

Note juridique

Paris, le 18 mars 2020

Bonjour,

Nous vous adressons ce jour une mise à jour technique de la note de la semaine dernière, très largement augmentée, et tenant compte des éléments connus à partir des déclarations gouvernementales.

Nous avons engagé une consultation élargie pour élaborer une solution juridiquement solide afin de venir en aide aux équipes artistiques, aux établissements et par voie de conséquence, à l'ensemble des salariés, intermittents et permanents. **Cela est notre priorité collective.** Dans la journée d'hier, nous avons eu des contacts avec certain·e·s délégué·e·s nationaux élu·e·s en région, des collectivités territoriales, les organisations de salarié·e·s, et le ministère de la culture. Cela nous amène à formuler les recommandations suivantes qui étaient déjà dans notre message aux adhérents de vendredi :

- Les établissements peuvent légitimement recourir au chômage partiel ou technique pour les salariés ne pouvant pas être mis en télétravail, sans que la question de notre mode de financement par la subvention ne puisse être opposée. Une compensation par l'entreprise de la perte de salaire pour le salarié est possible (voir le chapitre dédié). Cette proposition, déjà mise en œuvre par certains de nos adhérents, va au-delà de notre convention collective.
- Nous recommandons le paiement des droits de cession aux équipes artistiques pour qu'elles puissent elles-mêmes honorer les salaires des artistes et techniciens associés au spectacle. La directrice de cabinet du ministre nous a assurés que les règles strictes liées au numéro d'objet seraient nécessairement allégées ; le droit d'avant le 17 mars et après le 17 mars évoluerait forcément.
- Les organisations de salarié·e·s consultées confirment partager ces deux recommandations.
- Par ailleurs, le syndeac, dans le cadre de la Fesac, en lien avec l'Usep-SV, et en concertation avec la CGT, se mobilise sur la question de l'intermittence : nous sollicitons le maintien des droits antérieurs pour les intermittents dont la date anniversaire interviendra dans les 6 mois, nous revendiquons la prise en compte des heures non travaillées mais payées, et nous demandons une analyse au cas par cas des situations individuelles.

Le bureau se réunit quotidiennement par voie téléphonique et cherche toutes les solutions les plus pertinentes.

Nous allons mettre en œuvre très rapidement, d'ici demain nous l'espérons, un outil de collecte des données financières (pertes) liées aux annulations. Les collaborateurs et collaboratrices du Syndeac vous relanceront pour rassembler au mieux et au plus vite les données financières, afin que nous puissions nous saisir de ces chiffres dans le cadre des mesures en cours de préparation.

Le service juridique est exclusivement mobilisé sur la situation exceptionnelle que nous connaissons, et les demandes formulées précédemment ne pourront être traitées qu'ultérieurement.

Merci de votre compréhension, et bon courage à toutes et tous.

Le bureau

Coronavirus - Covid-19

Mise à jour 18 mars 2020

Informations générales :

- Site du gouvernement : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>
- Site de l'organisme Santé Publique France qui est mis à jour quotidiennement :

<https://www.santepubliquefrance.fr/maladies-et-traumatismes/maladies-et-infections-respiratoires/infection-a-coronavirus/articles/infection-au-nouveau-coronavirus-sars-cov-2-covid-19-france-et-monde>

- Dernière mise à jour d'un document du Ministère du travail reprenant toutes les questions que vous pouvez vous poser : [questions-réponses](#)
- **Dernier communiqué de presse du Ministère du travail dans le cadre des derniers développements (doc joint)**

Coordonnées de l'Agence Régionale de Santé :

ARS Ile-de-France (Siège) - Millénaire 2 – 35, Rue de la Gare - 75019 Paris

tél. : 01.44.02.00.00, alerte : ars75-alerte@ars.sante.fr

Numéro vert mis en place par le gouvernement : 0800.130.000 (appel gratuit).

Les entreprises du spectacle sont invitées à faire remonter leurs difficultés spécifiques auprès de l'administration centrale du ministère de la Culture, par l'intermédiaire des organisations syndicales, via l'adresse générique covid19-spectacles@culture.gouv.fr

Après l'annonce de l'épidémie et son arrivée en France, la situation évolue maintenant extrêmement rapidement ces derniers jours.

Les prises de paroles des Ministres et les arrêtés et décrets qui se succèdent, bouleversent nos activités. Comme vous, nous avons suivi la fermeture par paliers de vos structures, pour arriver depuis samedi soir minuit, à leur fermeture totale.

Bien des changements ayant fait l'objet d'une annonce doivent encore recevoir une traduction légale pour que l'interprétation soit précise.

Ces fermetures correspondaient dans un premier temps à des arrêtés, à l'intérieur des « clusters » (type Oise, joint), puis des dispositions plus générales ont été prises, par pallier de nombre et par décrets (pièces jointes). Enfin, depuis samedi minuit, une fermeture totale a été décidée (pièce jointe).

Depuis ce 17 mars, le confinement le plus rigoureux s'impose à tous.

Plan de Continuité des Activités (PCA) et Document Unique

C'est un outil de gestion des situations de crise, il a beaucoup été utilisé lors des pandémies de grippe.

C'est un document qui décrit une démarche proactive d'anticipation des risques, afin de répondre à deux problématiques : d'une part l'employeur devra protéger la santé de ses salariés, d'autre part, il devra maintenir le niveau d'activité de son entreprise.

→ Vous trouverez ci-dessous un guide d'élaboration :

<http://www.sgdsn.gouv.fr/uploads/2016/10/guide-pca-sgdsn-110613-normal.pdf>

Pendant la période transitoire, vous pouvez aussi dans ce document prévoir la gestion des périodes de fermetures, modalités, planning et conditions de sécurité pour les présences, modalités et planning de télétravail, mesures d'accompagnements, d'aménagements et de protection.

Depuis l'interdiction des représentations, et si vous avez le temps de le formaliser, il convient que vous définissiez dans ce document, et en réel concertation avec votre personnel et ses représentants, syndicaux ou non, les modalités de la fermeture, ou non, de votre structure, et les mesures de prophylaxie obligatoires comme la mise en place du télétravail ou la dispense de travail, ou le chômage partiel de certains personnels dont l'activité n'est pas envisageable s'ils ne peuvent venir dans l'entreprise ou si leur travail ne se justifie plus dans le cadre de l'arrêt des activités, ou l'aménagement des situations de travail.

On s'interrogera, de manière radicale, sur les supposées nécessités absolues de présence qu'il convient d'étudier une par une... Pour la billetterie par exemple, les remboursements ou les reports ont-ils réellement un caractère d'urgence absolu ? Il pourrait être envisagé la mise en place d'un répondeur, rassurant les spectateurs, certifiant le sérieux des mesures de report ou de remboursement total qui seront proposées lorsque les choses seront revenues à un stade acceptable et en appeler à une compréhension citoyenne. Beaucoup de tâches importantes dans cette situation de crise peuvent se faire à distance. Certaines n'ont plus lieu d'être ou ne relèvent d'aucun caractère d'urgence. Le prêt de matériel informatique, la prise en charge des factures de téléphone ou d'internet, etc. seront des mesures précieuses pour assurer les seules tâches dont l'exécution est justifiée par la gravité de la situation. On peut aussi envisager un travail de fond, qui a rarement le temps d'être mené, ou essayer d'inventer d'autres formes de présence auprès de nos publics grâce à d'autres média.

Vous pouvez aussi actualiser le document unique d'évaluation des risques prévue à l'article R. 4121-2 du code du travail du fait de l'épidémie actuelle liée au virus COVID-19. Il permet de prévoir les mesures de prévention et de protection adéquates dont, par exemple, la mise en sécurité des installations en mode dégradé si nécessaire.

Pour la suite de cette note, les mentions concernant la période transitoire sont laissées, car elle vous seront peut-être nécessaires si une difficulté naissait au titre de cette période, et les nuances liées à la période actuelle sont ajoutées, accompagnées parfois de préconisations.

La responsabilité

Employeur :

Responsabilité de l'employeur (art. L4121-1 du Code du travail) : en matière de protection des salariés, l'employeur n'a pas seulement une obligation de moyen, mais une obligation de résultat.

Pendant la période transitoire de l'épidémie :

Il est important de rappeler les recommandations usuelles pour prévenir la propagation des infections avec les mesures de distanciation sociale, d'hygiène, notamment se laver les mains fréquemment avec du savon ou les désinfecter avec une solution hydroalcoolique. Il est aussi recommandé de veiller particulièrement à l'hygiène des locaux de travail (désinfection des surfaces). Enfin, la mise à disposition de gel hydroalcoolique et la **mise en place d'un affichage spécifique d'information participant des actions à mettre en place** (documents joints).

La responsabilité est cependant encadrée, si l'employeur a pris les mesures d'information et de protection ci-dessus, par l'aspect épidémie, qui place le risque à un autre niveau.

Au stade actuel : le maintien des personnels à leur domicile reste la meilleure solution la situation pour la protection des salariés. On explorera donc toutes les solutions pour limiter leur présence dans l'entreprise au maximum et, en tout premier lieu bien sûr, pour ne pas faire de réunion. Si une présence, ou un passage momentané dans le théâtre devait être envisagé, il conviendra de l'entourer des précautions les plus importantes avec les actions déjà listées bien-sûr, mais aussi par la mise en place des mesures « barrières de distanciation sociale » qui s'imposent à tous, voir la mise en place d'itinéraires de circulation et d'espaces de travail « solitaire » (attention au « travailleur isolé »). On évitera les contacts inutiles des surfaces et les rencontres qui ne seraient pas d'une absolue nécessité. De même, autant que possible, on demandera aux salariés de privilégier les transports individuels. Nous vous rappelons que ces réponses se situent dans un cadre légal qui prévoit que la protection des salariés est une obligation, non seulement de moyen, mais de fin pour l'entreprise. Une attention particulière sera donnée au personnel d'entretien, à son équipement, à l'utilisation de produits désinfectants, à sa formation à leur utilisation, etc. Il peut être plus simple de fermer totalement la structure.

Organisateur :

Au stade actuel : toutes représentations étant interdites, le sujet ne s'impose plus.

Le cas de force majeure

Le cas de force majeure s'étudie au cas par cas. Il y a force majeure en matière contractuelle lorsqu'un événement échappant au contrôle des parties empêche l'exécution des obligations. On parle là d'un événement qui ne pouvait être

raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat et dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées.

C'est un événement qui doit être à la fois :

- **imprévisible** (ce qui s'apprécie au jour de la conclusion du contrat par rapport à la date de l'événement) ;
- **irrésistible**, tant dans sa survenance (inévitabile) que dans ses effets (insurmontables), ce qui s'apprécie au moment des faits dommageable. L'impossibilité doit être définitive. Si l'empêchement est momentané, l'exécution du contrat est suspendue jusqu'à l'extinction de l'empêchement ;
- **extérieur**, indépendant de la volonté des parties.

Le cas de force majeure pour l'épidémie de Coronavirus Covid-19 :

- Le critère de l'irrésistibilité s'appréciera au cas par cas par rapport à l'objet particulier du contrat et notamment son lien avec un territoire affecté par l'épidémie et les mesures qui auront été prises, ou pas.
- Le critère de l'imprévisibilité semble ne pas faire de doute, mais il faut noter que le **30 janvier 2020**, l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) a qualifié l'épidémie du coronavirus « d'urgence de santé publique de portée internationale ». La fixation de cette date, d'abord à l'initiative des assureurs, semble devoir maintenant être utilisée par de nombreux organismes.

Attention, l'appréciation se fait à la date de signature des contrats : si ceux-ci sont signés après le 30 janvier 2020, faute de pouvoir caractériser l'imprévisibilité, il sera plus délicat d'invoquer la force majeure car il sera considéré que le cocontractant aura signé le contrat en connaissance de cause. Pour les contrats signés après le 30 janvier, la reconnaissance du cas de force majeure n'est cependant pas définitivement exclue en raison du caractère évolutif de l'épidémie, simplement, elle sera soumise à caution.

Néanmoins, dans notre secteur, il est d'usage de reconnaître une présomption de programmation, donc de contractualisation, dès l'annonce de la saison. Ainsi, la parution d'un programme de saison, par exemple, peut être interprétée comme le signe d'un accord entre les parties, préalable à la survenance de l'épidémie.

Conséquences à l'égard des cocontractants

Le cas de force majeure libère le débiteur de l'obligation (notamment de faire ou de payer). L'obligation est éteinte et le créancier de l'obligation ne peut obtenir de dommages-intérêts pour inexécution du contrat.

Le Syndeac préconise de préserver absolument la solidarité professionnelle. Le dialogue est toujours préférable. Il serait souhaitable que les parties se rapprochent et envisagent ensemble les modalités de traitement à l'amiable comme les solutions de report avant le 31/12/2020, ou le règlement du contrat de cession par voie d'indemnisation, déduction faite des frais annexes qui ne seraient pas engagés.

Bien que le cadre légal exclut très spécifiquement le recours légal à un quelconque droit à indemnité, rien n'empêche cependant les parties de se concerter, si l'acheteur souhaite envisager la mise en place d'une forme d'indemnisation, en dépit de l'exclusion légale. Cela pourrait être fait dans un esprit de cohésion professionnelle en tenant compte, par exemple, des dépenses déjà engagées et qui ne serait pas annulables au titre de la suppression des représentations (transport, hébergements, etc...). Charge à chacun d'en assurer la justification.

Quelle que soit la solution envisagée, la signature d'un avenant, portant modification du contrat initial, sécurisera la situation pour les parties.

Chaque structure peut s'interroger et revoir complètement ses équilibres budgétaires généraux à la lumière des dépenses qui ne seraient pas engagées dans les semaines à venir et des mesures d'accompagnement d'État, en place, ou à venir. Cela pourrait permettre plus de souplesse dans les discussions qui vont avoir lieu. Ce travail n'est pas simple, mais il est apte à favoriser les bonnes décisions.

Pour les contrats à venir, on pourra par exemple envisager d'intégrer l'article suivant :

Article XX- Clause particulière concernant le CORONAVIRUS Covid-19

Dans l'éventualité d'une propagation du CORONAVIRUS Covid-19, l'organisateur souhaite apporter, conformément aux recommandations du Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles (Syndeac), des précisions concernant d'éventuelles annulations de dates de représentations pouvant intervenir dans ce contexte.

Quel que soit le motif lié à l'impossibilité d'assurer une ou plusieurs représentations, c'est-à-dire que l'annulation survienne pour cause de maladie parmi les membres des équipes artistique ou de la structure d'accueil, ou bien du fait d'une décision préfectorale de fermeture :

- *L'organisateur et le producteur examineront tout d'abord la possibilité de reporter les représentations programmées ;*
- *si cette solution n'est pas envisageable, un accord amiable sera recherché qui tendra à préserver la solidarité professionnelle d'une part, notamment en ce qui concerne les rémunérations du personnel artistique et technique intermittent, et*

*les équilibres budgétaires du **producteur** et de l'**organisateur** d'autre part. Ceci afin que ni l'un ni l'autre ne se trouvent en péril financièrement.*

Nous attirons votre attention sur la méconnaissance absolue dans laquelle nous sommes tous sur la durée de l'épidémie, ainsi que sur une éventuelle fin de l'épidémie possiblement suivie, quelque mois après, d'une éventuelle reprise... **Il convient donc de vous poser les bonnes questions et de sécuriser vos engagements de quelques natures qu'ils puissent être, bien au-delà des seules cessions et ce pour les mois à venir (locations de salles, transports, locations d'hébergements, etc.). Beaucoup de contrats peuvent en être impactés.**

Assurance Annulation ou Perte de chiffre d'affaire

Le ministère de l'Économie a organisé une réunion avec les assureurs pour aborder tous les aspects de ce sujet. Nous ne savons pas si elle a finalement eu effectivement lieu, et quelles sont les décisions prises.

De même, nous avons interrogé la DGCA sur l'éventuelle possibilité juridique d'un classement, similaire à la *Déclaration de catastrophe naturelle*, qui faciliterait les choses. Votre contrat d'assurance peut comporter des clauses prévoyant que les cas de force majeure sont couverts par l'assurance ou au contraire nommément exclus, il convient de se reporter au texte. **Si vous ne trouvez pas la réponse, et selon votre relation avec votre compagnie d'assurance, il peut être préférable de s'adjoindre un conseil plutôt que de demander à son assureur.**

Cette recherche peut être utile, même si dans la majorité des cas, la situation actuelle fait usuellement partie d'une exclusion spécifique. C'est dans ce cadre que les assureurs ont commencé par exemple à invoquer la disparition de la notion d'imprévisibilité pour les contrats signés après le 30 janvier 2020.

Possibilité de mise en place d'un fond d'aide sur les pertes spécifiques de notre secteur

(dispositif qui pourrait être similaire à celui précédemment mis en place pour les attentats) La possibilité en a été évoquée avec la directrice de cabinet du ministre de la culture. Notre président, Nicolas Dubourg a échangé sur le sujet avec Madame Lucie Muniesa. Nous avons immédiatement demandé que l'économie particulière des établissements subventionnés ne soient pas considérés comme un frein définitif qui les exclurait du dispositif. Certaines structures sont d'ores et déjà dans une fragilité particulière, pour d'autres, l'impact d'une chute de recettes de billetterie et/ou de cessions peut engendrer de très graves difficultés en raison d'une forte dépendance aux recettes propres. Un communiqué de presse a été rédigé par la Fesac sur le sujet (Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma dont le Syndeac est membre) : <https://fesac.fr/actualites/coronavirus-la-fesac-appelle-a-la-mise-en-place-dun-fonds-durgence/>

Nous vous demandons de nous faire remonter les informations sur les annulations auxquelles vous pourriez être contraints afin de pouvoir en faire état le moment venu. **Nous préparons un dispositif adapté, pensé le plus simple possible, avec**

juste les chiffres nécessaires, afin de pouvoir faire vraiment état de l'impact sur notre secteur.

Droits d'auteur SACD / Sacem

Suite à notre contact avec la SACD, nous sommes parvenus à une position globale partagée.

Attention, nous avons souhaité l'envisager ensemble pour que la position particulière des auteurs soit appréhendée, y compris dans ses particularités. Les auteurs sont au centre du processus de création, et pour certains font même partie du collectif de création et tire un revenu modeste de leur activité. Aucun dispositif actuellement ne compense une perte de revenu pour un auteur. Leur situation serait souvent extrêmement difficile si les annulations devaient se prolonger.

D'autre part, la SACD affirme considérer comme date bascule d'information générale (force majeur ou non) le 01er mars 2020.

Donc :

- les spectacles qui seraient annulés en application d'un arrêté préfectoral ou municipal, et dont l'autorisation de création a été signée avec l'auteur avant le 01^{er} mars, se trouvent de plein droit dans un cas d'annulation pour force majeure, donc pas de droits à payer, ni dédit.
- Les spectacles pour lesquels une autorisation auteur spécifique n'aurait pas été établie, il est envisagé que ce soit la date de publication du programme qui prenne valeur de point de départ de l'accord.
- Pendant la période transitoire, les spectacles qui auraient été annulés en dehors de tout arrêté, donc sur décision d'une seule des parties, relève du cadre usuel d'annulation de fait aux dépens de la partie décisionnaire, donc entraîne un dédit pour l'auteur.
- Enfin, les spectacles dont l'autorisation de création, ou l'officialisation de la programmation (cf. supra), est postérieure au 01^{er} mars, et qui seraient annulés, ne pourraient se prévaloir du cas de force majeure, car l'accord a été pris en connaissance de cause du risque, ce qui enlève à cette épidémie tout caractère d'imprévisibilité.

Sur ce point, nous savons que la situation n'est pas totalement satisfaisante, car cela interdirait toute mise en chantier de production ou de programmation actuelle, durant l'été ou la saison prochaine, par crainte de reprise de l'épidémie plus tard. Nous reprendrons contact avec la SACD prochainement.

Par nature, les à-valoir restent acquis à l'auteur. En cas d'accord d'indemnisation du producteur au bénéfice de l'organisateur, pour garantir les salaires par exemple, la SACD serait en droit d'utiliser ce montant comme assiette de calcul, afin de garantir un revenu aux auteurs aussi.

De même, nous avons contacté la Sacem afin de connaître leur position sur le sujet. A priori, pour eux, « pas de représentation, pas de droits ». Y compris dans le cas d'une indemnisation de la compagnie, puisque c'est une somme qui serait versée sans représentations en regard, la notion de dédit n'existant pas historiquement de la même manière. La Sacem a fait paraître ce 17 mars un communiqué (pièce jointe).

Comme toujours, sur des dossiers conjoints, type chorégraphie et musique, les positions de ces deux organismes de perception n'étant pas toujours similaires, nous envisagerons un traitement au cas par cas.... N'hésitez pas à nous faire part de vos difficultés.

Le Conseil d'Administration de la SACEM s'est réuni le 17 mars. La décision aurait été prise de verser la totalité des aides qui avaient été accordées. La confirmation écrite devrait nous être transmise aujourd'hui.

Conséquences à l'égard des salariés

A) Conséquences sur l'exécution du contrat de travail

- Droit de retrait :

Pour la période transitoire : En vertu des articles L. 4131-1 et suivants du code du travail, un travailleur peut se retirer d'une situation de travail, s'il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Sans préjuger de l'avis d'un juge, et sous réserve que les dispositions prévues par le code du travail et les recommandations nationales visant à protéger la santé des salariés, ainsi que les mesures d'information et de protection listées plus haut soient prises, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, il semblerait que le salarié ne pourrait pas faire valoir son droit de retrait au motif que, dans le cadre d'une épidémie, le risque perdrait son caractère de "individuel, grave et imminent". Le droit de retrait **visé une situation particulière de travail** et non une situation générale de pandémie

Néanmoins, un poste particulier peut exposer le salarié à un risque individuel et spécifique, la situation doit donc être appréciée spécifiquement.

D'autre part, un salarié peut être amené à penser qu'il est soumis à un risque plus grand compte tenu d'une situation particulière, dont la maternité, ou d'une pathologie particulière, il convient d'en tenir compte.

Pour les autres personnels, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont en général pas réunies, si l'employeur met en œuvre les **recommandations du gouvernement, disponibles et actualisées sur la page suivante** : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>. Vous trouverez en pièce jointe les documents d'affichage préconisés par l'État.

Si ces recommandations sont bien suivies, le risque pour les autres salariés est limité puisque, d'après les données épidémiologiques disponibles à ce jour, seul un contact rapproché et prolongé avec des personnes présentant des symptômes pourrait les contaminer.

Enfin, 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. »

L'employeur ne peut contraindre un salarié qui fait usage de son droit de retrait à reprendre son activité. Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être pratiquée à son encontre (art. L4131-3 du code du travail).

Pour la période actuelle : au-delà du droit de retrait, il convient de bien garder à l'esprit que c'est la nécessité de la présence au travail qui sera interrogée puisque le cadre général c'est le maintien à domicile et le confinement. Donc il faut vraiment s'interroger sur le caractère urgent et incontournable de la tâche à effectuer d'une part, mais d'autre part aussi sur l'impossibilité de la réaliser depuis l'extérieur de l'entreprise. Les mesures les plus drastiques devront être prises pour la protection des salariés.

B) Le salarié qui revient d'un pays à risque :

Le maintien à domicile étant la règle générale, il s'impose à fortiori dans ce cas comme la meilleure solution.

C) Déplacement à l'initiative de l'employeur (missions, tournées en France et à l'étranger) :

Les représentations étant maintenant interdites en France et le confinement général, les déplacements ne s'imposent plus. On supprimera les déplacements pour assister à une réunion ou un rendez-vous, de nombreuses solutions techniques permettant d'y pallier. Il en va de même pour les déplacements à l'étranger car ils participent à une diffusion mondiale du virus, qui plus est sans certitude de pouvoir rapatrier les salariés compte tenu des mesures potentielles de fermeture des frontières. A noter que depuis ce 17 ars, l'espace Schengen est confiné. (document joint)

D) Refus du salarié de se rendre sur le lieu de travail / d'exécuter son contrat de travail / de partir en tournée, etc... :

Accompagner le salarié dans sa réflexion, la simple expression d'un refus d'exécuter correspond à un cadre juridique précis. Il serait préférable que cela prenne une forme différente compte tenu du contexte. Ensuite, se référer à l'article sur votre obligation de protection des salariés, le droit de retrait et sur les déplacements.

E) Conséquences sur le contrat de travail et la rémunération des salariés :

Il convient de se questionner déjà sur l'état des accords, le contrat est-il signé ou est-ce qu'il y a promesse d'embauche, sous quelque forme que ce soit. Au-delà de l'aspect juridique, la question existe de la parole donnée ou, dit autrement, de la prise en compte de la position d'un salarié qui vous a réservé une période de travail. Pour mémoire, le cas de force majeure est un motif de rupture de contrat de travail. La poursuite du contrat de travail en raison de cet événement doit être rendue totalement impossible, voir définitivement dans le cas d'un CDI (un incendie ou un cyclone entraînant la destruction totale de l'entreprise sans possibilité de reprise de l'activité par exemple). Le juge peut déterminer au cas par cas l'existence d'un événement relevant de la force majeure, mais surtout de son lien avec l'exécution, ou non du contrat. Une décision administrative seule peut aussi constituer un cas de force majeure (par exemple, l'interdiction de représentation).

- Contrat à durée déterminée :

Concernant les CDD, en cas de force majeure, le contrat de travail peut être rompu. La force majeure étant un cas de rupture du CDD avant l'échéance de son terme Art. L1243-1 à 4. La caractérisation peut cependant être remise en question, qui plus est dans un contexte d'information générale sur l'épidémie. Il est à noter que, dans ce cas, le droit à une indemnité compensatrice pour le salarié est sujet à interprétation. Le cadre légal la prévoit uniquement dans le cas de sinistres, les juristes ne s'accordent pas encore sur l'éventuelle exclusion de l'épidémie de la notion de sinistre introduite par le législateur. Le cas échéant, l'indemnité serait d'un montant égal aux rémunérations que le salarié aurait perçu.

Il faut bien mesurer l'impact d'une telle décision sur la situation du salarié, sur la relation entretenue avec lui, et l'effet qu'elle aurait sur l'indemnisation par Pôle emploi. Là encore, sous réserve d'un accord mutuel et de l'application du délai de prévenance, on pourra préférer pour le moins toutes les solutions amiables de report, en tenant compte. Pour ce qui concerne le chômage partiel, voir le chapitre dédié.

Il est à noter que l'annulation des représentations questionne la validité du numéro d'objet.

- Contrat à durée indéterminée :

La rupture définitive pour cas de force majeure ne peut être invoqué que dans l'hypothèse d'une fermeture définitive de l'entreprise.

En cas de fermeture momentanée, seuls peuvent être envisagés :

- o La prise de congés ou de récupérations à la demande de l'employeur,
- o La dispense de travail avec maintien de salaire,
- o le chômage partiel.

F) Chômage partiel :

Le système a été affiné par l'État au rythme des annonces, nous attendons la parution du décret de manière imminente.

Dès le début, la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, le 9 mars 2020 a annoncé : « *la solidarité nationale doit s'exprimer pour préserver l'emploi. Pour aider les entreprises, j'ai décidé de renforcer et simplifier le dispositif d'activité partielle* ».

Le président de la République a annoncé que l'État prendrait en charge 100% du coût du chômage partiel et que les délais et démarches seraient encore simplifiés. Ce qui a été précisé par un communiqué de presse du 16 mars par le Ministère du travail.

« Un décret sera donc pris dans les tous prochains jours pour réformer le dispositif d'activité partielle, afin de couvrir 100% des indemnités versées aux salariés par les entreprises, dans la limite de 4,5 SMIC.

Le serveur de l'Agence de service et de paiement (ASP) accessible aux employeurs pour procéder à leur demande d'activité partielle fait face à un afflux exceptionnel qui conduit à rendre le site inaccessible pour de nombreuses entreprises.

Les équipes de l'ASP conduisent ce jour les travaux techniques nécessaires au bon fonctionnement du site. Il a été décidé de le fermer jusqu'à demain mardi 17 mars matin pour permettre le bon déroulement de ces travaux.

Pour ne pas pénaliser les entreprises, le ministère du Travail a décidé d'accorder aux entreprises un délai de 30 jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif. »

Il reste un flou d'interprétation sur le détail de la mesure, qui semblerait levé par le projet de décret joint, mais il convient d'attendre la parution pour être certain. Pour notre part, nous pensons que cette annonce peut être interprétée de la manière suivante. Dans le système initial, le différentiel entre 8,03 euros nets de l'heure (contribution de l'État et de l'Unedic dans l'ancien système) et 70% du salaire brut du salarié (base de calcul usuelle de l'indemnité), est à la charge de l'entreprise. Dans cette nouvelle annonce, il pourrait convenir d'entendre, que le reste à charge initial est pris totalement en charge par l'État au titre d'une contribution complémentaire exceptionnelle dans la limite de 4,5 SMIC.

D'autres, plus optimistes, entendent que l'indemnité serait calculée sur 100% du salaire brut à concurrence de 4,5 SMIC, mais pour notre part, nous aurions la prudence de considérer la première interprétation.

Attention : la consultation des délégués du personnel est obligatoire, préalablement à la demande d'indemnisation à ce titre.

En l'état, concrètement, le cadre général prévoit que lorsqu'un employé est mis au chômage partiel, l'entreprise lui verse une indemnité horaire représentant 70% de son salaire brut. En contrepartie, elle bénéficiera de l'allocation, forfaitaire ou non selon la décision de la Présidence, cofinancée par l'Etat et l'Unedic. Les indemnités d'activité partielle versées à vos salariés ne sont pas assujetties aux cotisations de sécurité sociale et ne sont soumises qu'à un taux réduit de CSG et RDS. Ce qui fait donc que 70% du salaire brut équivaut à environ 83% du salaire usuel puisqu'il n'y a plus de cotisations salariales.

La bonification pour formation durant la période de chômage n'est plus de mise puisque les cours sont interdits.

Enfin, *sur la base du cadre antérieur*, un outil d'aide à la décision avait été mis en place par le gouvernement (www.simulateurap.emploi.gouv.fr), il permettait de connaître les montants estimatifs d'indemnisation en cas de recours à l'activité partielle et le montant estimatif du « reste à charge ». **ATTENTION, ce simulateur n'est pas à jour des dernières dispositions**

La saisie de la demande d'activité partielle et d'ouverture de votre dossier s'effectue directement en ligne sur le site internet suivant : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

En faisant votre demande, vous devez demander une autorisation pour l'ensemble des heures d'activité partielle que vous envisagez pour vos salariés (maximum actuel : 1.000 heures par an et par salarié). Une fois la demande autorisée, vous solliciterez une indemnisation pour les heures réellement effectuées à ce titre (dans la limite globale du nombre d'heures autorisées). Le dispositif est donc très souple et s'adapte à vos contraintes. A noter qu'un salarié peut être en chômage partiel sur une partie seulement de son temps de travail. Il convient dans ce cas d'établir un planning précis avec.

Par ailleurs, compte tenu des difficultés actuelles, les demandes peuvent être faite à posteriori et avec un retard de 30 jours selon le dernier communiqué.

Il est à noter que l'employeur fait l'avance de l'indemnité, qu'il est ensuite payé de la part prise en charge par l'État.

On peut se questionner si le maintien du salaire net est envisageable. Ou si l'on peut octroyer, sous forme de prime, un complément de salaire pour rétablir le net usuel du salarié. On sera cependant extrêmement attentif au fait que le complément puisse ne pas avoir le même caractère que l'indemnité pour chômage partiel et, éventuellement, doivent donc être intégralement soumis aux cotisations usuelles. A ce jour, la question n'est pas tranchée, nous cherchons la réponse.

Fonpeps, les conséquences :

Nous avons interrogé le Bureau de l'emploi du spectacle vivant de la DGCA sur le sujet.

Pour les aides liées à l'embauche ou à la prolongation de contrat, le Syndeac a demandé que les règles puissent être assouplies.

Normalement, c'est le paiement du salaire qui justifie le paiement du soutien.

Dans l'hypothèse où le déroulement du contrat de travail connaîtrait des aléas dus à l'épidémie, (interruption de contrat, report, chômage partiel, etc...), nous demandons qu'il soit envisageable que les versements d'aides ne soient que suspendus et puissent être remis en place au moment de la reprise du versement de salaire. Cela complique notablement le traitement des dossiers, néanmoins, on ne peut pas voir ces aides disparaître pour de mauvaises raisons, indépendantes de la volonté des parties, dans un moment où chaque soutien devient encore plus précieux,

Nous vous informerons si une décision est prise.

Billetterie

Conséquences sur les réservations et les abonnements : privilégier le dialogue, la qualité de service et le sérieux.

Proposer le report systématiquement, et, en cas de blocage, le remboursement est une obligation.

Bien garder à l'esprit que le cas de force majeure que l'établissement subit, est aussi celui qui empêche le spectateur de se rendre au spectacle, et que juridiquement, il annule simplement le marché de plein droit, donc impose le remboursement, sans recours possible à une demande d'indemnité supplémentaire de la part du client et c'est là aussi son effet principal pour votre protection.

Le refus de remboursement pour cas de force majeure n'est absolument pas légal.

Par accord collectif, la nomination d'un médiateur de la consommation a été décidée, dans ce cas précis, il conseillera toujours le remboursement.

Trésorerie :

Si la situation devait durer, on verrait naître un enjeu vital de trésorerie.

Sans présager de ce qui pourrait être décidé sur la création d'un fond d'aide spécifique et sur ses modalités de mise en œuvre, nous préconisons donc, de base, qu'il soit fait massivement usage des possibilités de délai de paiement offerte par le gouvernement pour les cotisations sociales et les impôts (doc. joint)

Les tutelles vont être interpellées sur le sujet afin que le versement des subventions (ou d'acomptes sur subventions) puisse être avancé s'il n'a pas déjà été réglé à ce jour, tant pour l'État que les collectivités. A ce stade, nous ne sommes pas informés si la continuité des services publics sera assurée dans ce domaine.

Nous interpellons les collectivités afin que la condition de service rendu soit levée, soit de base pour les subventions de fonctionnement ou de complément de prix,

quand bien même l'action aurait été annulée, soit aménagée pour les subventions affectées en regard des dépenses effectivement engagées.

Enfin, il sera demandé à l'ensemble des tutelles que des engagements soient pris sur les subventionnements 2021, quand bien-même les actions subventionnées n'aient pas pu avoir lieu en 2020.

Parmi les mesures mises en place au niveau national et régional, le premier point systématiquement envisagé est la mise en place d'un crédit, ou d'une garantie de crédit, aux entreprises. Nous attendons les modalités d'application mais les banques privées ou la BPI pourront vous informer sur le sujet.

Enfin, les établissements bancaires peuvent prendre individuellement position. C'est le cas du crédit coopératif qui nous a adressé une note particulière (pièce jointe)

Mesures de sécurité sociale :

Le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 supprime le délai de carence, et permet de toucher des indemnités journalières de Sécurité sociale pour une durée maximale de 20 jours. Ce délai de carence va aussi être supprimé pour les employeurs.

Garde d'enfant de moins de 16 ans :

Les salariés parents d'un enfant qui doit être isolé pourront être mis en arrêt maladie avec le bénéfice des indemnités journalières.

Pour limiter la diffusion du coronavirus, les autorités publiques ont décidé la fermeture « jusqu'à nouvel ordre » des crèches et des établissements scolaires. Ces mesures exceptionnelles s'accompagnent d'une prise en charge exceptionnelle d'indemnités journalières par l'Assurance Maladie pour **un** des deux parents qui n'ont pas d'autre possibilité pour garder leurs enfants de moins de 16 ans que celle d'être placés en arrêt de travail. Et ce sans avoir à consulter un médecin (mesure partageable entre les parents). **Un nouveau service en ligne**, « <https://declare.ameli.fr> », est créé par l'Assurance Maladie pour simplifier ces demandes d'arrêt de travail qui ne sont pas du ressort d'un médecin. Il est destiné aux employeurs afin qu'ils déclarent en ligne leurs salariés contraints de rester à domicile à la suite de la fermeture de l'établissement accueillant leur enfant. Une attestation particulière est à remplir, un seul des parents y a droit (mais l'alternance est acceptée), et pour la seule durée de fermeture de l'établissement scolaire. S'agissant de l'indemnité complémentaire conventionnelle ou légale, elle s'applique également sans délai de carence en application du décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus.

Maintien de salaire :

S'agissant d'un arrêt d'un type particulier, à savoir pour garde à domicile d'un enfant dont l'école est fermée, et ne correspondant pas à l'usuel arrêt maladie prescrit par un médecin au bénéfice d'un salarié malade, la question pourrait être posée du maintien de salaire.

Nous préconisons de ne pas se poser cette question, et de considérer le cadre général pour considérer la raison de santé d'ordre public, et assimiler l'absence aux usuels arrêts maladies, donc avec maintien de salaire dans les conditions fixées dans la CCNEAC.

Mesures générales

Bruno Le Maire, ministre de l'Économie et des Finances et Agnès Pannier-Runacher, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Économie et des Finances, ont reçu, à plusieurs reprises, les acteurs économiques nationaux ainsi que les partenaires sociaux sur l'impact du Coronavirus COVID-19 sur l'activité économique. Une cellule de continuité économique a été activée pour mieux gérer l'impact sur l'économie à travers une prise quotidienne de décisions. L'État considère le Coronavirus comme un cas de force majeure. En conséquence, pour tous les marchés publics d'État, les pénalités de retards ne seront pas appliquées.

Des mesures immédiates de soutien aux entreprises ont été prises, notamment :

- le report d'échéances fiscales (document joint). La demande est à faire avant l'échéance, sans avoir à se justifier a annoncer le Président de la République, et elle est gérée par votre SIE (Service des Impôts des Entreprises). Elle est expliquée [sur le site dédié](#)
 - Le formulaire simplifié à envoyer à votre SIE [est disponible ici](#)
 - En cas de question plus spécifique, nous vous invitons à prendre contact directement avec [votre Service des Impôts des Entreprises \(SIE\)](#)
1. Le report d'échéances sociales (document joint)
Dans le cas où vous seriez intéressé par un échelonnement de vos charges sociales, là encore, sans avoir à vous justifier, nous vous invitons à contacter votre centre URSSAF. Pour ce faire, vous pouvez appeler le 3957 et sélectionner le choix 3 « effectuer une demande de délai, de remise ou de remboursement », ou [aller en ligne](#) et utiliser le menu « Demande de délais ».
 2. le cas échéant, un plan d'étalement de créances avec l'appui de l'État et de la Banque de France ;
 3. l'obtention ou maintien d'un crédit bancaire via Bpifrance, qui se portera garant de tous les prêts de trésorerie dont les entreprises pourraient avoir besoin à cause de l'épidémie ; voir, un soutien de l'État et de la Banque de France (médiation du crédit) pour négocier avec sa banque un rééchelonnement des crédits bancaires.

4. L'appui au traitement d'un conflit avec des clients ou des fournisseurs par le médiateur des entreprises (différent du médiateur de la consommation)
5. La reconnaissance par l'État du coronavirus comme un cas de force majeure pour les marchés publics. En conséquence, pour tous les marchés public d'État, les pénalités de retard ne seront pas appliquées.
6. le maintien de l'emploi des salariés dans les entreprises par le dispositif de chômage partiel simplifié et renforcé;
7. l'appui au traitement d'un conflit avec des clients ou fournisseurs.

Ces mesures et les contacts utiles pour les démarches sont à retrouver ici :

<https://www.economie.gouv.fr/coronavirus-soutien-entreprises#>

Mesures spécifiques Audiens (document joint):

- L'accompagnement des employeurs : mise en place d' un système d'étude des difficultés de trésorerie (formulaire de demande de délai de paiements en ligne et numéro de téléphone dédié : 0 173 173 932).
- L'accompagnement des particuliers :
 - o Mise en place d'une téléconsultation (www.medecindirect.fr)
 - o Étude de suivi spécifique urgent de dossier (retraite, complémentaire santé, congés spectacles ou accompagnement solidaire et social)
 - o Mesures d'aides sociales pour des artistes ou techniciens du spectacle confrontés à des annulations, ou dans l'impossibilité d'honorer des contrats de travail pour des raisons de confinement ou de maladie liées au coronavirus.

Mesures spécifiques Régionales pour la culture (document joint):

Certaines régions ont commencé à se pencher sur la question.

Nous n'avons pas encore pu procéder à un recensement exhaustif des mesures qui sont encore en construction.

Nous vous joignons le communiqué de presse de Renaud Muselier pour la région sud qui mentionne spécifiquement le secteur culturel.

Valérie Pécresse de son côté a annoncé : *La Région vient en soutien aux professionnels de la culture les plus touchés avec la mise en place d'un fonds d'aide d'urgence de 10 millions d'euros pour le spectacle vivant, qui sera calibré en concertation avec les professionnels du secteur.*

Mesures spécifiques Nationales pour la culture (document joint):

Nous attendons des réponses aux divers interpellations faites ou en cours.

Le Ministre de l'économie a annoncé la tenue d'une réunion téléphonique de travail avec le Ministre de la culture.

