

# Covid-19

# Guide pour nos adhérents

## **Titre I - Protocole sanitaire pour les entreprises de la culture**

- 1) La responsabilité de l'employeur, du salarié et de l'organisateur
- 2) Les mesures de protection
  - a) Pour l'accueil du public
  - b) Pour les artistes et techniciens au plateau
  - c) Pour les personnes hors "pratiques artistiques"
- 3) Les tests de dépistage et la prise de température
- 4) Prise en charge d'une personne positive à la covid-19 et des contacts rapprochés

## **Titre II - Les différents dispositifs pour la culture**

- 1) Activité partielle
  - a) Activité partielle pour le secteur de la culture
  - b) Activité partielle pour les salariés vulnérables
- 2) "L'année blanche"
- 3) FUSAT Fonds d'urgence spécifique et temporaire de solidarité aux artistes et techniciens
- 4) Fonds de solidarité
- 5) Loi de finances rectificative
- 6) Aide pour l'embauche : d'un jeune de moins de 26 ans, un apprenti, une personne en situation de handicap

## **Titre III - Organisation de la saison**

- 1) Clause à intégrer dans les contrats de cession En cours de préparation

# Titre I

## Protocole sanitaire pour les entreprises de la culture

# Titre I - Protocole sanitaire

## 1) La responsabilité de l'employeur, du salarié et de l'organisateur

Aux termes de la loi, « l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés » ;
- veiller à « l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

Ainsi, il incombe à l'employeur d'éviter le plus possible toute exposition des salariés à des risques ou les évaluer régulièrement en fonction notamment des recommandations du gouvernement, afin de prendre ensuite toutes les mesures utiles pour protéger les travailleurs exposés.

Il faut aussi rappeler que le salarié doit mettre en œuvre les recommandations qui lui sont formulées. Le cadre de l'article L. 4122-1 du code du travail dispose que « conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. »

Il faut tenir compte de la responsabilité de l'organisateur, en regard tant des mesures spécifiques Covid-19 que de celles liées au Plan vigipirate et aux réglementations de sécurité toujours en vigueur.



Consulter la note du 25/05/2020

# Titre I - Protocole sanitaire

## 2) Les mesures de protection

⚠ Il est nécessaire de rédiger un plan de prévention et de désigner un correspondant Covid-19.

### a) Dans les salles de spectacle

#### Pour l'accueil du public :

Suite aux mesures du gouvernement **les salles de spectacles ne peuvent accueillir du public** sauf pour : l'activité des artistes professionnels.

Les représentations sont interdites :

*Art.3, III. - Les rassemblements, réunions ou activités sur la voie publique ou dans un lieu ouvert au public (...) mettant en présence de manière simultanée plus de six personnes sont interdits.*

S'agissant de séances de travail, les répétitions, résidences, etc. organisées dans un cadre professionnel restent autorisées (art. 3, al.III.1°) : Ne sont pas soumis à cette interdiction :

1° Les rassemblements, réunions ou activités à caractère professionnel. Le port du masque n'a pas à être observé lors des pratiques d'activités artistique.

**Pour autant, le pouvoir réglementaire des préfets est confirmé.**

### b) Pour les artistes et technicien au plateau

Les activités artistiques en milieu scolaire, péri-scolaire, hospitalier, EHPAD, carcéral, etc.

La seule partie claire est que nos établissements ne peuvent pas recevoir de groupe pour suivre une activité artistique.



Consulter la note du 04/11/2020



Source : [décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire](#)

# Titre I - Protocole sanitaire

## 2) Les mesures de protection

### c) Pour le personnel hors “pratiques artistiques”



[Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de la Covid-19](#)

Jeudi 29 octobre 2020 au soir, le ministère du Travail publiait une version actualisée du protocole national. Le document précise les nouvelles dispositions entrant en œuvre après l'annonce par le président de la République d'un nouveau confinement et du renforcement sanitaire. Le Président de la République a annoncé le rétablissement du confinement à partir du vendredi 30 octobre 2020 à minima jusqu'au 1er décembre.

Les principales évolutions du protocole sanitaire portent sur :

- la généralisation du télétravail pour les activités qui le permettent ;
- l'organisation des réunions par audio et visio-conférences ;
- l'utilisation de l'application TousAntiCovid pour faciliter le suivi des cas contacts ;
- La suspension des moments de convivialité dans le cadre professionnel.

Pour rendre ces règles impératives pour les salariés, il est préconisé aux employeurs de les transcrire dans une note de service ayant la valeur juridique du règlement intérieur. Par exception, compte tenu du contexte, les employeurs peuvent le faire dans le cadre d'une procédure d'urgence et transmettre simultanément cette information au CSE sans consultation.



Le Conseil d'Etat par [référé du 19 octobre 2020](#) n'a pas suspendu le protocole, il a toutefois indiqué que cette suspension n'était pas nécessaire car le protocole constitue un ensemble de recommandations pour la déclinaison matérielle de l'obligation de sécurité de l'employeur.

En ne respectant pas les consignes sanitaires de l'employeur, le salarié commet une faute qui peut faire l'objet d'un rappel à l'ordre (au moins dans un premier temps) et qui relève du droit disciplinaire.

Quant à l'employeur qui négligerait de faire respecter ces règles, il commettrait une faute, voire une faute inexcusable. Par ailleurs, il risque de se heurter à l'exercice de leur droit de retrait par les salariés, notamment dans le but d'imposer le télétravail. On ne peut donc que conseiller aux employeurs d'aller régulièrement sur le site du ministère du travail pour s'assurer des consignes qui y figurent.

# Titre I - Protocole sanitaire

## 3) Les tests de dépistage et la prise de température

Il n'est pas du rôle des entreprises d'organiser des campagnes de dépistages virologique pour leurs salariés. C'est entrer dans une sphère privée qui ne relève pas du monde professionnel. Concernant les tests sérologiques, les indications définies par les autorités sanitaires ne permettent pas non plus d'envisager des campagnes de tests sérologiques par les entreprises.

### La prise de température

Pour les mêmes raisons, un contrôle de température à l'entrée des établissements/structures n'est pas recommandé. Cependant le ministère des Solidarités et de la Santé conseille à toute personne de mesurer elle même sa température à son domicile en cas de sensation de fièvre et plus généralement d'auto-surveiller l'apparition de symptômes évocateurs de Covid-19.

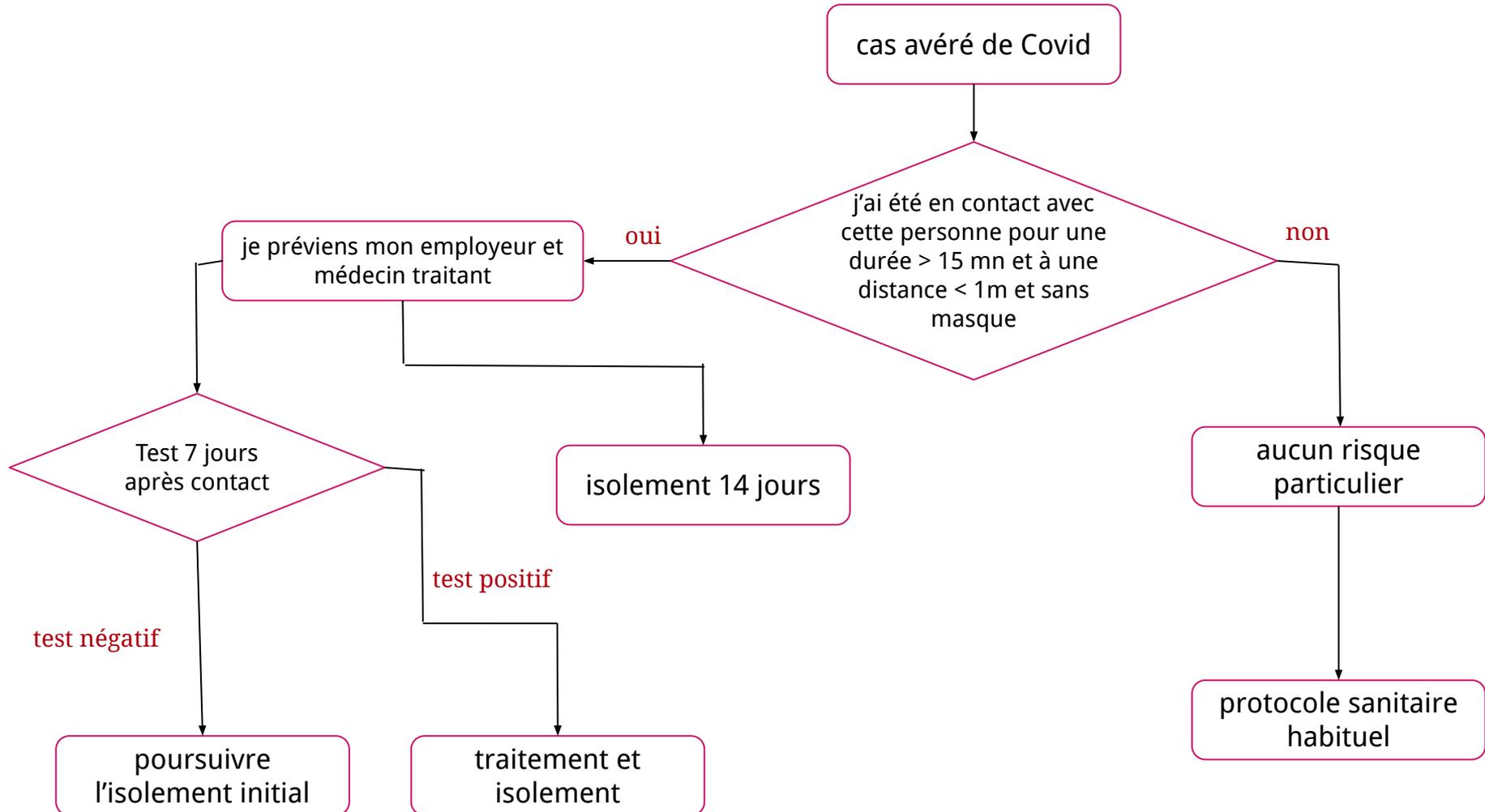
Toutefois, les entreprises qui le souhaiteraient, dans le cadre d'un ensemble de mesures de précaution, peuvent organiser un contrôle de la température des personnes entrant sur leur site dans le respect de la réglementation en vigueur. Doivent être exclus : les relevés obligatoires de température de chaque employé ou visiteur dès lors qu'ils seraient enregistrés dans un traitement automatisé ou dans un registre papier ; les opérations de captation automatisées de température au moyen d'outils tels que des caméras thermiques.

#### **Droit de refus par le salarié :**

En tout état de cause, en l'état des prescriptions sanitaires des autorités publiques, le contrôle de température n'est pas recommandé et a fortiori n'a pas un caractère obligatoire ; le salarié est en droit de le refuser. Si l'employeur, devant ce refus, ne laisse pas le salarié accéder à son poste, il peut être tenu de lui verser le salaire correspondant à la journée de travail perdue.

# Titre I - Protocole sanitaire

## 4) Prise en charge d'une personne positive à la covid-19 et des contacts rapprochés



# Titre I - Protocole sanitaire

## 5) Prise en charge d'une personne positive à la covid-19 et des contacts rapprochés

### Définition cas contact :

La définition du cas contact à risque a été établie par Santé publique France.

 <https://www.santepubliquefrance.fr/media/files/01-maladies-et-traumatismes/maladies-et-infections-respiratoires/infection-a-coronavirus/definition-de-cas-13-03-20>

### FAQ du CMB prévention et protocole à respecter lorsqu'un salarié est testé positif à la covid-19 (mise à jour le 22 septembre 2020)

 <https://bit.ly/3l2Uqel>

### Isolement en attendant les résultats du test : quelle prise en charge ?

Pour éviter de contaminer ses proches et limiter la propagation de l'épidémie le salarié positif doit rester isolé à son domicile (ou dans un lieu d'hébergement) en attendant les résultats du test de dépistage, même si la personne ne présente pas de symptômes (on peut être contagieux 48 heures avant l'apparition des signes ou être infecté sans avoir de signes de la maladie).

Le salarié ne doit pas se rendre sur son lieu de travail. Un arrêt de travail pourra être délivré par l'Assurance Maladie au salarié si nécessaire (s'il ne peut pas télétravailler par exemple).

Les parents d'enfants « *cas contact* » peuvent également se voir prescrire un arrêt de travail.

La CPAM a publié 2 guides de bonnes pratiques pour faire face en entreprise au Covid-19, l'un à destination des employeurs, l'autre au à destination des salariés.

 [https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/708379/document/guide-covid-conseils-bonnes-pratiques-employeur\\_assurance-maladie.pdf](https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/708379/document/guide-covid-conseils-bonnes-pratiques-employeur_assurance-maladie.pdf)

Il est aussi possible depuis le début du mois de passer par un service en ligne pour la délivrance d'arrêts maladie des cas contacts

<https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14351>

**Consulter également le guide “j'ai été en contact avec une personne malade du covid-19” du gouvernement qui peut être distribué pour l'information du salarié :**

 [https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/fiche\\_personne\\_contact.pdf](https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/fiche_personne_contact.pdf)



# Titre II

## Les différents dispositifs pour la culture

# Titre II : Les différents dispositifs pour la culture

## 1) Activité partielle

: en vigueur aujourd'hui

### a) Activité partielle pour le secteur de la culture

<b>Bénéficiaires</b>	- arts du spectacle vivant ; - activités de soutien au spectacle vivant ; - création artistique relevant des arts plastiques ; - gestion de salles de spectacles et production de spectacles.	L'ensemble des entreprises
<b>Entrée en vigueur</b>	1er mars 2020	1er janvier 2021
<b>Date de fin</b>	30 septembre 2020 repoussée au 31 octobre 2020 <a href="#">décret du 25 septembre</a> - repoussée au <b>31 décembre 2020</b> <a href="#">ordonnance du 14 octobre</a> - <a href="#">décret du 30 octobre</a> avec maintien des indemnités.	
<b>Durée</b>	maximum de 12 mois	Max 3 mois Renouvellement possible 6 mois consécutifs ou non sur une période de 12 mois consécutifs
<b>Contingent</b>	1607 heures par an et par salarié <a href="#">Arrêté du 31 mars</a>	
<b>Salaire versée</b>	- allocation versée à l'employeur : maintien à 100 % - l'indemnité versée au salarié : pendant l'activité partielle, il perçoit au moins 70 % de sa rémunération brute (environ 84 % du salaire net) selon les dispositions légales, et au minimum le SMIC net A noter : la cotisation congés spectacle est à la charge de l'employeur Sont exclus du dispositif les stagiaires et services civiques.	- 60% du salaire brut (plafonnée à 4,5 SMIC) -l'allocation perçue par l'employeur sera de 36% (dans la limite de 4,5 SMIC)
<b>Historique des modifications, sources</b>	<a href="#">Décret du 24 juin 2020</a> annonçant le maintien à 100% pour le secteur de la culture contrairement aux autres secteurs. <a href="#">Décret du 30 juin 2020</a> afin de préciser la liste des secteurs concerné par cette dérogation.	<a href="#">Décret n° 2020-1319 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle</a>



# Zoom sur l'activité partielle pour les travailleurs rémunérés au cachet

## La conversion du cachet :

Le décret publié le 17 avril 2020 avait posé le principe de « un cachet = 7 heures indemnisables au titre de l'activité partielle » dans la limite de la durée légale du travail, c'est-à-dire 35 heures/semaine jusqu'au 31 mai 2020.

**Désormais, depuis le 1er juin 2020 le principe est de « un cachet = 5 heures indemnisables au titre de l'activité partielle.**

Nous interrogeons les ministères, pour le second confinement de l'indemnisation au titre de l'activité partielle et de la valorisation par Pôle Emploi à 7h/jour. Actuellement ce point est en cours d'arbitrage par le ministère du travail.

## Limitation aux contrats signés avant le 17 mars :

La levée de cette date est en cours d'arbitrage entre le Ministère de la Culture et le Ministère du Travail. Mais il est à noter qu'elle ne figure dans aucun décret.

## Les cotisations Congés Spectacle :

Une discussion est en cours avec les ministères pour un soutien supplémentaire au titre des cotisations Congés Spectacle liées à l'activité partielle.

Nous interrogeons également les ministères du travail et de la Culture concernant l'activité partielle en 2021 pour notre secteur.

# Titre II - Les différents dispositifs pour la culture

## 1) Activité partielle :

### b) activité partielle pour les salariés vulnérables

: en vigueur aujourd'hui

	Salariés parents garde d'enfant	Salariés Vulnérables	Salariés les plus vulnérables	Salariés parents garde d'enfant
Bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>- enfant &lt; 16 ans</li> <li>- personne en situation de handicap</li> <li>- Faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salariés partageant le domicile d'une personne vulnérable</li> <li>- une partie des personnes jusque-là dites vulnérables</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1° Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;</li> <li>2° Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;</li> <li>- infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 &lt; 200/mm<sup>3</sup> ;</li> <li>- consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;</li> <li>- liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;</li> </ul> </li> <li>3° Être âgé de 65 ans ou plus <b>et</b> avoir un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macrovasculaires (à noter conditions cumulatives) ;</li> <li>4° Être dialysé ou insuffisance rénale chronique sévère.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- &lt;16 ans ou</li> <li>- personne en situation de handicap</li> <li>- Faisant l'objet d'une fermeture d'établissement scolaire en raison du covid-19.</li> <li>ou</li> <li>-enfant identifié par l'Assurance Maladie comme étant cas contact de personnes infectées</li> </ul>
Conditions	Certificat	Certificat d'isolement	Prescription médicale	Justificatif
Date de début	1 <sup>er</sup> mars 2020	1 <sup>er</sup> mars 2020	1 <sup>er</sup> septembre 2020	1 <sup>er</sup> septembre 2020
Date de fin	5 juillet 2020	31 août 2020// De nouveau applicable en octobre	<b>Suspendu</b> <a href="#">Lire la décision en référé</a>	En vigueur
Sources		<a href="#">Décret du 5 mai 2020</a>	<a href="#">Décret du 29 août 2020 n°2020-1098</a>	



# Zoom sur l'activité partielle pour les personnes vulnérables

Pour mémoire, le décret du 29 août avait restreint à 4 catégories les critères de vulnérabilité au covid-19 permettant aux salariés de bénéficier du chômage partiel.

 Par une [décision rendue en référé du 15 octobre](#) (la procédure avait été initiée par quelques particuliers et par la ligne nationale contre l'obésité), le Conseil d'Etat estime que le choix des pathologies qui ont été conservées comme éligibles par rapport au décret du 5 mai 2020 n'est pas cohérent ni suffisamment justifié par le Gouvernement.

Pour le Conseil d'Etat, le Gouvernement ne peut pas exclure des pathologies ou situations qui présentent un risque équivalent ou supérieur à celles maintenues dans le décret qui permettent toujours de bénéficier du chômage partiel.

**Le juge des référés du Conseil d'Etat prononce donc la suspension des articles du décret du 29 août 2020 relatifs aux critères de vulnérabilité.**

**Dès lors, en l'absence d'une nouvelle décision du Premier ministre, les 11 critères retenus par le précédent décret du 5 mai 2020 s'appliquent à nouveau.**

# Titre II - Les différents dispositifs pour la culture

## 2) "Année blanche"

<b>Bénéficiaires</b>	Les intermittents du spectacle qui justifient d'une date anniversaire ou d'une fin de droits aux allocations qui se situe entre le 1 <sup>er</sup> mars 2020 et le 30 août 2021 (inclus).
<b>Droits acquis</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- d'une prolongation exceptionnelle de l'indemnisation jusqu'au 31 août 2021, avec le report de la date anniversaire ou de la fin de droit à cette date ;</li><li>- d'un examen spécifique de renouvellement des droits au 1er septembre 2021, ou avant sur demande du salarié.</li></ul>
<b>Justification d'une durée d'affiliation de 507 heures</b>	<p>Par dérogation, lorsque l'allocataire ne peut justifier de la durée d'affiliation de 507 heures dans les 12 mois et à titre exceptionnel, ces heures pourront être recherchées au-delà des 12 mois, dans la limite de 507 heures. Les heures de travail ainsi prises en compte sont retenues de la plus récente à la plus ancienne jusqu'à atteindre les 507 heures recherchées. Seules sont retenues les heures de travail n'ayant pas déjà été prises en compte au titre d'une précédente ouverture de droit ou réadmission. La nouvelle allocation et la franchise salaires tiendront alors compte des salaires sur la période allongée.</p> <p>Pour la recherche des 507 heures spectacle, à l'occasion du réexamen, les heures d'enseignement dispensées par les artistes ou les techniciens du spectacle (habituellement prises en compte à hauteur de 70 ou 120 heures selon l'âge) seront retenues exceptionnellement :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- à hauteur de 140 heures pour personnes de moins de 50 ans ;</li><li>- à hauteur de 170 heures pour les 50 ans et plus.</li></ul> <p>Lorsque l'allocataire ne peut justifier de la durée d'affiliation de 507 heures au 1er septembre 2021, il pourra éventuellement prétendre à la clause de rattrapage.</p>
<b>Clause de rattrapage</b>	Les 338 heures spectacle requises pour bénéficier de cette clause de rattrapage pourront être recherchées au-delà des 12 mois, dans la limite du dernier contrat ayant servi à ouvrir le droit prolongé. Les heures d'enseignement dispensées par les artistes ou techniciens du spectacle pourront être retenues exceptionnellement.
<b>Source</b>	<a href="#"><u>Décret n° 2020-928 du 29 juillet 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement des artistes et techniciens intermittents du spectacle</u></a>

# Titre II - Les différents dispositifs pour la culture

## 3) FUSSAT Fonds d'urgence spécifique et temporaire de solidarité aux artistes et techniciens

À noter : les aides 1 à 4 ne sont pas cumulables entre elles, mais le sont à l'inverse avec l'aide n°5.

	Bénéficiaires	Conditions d'éligibilité	Montant
<b>Aide 1</b>	Les professionnels qui se trouvaient en cours de constitution de droit au régime d'assurance chômage des intermittents entre le <b>1<sup>er</sup> mars 2019 et le 1<sup>er</sup> mars 2020</b> , sans par ailleurs bénéficier d'allocations au régime général	Avoir réalisé entre <b>361 heures (ou 30 cachets d'artiste / 45 jours de travail pour les techniciens) et 506 heures (42 cachets d'artistes / 63 jours de travail pour les techniciens)</b> entre le <b>1er mars 2019 et le 1er mars 2020</b> , Ne recevoir aucune allocation d'indemnisation par Pôle Emploi, Ne pas bénéficier des aménagements prévus par l'arrêté du 22 et 29 juillet	Aide forfaitaire unique de 1 000 euros
<b>Aide 2</b>	Les intermittents ayant épuisé leur droit à l'allocation de fin de droits (AFD) entre le <b>1<sup>er</sup> décembre 2019 et le 29 février 2020</b>	Justifier d'une fin de à l'AFD (allocation de fin de droits de Pôle Emploi) entre le <b>1er décembre 2019 et le 29 février 2020</b> .	
<b>Aide 3</b>	Les artistes qui se produisent au titre d'une activité artistique, en majorité à l'étranger sous des contrats de travail locaux, dans le cas où cinq de leurs dates ont été annulées entre le 1 <sup>er</sup> mars et le 31 août 2020 en raison de la crise sanitaire, et qui ne bénéficient d'aucune indemnisation d'assurance chômage	- Justifier d'au moins 5 dates annulées à l'étranger sous contrats locaux entre le 1er mars et le 31 août 2020 en raison de la crise sanitaire, - Ne recevoir aucune allocation d'indemnisation par Pôle Emploi, - Ne pas bénéficier non plus des aménagements spécifiques prévus par l'arrêté du <b>22 et 29 juillet</b> - Justifier d'une domiciliation en France.	
<b>Aide 4</b>	Les intermittents dont les droits au régime d'assurance chômage n'ont pas repris faute de contrat post congé maternité, congé d'adoption ou arrêt maladie pour affection de longue durée (ALD) <b>entre le 1<sup>er</sup> mars et le 31 août 2020</b>	- Justifier d'une fin d'indemnisation de congé maternité, d'adoption, ou d'arrêt maladie pour affection longue durée intervenue entre le 1er mars et le 31 août 2020, - Ne pas avoir conclu, dans les 2 mois qui suivent le congé ou l'arrêt, un nouveau contrat de travail qui permettrait une reprise des droits au régime d'assurance chômage des intermittents.	

# Titre II - Les différents dispositifs pour la culture

## 3) FUSSAT Fonds d'urgence spécifique et temporaire de solidarité aux artistes et techniciens

	Bénéficiaires	Conditions d'éligibilité	Montant
<b>Aide 5</b>	Les intermittents employés par des particuliers employeurs, lesquels ne sont pas éligibles au dispositif d'activité partielle. Le bénéfice de l'aide est attribué par date annulée en raison de la Covid-19 dans la période allant du 1 <sup>er</sup> mars au 31 août 2020. Seuls cinq cachets pourront être compensés pour les intermittents qui bénéficiaient à la date de ces cachets, d'allocations d'assurance chômage du régime des intermittents. En revanche, tous les cachets des professionnels qui ne bénéficiaient pas de droits ouverts à la date de ces cachets pourront être compensés.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Justifier d'une promesse d'embauche ou d'un contrat élaborés avant le 17 mars 2020 par un particulier employeur, pour une date prévue entre le 1er mars et le 31 août 2020, dans le champ des annexes 8 et 10, annulée en raison de la crise du covid-19,</li><li>- Justifier de l'annulation par l'employeur de la date prévue au plus tard le jour de celle-ci,</li><li>- Ne pas avoir été rémunéré pour la date annulée.</li></ul>	Aide forfaitaire de 100 euros par cachet

Fonds doté de 5 millions d'euros financés par le ministère de la Culture

Audiens assurera la gestion de ce fonds temporaire. Les demandes d'aides pourront être déposées dès le **16 septembre**, et au plus tard le **31 décembre 2020**, et traitées uniquement sous condition de complétude, sur la plateforme qui ouvrira à cette même date, accessible en cliquant sur le lien suivant : [www.fussat-audiens.org](http://www.fussat-audiens.org)

# Titre II - Les différents dispositifs pour la culture

## 4) Fonds de solidarité

Le fonds de solidarité soutient les plus petites entreprises : TPE, indépendants, professions libérales et micro-entrepreneurs ayant subi une forte perte de chiffre d'affaires en mars, avril et mai 2020.



Le [décret du 16 juillet](#) prolonge le volet 1 du fonds, au titre des pertes du mois de juin 2020 dans les mêmes conditions qu'au mois de mai, pour toutes les entreprises. Il supprime la condition de refus de prêt pour accéder au volet 2 du fonds et adapte la liste des secteurs d'activité. Le [formulaire](#) est en ligne. [Accédez au Fonds de solidarité !](#)

Le décret n° 2020-1048 du 14 août 2020, publié le 15 août 2020, reconduit les mesures de soutien au titre des pertes des mois de juillet, août et septembre 2020.

Le fond de solidarité s'adresse :

- aux entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à 10 salariés et dont le CA constaté lors du dernier exercice clos est inférieur à 1 M€,
- il est ouvert aux artistes-auteurs et aux entreprises du secteur de la culture ayant jusqu'à 20 salariés et réalisant un CA allant jusqu'à 2 M€.

L'aide est composée de 2 volets :

- jusqu'à 1 500 € peuvent être versés par la DGFIP (volet 1 du fonds),
- pour les entreprises qui connaissent le plus de difficultés, une aide complémentaire (volet 2 du fonds) de 2 000 € à 5 000 € est octroyée selon la taille et la situation financière de l'entreprise, cette aide est à solliciter auprès des régions. Ce volet 2 peut aller jusqu'à 10 000 € pour les entreprises des secteurs de la culture et aux artistes auteurs. **Les artistes-auteurs ont accès au dispositif de l'aide majorée du volet 2 s'ils ont subi une perte de chiffre d'affaires d'au moins 80 % durant la période comprise entre le 15 mars 2020 et le 15 mai 2020**, par rapport à la même période de l'année précédente ou, s'ils le souhaitent, par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur deux mois.



Pour les artistes-auteurs déclarant leurs revenus en BNC, il est accessible depuis leur espace particulier : <https://www.impots.gouv.fr/portail/>



Pour les artistes-auteurs déclarant leurs revenus en traitements et salaires, le formulaire dédié est accessible ici : <https://formulaire.impots.gouv.fr/formulaire/>

**Le formulaire permettant aux artistes-auteurs de formuler une demande d'aide pour le mois de septembre est désormais en ligne.** La demande peut être déposée jusqu'au 30 novembre 2020.

Pour rappel, le formulaire au titre des pertes du mois d'août 2020 peut être déposé jusqu'au 31 octobre 2020.

# Titre II - Les différents dispositifs pour la culture

## 5) Loi de finances rectificative

<b>Suppression de la taxe CDDU au 1er juillet 2020</b>	Depuis le 1er janvier 2020, pour chaque CDDU, l'employeur devait s'acquitter d'une taxe forfaitaire d'un montant de 10€. Cette taxe est supprimée à compter du 1er juillet 2020.
<b>Exonération d'une partie des cotisations patronales</b>	Exonération de cotisations patronales pour les TPE et PME au titre des périodes d'emploi entre le 1er février 2020 et le 31 mai 2020, relevant du secteur de la Culture et qui ont subi une très forte baisse de leur chiffre d'affaires. L'exonération est totale, elle porte sur les cotisations et contributions sociales de l'employeur, les cotisations d'assurance-chômage, la contribution solidarité autonomie, la contribution fonds national d'aide au logement, dues sur les rémunérations versées aux salariés entrant dans le champ d'application de la réduction générale (à l'exception des cotisations de retraite complémentaire)
<b>Aide au paiement des cotisations sociales</b>  <b>sinon</b>	Cette aide au paiement des cotisations sociales, correspond à 20 % des revenus d'activité pris en compte pour le calcul des cotisations et déclarés par l'employeur entre le 1er février et le 31 mai 2020. Elle sera imputable en 2020 sur les cotisations restant dues auprès de l'Urssaf.
<b>Remise partielle de dettes</b>	Pour les entreprises employant moins de 250 salariés au 1er janvier 2020 et ne bénéficiant pas des exonérations ni de l'aide au paiement des cotisations, il est possible de bénéficier, si vous avez conclu un plan d'apurement avec l'URSSAF, d'une remise partielle des dettes de cotisations et contributions patronales constituées au titre des périodes d'activité courant du 1er février 2020 au 31 mai 2020. La remise peut vous être accordée si votre activité a été réduite entre le 1er février 2020 et 31 mai 2020 d'au moins 50 % par rapport à la même période de l'année précédente. La réduction de l'activité est appréciée selon les mêmes modalités définies pour le bénéfice du fonds de solidarité.
<b>Mise en place de plans d'apurement</b>	Les employeurs ou les travailleurs indépendants pour lesquels des cotisations et contributions sociales resteraient dues à la date du 30 juin 2020 peuvent bénéficier de plans d'apurement conclus avec les organismes de recouvrement. Toutes les entreprises peuvent, par ailleurs, bénéficier d'étalement exceptionnellement long, jusqu'à 36 mois, pour payer les cotisations reportées.
<b>Les contrôles Urssaf en cours pendant l'état d'urgence sanitaire peuvent être interrompus</b>	Les Urssaf ont la possibilité de mettre fin, avant le 31 décembre 2020, aux contrôles qui n'ont pas été clôturés avant le 23 mars 2020 par l'envoi des lettres d'observation. En pratique, l'Urssaf met fin au contrôle en cours en informant le cotisant concerné par tout moyen donnant date certaine à leur réception que le contrôle est annulé et qu'aucun redressement ni observation appelant à une mise en conformité ne seront établis au titre de celui-ci. Toutefois, un contrôle pourra être réalisé, au titre de la même période, sur les points de la législation applicable ayant déjà fait l'objet d'une vérification à laquelle il a été mis fin dans le cadre de ce dispositif exceptionnel.



# Zoom sur les exonérations et aide au paiement des cotisations

## Deux dispositifs cumulables :

- exonérations d'une partie des cotisations patronales
- aide au paiement des cotisations

La déclaration du montant de ces aides se fait via la DSM de septembre.

## Entreprises concernées :



- Entreprises de moins de 250 salariés dans les secteurs particulièrement affectés par la crise dont le secteur de la culture (sans conditions sur la baisse du chiffre d'affaires). [Le décret du 20 juin liste les définitions](#), nous vous ajoutons le code APE.
  - Enseignement culturel (8552)
  - Arts du spectacle vivant (9001)
  - Activités de soutien au spectacle vivant (9002)
  - Création artistique relevant des arts plastiques (9003A)
  - Gestion de salles de spectacles (9004)
  - Artistes auteurs (90.03A et 90.03 B)
- secteurs dont l'activité dépend de celles des secteurs précités et qui ont subi une très forte baisse du chiffre d'affaires (d'au moins 80%).
- Entreprises de moins de 10 salariés des autres secteurs d'activité qui ont subi une interdiction d'accueillir du public (ex discothèque)

Dans le premier cas, qui concerne nos adhérents, la loi prévoit une exonération des cotisations patronales pour les périodes du **1er février au 31 mai 2020**.

L'exonération est applicable pour les salariés assujettis au régime d'assurance chômage, aux cotisations entrant dans le champ de la réduction générale, à l'exception des cotisations retraite complémentaire. Les dirigeants sont par contre sont exclus.



[L'instruction de la Direction de la Sécurité Sociale du 22 septembre 2020](#), a été publiée et précise les modalités du dispositif d'exonération de cotisations patronales des entreprises affectées par la crise sanitaire.

Nous attirons votre attention sur la page 12 de cette instruction, qui précise que l'exonération en matière de cotisation d'assurance chômage, ne s'applique pas à la cotisation spécifique d'assurance chômage versée par les employeurs de salariés intermittents du spectacle.

Les entreprises ayant activé le dispositif d'activité partielle restent éligibles à ces aides.

# Titre II - Les différents dispositifs pour la culture

## 6) Aide aux employeurs pour l'embauche :

: en vigueur aujourd'hui

	Aide pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans	Aide pour l'embauche contrat d'apprentissage /professionnalisation
<b>Bénéficiaires</b>	Toutes les entreprises et associations	Toutes les entreprises et associations
<b>Conditions</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Une embauche entre le 1er août 2020 et le 31 janvier 2021</li><li>- Un jeune de moins de 26 ans en CDI, en CDI intérimaire ou en CDD de 3 mois minimum</li><li>- Une rémunération jusqu'à deux fois le montant horaire du SMIC</li><li>- L'aide vise les embauches nouvelles : le renouvellement d'un contrat débuté avant le 1er août 2020 n'ouvre pas droit à l'aide</li><li>- Si l'employeur rompt le contrat avant une période de 3 mois, il ne reçoit pas l'aide</li><li>- Aucun licenciement économique sur le poste concerné depuis le 1er janvier 2020</li><li>- Non cumulable avec une aide de l'Etat sur l'insertion</li><li>- Non cumulable avec l'activité partielle</li></ul>	Concerne les contrats conclus entre le 1 <sup>er</sup> juillet 2020 et le 28 février 2021.
<b>Montant</b>	Jusqu'à 4 000 € par salarié. Montant proratisé en fonction du temps de travail et de la durée du contrat. Son versement s'étale sur un an, par tranches trimestrielles.	<ul style="list-style-type: none"><li>- une aide de 8 000 euros par apprenti majeur</li><li>- 5 000 euros par apprenti mineur.</li></ul>
<b>Où demander</b>	Agence de services et de paiement (ASP) via une plateforme de téléservice ouverte à compter du 1er octobre 2020. L'employeur dispose de 4 mois à compter de la date d'embauche du salarié pour faire sa demande.	Agence de services et de paiement (ASP)
<b>Sources</b>	<a href="#">Décret n° 2020-982 du 5 août 2020</a> <a href="#">Questions-réponses diffusées le 6 octobre</a>	<a href="#">Décret 2020-1085 du 24 août 2020</a>

## 6) Mesures et aide à l'embauche aux employeurs pour les personnes en situation de handicap :

	Aides pour l'embauche d'une personne en situation de handicap	Aide exceptionnelle à l'emploi d'une personne en situation de handicap en contrat d'apprentissage	Aide exceptionnelle à l'emploi d'une personne en situation de handicap en contrat de professionnalisation	Aide exceptionnelle à la mise en œuvre du télétravail d'une personne en situation de handicap	Aide exceptionnelle pour la prise en charge des surcoûts des équipements spécifiques de prévention Covid 19
Bénéficiaires	Toute entreprise du secteur privé (secteur marchand et non marchand) quelle que soit la structure	Tout employeur de droit privé de moins de 250 salariés	Tout employeur de droit privé de moins de 250 salariés	Tout employeur d'un salarié reconnu handicapé ou en voie de l'être	Tout employeur d'un salarié reconnu handicapé ou en voie de l'être
Conditions	Recrutement d'un salarié ayant la reconnaissance de travailleur handicapé dans le cadre d'un CDI ou CDD de plus de 3 mois conclu entre 1er septembre 2020 et le 28 février 2021	Contrat d'apprentissage doit être conclu depuis le 10 mai 2020	Contrat de professionnalisation doit être conclu depuis le 10 mai 2020	Mise en place du télétravail après le 13 mars	Mise en place de mesures de prévention du risque COVID-19 mis à disposition par l'employeur au bénéfice d'une personne handicapée et du collectif dans lequel elle travaille
Montant	Aide de 4000 euros maximum à l'embauche travailleurs handicapés	- 1 500€ pour un apprenti âgé de moins de 18 et jusqu'à 21 ans inclus ; - 2 000€ pour un apprenti âgé de plus de 21 (22 ans et jusqu'à 35 ans inclus) ; - 2 500€ pour un apprenti âgé de plus de 35 ans (36 ans et plus).	- 1500€ pour un alternant âgé de moins de 40 ans ; - 2000€ pour un alternant âgé de plus de 40 ans jusqu'à maximum 50 ans - 3000€ pour un alternant âgé de plus de 51 ans.	L'aide peut concerner le coût d'un équipement informatique, d'un siège de bureau, les coûts de transports, liaison internet	L'aide peut concerner l'achat de masques transparents, visières, etc.
Où demander	Agence de services et de paiement (ASP)	Agefiph	Agefiph	Agefiph	Agefiph
Sources	<a href="#">Décret n° 2020-1223 du 6 octobre 2020</a>	<a href="#">Site Agefiph</a>	<a href="#">Site Agefiph</a>	<a href="#">Site Agefiph</a>	<a href="#">Site Agefiph</a>

# Titre III

## Organisation de la saison

# Titre III - Organisation de la saison

## 1) Clause à intégrer dans les contrats de cession

- En cours de préparation -



**Modèle disponible  
prochainement**