AUVERGNE-RHÔNE-ALPES SPECTACLE VIVANT

ACTUALITÉ SOCIALE, FISCALE & JURIDIQUE

LA LETTRE DE L'ADMINISTRATEUR

2022 PRINTEMPS

SOMMAIRE

SOCIAL

P 2

Valorisation exceptionnelle du SMIC

Recouvrement Urssaf des contributions de formation et de taxe d'apprentissage

Modalités de fractionnement du solde de la taxe d'apprentissage

Revalorisation des allocations de proche aidant et de présence parentale

Pérennisation de certaines aides AGEFIPH liées au Covid

Les « oubliés » de l'indemnité inflation

Le report des visites médicales

P3

Dispositions relatives aux frais professionnels

La réduction des cotisations salariales sur les heures supplémentaires

Le traitement des protections sociales complémentaires

AIDES COVID

P 4

Poursuite des aides du fonds de solidarité

Prise en charge des coûts fixes pour les associations

Fonpeps : prolongation

P 5

Arrêt du « zéro reste à charge » pour l'activité partielle

Activité partielle de longue durée

Réactivation de l'aide aux cotisations Covid 2

Prolongation de l'aide renforcée à la prestation de conseil RH

Renégociation possible du remboursement du prêt garanti par l'État

Réduction de cotisations et aides financières pour les travailleurs indépendants

Remise en place du dispositif Sacem « tous en live »

JURIDIQUE

P 6

Refonte des aides DRAC

Le nouveau cadre de financement participatif

Le service national universel

La nouvelle grille des salaires 2021 (secteur privé)

P 7

La nouvelle grille des salaires 2021 (secteur public)

Adaptation du projet de modernisation des états financiers

L'index de l'égalité évolue

Un site unique pour faciliter les démarches des entreprises

Un téléservice pour homologuer les ruptures conventionnelles

La « désinsertion professionnelle »

P 8

Le DUERP

Formation santé/ sécurité des élus du CSE

Protection des personnes dénonçant des faits de harcèlement

Un nouveau statut pour l'entrepreneur individuel

Les allocations de chômage des travailleurs indépendants

FISCAL

P 9

Hausse des carburants

État récapitulatif de TVA

Agrément définitif du crédit d'impôt spectacles vivants

Seuil de franchise des impôts commerciaux pour les organismes non lucratifs

Traitement des aides exceptionnelles Covid

Barèmes kilométriques 2021 revalorisés

JURISPRUDENCE

PUBLICATIONS

SOCIAL

LETTRE DE L'ADMIN

VALORISATION EXCEPTIONNELLE DU SMIC LE 1ER MAI 2022

Du fait de l'inflation, le SMIC devrait augmenter de façon automatique le 1er mai 2022 de 2.65 %, soit 10.85 € /h.

➔ **Voir le communiqué de presse du ministère du Travail du 15 avril 2022**

RECOUVREMENT URSSAF DES CONTRIBUTIONS DE FORMATION ET DE TAXE D'APPRENTISSAGE

Le recouvrement par l'URSSAF s'applique aux périodes d'emploi accomplies à partir du 01/01/2022 : elles concernent les contributions de formation professionnelle, la taxe d'apprentissage et la contribution supplémentaire à l'apprentissage.

Les contributions sont déclarées mensuellement en DSN et payées aux mêmes échéances que les contributions de SS.

Pour les intermittents du spectacle, un système dérogatoire est prévu : quel que soit l'effectif, l'employeur est redevable d'une participation unique de 2 % (qui se substitue à la contribution de droit commun de 0.55 % et du 1 % CDD).

➔ **Voir le décret 2021-1916 et le décret 2021-1917 du 30 décembre 2021**

MODALITÉS DE FRACTIONNEMENT DU SOLDE DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

Les employeurs assujettis à la taxe d'apprentissage sont redevables d'une fraction de 0.09 % calculée sur les rémunérations 2021.

Le décret précise les modalités d'application de cette règle transitoire.

Le transfert du recouvrement de la taxe par l'URSSAF à partir de 2022 conduit mécaniquement à un « trou » sur 2022 : pour remédier à cela, une règle transitoire a été instaurée.

Les employeurs redevables de la fraction de 0.09 % calculée sur les rémunérations 2021 devront utiliser ce montant au plus tard le 31 mai 2022 sous forme de dépenses libératoires directement auprès des formations, structures et établissements bénéficiaires.

En pratique ces employeurs devront réaliser ces dépenses sous forme de subventions directes aux établissements et CFA éligibles (cette fraction du solde exceptionnelle n'est donc pas concernée par le recouvrement URSSAF).

➔ **Voir le décret 2022-378 du 17 mars 2022**

REVALORISATION DES ALLOCATIONS DE PROCHE AIDANT ET DE PRÉSENCE PARENTALE

Ces allocations (AJPA et AJPP) versées par la CAF sont revalorisées au 1er janvier 2022 en référence au SMIC (le montant est de 58.59 € au lieu de 52.13 €).

➔ **Voir le décret 2022-88 du 28 janvier 2022**

PÉRENNISATION DE CERTAINES AIDES AGEFIPH LIÉES AU COVID

Les aides exceptionnelles de l'AGEFIPH visant à soutenir l'emploi de personnes handicapées qui devaient s'arrêter au 28 février 2022 sont pérennisées (surcoûts équipement, aide au déplacement, aide au maintien de l'emploi, aide à l'alternance...)

Par ailleurs, l'aide au soutien à la création ou reprise d'entreprise passe de 5 à 6 000 €.

➔ **Voir le communiqué de presse AGEFIPH du 28 février 2022**

LES « OUBLIÉS » DE L'INDEMNITÉ INFLATION

Certaines personnes, pourtant éligibles, n'ont pas pu recevoir l'indemnité inflation de 100 €.

Le décret 2022-416 du 24 mars 2022, prévoit l'ouverture d'un téléservice dédié à partir du 25 mars, assorti d'une mise en paiement par un opérateur unique.

Le décret complète la liste des personnes éligibles : bénéficiaires de certaines prestations sociales, demandeurs d'emploi, personnes en transition professionnelle, micro entrepreneurs ayant eu des recettes au 4ème trimestre 2021…

Le décret annonce la mise en place du téléservice à compter du 25 mars 2022 : https://www.mesdroitssociaux.gouv.fr

Le versement de l'aide sera assuré par la CNAV dans un délai de 10 jours.

➔ **Voir le décret 2022-416 du 24 mars 2022**

LE REPORT DES VISITES MÉDICALES

Durant la période COVID un dispositif de report des visites médicales du travail avait été mis en place et renouvelé plusieurs fois.

Le décret 2022-418 du 24 mars 2022 précise les modalités d'application du dernier report : il concerne les visites dont l'échéance normale était entre le 15/12/2021 et le 30/04/2022, qui peuvent être reportées d'un an au plus, et les visites déjà reportées pour un report d'au plus 6 mois.

Le service de médecine du travail doit informer du report l'employeur et le salarié en leur communiquant les nouvelles dates.

➔ **Voir le décret 2022-418 du 24 mars 2022**

DISPOSITIONS RELATIVES AUX FRAIS PROFESSIONNELS

Le BOSS du 11 mars 2022 clarifie plusieurs dispositions relatives aux frais professionnels.

- Le BOSS précise dans quels cas le remboursement des frais engagés pour une mobilité professionnelle peuvent être exclus de l'assiette de cotisations : cela concerne les salariés contraints de changer de lieu de résidence en raison du transfert de leur poste de travail vers un autre lieu éloigné de plus de 50 km (et/ou entrainant un trajet d'au moins 1h30)
- déductions forfaitaire spécifiques (DFS) : cette déduction concerne en particulier les artistes du spectacle et est conditionnée soit par une convention collective, soit un accord collectif, le CES ou à défaut par l'accord de chaque salarié concerné
- les tests de dépistage COVID : le coût des tests constitue des frais professionnels uniquement lorsque le salarié est soumis à l'obligation de dépistage dans le cadre d'une mission spécifique à la demande de son employeur.

➔ **Voir le BOSS du 11 mars 2022**

LA RÉDUCTION DES COTISATIONS SALARIALES SUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Cette réduction s'applique à la rémunération des heures supplémentaires, des heures complémentaires des salariés à temps partiel et des salariés au forfait au-delà de 218 jours / an.

À noter que cette réduction de cotisations sociales est doublée d'une exonération d'impôt sur le revenu dans la limite de 5 000 € / an de net imposable.

Le BOSS précise que le bénéfice de cette réduction est conditionné au respect par l'employeur des dispositions relatives à la durée du travail.

Le taux de réduction est plafonné à 11.31 % (les cotisations APEC et CET sont exclues).

➔ **Voir le BOSS du 11 mars 2022**

LE TRAITEMENT DES PROTECTIONS SOCIALES COMPLÉMENTAIRES

Cette mise à jour concerne le traitement social des contributions des employeurs au financement de la retraite supplémentaire et de la prévoyance complémentaire collectives et obligatoires.

La fiche BOSS est actuellement en phase de consultation publique et les dispositions finales ne seront applicables qu'à compter du 1er juillet 2022.

➔ **Voir le BOSS du 30 mars 2022**

AIDES COVID

LETTRE DE L'ADMIN

POURSUITE DES AIDES DU FONDS DE SOLIDARITÉ

Le fonds de solidarité a poursuivi sans changement majeur ses aides pour les entreprises subissant encore des mesures de restrictions sanitaires pour les mois de janvier et février 2022.

Par ailleurs, le cadre légal qui devait prendre fin le 31 mars 2022 est prolongé jusqu'au 30 juin 2022.

➔ **Voir le décret 2022-348 du 12 mars 2022**

PRISE EN CHARGE DES COÛTS FIXES POUR LES ASSOCIATIONS

À partir du 14 avril 2022, et pour une durée de 2 semaines, deux aides exceptionnelles ont été ouvertes pour la prise en charge des coûts fixes.

Elles concernent les associations fiscalisées ou ayant au moins un salarié.

- L'aide « coût fixe rebond » : la période d'éligibilité est de janvier à octobre 2021 durant laquelle l'association doit avoir un excédent brut d'exploitation (EBE) négatif, avoir subi une perte de CA de 50 % sur la période et avoir bénéficié du fonds de solidarité.
  Pour les associations de moins de 50 salariés le montant de l'aide est égal au déficit d'EBE.
- L'aide « coût fixe de consolidation » : la période d'éligibilité est de décembre 2021 à janvier 2022, l'association doit avoir un EBE négatif sur cette période et avoir subi une perte de 50 % de CA par rapport à la même période en 2019.
  Pour les associations de moins de 50 salariés le montant est égal à 90 % du déficit d'EBE.

Les demandes d'aides doivent être déposées à partir du 14 avril sur le site impôt.gouv.fr

Par ailleurs, un décret du 11 avril précise que si l'association est éligible à l'aide du fonds de solidarité pour le mois de décembre 2021 ou de janvier 2022, la demande d'aide « coûts fixes consolidation association » doit être déposée dans un délai de 45 jours après versement de l'aide reçue au titre du fonds de solidarité.

Par ailleurs, si l'association est éligible à l'aide « renfort », la demande d'aide « coûts fixes consolidation association » doit également être déposée dans un délai de 45 jours après réception de cette aide « renfort ».

➔ **Voir le décret 2022-523 du 11 avril 2022**

FONPEPS : PROLONGATION DES DISPOSITIFS EXCEPTIONNELS DE SOUTIEN AU SPECTACLE VIVANT

Deux dispositifs du FONPEPS, qui devaient s'arrêter au 31 décembre 2021 ont été prolongés jusqu'au 31 juillet 2022.

Il s'agit du dispositif pour les salles de petite jauge :

- Pour les salles de moins de 300 places, le nombre d'emplois peut aller jusqu'à six (soit 660 euros par représentation pour l'emploi de six artistes). Le nombre d'emplois pris en compte est majoré d'au moins une unité lorsqu'au moins un technicien est attaché à la production de la représentation.
- Pour les salles de 300 à 600 places, le barème va de 40 euros (pour l'emploi de deux à quatre artistes) jusqu'à 110 euros (pour l'emploi de neuf artistes). Pour l'emploi de 10 à 25 artistes, le montant de l'aide est de 110 euros pour les neuf premiers artistes et de 40 euros par artiste au-delà (soit 1.110 euros par représentation pour 12 artistes employés). L'emploi de techniciens majore également le montant de l'aide.

L'autre dispositif concerne l'aide unique à l'embauche pour les contrats à durée déterminée, les contrats fractionnés et les embauches de salariés rémunérés au cachet, dont la date de début d'exécution se situe entre le 1er juillet 2021 et le 31 juillet 2022.

Le montant de l'aide est de :

- 466 euros par mois pour un contrat d'une durée entre un et quatre mois
- 566 euros pour un contrat de durée comprise entre quatre et huit mois
- 666 euros pour un contrat dont la durée est supérieure ou égale à huit mois

Des dispositions spécifiques sont également prévues pour les comédiens rémunérés au cachet, selon le nombre de cachets prévu sur la période.

➔ **Voir le décret n° 2019-1011 du 1er octobre 2019**

AIDES COVID

LETTRE DE L'ADMIN

ARRÊT DU « ZÉRO RESTE À CHARGE » POUR L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Le système d'activité partielle renforcé du « zéro reste à charge » s'est arrêté le 1er avril 2022.

Pour les heures chômées à partir de cette date, les employeurs et les salariés reviendront aux taux d'indemnisation de droit commun.

Deux exceptions subsistent pour les activités partielles « garde d'enfants » et « personnes vulnérables ».

ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE

La durée du dispositif est rallongée de 12 mois, portant à 36 mois la durée pendant laquelle l'employeur peut bénéficier du dispositif APLD, sur une période de référence de 48 mois consécutifs.

➔ **Voir le décret 2022-508 du 8 avril 2022**

RÉACTIVATION DE L'AIDE AUX COTISATIONS COVID 2

Le dispositif COVID 2 consiste en une exonération totale des cotisations patronales et une aide au paiement des cotisations sociales restant dues égale à hauteur de 20 % de ces rémunérations brutes.

Pour les travailleurs indépendants et les micro-entrepreneurs, il s'agit d'une réduction des cotisations.

L'aide COVID 2 concerne les entreprises de moins de 250 salariés relevant des secteurs les plus touchés (secteurs S1 et S1 bis) pour la période courant du 1er décembre 2021 au 31 janvier 2022.

Elle concerne également les travailleurs indépendants et les micro-entrepreneurs qui satisfont aux mêmes conditions que les employeurs.

➔ **Voir le décret 2022-170 du 11 février 2022**

PROLONGATION DE L'AIDE RENFORCÉE À LA PRESTATION DE CONSEIL RH

Cette aide renforcée concerne les entreprises de moins de 250 salariés pour des prestations de conseils RH réalisées par un prestataire extérieur : dans le cadre de la crise sanitaire la prise en charge peut dépasser 50 % (et jusqu'à 100 %) dans la limite de 15 000 €.

Ce régime exceptionnel a été prolongé jusqu'au 30 juin 2022.

➔ **Voir l'instruction DGEFP / MADEC 2022-22 du 19 janvier 2021**

RENÉGOCIATION POSSIBLE DU REMBOURSEMENT DU PRÊT GARANTI PAR L'ÉTAT (PGE)

Une nouvelle procédure permet d'obtenir un étalement, sous certaines conditions, des échéances sur 10 ans au lieu de 6.

Cette possibilité s'adresse uniquement aux entreprises qui rencontrent des difficultés avérées et concerne les TPE/PME qui ont obtenu un prêt inférieur à 50 000 €.

La demande doit être faite sur le site du médiateur du crédit : mediateur-credit.banque-france.fr

La durée de remboursement peut passer de 6 à 10 ans sans prime supplémentaire.

L'entreprise peut également obtenir un différé de remboursement supplémentaire de 6 mois.

➔ **Voir l'arrêté du 19 janvier 2022**

RÉDUCTION DE COTISATIONS ET AIDES FINANCIÈRES POUR LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

Les travailleurs indépendants et les micro entrepreneurs vont pouvoir bénéficier d'une réduction de cotisations au titre de décembre 2021 et de janvier 2022 lorsque leur baisse de CA est d'au moins 30 % pour les entreprises des secteurs S1 et S1 bis (décret en attente).

Par ailleurs, une aide financière exceptionnelle pourra être demandée par les entreprises les plus touchées (baisse de plus de 50 % du CA)

La demande sera faite sur le site www.urssaf.fr pour les travailleurs indépendants et le site www.autoentrepreneur.urssaf.fr pour les micro-entrepreneurs.

➔ **Voir l'information sur le site de l'Urssaf**

REMISE EN PLACE DU DISPOSITIF SACEM : «TOUS EN LIVE»

Afin de favoriser la reprise d'activité, de valoriser les initiatives artistiques des acteurs territoriaux et d'encourager la création et la diffusion musicale locale, la Sacem relance, pour la 2e année consécutive, son dispositif d'appui aux manifestations musicales dans les cafés, hôtels et restaurants. Cette aide aux producteurs de spectacles « occasionnels », qui se prolonge jusqu'au 30/11/2022, est dotée d'une enveloppe de 400 000 €, avec un apport de 250 € par événement.

➔ **https://aide-aux-projets.sacem.fr/nos-programmes-aide/tous-en-live-aide-la-reprise/consultation**

REFONTE DES AIDES DE LA DRAC

Une circulaire du ministère de la Culture du 1er mars 2022 présente le nouveau cadre de l'attribution des aides déconcentrées au spectacle vivant.

Il ne s'agit pas d'un nouveau dispositif lié à la crise sanitaire, mais d'une réforme pérenne.

Le dispositif est ramené à deux formes de soutien : l'aide au projet et le conventionnement. L'aide à la structuration qui existait jusqu'ici est quant à elle supprimée.

- l'aide au projet est ponctuelle et permet de soutenir un projet de création ou de reprise
- l'aide au conventionnement apporte dans la durée un soutien adapté au cycle d'activités artistiques, la durée peut être modulable sur 2, 3 ou 4 ans, afin de mieux prendre en compte les différents rythmes de production et de diffusion.

Le nouveau dispositif veut s'adapter aux nouvelles modalités de création et prend par exemple en compte les collectifs d'artistes, ou les artistes n'ayant pas de structure juridique dédiée et qui ont recours à un producteur délégué ou un bureau de production, ou encore faciliter l'instruction de projets pluridisciplinaires.

Il se veut plus souple, en permettant par exemple qu'un projet déroge à l'un des critère d'éligibilité, et ce pour permettre de mieux accompagner les projets émergents ou innovants et, outre les aspects quantitatifs, il prend en compte une approche qualitative des projets.

La circulaire du 1er mars comporte également plusieurs annexes :

- sur le champ d'application et les différents types d'aides
- sur les dispositions particulières aux différentes disciplines
- sur les procédures d'instruction et les modalités de constitution et de fonctionnement des commissions consultatives
- un glossaire détaillé des termes utilisés (collectifs d'artistes, producteur délégué…)

➔ Voir la circulaire du ministère de la Culture du 1er mars 2022

LE NOUVEAU CADRE DU FINANCEMENT PARTICIPATIF

Le décret 2022-110 du 1er février 2022 a mis en application l'ordonnance 2021-1731 du 22 décembre 2021 qui avait pour objet d'intégrer au droit français le nouveau statut européen de prestataire de services de financements participatifs.

Le bénéfice de ce nouveau statut nécessite l'obtention d'un agrément de l'autorité des marchés financiers : dans ce cadre, les sociétés et autres personnes morales vont pouvoir, pour les prêts onéreux, recourir à une plateforme dès que celle-ci aura obtenu cet agrément (pour les prêts consentis à titre gratuit, les entreprises peuvent recourir à un intermédiaire en financement participatif (IFP).

➔ Voir le décret 2022-110 du 1er février 2022

LE SERVICE NATIONAL UNIVERSEL (SNU)

Le nouveau dispositif du SNU qui concerne les jeunes de 15 à 17 ans est en cours de rodage et comporte 3 phases :

- la 1ère phase est un séjour de 2 semaines dans un centre dédié : « séjour de cohésion »
- la 2ème phase est une mission d'intérêt général
- la 3ème phase facultative peut prendre la forme d'un service civique

Le SNU est voué à devenir obligatoire d'ici 2023.

La durée de la mission d'intérêt général est d'au moins 84 heures réparties au cours de l'année qui suit le séjour de cohésion.

Les structures d'accueil sont identiques à celles qui sont éligibles au service civique, dans les structures culturelles les jeunes peuvent se voir confier un large éventail de tâches (accueil d'artistes, accueil des publics, appuis aux activités, animation d'ateliers…)

Les structures intéressées doivent déposer leur proposition de mission d'intérêt général sur une plateforme dédiée : https://admin.snu.gouv.fr/auth.

➔ Découvrir le SNU

LA NOUVELLE GRILLE DES SALAIRES 2021 DE LA CCNSVP (SECTEUR PRIVÉ)

(En attente d'extension).

➔ Voir l'avenant sur les salaires 2022 sur le site du Syndicat des Cirques et Compagnies de Création - SCC

GRILLE DES SALAIRES 2021 DE LA CCNEAC (SECTEUR PUBLIC)

L'accord sur les salaires a été étendu par un arrêté du 31 mars 2022 (JO du 12 avril 2022).

➔ Voir le JO du 12 avril 2022

ADAPTATION DU PROJET DE MODERNISATION DES ÉTATS FINANCIERS

L'autorité des normes comptables (ANC) a publié le projet de règlement modifiant le plan comptable général et la nomenclature des comptes. Ce projet a 3 objectifs :

- faciliter la digitalisation des comptes annuels
- mettre à jour les modèles de comptes annuels et la nomenclature des comptes
- simplifier les modèles de comptes annuels

Le projet n'est pas destiné à entrer en vigueur immédiatement et a été mis en ligne à des fins d'information et d'appropriation par les futurs utilisateurs :

➔ **Voir le projet sur le site de l'ANC**

L'INDEX DE L'ÉGALITÉ ÉVOLUE

Chaque 1er mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent publier sur leur site internet un « index de l'égalité professionnelle » : c'est une note globale sur 100 points censée refléter les disparités des rémunérations femmes/hommes.

L'entreprise qui obtient une note inférieure à 75 doit immédiatement mettre en œuvre des mesures de correction sous peine de pénalités.

Le décret 2022-243 du 25 février 2022 met en application la loi Rixain du 24 décembre 2021 qui prévoit que les entreprises qui n'ont pas atteint les 75 points doivent publier les mesures de corrections et le cas échéant les mesures de rattrapage salarial.

L'entreprise doit afficher ces mesures sur la même page de son site où elle publie l'index : elle doit publier ses objectifs de progression dès lors qu'elle a déposé l'accord collectif ou la décision unilatérale et ce, au plus tard le 1er septembre 2022.

➔ **Voir le décret 2022-243 du 25 février 2022**

UN SITE UNIQUE POUR FACILITER LES DÉMARCHES DES ENTREPRISES

Le site « Portail pro » regroupe les démarches de l'URSSAF, des impôts et des douanes, il permet aux entreprises :

- d'avoir une connexion unique et sécurisée aux services URSSAF, Impôts, douanes et net-entreprise
- de disposer d'une vision d'ensemble des obligations et des échéances fiscales, sociales et douanières
- de déclarer et payer leurs impôts et cotisations sur un seul site
- de dialoguer de manière simple et sécurisée avec une messagerie intégrée

➔ **Voir le communiqué de presse du Gouvernement du 7 mars 2022**

UN TÉLÉSERVICE POUR HOMOLOGUER LES RUPTURES CONVENTIONNELLES

Depuis le 1er avril 2022, les demandes d'homologation des ruptures conventionnelles doivent obligatoirement passer par le site www.teleRC.travail.gouv.fr

La plate-forme permet de simuler les montants minimum d'indemnité à verser, ainsi que les délais à respecter. Elle permet également de télécharger l'attestation d'homologation.

En revanche, si le salarié est protégé (élu du CSE par exemple), la demande d'autorisation demeure inchangée : elle est à adresser à l'Inspection du Travail, via le formulaire dédié CERFA 14599*01.

➔ **Voir le décret 2021-1639 du 13 décembre 2021**

LA LUTTE CONTRE LA « DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE »

La loi du 2 août 2021, dite loi « Santé au travail » a mis en place des mesures pour éviter que les salariés en arrêt de travail pour maladie ne « décrochent » du monde du travail, et notamment une réforme des visites médicales.

Les décrets 2022- 372 et 373 du 16 mars 2022 détaillent les modalités qui sont entrées en vigueur le 31 mars 2022.

Ces textes visent notamment la réforme des visites médicales qui se traduit par :

- un rendez-vous de liaison à partir de 30 jours d'arrêt de travail
- une visite de pré-reprise obligatoire au-delà de 30 jours d'arrêt de travail (au lieu de 90 jours aujourd'hui)
- en cas de maladie ou d'accident non professionnel, la visite de reprise sera obligatoire pour les arrêts d'au moins 60 jours (au lieu de 30 aujourd'hui)
- lorsqu'un salarié faisant l'objet d'un suivi médical renforcé cesse d'être exposé à des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, l'employeur devra informer la médecine du travail qui déterminera s'il faut organiser une visite post exposition

Deux dispositifs permettent par ailleurs d'aménager le retour à l'emploi suite à certains arrêts de travail :

- La convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE) : cette convention entre l'employeur, le salarié et la CPAM (au plus de 18 mois) permet au salarié de se réadapter à son ancien métier ou de se former à un nouveau métier suite à certains arrêts de travail.
  Initialement destiné aux travailleurs handicapés, la CRPE sera désormais accessible plus largement aux salariés déclarés inaptes ou en risque d'inaptitude. Le montant total de la rémunération (indemnité de la CPAM + fraction prise en charge par l'employeur) ne peut pas être inférieur à celui perçu avant l'arrêt de travail.
  La convention peut prévoir que le salarié effectue sa rééducation professionnelle auprès d'une autre entreprise, sous couvert d'un prêt de main d'œuvre non lucratif.
- L'essai encadré : ce dispositif est plus large que la CRPE et concerne les salariés, les intérimaires, les apprentis, les stagiaires de la formation

professionnelle, pourvu qu'ils soient en arrêt de travail.
Il a pour objectif d'évaluer, pendant l'arrêt de travail, la compatibilité d'un poste avec l'état de santé du salarié, sa durée est de 14 jours au plus.
Durant l'essai encadré le salarié bénéficie des IJSS (et le cas échéant du complément employeur).

➔ **Voir le décret 2022-372 du 16 mars 2022**

➔ **Voir le décret 2022-373 du 16 mars 2022**

LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP)

En application de la loi Santé du 2 août 2022, le décret 2022-395 du 18 mars 2022 révise la gestion du document unique qui est entré en vigueur le 31 mars 2022.

- la mise à jour annuelle ne concerne plus que les entreprises d'au moins 11 salariés.
- les entreprises doivent mettre à jour leur programme annuel de prévention et la liste des actions de prévention

Le Document Unique et ses mises à jour devront faire l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail unique à compter du 1er juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés et du 1er juillet 2024 pour les moins de 150 salariés (avant ces dates les employeurs sont tenus de conserver les versions successives en format papier ou dématérialisé).

➔ **Voir le décret 2022-395 du 18 mars 2022**

FORMATION SANTÉ / SÉCURITE DES ÉLUS DU CSE

Le décret 2022-395 du 18 mars 2022 définit les modalités de prise en charge des coûts de formation santé/sécurité des élus du CSE par les OPCO des entreprises de moins de 50 salariés : sont pris en charge à partir du 31 mars 2022 les coûts pédagogiques, les rémunérations des salariés concernés (dans la limite du SMIC) et les frais annexes.

➔ **Voir le décret 2022-395 du 18 mars 2022**

PROTECTION DES PERSONNES DÉNONÇANT DES FAITS DE HARCÈLEMENT

Cette amélioration s'inscrit dans le cadre plus large de la protection des lanceurs d'alerte : elle concerne les personnes ayant subi ou refusé de subir, ou dénoncé des faits de harcèlement moral ou sexuel, et ce, de bonne foi.

Les personnes visées ne peuvent pas être écartées d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou une formation.

Elles ne peuvent pas être sanctionnées, licenciées ou faire l'objet de mesures discriminatoires directes ou indirectes, et sont protégées contre des mesures de représailles (suspension, mise à pied, refus de promotion, atteinte à la réputation etc).

Le texte harmonise et étend par ailleurs la protection des personnes à, notamment :

- l'absence de responsabilité civile des dommages causés du fait du signalement des faits
- le régime de la preuve favorable, etc.

➔ **Voir la loi 2022-401 du 21 mars 2022, article 7**

CLARIFICATION DE L'INDEMNISATION DES SERVICES D'ORDRE LORS DE MANIFESTATIONS CULTURELLES

Une circulaire du 8 avril clarifie les conditions de l'indemnisation des services d'ordre lors de manifestations culturelles, prévue dans la circulaire « Collomb » de 2018. Elle précise notamment la composition des réunions préparatoires devant déboucher à la signature d'une convention administrative et financière de mise à disposition. Elle laisse plus de souplesse pour fixer le montant de l'acompte, devant faire l'objet d'une concertation lors de la réunion préparatoire, et allonge de délai de versement du solde, qui passe à 90 jours après la réception des états liquidatifs, au lieu de 30 jours.

➔ **Voir la circulaire du 8 avril 2022**

UN NOUVEAU STATUT POUR L'ENTREPRENEUR INDIVIDUEL

La loi 2022-172 du 14 février 2022 instaure la création d'un statut unique et protecteur pour l'entreprise individuelle (commerçant, artisan, profession libérale, agriculteur).

À la différence de l'actuelle option du régime de l'EIRL (Entreprise Individuelle à Responsabilité Limitée), l'entrepreneur individuel bénéficie dorénavant automatiquement de la séparation de son patrimoine professionnel et personnel, sans déclaration d'affectation ni état descriptif : la distinction reposera uniquement sur le critère des « biens utiles à l'activité ».

Par ailleurs le gage des créanciers dont les droits seront nés à l'occasion de l'activité professionnelle sera limité au patrimoine professionnel.

Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur le 15 mai 2022.

➔ **Voir la loi 2022-172 du 14 février 2022**

LES ALLOCATIONS DE CHÔMAGE DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

Les décrets 2022- 450 et 451 du 30 mars 2022 précisent les conditions d'entrée en vigueur au 1er avril 2022 des aménagements des allocations chômage des travailleurs indépendants :

- assouplissement des conditions de revenus antérieurs : plus de 10 000 € sur l'une des deux années antérieures (au lieu des deux)
- plafonnement des montants des allocations : montant moyen mensuel des revenus perçus sur la durée d'activité, dans une fourchette de 19.73 à 26.30 €/jour
- appréciation du caractère non viable de l'activité : baisse d'au moins 30 % des revenus déclarés au titre de l'activité concernée

➔ **Voir le décret 2022-450 du 30 mars 2022**

➔ **Voir le décret 2022-451 du 30 mars 2022**

HAUSSE DES FRAIS DE CARBURANT

Les frais de carburant concernent les entreprises individuelles qui ont opté pour l'évaluation forfaitaire de leurs frais de carburant pour leurs déplacements professionnels (véhicules utilisés à usage mixte).

→ **Voir l'actualité du BOFIP du 9 février 2022**

ÉTAT RÉCAPITULATIF DE TVA

La déclaration unique d'échanges communautaires (DEB) a été supprimée le 1er janvier 2022 et a été remplacée par un nouvel état de TVA et état statistique appelé EMEBI (enquête statistique mensuelle sur les échanges de biens intracommunautaires).

Les redevables sont tenus dorénavant de souscrire un état récapitulatif de TVA notamment pour les livraisons intracommunautaires, mais également pour les opérations triangulaires dans lesquelles l'opérateur intermédiaire français souhaite bénéficier de la mesure de simplification qui a conduit à la suppression de la DEB.

→ **Voir l'actualité BOFIP du 16 février 2022**

AGRÉMENT DÉFINITIF DU CRÉDIT D'IMPÔT SPECTACLES VIVANTS

Les spectacles ayant obtenu un agrément provisoire entre le 1er juillet 2019 et le 2 juin 2021 bénéficient d'un délai supplémentaire de 15 mois qui s'ajoute au délai de 36 mois initial, pour obtenir leur agrément définitif.

Ainsi, les entreprises qui ont obtenu leur agrément définitif au cours de ce délai supplémentaire devront le cas échéant reverser la fraction du crédit d'impôts obtenu au titre des dépenses exposées antérieurement à la période de 36 mois qui précède la date effective de délivrance de l'agrément définitif.

Le BOFIP du 9 mars 2022 propose un exemple qui illustre ces nouvelles modalités.

→ **Voir l'actualité du BOFIP du 9 mars 2022**

SEUIL DE FRANCHISE DES IMPÔTS COMMERCIAUX POUR LES ORGANISMES NON LUCRATIFS

Ce seuil concerne les activités commerciales accessoires des organismes non lucratifs qui remplissent 3 conditions :

- gestion désintéressée
- activités non lucratives significativement prépondérantes
- recettes des activités commerciales accessoires plafonnées à un seuil revu chaque année

Le seuil 2021 est établi à 73 518 € (au lieu de 72 432 € pour 2020).

→ **Voir l'actualité du BOFIP du 23 mars 2022**

TRAITEMENT FISCAL DES AIDES EXCEPTIONNELLES COVID

Les différentes aides exceptionnelles versées au titre de la crise sanitaire ne doivent pas être soumises à TVA et ne doivent pas être prises en compte pour le calcul du rapport d'assujettissement à la taxe sur salaires.

→ **Voir l'actualité du BOFIP du 30 mars 2022**

BARÈMES KILOMÉTRIQUES 2021 REVALORISÉS

Le barème kilométrique des frais de voiture ou de deux roues applicable par les salariés qui optent pour les frais réels et pour les titulaires des BNC est revalorisé pour 2021.

TARIF APPLICABLE AUX AUTOMOBILES			
Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	d * 0,502	(d *0, 3) + 1007	d * 0,35
4 CV	d * 0,575	(d * 0,323) + 1262	d * 0,387
5 CV	d * 0,603	(d * 0,339) + 1320	d * 0,405
6 CV	d * 0,631	(d * 0,355) + 1382	d * 0,425
7 CV et plus	d * 0,661	(d *0, 374) + 1435	d * 0,446
d représente la distance parcourue en kilomètres			

→ **Voir l'arrêté du 1er février 2022**

JURISPRUDENCE

ALCOOL EN ENTREPRISE : LE CONSEIL D'ÉTAT VALIDE LE PRINCIPE D'ANTICIPATION DES RISQUES POUR LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS

Le Code du travail prévoit qu'il est interdit d'introduire sur le lieu de travail d'autres boissons alcoolisées que le vin, le bière, le cidre et le poiré. Il précise également que la présence sur le lieu de travail de personnes en état d'ivresse est interdite.

L'employeur a une obligation de prévention des risques pour la santé et la sécurité de ses salariés.

Dans ce cadre, l'employeur peut, si le contexte de travail le justifie, limiter ou interdire la consommation d'alcool dans l'entreprise, et ce au-delà de ce que la loi prévoit déjà. Cependant, la prise de mesures plus contraignantes que le code du travail doit se faire de façon justifiée et proportionnée par rapport au risque lié à la situation de travail.

La Cour d'appel avait débouté une entreprise qui entendait interdire totalement la consommation d'alcool sur son site, du fait qu'elle n'était pas en mesure de prouver que des accidents du travail ou des sanctions avaient déjà eu lieu en lien avec l'alcool sur le site de l'entreprise.

Néanmoins, le Conseil d'État a tranché dans le sens opposé, considérant qu'une proportion significative de salariés étant amenée à manipuler des machines-outils et produits chimiques dans le cadre de ses activités, le risque de santé était donc avéré, et l'entreprise n'avait pas à prouver l'existence d'antécédents. Il a ainsi conforté l'entreprise dans son interdiction globale de consommation d'alcool sur le site de l'entreprise, dans le cadre d'une démarche de prévention et d'anticipation des risques.

→ **Conseil d'État, 1ère - 4ème chambres réunies, 14/03/2022, 434343**

DROIT À L'IMAGE DES SALARIÉS : LA RÉPARATION EST AUTOMATIQUE

Dans le cadre d'un licenciement, les salariés licenciés reprochaient à l'employeur de ne pas avoir retiré leur photo du site de l'entreprise après qu'ils le lui aient demandé, portant ainsi atteinte à leur droit à l'image.

La Cour de cassation est venue confirmer le fait que les salariés n'ont pas à faire la preuve du préjudice subi : la seule constatation de l'atteinte au droit à l'image ouvre droit à réparation.

Attention donc à bien s'assurer du consentement des salariés avant de publier leur photo sur le site ou tout autre support lié à l'entreprise.

→ **Cass. soc. 19 janvier 2022, n° 20-12420 D**

LE SALARIÉ AU FORFAIT JOURS NE DOIT PAS CONFONDRE AUTONOMIE ET LIBERTÉ TOTALE

Une salariée travaillant dans une clinique vétérinaire bénéficiait d'une convention de forfait jour.

Ce type de convention est réservé aux cadres autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps. Bien que la Cour de Cassation ait jugé à plusieurs reprises que le statut de cadre autonome et un planning contraignant étaient antinomiques, elle précise dans ce jugement que la notion d'autonomie ne veut pas non plus dire « indépendance totale ».

La salariée n'ayant pas respecté un planning des jours de présence adressé par l'employeur, elle avait été licenciée pour faute grave.

En l'occurrence, la salariée demeurait libre d'organiser ses horaires et ses journées, en dehors des contraintes de jours de présence imposés par l'employeur, et liés à l'activité en clinique avec des RDV patients fixés à l'avance.

La Cour de Cassation a donc considéré que le non-respect par la salariée du planning de présence établi par l'employeur était de nature à désorganiser le travail au sein de l'entreprise et a donc validé la faute grave.

Ainsi, l'organisation du travail déterminée par l'employeur s'impose à tous les salariés, y compris les cadres au forfait jour.

→ **Cass. soc. 2-2-2022 n° 20-15.744**

PUBLICATIONS

LETTRE DE L'ADMIN

PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DANS LE SECTEUR DU SPECTACLE VIVANT

OPALE. 2021

Le champ associatif du spectacle vivant semble avoir des difficultés à appréhender les questions de santé au travail et de prévention des risques psychosociaux (RPS).

Ceci peut s'expliquer en partie par les spécificités du secteur, parmi lesquelles on peut identifier les modes organisationnels, la précarité des emplois et la notion de métier « vocation » ou « passion ».

S'interroger sur les RPS dans le secteur culturel amène à se poser les questions suivantes : comment l'organisation et les processus du 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 ?

➔ **https://www.opale.asso.fr/IMG/pdf/2021_prevenir_rps_opale_bouchet_crdlaculture.pdf**

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES, UN ENJEU POUR LE SECTEUR CULTUREL

MICHELINE TRIBBIA. 2022.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sous-entend une égalité de traitement telle que décrite dans cette définition : « l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes dans le travail et l'emploi concerne notamment l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité et la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération. »

Pour de nombreuses structures, tous secteurs confondus, le sujet n'est pas si évident à appréhender dans l'organisation du travail.

➔ **https://www.prevention-spectacle.fr/ressource/egalite-femmes-hommes/**

ENQUÊTE DRAC AUVERGNE-RHÔNE-ALPES SUR LA SITUATION ACTUELLE DE LA PARITÉ 2021

Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant. Mars 2022

Chiffres clés de la parité concernant les lieux de spectacle vivant et d'arts visuels labellisés et soutenus par le ministère de la Culture en région Auvergne-Rhône-Alpes.

En 2021, sur 99, 81 structures figurent dans cette nouvelle édition. 56 relèvent du spectacle vivant et 25 du domaine des arts visuels.

Sous l'angle de la répartition femmes-hommes, cinq points ont été étudiés :

- La gouvernance (présidence, gérance)
- L'équipe de direction
- Le type de contrat
- La programmation et la production artistiques prévisionnelles, avant annulations et reports.

➔ **https://auvergnerhonealpes-spectaclevivant.fr/ressources/enquete-drac-auvergne-rhone-alpes-sur-la-situation-actuelle-de-la-parite-2021/**

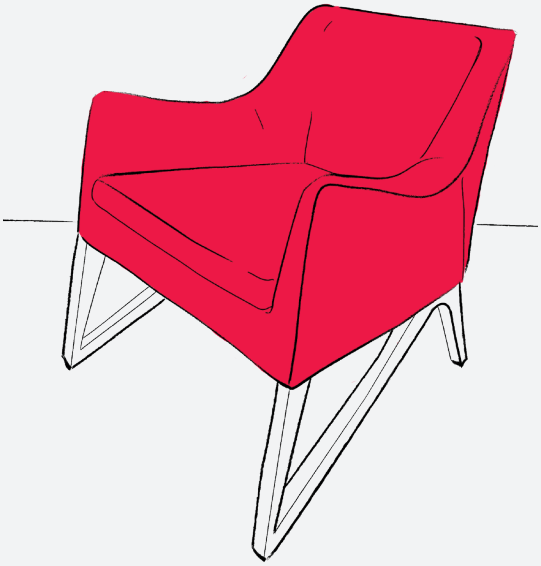
LES VIOLENCES ET HARCÈLEMENTS SEXISTES ET SEXUELS DANS LA CULTURE

Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant. Mars 2022

Plusieurs affaires récentes ont mis en lumière la question des violences et du harcèlement sexiste et sexuel dans la société comme dans le secteur culturel. Il y eut d'abord une prise de conscience, puis des mobilisations et aujourd'hui la nécessité d'actions concrètes afin d'endiguer ces phénomènes. Dans cette fiche Mémo, sélection de ressources : articles, études, rapports, sites ressources etc. pour éclairer, réfléchir et commencer à agir.

➔ **https://auvergnerhonealpes-spectaclevivant.fr/ressources/les-violences-et-harcelements-sexistes-et-sexuels-dans-la-culture/**

MAI - JUILLET 2022 AGENDA



RENCONTRE PROFESSIONNELLE

Evaluer et penser son projet à l'aune de l'utilité sociale, avec Hélène Duclos
Mardi 10 mai / Bibliothèque Kateb Yacine - Grenoble (38)

RDV ITINÉRANTS

Rendez-vous individuels de 45 minutes avec une chargée de mission de l'agence
Jeudi 19 mai / SMAC 07 - Annonay (07)

ATELIER PAS À PAS

Comment définir le prix de cession de son spectacle ?
Jeudi 19 mai / SMAC 07 - Annonay (07)

ATELIER

Bien préparer Avignon OFF 2023
Jeudi 9 juin / Le Train Théâtre - Valence (26)

RENCONTRE PROFESSIONNELLE

La prévention ? Je passe à l'action !
Vendredi 17 juin / Musée des Confluences - Lyon (69)
En partenariat avec les Nuits de Fourvière

GROUPE DE TRAVAIL - ADMIN

Moi, discriminer ? Gestion des RH : comment être réellement inclusif ?
Mardi 28 juin / Lyon (69)

> INFOS ET INSCRIPTIONS

https://auvergnerhonealpes-spectaclevivant.fr/agenda/

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES SPECTACLE VIVANT

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

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES SPECTACLE VIVANT
33 cours de la Liberté - 69003 Lyon
04 26 20 55 55
contact@auvergnerhonealpes-spectaclevivant.fr
www.auvergnerhonealpes-spectaclevivant.fr

SUIVEZ-NOUS SUR

PRÉFET DE LA RÉGION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
Liberté Égalité Fraternité

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.