormais, pour le calcul des allègements généraux de cotisations, le paramètre SMIC doit être proratisé par rapport à 1 607 heures et non 1 820 heures comme précédemment :

- pour les salariés en convention de forfait/heure annuel inférieur à 1 607 heures, le SMIC doit être corrigé du rapport entre le nombre d'heures du forfait et 1 607,
- pour les salariés dont le forfait est supérieur à 1 607 heures, le SMIC n'a pas à être proratisé par rapport à 1 607

puisque le salarié dépasse la durée légale à temps plein : concrètement, le SMIC annuel (en principe 1 820 h), doit être calculé en l'augmentant du nombre d'heures supplémentaires (au-delà de 1 607 h), sans tenir compte des majorations (en attente de validation du BOSS pour le cas des forfaits supérieurs à 1 607 h).

→ **Voir le Boss du 25 juin 2021**

RECOUVREMENT DES CONTRIBUTIONS FORMATION ET DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

L'ordonnance 2021-797 du 23 juin 2021 définit les règles de transfert aux URSSAF du recouvrement de la contribution à la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage.

Ce transfert se fera à partir de l'année 2022.

Le réseau des URSSAF a d'ores et déjà les codes CTP (Codes Types de Personnels) de ces contributions.

Pour les sommes dues au titre de l'année 2021, un décret du 29 décembre 2020 a prévu que les employeurs devraient verser les sommes dues pour la formation et la taxe d'apprentissage selon un calendrier comportant des acomptes qui dépendront de l'effectif de l'entreprise.

L'ordonnance du 23 juin rappelle les règles transitoires et renvoie à un prochain décret le soin d'en fixer les modalités.

→ **Voir l'ordonnance 2021-797 du 23 juin 2021**

LES ALLOCATIONS FORAITAIRES DE FRAIS DE TÉLÉTRAVAIL

Le BOSS du 25 juin 2021 précise les conditions d'exonération des allocations forfaitaires de télétravail dès lors qu'elles sont prévues dans une convention

SOCIAL

LETTRE DE L'ADMIN

collective ou un accord professionnel ou interprofessionnel (attention un accord d'entreprise ne suffit pas)

Le montant est soit de 13 € / mois pour 1 jour par semaine (soit 26 € / mois pour 2 jours par semaine, etc.), soit de 3.25 € / jour dans le mois.

Dans les deux cas la limite maximale mensuelle est de 71.50 €.

À noter qu'en cas de dépassement des limites, l'exonération ne peut être admise que sur justificatifs.

→ Voir le Boss du 25 juin 2021

L'EXONÉRATION DES REPAS D'AFFAIRES

Le BOSS du 25 juin 2021 précise les règles d'exonération des repas d'affaires : ceux-ci sont désormais, depuis le 1^{er} avril 2021, qualifiés de frais professionnels et non de frais d'entreprise, et donc exonérés de cotisations à ce titre.

Par contre le nombre de repas d'affaires exonérés de cotisations est plafonné à 1 repas par semaine ou 5 repas par mois.

→ Voir le Boss du 25 juin 2021

AIDES À L'EMBAUCHE

RENFORCEMENT DU FONPEPS

Deux aides FONPEPS sont renforcées temporairement :

- Le soutien à l'emploi du plateau artistique dans les salles de petite jauge (moins de 600) : l'aide prend en compte les répétitions et les représentations et s'élève de 40 € pour l'emploi d'un artiste à 110 € pour l'emploi de 6 artistes.
- L'aide unique à l'embauche : elle concerne les embauches de juillet à décembre 2021 : le montant de l'aide est revalorisé pour les CDD de plus d'un mois (entre 466 € et 666 € par mois selon la durée du contrat).

BOSS - BULLETIN OFFICIEL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Pour rappel, le BOSS précise régulièrement sa doctrine qu'il est utile de suivre régulièrement sur son site :

- les modalités de calcul du SMIC pour la réduction générale des cotisations
- l'exonération des cotisations pour les frais de télétravail
- les titres-restaurant des télétravailleurs
- les frais domicile/travail
- l'application de la déduction spécifique applicable à certaines professions
- les repas d'affaires
- les grands déplacements
- les allocations en nature
- ...

→ <https://boss.gouv.fr>

L'aide est étendue aux contrats fractionnés et concerne également les artistes rémunérés au cachet à hauteur de 21.18 € / cachet pour 22 cachets sur moins de 4 mois et 30.27 € / cachet pour plus de 66 cachets sur plus de 8 mois.

Les employeurs pourront demander l'aide aux contrats fractionnés et aux cachets dans les 6 mois qui suivent le début d'exécution de la dernière période d'emploi ou du dernier cachet.

L'aide est gérée par l'ASP.

→ Voir les aides du FONPEPS

AIDE À L'EMBAUCHE DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS PROLONGÉE JUSQU'À FIN DÉCEMBRE 2021

Cette aide concerne l'embauche de travailleurs handicapés en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois et s'élève à 4 000 € / mois pour un temps plein.

→ Voir le détail de l'aide

SOCIAL

LETTRÉ DE L'ADMIN

MAJORATION DE LA RÉMUNÉRATION DES STAGIAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les stagiaires de la formation professionnelle de moins de 26 ans bénéficient d'une indemnité mensuelle de 685 € s'ils ont exercé une activité salariée pendant 6 mois dans les 12 derniers mois (ou pendant 12 mois au cours d'une période de 24 mois).

→ Voir les décrets [2021-670](#) et [2021-672](#) du 28 mai 2021

MESURES SOCIALES

LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT (PEPA)

Rappelons que cette prime peut être mise en place par l'employeur soit dans le cadre d'un accord d'entreprise (ou de groupe) soit par décision unilatérale.

Elle bénéficie d'une exonération de cotisations dans la limite de 1 000 € (limite portée à 2 000 € pour les entreprises de moins de 50 salariés ayant mis en place un accord d'intéressement ou qui ont engagé une démarche de valorisation des salariés dits « travailleurs de 2^{ème} ligne »).

Pour ouvrir droit aux exonérations la prime doit être versée entre le 1^{er} juin 2021 et le 31 mars 2022.

→ Voir la loi de finances rectificatives

EXONÉRATIONS « SPORT EN ENTREPRISE »

Afin d'encourager la pratique du sport, la Loi de Finance de la Sécurité Sociale pour 2021 a prévu que les avantages que représentent la mise à disposition par l'employeur d'équipements et le financement de prestations sportives destinées aux salariés, ne constituent pas un avantage en nature soumis à cotisations.

OUVERTURE DES CONTRATS ADULTES-RELAIS DÈS L'ÂGE DE 26 ANS

Le contrat adultes-relais permet à certaines personnes sans emploi ou bénéficiant d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi d'assurer des missions de médiation sociale et culturelle de proximité, dans le cadre d'un contrat d'insertion. L'employeur doit être une administration, une association ou une entreprise privée chargée de la gestion d'un service public.

Le critère d'âge a été modifié par décret, passant de 30 à 26 ans. La modification est applicable à partir du 16 septembre 2021.

→ Voir le décret [2021-1181](#) du 14 septembre 2021

Le décret [2021-680](#) du 28 mai 2021 fixe les règles d'application de cette mesure à partir du 31 mai 2021.

→ Voir le décret [2021-680](#) du 28 mai 2021

LES NOUVELLES MODALITÉS DU CONGÉ DE PATERNITÉ ET DU CONGÉ D'ADOPTION

Congé de paternité

Pour rappel, la durée du congé de paternité a été allongée à compter du 1^{er} juillet 2021 : la durée du congé est désormais de 25 jours calendaires en cas de naissance simple et de 32 jours en cas de naissance multiple.

Le congé comporte une part obligatoire de 4 jours consécutifs au minimum, devant faire immédiatement suite au congé de naissance (3 jours, sauf accord collectif plus favorable). La deuxième période de congés (le solde de 21 jours, ou 28 pour les naissances multiples), peut être prise à la suite ou plus tard, et peut être fractionnée (en deux morceaux au maximum).

Le délai de prévenance est de 1 mois, et s'applique à chacune des deux périodes.

Les nouvelles dispositions concernent les naissances intervenues depuis le 1^{er} juillet 2021.

L'assuré dispose de 6 mois à compter de la naissance pour solliciter le bénéfice d'un congé (au lieu de 4 mois précédemment).

Le congé de paternité est ouvert au père de l'enfant, ou le cas échéant, au conjoint, concubin ou partenaire pacsé de la mère.

Si la naissance intervient lors d'une période de congés, la période obligatoire débute au premier jour ouvrable suivant la fin du congé. Par ailleurs, si la naissance intervient avant la date prévue, le salarié doit en informer l'employeur sans délai.

→ Voir la circulaire [CNAM 2021-14](#) et [2021-15](#) du 1^{er} juillet 2021

Congé d'adoption

La circulaire [CNAM 2021-13](#) du 5 juillet 2021 confirme la durée de 16 semaines pour l'adoption d'un enfant et de 22 semaines en cas d'adoption multiple, et son allongement en cas de partage du congé entre les deux parents (25 jours pour une adoption simple, 32 jours pour une adoption multiple).

La CNAM précise que les parents adoptant, lorsqu'ils sont salariés, peuvent prendre simultanément leurs deux périodes.

→ Voir la circulaire [CNAM 2021-13](#) du 5 juillet 2021

SOCIAL

LETTRE DE L'ADMIN

PROTECTIONS SOCIALES COMPLÉMENTAIRES

Le financement par l'employeur des régimes de protection sociale complémentaire (retraite supplémentaire, prévoyance, garanties « frais de santé ») suppose qu'ils concernent soit l'ensemble

des salariés, soit une ou plusieurs « catégories objectives » de personnel fondées sur 5 critères possibles.

Suite à l'unification des régimes AGIRC/ARCCO en 2019, le décret 2021-1002 du 30 juillet a adapté deux des cinq critères : il réintroduit les critères cadre/non cadre, ainsi que le critère d'appartenance à une

catégorie objective en référence aux limites des tranches de rémunération (multiples du plafond de la Sécurité Sociale).

Le décret entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

→ Voir le décret 2021-1002 du 30 juillet 2021

LE POINT SUR LES MESURES SOCIALES LIÉES AU COVID

ÉVOLUTIONS DU DISPOSITIF D'ACTIVITÉ PARTIELLE

LE RETOUR AU DROIT COMMUN EN MATIÈRE D'ACTIVITÉ PARTIELLE :

A compter du 1^{er} septembre 2021, le reste à charge passe à 40 % pour les entreprises (y compris dans les secteurs protégés), garantissant aux salariés concernés une indemnisation à hauteur de 72 % de leur rémunération nette.

Les entreprises qui font encore l'objet de restrictions sanitaires ou les entreprises qui ont perdu au moins 80 % de leur chiffre d'affaires, continueront à bénéficier d'une prise en charge de 100 %.

Le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) qui permet une prise en charge jusqu'à 2 ans, est maintenu.

MAINTIEN DES GARANTIES DE PRÉVOYANCE :

Le dispositif de maintien des garanties de prévoyance complémentaires en cas d'activité partielle est pérennisé.

→ Instruction de la DSS du 1^{er} juillet 2021

ACTIVITÉ PARTIELLE DES « PERSONNES VULNÉRABLES »

La mise en activité partielle est recentrée sur les personnes à plus haut risque : à partir du 27 septembre, les critères d'éligibilité seront plus strictes, il faudra non seulement être dans l'une des situations médicales listées par décret, mais également être affecté à un poste de travail susceptible d'exposer le salarié à de fortes densités virales et ne pouvoir ni recourir au télétravail ni bénéficier de mesures de protections renforcées.

INDEMNISATION DES PARENTS EN CAS D'ENFANT DÉCLARÉ COVID

Les parents pourront bénéficier des indemnités journalières dérogatoires sans délai de carence avec un complément employeur (et ce, qu'ils soient vaccinés ou pas).

L'indemnisation n'est ouverte qu'à un seul des deux parents du foyer lorsqu'il ne peut pas télétravailler.

AIDE AU PAIEMENT DES COTISATIONS SOCIALES

Cette aide concerne les entreprises de moins de 250 salariés du secteur S1 (tourisme, hôtellerie, restauration, sport, culture ...) et S1 bis (secteurs qui dépendent du S1).

Elle prend le relais des aides antérieures COVID 1 et COVID 2 et concerne également les travailleurs indépendants et les artistes-auteurs : le bénéfice de l'aide est réservé aux entreprises qui étaient éligibles à l'exonération COVID 2 (de février à avril 2021).

L'aide est égale à 15 % des rémunérations brutes de la période du 1^{er} mai au 31 juillet 2021.

(À noter : la loi de finance rectificative pour 2021 prévoit qu'un décret peut prolonger la période d'emploi le cas échéant jusqu'au 31 décembre 2021.)

→ Voir le décret 2021-1094 du 19 août 2021

JURIDIQUE

LETTRE DE L'ADMIN

LE POINT SUR LES RÉGLEMENTATIONS LIÉES AU COVID

LE PROTOCOLE SANITAIRE EN ENTREPRISE : LA FIN DU NOMBRE DE JOURS MINIMUM EN TÉLÉTRAVAIL

Le protocole sanitaire en entreprise, mis à jour le 10 septembre, met fin au nombre minimum de jours de télétravail à compter du 1^{er} septembre 2021 : il donne aux employeurs la liberté de fixer dans le cadre du dialogue social de proximité les modalités de recours éventuels.

LE PASS SANITAIRE ET LA RÉGLEMENTATION D'OUVERTURE AU PUBLIC :

À compter du 9 août, et jusqu'au 15 novembre 2021, les conditions d'application de la vaccination et de la détention du Pass sanitaire ont été précisées pour certaines professions, ainsi que les incidences sur les activités qui accueillent du public.

La loi 2021-1040 du 5 août 2021 pose ainsi les bases de l'extension du Pass

sanitaire à de nouveaux lieux, sans considération du nombre de personnes accueillies.

→ Voir la loi 2021-1040 du 5 août 2021

Le décret du 7 août fixe une liste détaillée des activités et des lieux et événements dont l'accès nécessite la présentation du Pass sanitaire (parmi lesquels : salles de spectacles et à usage multiple, établissements d'enseignements artistiques, événements culturels...).

Le décret étend l'obligation du Pass sanitaire pour les salariés des activités concernées à partir du 30 août. Il précise les formes et les modalités de contrôle du Pass sanitaire ainsi que les sanctions administratives et pénales liées : non-respect de l'obligation de présenter le Pass, sanction des exploitants professionnels qui n'assurent pas le contrôle...

→ Voir le décret 2021-1059 du 7 août 2021

Au-delà du 15 novembre le maintien éventuel des obligations liées au Pass sanitaire nécessitera une nouvelle loi.

Une FAQ du ministère du Travail vient préciser les modalités du décret en ce qui concerne l'application du Pass sanitaire dans le contexte professionnel.

→ Voir la FAQ du ministère du Travail

Le ministère de la Culture, quant à lui, a publié une FAQ précisant les modalités du Pass sanitaire pour les activités et lieux artistiques et culturels, et notamment :

- Les questions relatives aux professionnels : équipes salariées, prestataires ou bénévoles œuvrant au sein des établissements recevant du public, projections ou répétitions ouvertes aux pros, résidences artistiques, etc.
- Les questions relatives au public : accueil du public en configuration assise, debout ou en déambulation, activités EAC, enseignement artistique, pratiques amateurs, lieux non dédiés, etc.

→ Voir la FAQ du ministère de la Culture

VIE DE L'ENTREPRISE

LA LOI POUR LA PRÉVENTION SANTÉ AU TRAVAIL

La loi 2021-1018 « Santé au travail » du 2 août 2021 entrera en vigueur le 31 mars 2022, elle comporte 4 volets :

Évaluation et prévention des risques professionnels :

C'est un axe majeur qui s'appuie dans une large mesure sur le « document unique d'évaluation des risques » (DUER) : le législateur a souhaité ancrer le DUER dans la loi afin de renforcer l'effectivité de la prévention des risques.

- À l'avenir, le DUER devra – en plus

de répertorier les risques auxquels les salariés sont exposés – également assurer la traçabilité collective de ces expositions.

- La Loi impose également désormais de définir des actions de prévention au regard de l'évaluation des risques :
 - pour les entreprises de plus de 50 salariés, le DUER doit déboucher sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, avec la liste détaillée des mesures à prendre, les ressources à mobiliser et un calendrier de mise en œuvre
 - pour les entreprises de moins de 50

salariés, les actions de prévention doivent simplement être consignées dans le DUER

Un accompagnement peut être réalisé au niveau de la branche au moyen de méthodes, référentiels et outils.

- Afin de permettre la traçabilité des expositions :
 - l'employeur devra conserver pendant au moins 40 ans le DUER dans ses versions successives, et le tenir à la disposition des travailleurs (anciens et actuels), ainsi qu'aux instances pouvant justifier d'un intérêt à y accéder (liste précisée par décret ultérieurement)

JURIDIQUE

LETTRE DE L'ADMIN

- l'employeur devra transmettre le DUER à chaque mise à jour au service de prévention et de santé au travail (anciennement SST)
- afin de garantir la durée de conservation du DUER, les différentes versions seront déposées de façon dématérialisée via un portail numérique. Cette obligation sera applicable aux entreprises de plus de 150 salariés au 1^{er} juillet 2023, et pour les autres entreprises, à une date fixée par décret et au plus tard le 1^{er} juillet 2024
- La Loi prévoit d'associer au processus les instances représentatives du personnel :
 - le CSE et le CSSCT, lorsqu'ils existent, devront être associés à l'analyse des risques. Les salariés compétents, les services de prévention et de santé au travail, ou d'autres acteurs externes pourront le cas échéant apporter leur contribution
 - le CSE devra être consulté dans le cadre du programme annuel de prévention des risques – dans les entreprises soumises à cette obligation ; ou être informé des actions de prévention pour les entreprises de moins de 50 salariés
- La Loi crée un passeport de prévention pour les salariés :
 - ce document recensera les attestations, certificats ou diplômes obtenus à l'occasion de formations relatives à la santé et à la sécurité au travail. Il pourra être complété, le cas échéant, par l'employeur, par un organisme de formation ou par le salarié lui-même. Si le salarié dispose d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, le passeport de prévention y sera intégré. Un demandeur d'emploi pourra également ouvrir un passeport de prévention
 - le passeport de prévention entrera en vigueur au plus tard le 1^{er} octobre 2022 (les modalités précises et la date seront fixées ultérieurement par décret)
- La loi intègre également le sujet de la qualité des conditions de travail dans la négociation d'entreprise sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail, pour les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales représentatives.
- Enfin, la loi reprend et inscrit dans le code du travail des éléments du code pénal concernant le harcèlement sexuel, en intégrant la référence aux propos ou comportements sexistes comme pouvant caractériser des faits de harcèlement sexuel, et en reprenant la définition du « harcèlement sexuel constitué » (lors de propos ou comportements émanant de plusieurs personnes).

Le suivi médical et la lutte contre la désinsertion professionnelle :

- La loi crée un « rendez-vous de liaison » entre employeur et salarié en cas d'arrêt de travail pour accident ou maladie dépassant une certaine durée, afin de permettre d'échanger avant la reprise du travail. Ce rendez-vous peut être à l'initiative de l'employeur ou du salarié, qui est en droit de le refuser. L'entrée en vigueur de ce rendez-vous est prévue au 31 mars 2022 (à confirmer par décret).
- Le médecin du travail organisera une visite médicale à mi-carrière, durant l'année civile des 45 ans, ou à une autre échéance définie par des accords de branche, et ce, afin de :
 - faire l'état des lieux de l'adéquation entre poste de travail et état de santé du salarié, en tenant compte des expositions aux facteurs de risque
 - d'évaluer les risques de désinsertion professionnelle
 - d'une sensibilisation aux enjeux de vieillissement au travail et à la prévention des risques

Les « essais encadrés » et les contrats de rééducation professionnelle ont désormais une assise légale.

Amélioration de la formation à la santé et la sécurité au travail :

- La loi uniformise les durées minimales de formation en santé et sécurité au

travail pour les élus des CSE (quelle que soit la taille de l'entreprise). La formation sera d'au moins 5 jours lors du premier mandat des élus, et d'au moins 3 jours en cas de renouvellement du mandat (5 jours dans les entreprises de plus de 300 salariés). La loi ouvre la possibilité que cette formation soit financée par les OPCO (modalités à venir par décret), pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Réorganisation des services de santé au travail :

- La loi rebaptise et réorganise les services de santé au travail (SST), qui deviennent les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST). Leurs missions sont désormais complétées pour intégrer un accompagnement des entreprises dans l'évaluation et la prévention des risques, dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité de certains changements organisationnels, des actions de sensibilisation. Une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle est également créée.
- De nombreuses mesures visant à assouplir le fonctionnement de la médecine du travail sont adoptées.

→ Voir la loi 2021-1018 « Santé au travail »

LE RÔLE DES CSE RENFORCÉ DANS LA LOI CLIMAT

La loi du 2 août 2021 relative à la lutte contre le dérèglement climatique intègre une dimension environnementale au champ d'intervention des CSE : depuis le 25 août 2021, le CSE prend en considération, pour l'exercice de ses missions, les conséquences environnementales des décisions de l'entreprise.

La loi demande aux OPCO d'informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique.

→ Voir la loi du 2 août 2021

JURIDIQUE

LETTRE DE L'ADMIN

PROPOSITION DE LOI VISANT À ACCÉLÉRER L'ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE ET PROFESSIONNELLE FEMMES/ HOMMES

Cette proposition de loi a été déposée par des députés de la majorité le 8 mars 2021 et adoptée en 1^{ère} lecture le 12 mai.

Elle vise à renforcer les dispositions encadrant la publication des index d'égalité professionnelle et prévoit des mesures pour favoriser l'accès des femmes aux postes à forte responsabilité dans les entreprises.

→ Voir la proposition de loi

LE RESPECT DES PRINCIPES DE LA RÉPUBLIQUE

La loi 2021-1109 du 24 août 2021 a pour objectif de répondre au repli communautaire et au développement de l'islamisme radical, en agissant dans des domaines divers : l'égalité, l'éducation, le contrôle des sites internet...

La loi concerne en particuliers les obligations qui incombent aux organismes chargés de l'exécution d'un service public et plus largement aux associations.

Les organismes chargés de l'exécution d'un service public doivent assurer l'égalité des usagers et veiller au respect des principes de laïcité et de neutralité.

En ce qui concerne les associations, celles qui sollicitent des subventions publiques devront souscrire « un contrat d'engagement républicain » comportant trois volets :

- respecter les principes de liberté, d'égalité, de fraternité et de dignité de la personne humaine, ainsi que les symboles de la République.
- ne pas remettre en cause le caractère laïc de la République
- s'abstenir de toutes actions portant atteinte à l'ordre public

L'application de cette mesure sera précisée par un décret à venir.

La loi renforce également le contrôle fiscal

des organismes bénéficiaires de dons ouvrant droit à une réduction d'impôt pour le donateur.

→ Voir la loi 2021-1109 du 24 août 2021

NOUVELLES MESURES EN FAVEUR DES ASSOCIATIONS :

Deux lois apportent des mesures de soutien aux associations : les lois 2021-874 et 875 du 1^{er} juillet 2021.

Alléger la responsabilité financière des dirigeants bénévoles :

Lorsque l'association fait l'objet d'une liquidation judiciaire, le tribunal peut décider de mettre tout ou partie des dettes à la charge du dirigeant si celui-ci a commis une faute de gestion.

- la loi indique que cette faute doit être appréciée par le tribunal au regard de la qualité de bénévole du dirigeant. Cette mesure ne s'applique qu'aux associations dont les activités non lucratives restent prépondérantes, et à l'exception des associations assujetties aux impôts sur les sociétés
- elle étend également aux dirigeants associatifs la règle applicable aux sociétés selon laquelle la simple négligence du dirigeant ne peut engager sa responsabilité pour combler personnellement le passif

Favoriser le financement de la vie associative :

En matière de subventions, la loi indique que :

- à compter du 3 juillet 2021, la convention d'attribution peut prévoir que l'association peut conserver tout ou partie de la subvention qui n'aurait pas été intégralement consommée
- le versement des subventions attribuées par une autorité administrative doit intervenir dans un délai de 60 jours à compter de la date de notification, sauf mention contraire indiquée dans une convention
- la conclusion de prêts entre associations

d'un même réseau (union, fédération) est désormais possible. Ces prêts doivent être à moins de 2 ans et à taux zéro, sur leurs ressources disponibles à long terme. Seules les associations déclarées depuis au moins 3 ans, et reconnues d'intérêt général ou d'utilité publique (au sens de l'article 200 du code général des impôts) sont concernées.

→ Voir la loi 2021-874 du 1^{er} juillet 2021

→ Voir la loi 2021-875 du 1^{er} juillet 2021

DROITS VOISINS : LA RÉMUNÉRATION PROPORTIONNELLE DES ARTISTES INTERPRÈTES

En matière de droits voisins, il n'existait pas, jusqu'à récemment, de règle contraignante quant au type de rémunération, forfaitaire ou proportionnelle, en cas d'exploitation de l'interprétation.

Une ordonnance du 12 mai 2021 a modifié le CPI en rendant obligatoire une rémunération proportionnelle aux revenus liés à l'exploitation, pour les interprètes dont la contribution est un élément essentiel ou principal de la production.

→ Voir le nouvel article 212-3 II du CPI

FISCAL

LETTRE DE L'ADMIN

LE POINT SUR LES MESURES FISCALES LIÉES AU COVID

LA LOI DE FINANCE RECTIFICATIVE POUR 2021

Les aides accordées dans le cadre de la crise sanitaire :

Les aides versées par le fonds de solidarité aux entreprises sont exonérées de l'I/S et de l'impôt sur le revenu, et de toutes autres contributions et cotisations sociales.

Le dispositif d'abandon de loyer :

Les bailleurs relevant de l'I/S, des BIC ou des BA peuvent déduire de leurs recettes imposables les abandons de créances de loyers consentis entre le 15 avril 2020 et le 30 juin 2021.

→ Voir la loi de finance rectificative pour 2021

LE NOUVEAU CRÉDIT D'IMPÔT/ THÉÂTRE

Ce crédit d'impôt concerne les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés qui produisent des représentations théâtrales, et qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- avoir la responsabilité du spectacle, notamment celle d'employeur du plateau

artistique

- supporter le coût de la création du spectacle

Le spectacle doit présenter les caractéristiques suivantes :

- première exploitation d'une mise en scène nouvelle n'ayant pas encore donné lieu à des représentations. Sont concernées les représentations théâtrales d'œuvres dramatiques dont l'action s'organise autour d'un thème central (comédie, tragédie, drame, vaudeville, théâtres de marionnettes, de mime et de geste), avec une mise en scène et une scénographie originales et reproduites de manière identique à chaque représentation.
- au moins 6 artistes au plateau, et équipe composée à 90% au moins de professionnels
- être programmé pour plus de vingt dates sur une période de 12 mois consécutifs, dans au moins deux lieux différents
- son montant est égal à 15 % du montant des dépenses de création éligibles engagées jusqu'au 31 décembre 2024. Le taux est porté à 30 % pour les petites entreprises (moins de 250 salariés et CA inférieur à 50 millions d'euros).

Le décret apporte des précisions

en matière de dépenses éligibles (notamment : dépenses d'hébergement, plafonds de rémunération, dotations aux amortissements...).

Le crédit d'impôt est conditionné par un agrément provisoire du ministère de la Culture qui atteste que le spectacle remplit les conditions d'éligibilité, un agrément définitif délivré au-delà de 36 mois atteste que l'œuvre satisfait aux conditions d'éligibilité.

Les demandes doivent être adressées à : credit-impot-theatre@culture.gouv.fr

→ Voir le décret 2021-655 du 26 mai 2021

LE CRÉDIT D'IMPÔT RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE EN FAVEUR DES PME

Ce nouveau crédit d'impôts est ouvert aux entreprises de tous secteurs d'activités soumises à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur le revenu, qui engagent des travaux d'amélioration de l'efficacité énergétique de leurs bâtiments à usage tertiaire.

Son montant est de 30 % des dépenses éligibles dans la limite de 25 000 €.

→ Actualité du Bofip du 30 juin 2021

AIDES ET SUBVENTIONS

LE FONDS DE SOLIDARITÉ

L'aide du fond de solidarité est maintenue et adaptée pour août 2021 pour les entreprises particulièrement touchées par la crise ou qui continuent de subir des mesures de restrictions sanitaires.

La demande d'aide par voie dématérialisée doit être faite au plus tard le 31 octobre 2021.

Le fonds de solidarité se poursuit pour le mois de septembre 2021 selon les mêmes

modalités que celles applicables pour le mois d'août.

À partir du mois d'octobre le fonds de solidarité sera maintenu uniquement pour les départements et territoires d'outre-mer dans lesquels la situation sanitaire impose des fermetures administratives.

→ Voir le décret 2021-1087 du 17 août 2021

MESURES EN FAVEUR DES INTERMITTENTS DU SPECTACLE

L'ordonnance du 1^{er} août 2021 permet de prolonger de 4 mois l'année blanche, soit jusqu'au 31 décembre 2021.

Le décret du 4 août prévoit par ailleurs différentes mesures d'aménagement de la sortie de l'année blanche ainsi qu'un dispositif spécifique pour les intermittents de moins de 30 ans :

FISCAL

LETTRE DE L'ADMIN

- une date anniversaire « plancher » fixée le 30 avril 2022 est prévue pour permettre aux intermittents dont la dernière date serait très éloignée du 31 décembre 2021, de disposer de plus de temps pour reconstituer leurs droits
- une date spécifique, également fixée au 30 avril 2022, est prévue pour les intermittents qui seraient en congé maladie, maladie ou adoption au 31 décembre 2021
- une clause de rattrapage permettant aux intermittents ayant totalisé entre 338 et 506 heures de bénéficier d'une indemnisation durant 6 mois
- l'allocation de professionnalisation et de solidarité (APS) pourra être versée pendant une période de 12 mois et ceci même à l'issue des 6 mois de la clause de rattrapage
- les intermittents âgés de moins de 30 ans ouvrant droit pour la première fois au régime devront cumuler 338 heures au lieu de 507 heures sur les 12 derniers mois (ces heures pourront être recherchées sur une période de référence allongée afin de tenir compte des périodes de confinement) : l'allocation pourra leur être versée pendant 6 mois maximum, le temps qu'ils atteignent les 507 heures

→ **Voir le décret 2021-1034 du 4 août 2021**

LES AIDES AUX EMPLOYEURS GUSO

Le décret 2021-1178 du 13 septembre 2021 attribue aux employeurs relevant du Guso une aide au paiement de tout ou partie des cotisations dues.

L'aide est attribuée dans la limite de 120 € pour un artiste ou un technicien par jour travaillé et de 600 € maximum par employeur sur toute la durée du dispositif (du 1^{er} juillet au 31 décembre 2021).

→ **Voir l'aide du GUSO**

FRANCE RELANCE : QUATRE DISPOSITIFS POUR ACCOMPAGNER LES INDUSTRIES CULTURELLES ET CRÉATIVES :

Ces quatre dispositifs sont dotés d'un budget de 10 millions d'€ chacun pour 2021/2022.

La filière des industries culturelles et créatives concerne l'audiovisuel, le cinéma, le spectacle vivant, la musique enregistrée, les musées et le patrimoine, l'architecture, les arts visuels, le design, les métiers d'art, les jeux vidéo, le livre et la presse.

Les quatre dispositifs sont les suivants :

- développement de « solutions de billetterie innovante »
- favoriser l'émergence « d'alternatives vertes »
- développement « d'expériences augmentées du spectacle vivant »
- développement de solutions pour « la numérisation du patrimoine et de l'architecture »

→ **Voir les dispositifs en détail**

PUBLICATIONS

LETTRE DE L'ADMINISTRATEUR

OPALE / CENTRE DE RESSOURCE DES DLA CULTURE, RECENSE PLUSIEURS GUIDES RESSOURCES RÉALISÉS EN COLLABORATION :

Le guide sur la Responsabilité sociétale des organisations, réalisé par ARTIS-le lab

Par des repères théoriques et pratiques, cet outil, rédigé par Claire Chaduc/Alterculture et impulsé par ARTIS-le lab, en collaboration avec Opale/CRDLA Culture, accompagne vers une démarche de transformation sociale, environnementale et économique.

→ **Télécharger le guide**

Une note « Prévenir les Risques psycho sociaux dans le spectacle vivant », par Marc Bouchet

S'interroger sur les RPS dans le secteur culturel amène à se poser les questions suivantes : comment l'organisation et les processus de travail propres au spectacle vivant intègrent-ils les questions de santé au travail ? Comment les professionnels vivent l'ambivalence du lien entre employeur et salarié dans un cadre relationnel et contractuel semblant trop souvent informel et flou ? Et dans lequel la dimension de métier-vocation ou passion accentue un investissement personnel important, sans être accompagné d'une reconnaissance symbolique et matérielle, comme la rémunération ?

Ce sont les questions auxquelles Marc Bouchet, consultant expert en prévention des RPS et coach en organisation, apporte des éléments de réponse à travers cette note.

→ **Voir la note**

Une fiche repère sur « Le Bureau de production et d'accompagnement », réalisé par Belokane /

Outils de mutualisation de compétences et acteurs de l'accompagnement professionnel pour les artistes du spectacle vivant, les bureaux d'accompagnement et de production (BAP) assurent un rôle important d'articulation et de médiation pour le secteur.

→ **Voir la fiche repère**

Une note sur les liens entre droits culturels et questions de genre :

Si l'articulation du référentiel des droits culturels avec les questions de genre reste très peu explorée, elle fait ici l'objet d'une analyse précise par Cécile Bonthonneau, consultante spécialisée sur les enjeux d'égalité femmes-hommes dans le secteur culturel.

→ **Voir la note**

LA DREETS CENTRE-VAL DE LOIRE PUBLIE UN GUIDE DES DISPOSITIFS D'AIDES À L'EMBAUCHE ET DE SOUTIEN À L'EMPLOI :

On y retrouve un recensement des aides aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation, des dispositifs de service civique, des emplois aidés, des aides à l'embauche et des aides aux projets associatifs.

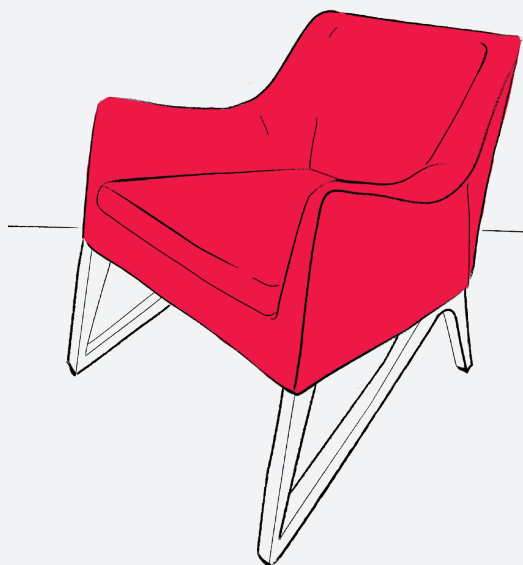
→ **Voir le guide**

ENTRETIENS VIDÉOS ET FICHES PRATIQUES AUTOUR DE LA PRÉVENTION DES RISQUES DANS LE SPECTACLE VIVANT PAR LES NUITS DE FOURVIÈRE ET AUVERGNE-RHÔNE-ALPES SPECTACLE VIVANT

- Entretien vidéo avec Micheline Tribbia sur les **outils de l'égalité femme-homme**
- Fiche pratique : **le bien-être au travail** par Isabelle Barth
- Fiche pratique : **les outils de la diversité en entreprise** par Cynthia Marroccu

→ <https://www.prevention-spectacle.fr/ressources-pratiques/>

**AUTOMNE
2021
AGENDA**



**DÉCRYPTAGE DES FINANCEMENTS EUROPÉENS
POUR DES PROJETS CULTURELS EN MILIEU RURAL**

Mardi 19 octobre 11h-12h30 / Visioconférence
Avec la Maison des Européens de Lyon & Europe Direct Lyon
Métropole

LES OUTILS DE DÉCISION

GT ADMINISTRATEUR-RICES
Mardi 26 octobre 10h-13h / Lyon (69)

**ORGANISER UN ÉVÈNEMENT DANS L'ESPACE
PUBLIC**

Lundi 8 novembre 10h-17h / Théâtre de Bourg-en-Bresse (01)

**COMMENT DÉFINIR LE PRIX DE CESSION DE SON
SPECTACLE ?**

Atelier Pas à pas
Jeudi 18 novembre 14h-17h / Puy de Dôme (63)

**6^{ÈME} FORUM ENTREPRENDRE DANS LA CULTURE
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES**

Mardi 30 novembre 9h-20h / Les Subs (69)
→ <https://www.entreprendre-culture-auvergnerhonealpes.fr/>

LA FISCALITÉ DU SPECTACLE VIVANT

Date à venir / Valence (26)

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
**SPECTACLE
VIVANT**

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES SPECTACLE VIVANT

33 cours de la Liberté - 69003 Lyon
04 26 20 55 55

contact@auvergnerhonealpes-spectacle vivant.fr
www.auvergnerhonealpes-spectacle vivant.fr

SUIVEZ-NOUS SUR    

Éditeur : Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant // Directeur
de la publication : Nicolas Riedel // Rédaction : Luc
Jambois, Camille Wintrebert // 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.