

Loi LCAP

Nouvelles précisions sur le statut des amateurs

>> Page 7



www.lalettredelentrepriseculturelle.net

Les Plus internet avec l'abonnement *Liberté*

- l'actualité en avant-première
- le fonds documentaire complet
- toutes les réponses à vos questions
- tous les chiffres utiles

A la Une

p.7

Révision de la loi «El Khomri» : les principales modifications

Toujours une forte mobilisation sociale malgré les ajustements du gouvernement sur le projet de loi «travail».

p.7

Assurance chômage des intermittents

La lettre de cadrage du Medef sollicite une réduction des dépenses liées à l'indemnisation des artistes et techniciens intermittents du spectacle.

p.10

Restriction de l'utilisation du dispositif TESE et CEA pour les salariés du spectacle vivant

Depuis la mise en place de la DSN, les petites entreprises qui emploient à la fois des salariés permanents et des salariés intermittents du spectacle ne peuvent plus faire appel aux dispositifs TESE et CEA.

p.11

Formation professionnelle : les principales mesures

Les nouveaux dispositifs en vigueur dans le spectacle vivant (CEP, CPF, mobilisation des différents dispositifs de formation).

GAGNEZ DU TEMPS !



Faites les déclarations
de vos salariés du
spectacle directement
en ligne sur

www.guso.fr

SIMPLE ▶ le Guso, guichet unique obligatoire du spectacle, permet en un seul formulaire d'effectuer votre déclaration auprès des 6 organismes de protection sociale (Afdas, Audiens, Les congés spectacles, CMB, Unédic, URSSAF).

UTILE ▶ simuler le montant des cotisations à régler.

PRATIQUE ▶ imprimer la Déclaration Unique et Simplifiée (DUS) avant le spectacle et en remettre un exemplaire au salarié.

SÉCURISÉ ▶ paiement par carte bancaire, ou par ordre de prélèvement SEPA.

ADAPTÉ ▶ un espace « employeurs » et un espace « salariés ».



pôle emploi



Le Guso est mis en œuvre par Pôle emploi

Relations abonnés : 02 85 52 45 10

11, rue des Olivettes
CS 41805
44018 Nantes Cedex 1
Tél. : 02 40 20 60 20
www.lalettredelentrepriseculturelle.net
contact@lalettredelentrepriseculturelle.net

DIRECTION

Directeur de la publication : Nicolas Marc

RÉDACTION

Rédaction en chef : Arzelle Caron

RÉALISATION

Direction artistique : Éric Deguin

Mise en page : Émilie Le Gouëff

Révision : Danielle Beaudry

PUBLICITÉ - OFFRES D'EMPLOI

Pour réserver votre espace :

02 40 20 60 29

ADMINISTRATION

Administration et abonnements :

Véronique Chema

Assistante abonnements :

Maëva Neveux

Comptable : Marie Robin

GESTION DES ABONNEMENTS

Tél. : 02 85 52 45 10 - abonnements@

lalettredelentrepriseculturelle.net

Tarif TTC 2016 : 105 € ou 140 € - 11 n^{os}

(cf. bulletin d'abonnement)

Abonnement en ligne possible sur

www.lalettredelentreprise.net

N° Commission paritaire :

0316T86457. ISSN : 1766-4764

Impression : Caen Repro (14280 Saint-Contest)

Routage : PRN. Dépôt légal : à parution.

La Lettre de l'entreprise culturelle
est une publication de Millénaire Presse
SARL au capital de 18 000 €

Millénaire
Presse

IMPRIMÉ EN FRANCE
PRINTED IN FRANCE

La Lettre de l'entreprise culturelle
intègre dans sa fabrication une réflexion
environnementale et fait appel
à un imprimeur et des papiers certifiés.

Sommaire

Les questions du mois p.4

- ↳ Un salarié peut-il utiliser la signature électronique pour signer son contrat de travail ?
- ↳ Maintien de salaires des artistes intermittents dans le cas d'un arrêt de travail ?

Aides, financements et résidences p.5

L'actualité p.7

Spectacle.....p.7

- ↳ Négociation de l'assurance chômage des intermittents : la lettre de cadrage financier
- ↳ Nouvelles précisions sur le statut des amateurs dans la loi LCAP

Sociale.....p.7

- ↳ Révision de la loi «El Khomri» : les principales modifications
- ↳ Mise en œuvre de la prestation «conseil en ressources humaines»

Fiscale.....p.9

- ↳ Contrôles fiscaux des auto-entrepreneurs dans le secteur du spectacle vivant
- ↳ Le prélèvement à la source à l'horizon 2018

Paye.....p.10

- ↳ DSN : le calendrier actualisé
- ↳ Restriction de l'utilisation du dispositif TESE et CEA pour les salariés du spectacle vivant

À signaler.....p.10

- ↳ Nouvel élément d'identification des associations au répertoire SIRENE
- ↳ Maternité : un nouveau délai d'interdiction de licenciement

Fiche Actualité.....p.11

- ↳ Réforme de formation professionnelle : les modalités d'application dans le spectacle vivant

Les cahiers pratiques de la paye p.14

Les indicateurs essentiels p.17

Cette rubrique vous est ouverte.
Adressez-nous vos questions*
via le formulaire en ligne
sur www.cagec.fr/lalettre,
en précisant obligatoirement
votre numéro d'abonné.

*Domaines traités : social, fiscal, contrats.



La réponse à vos questions

Notre association peut-elle recourir à la technique de la signature électronique pour la signature des contrats de travail avec les salariés intermittents ? Comment choisir un prestataire fiable pour ce service ?

La signature électronique d'un document (un contrat de travail par exemple) a une valeur juridique équivalente à celle d'un document papier signé de manière manuscrite.

Rappelons que la signature électronique est une technique basée sur la cryptographie asymétrique qui permet de signer des contrats à distance. Cette technique doit être fournie par un prestataire de service de certification répondant à des obligations légales de fiabilité.

La loi du 13 mars 2000⁽¹⁾ précise que «l'écrit sous forme électronique est admis en preuve au même titre que l'écrit sur support papier, sous réserve que puisse être dûment identifiée la personne dont il émane et qu'il soit établi et conservé dans des conditions de nature à en garantir l'intégrité».

L'équivalence d'une signature numérique et manuscrite est donc conditionnée par l'usage d'un procédé d'identification garantissant le consentement des co-contractants.

Aussi, toutes les signatures électroniques sont recevables en justice à partir du moment où elles assurent, à l'aide d'un procédé fiable, l'identification du signataire et la garantie de l'intégrité de l'acte signé.

La fiabilité d'un procédé de signature électronique est présumée : «lorsque ce procédé met en œuvre une signature électronique sécurisée, établie grâce à un dispositif sécurisé de création de signature électronique et que la vérification de cette signature repose sur l'utilisation d'un certificat électronique qualifié.»⁽²⁾

Si vous optez pour la signature électronique de vos contrats de travail, vous devez faire appel à un prestataire de service de certification électronique qui doit répondre à ces exigences de fiabilité.

La Fédération nationale des tiers de confiance (FNTC) vient de mettre à la

disposition des TPE et des PME un guide d'utilisation des certificats numériques. Ce récent guide permet de choisir les offres des autorités de certification en listant les usages et en indiquant le niveau d'authentification et d'intégrité. Il est consultable sur le site Internet de la FNTC : www.fntc.org

¹ Article 1316-1 du Code civil.

² Décret n°2001-272 du 30 mars 2001.

Suite à un arrêt maladie d'un comédien intermittent, quelles sont les conséquences sur le salaire pour un contrat de travail signé mais non encore débuté ? Notre convention collective est la CCNEAC. Doit-on maintenir le salaire ?

Une absence en raison d'une maladie ou d'un accident ne constitue pas une annulation du contrat de travail (même si celui-ci n'a pas débuté de façon effective). En effet, le salarié ne peut être discriminé pour des raisons liées à son état de santé et à son absence de l'entreprise. Son contrat de travail ne peut donc pas être rompu mais il est suspendu⁽¹⁾.

Rappelons que le salarié doit informer son employeur dans les 48 heures qui suivent l'arrêt de travail et lui transmettre un justificatif médical.

Indemnités journalières de la Sécurité sociale :

En cas de maladie, votre salarié perçoit de la Sécurité sociale des indemnités journalières compensant partiellement sa perte de salaire. Dans le cas des artistes rémunérés au cachet, le versement de ces indemnités est conditionné aux dispositions suivantes :

- soit avoir cotisé sur douze cachets au cours du trimestre civil précédant l'interruption de travail pour maladie ;
- soit avoir cotisé sur quarante-huit cachets au cours des quatre trimestres civils précédant l'interruption de travail.

Maintien du salaire :

La loi impose à l'employeur de maintenir tout ou partie de sa rémunération au salarié absent pour maladie. En effet, le Code de la sécurité sociale⁽²⁾ précise que tout salarié ayant une année d'ancien-

neté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail (justifiée par certificat médical), d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue à condition :

- d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

La convention collective (CCNEAC) dont vous relevez prévoit le maintien de tout ou partie du salaire dès 6 mois d'ancienneté pour les emplois mentionnés dans les filières administration, production, communication, relations publiques, action culturelle et technique sans faire de distinction entre les salariés intermittents et les salariés permanents.

En revanche, votre convention collective ne prévoit aucune disposition pour les emplois artistiques aussi, ce sont les dispositions légales qui s'appliquent.

L'indemnité complémentaire à verser à votre salarié s'élève donc à :

- 90% de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant les 30 premiers jours ;
- deux tiers de cette même rémunération pendant les 30 jours suivants.

À noter : les durées d'indemnisation augmentent de 10 jours par période de 5 ans d'ancienneté

Rappelons que la rémunération comprend les salaires et gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent et avantages en nature.

¹ Art. L. 1226-1 du Code du travail.

² Article L.321-1 du Code de la sécurité sociale.



Groupe des 20 théâtres - Projet d'écriture

L'appel à candidatures du Groupe des 20 Théâtres concerne uniquement les compagnies dont le siège social est implanté en Île-de-France. Pour participer, le projet doit être lié à un texte contemporain dont l'auteur est encore vivant, et inédit sur scène dans l'Hexagone. Celui-ci peut être rédigé en français ou traduit, publié ou non. Ledit texte est soit théâtral ou bien basé sur la publication

d'un ouvrage. La proposition de spectacle peut être interdisciplinaire : danse, musique, cirque, marionnettes, etc. Les numéros adressés au jeune public sont également acceptés. Après analyse des dossiers, quatre projets seront retenus aux alentours du 20 octobre 2016. 20 000 € d'apport en coproduction et une tournée dans différents théâtres du Groupe sont prévus pour les gagnants. Tous les dossiers de candidatures sont à déposer sur Dropbox.

Date limite : 10 juin 2016

Informations complémentaires : www.groupepedes20theatres.fr/pages/candidatures.html

Festival Les Instants vidéo numériques et poétiques - Appel d'offres vidéo

Pour sa nouvelle édition, le Festival Les Instants Vidéo recherche des propositions innovantes, débridées, sans tabou et surtout joyeuses. Tous les projets sont susceptibles d'intéresser, qu'il s'agisse d'art vidéo, d'un documentaire de création, d'une installation, ou encore d'une performance. Le thème de création est libre – ce qui laisse une place immense à l'inventivité. Toutes les préinscriptions se font via Internet. Les travaux seront utilisés dans le cadre du Festival, qui est libre et gratuit pour tous les publics. Des extraits des œuvres seront potentiellement réutilisés pour la promotion de l'événement et par la suite, les vidéos pourront faire l'objet de présentations dans différents événements artistiques, en France ou à l'étranger.

Date limite : 3 juin 2016

Informations complémentaires : www.instantsvideo.com/blog/fr/archives/2282

La Minoterie - Résidence artistique

La Minoterie accueille des compagnies en résidence artistique dans le but qu'elles s'ouvrent aux publics, par des répétitions ouvertes aux scolaires ou par des ateliers pratiques. Les séjours peuvent durer de trois jours à trois semaines et toutes les disciplines sont cordialement invitées. Trois sortes de résidences sont proposées : chantier, lorsque les projets en sont à leur ébauche ; création, pour les travaux bien entamés ; et création élargie, pour l'approfondissement des gestes artistiques de la compagnie. Des activités telles que la pratique des arts, la lecture et la découverte de textes sont également proposées aux artistes. Des espaces de création, répétitions et représentations sont mis à disposition de tous. Les compagnies seront choisies par la qualité de leur art, l'intégration du projet dans le cadre de la saison d'accueil, l'attention portée à la rencontre et au partage avec les publics, et les motivations à être accueillies. Un dossier papier et un dossier numérique sont à fournir.

Date limite : 30 avril 2016

Informations complémentaires : www.laminoterie-jeunepublic.com

Territoires d'écriture en mouvement - Résidence de création

Réservée aux chorégraphes, compagnies de danse et tout autre artiste mettant en avant son corps au centre de son projet, cette résidence de création limitée à six personnes se déroulera entre septembre 2016 et novembre 2017 pendant une semaine, du lundi au samedi. À Quimper en Bretagne (29), le TEEM, Territoires d'écriture en mouvement met à disposition une chapelle du XVII^e siècle pour les répétitions. Quelques conditions sont à respecter avant de candidater : accepter une rencontre avec le public le jeudi afin de présenter la démarche artistique de la compagnie grâce à quelques extraits de spectacles. Puis, un atelier de plus d'une heure avec une classe de primaire est à prévoir. Noter que la voiture est indispensable pour effectuer les trajets quotidiens. Les dossiers sans vidéo ne seront pas étudiés. La réponse sera donnée à la fin mai 2016.

Date limite : 30 avril 2016

Informations complémentaires : www.le-teem.fr

Rendez-vous de l'Erdre - Tremplin Blues

Le festival Les Rendez-vous de l'Erdre renouvelle l'expérience en 2016, et intègre à nouveau le Tremplin Blues à son affiche. Tous les solistes ou groupes de six membres maximum peuvent y prétendre. Une commission d'écoute composée de professionnels et d'amateurs sélectionnera six finalistes qui se produiront sur la scène du festival les samedi 27 et dimanche 28 août devant un vaste public. Les trois lauréats seront sélectionnés le soir de la représentation par un jury de spécialistes (musiciens, organisateurs, directeurs artistiques et critiques) et recevront des prix allant de la prestation au festival l'année suivante à un enregistrement dans des studios professionnels.

Date limite : 25 avril 2016

Informations complémentaires : www.rendezvouserdre.com/candidats-tremplin-blues/

Bibliothèque nationale de France - Prix Phonurgia Nova

Le prix Phonurgia Nova n'a qu'un seul objectif : se livrer à un marathon auditif en dénichant le meilleur de la création radiophonique française et internationale. La compétition est dédiée aux auteurs de fictions, documentaires, Hörspiel, field recording, art acoustique etc. qui travaillent le son comme média du réel et de l'imaginaire. Le concours est ouvert à tous, amateurs et professionnels. Des productions terminées ou de simples projets peuvent être présentés tant qu'ils sont postérieurs à 2012. Une présélection des œuvres sera publiée le 1^{er} septembre 2016. Le jury, composé de spécialistes de la culture et du son, décernera un prix de 3 000 € et quatre résidences de création aux grands vainqueurs.

Date limite : 30 juin 2016

Informations complémentaires : www.phonurgia.org

Europ Art Vision - Appel à projets artistiques

L'association EuropARTvision lance un appel à candidatures pour son exposition «À bout de sens» qui aura lieu du 25 au 27 novembre prochain à Strasbourg. Les créateurs de toutes disciplines (artistes, artisans, designers...) peuvent présenter tous travaux tant que ceux-ci sont sur le thème des cinq sens. L'interprétation de ce sujet est libre. Le projet a deux objectifs, inciter les créateurs à travailler en duo pour décupler leur créativité et permettre à tous les participants de réaliser des ventes. Tous les bénéfices seront directement reversés aux candidats. Avoir 18 ans révolus est l'unique condition pour participer.

Date limite : 23 avril 2016

Informations complémentaires : www.europartvision.eu

Association Culture, arts et lettres des îles - Résidence d'écrivain

Pour cette résidence sur l'île de Ouessant (29), toutes écritures sont recevables, mais la priorité sera donnée aux œuvres de fictions. Les conditions à respecter : être un écrivain francophone et publié par un éditeur professionnel, proposer un projet lié à l'insularité, s'engager à des rencontres publiques pendant la durée du séjour, et bénéficier d'une bourse d'écriture du CNL. Un seul lauréat sera désigné pour une session de deux à quatre mois. L'association CALI, Culture arts et lettres des îles met en place des rencontres avec des écoles et le grand public pendant le séjour. D'autres animations scolaires peuvent être organisées et rémunérées par les partenaires. Une allocation de 2 000 euros par mois est mise en place par le CNL.

Date limite : 10 juin 2016

Informations complémentaires : www.livre-insulaire.fr

Collectif Multiprise - Résidence croisée

Le collectif Multiprise lance un appel à candidatures pour une résidence de recherche croisée entre un plasticien et un chorégraphe. Le séjour doit se dérouler lors du dernier semestre 2016, pendant deux semaines, à l'Entre-Pont à Nice (06). Les projets en phase de production seront refusés. Les candidats peuvent postuler en individuel, dans quel cas, un binôme leur sera attribué, ou en duo. Pendant quinze jours, les deux lauréats seront amenés à la réflexion et à la recherche, mais aucune obligation de production n'est exigée en fin de session. Une bourse de 1 000 € est allouée à chaque artiste et 500 € d'achats divers liés au laboratoire sont remboursés.

Date limite : 30 avril 2016

Informations complémentaires : www.trucmuche.org/residence

Fondation Jean-Luc Lagardère - Bourse de création

La fondation Jean-Luc Lagardère souhaite récompenser un ou plusieurs créateurs numériques. Pour être éligible, les postulants doivent être âgés de 30 ans maximum, et avoir un projet de site web ; d'œuvre numérique comprenant des images animées, création musicale, etc. ; de contenu numérique adapté aux nouveaux supports de diffusions mobiles (smartphones et tablettes) ; ou encore un projet de web documentaire présentant un processus de navigation numérique innovant. Selon le support choisi, la réalisation doit avoir une vocation internationale. Le jury se réunira entre septembre et octobre 2016 afin de convoquer les présélectionnés en oraux pour débattre des différents projets. Le lauréat obtiendra une bourse de 25 000 € pour finaliser ses travaux. La récompense sera attribuée en début d'année 2017.

Date limite : 11 juin 2016

Informations complémentaires : www.fondation-jeanlucagardere.com/bourses/presentation/createur-numerique

Nîmes Métropole - Appel à candidatures pour les «Scènes d'agglomération»

La Ville de Nîmes souhaite proposer des prestations originales dans le cadre de ses «Scènes d'agglomération». Tous les spectacles devront être issus du cirque, du théâtre, de la danse ou de la musique. Les animations seront refusées. Seules les représentations tout inclus (frais techniques, déplacement, hébergement compris) pourront être retenues. Chaque candidat détenteur d'une licence d'entrepreneur de spectacle peut proposer jusqu'à trois numéros. Les vainqueurs seront désignés en septembre 2016.

Date limite : 1^{er} juin 2016

Informations complémentaires : www.nimes-metropole.fr

Actualité SPECTACLE

Précisions sur le statut des amateurs dans la loi LCAP

Adoptée en deuxième lecture à l'Assemblée nationale⁽¹⁾, la loi relative à la liberté de création, architecture et au patrimoine (LCAP) intègre un amendement qui modifie et encadre la participation des amateurs à des spectacles professionnels⁽²⁾.

Le texte de l'amendement prend en compte une partie des revendications des partenaires sociaux et des représentants des associations d'amateurs.

Rappelons que la loi prévoyait que les structures de création, de production, de diffusion, d'exploitation de lieux de spectacles puissent faire participer des artistes amateurs à des représentations dans un cadre lucratif sans être tenues de les rémunérer. Ce principe dérogeait ainsi, à la présomption de salariat posée par le Code du travail⁽³⁾.

L'amendement modifie l'article 11 A et prévoit que toute personne qui participe à un spectacle organisé dans un cadre lucratif relève bien de cette présomption de salariat et qu'il doit recevoir une rémunération «*au moins égale au minimum conventionnel du champ*». Cependant il définit un cadre précis pour les amateurs qui dérogent à ce principe.

Ainsi, le texte précise que les structures de création, de production, de diffusion, d'exploitation de lieux de spectacles⁽⁴⁾ dont les missions prévoient l'accompagnement de la pratique amateur et la valorisation des groupements d'artistes amateurs peuvent faire participer des artistes amateurs à des représentations sans être tenues de les rémunérer dans le cadre d'un accompagnement de la pratique amateur ou d'autres actions pédagogiques et culturelles.

Cette mission d'accompagnement de la pratique amateur, de projets pédagogiques, artistiques ou culturels ou de valorisation de la pratique amateur doit être définie soit dans les statuts de la structure, soit dans une convention établie entre les structures et l'État ou les collectivités locales.

Un décret viendra préciser prochainement cet encadrement réglementaire et fixera les plafonds concernant la limite du nombre annuel de représentations et du nombre de représentations par artiste amateur intervenant à titre individuel.

D'autre part, la loi aménage les règles du Code du travail relative à la présomption de lucrativité⁽⁵⁾ y compris lorsque la réalisation de la représentation a lieu avec recours à la publicité, à l'utilisation de matériel professionnel et à la mise en place d'une billetterie payante.

Concernant la billetterie, le texte précise que la part de la recette payante peut être reversée à l'artiste amateur ou au groupement d'artistes amateurs pour servir à financer leurs activités y compris de nature caritative et, le cas échéant, à rembourser les frais engagés pour les représentations concernées.

(1) Art.11A de la loi LCAP

(2) Cf. *La Lettre n°268* Statut amateur loi LCAP

(3) Art.L.8221-4.

(4) Art.L.7122 et L.7122-2.

(5) Art. 7121-3 et 4 du Code du travail.

Assurance chômage des intermittents : la lettre de cadrage financier

Dans le cadre de la négociation de l'assurance chômage, la lettre de cadrage du Medef sollicite une réduction des dépenses liées à l'indemnisation des artistes et techniciens intermittents du spectacle.

Rappelons que depuis l'inscription de l'intermittence dans la Loi Rebsamen, les annexes VIII et X de l'assurance chômage sont annexées au règlement général de la convention chômage, leur assurant ainsi un cadre juridique stable.

Toutefois, la profession (les partenaires sociaux interprofessionnels et représentatifs du secteur) négocie des règles spécifiques qui doivent respecter les objectifs définis par un document de cadrage⁽¹⁾.

Ce document de cadrage, communiqué par le Medef, le jeudi 24 mars, indique qu'il est demandé aux partenaires sociaux des secteurs du spectacle, de l'audiovisuel et du cinéma de s'inscrire, dans une trajectoire de réduction du rapport dépenses/recettes relatives à l'indemnisation des artistes et techniciens intermittents du spectacle.

La lettre de cadrage du Medef précise que «*les dépenses liées à l'indemnisation du spectacle ne pourraient être plus de 3 fois supérieures aux recettes*».

Ce texte sollicite l'obtention d'une économie de 185 millions en année pleine, d'ici 2018. L'effort pourrait reposer, selon l'organisation patronale à hauteur de 105 millions d'euros sur les professionnels du spectacle, et les organisations gestionnaires du régime interprofessionnel se réservent le droit de demander à l'État une compensation financière d'un montant de 80 millions d'euros.

Actuellement, le régime des intermittents du spectacle verse 4,1 euros d'allocations pour 1 euro de contribution (avant 2014, ce ratio s'élevait à 5,5). La lettre de cadrage financier demande un ratio dépenses/recettes s'élevant à 3 euros de cotisation ce qui pourrait entraîner, selon certaines organisations syndicales une hausse des cotisations de 11% à 18% ou une baisse de 25% des droits des intermittents.

La dernière réunion de négociation a été fixée au 28 avril 2016.

(1) Cf. *La Lettre n°271*.

Actualité SOCIALE

Révision de la loi «El Khomri» : les principales modifications

En raison d'une forte mobilisation sociale, le gouvernement a procédé à des ajustements sur l'avant-projet de loi «travail»⁽¹⁾.

Suite aux négociations engagées avec les partenaires sociaux, le projet de loi «*visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs*» a été modifié avant sa présentation au conseil des ministres le 24 mars 2016.

L'esprit de la loi visant à modifier l'architecture du Code du travail est maintenu. Les négociations collectives (accords de branche, d'établissement ou d'entreprise) sont privilégiées au détriment des dispositions légales.

Un plafonnement de l'indemnité de licenciement facultatif

Le plafonnement de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse prévu dans l'avant-projet de loi devient facultatif. Le projet de barèmes d'indemnités visant à sanctionner les employeurs dans le cas d'un licenciement portant atteinte aux droits des salariés devient un référentiel national indicatif (barème à paraître prochainement par décret).

Les motifs de licenciement économique définis par la branche

Le gouvernement maintient sa définition du licenciement économique sur des critères «objectifs» (baisse des commandes, du chiffre d'affaires, pertes d'exploitation) pour l'appréciation des «difficultés économiques». En revanche, les critères définis par un accord de branche pourraient se substituer à ceux du Code du travail.

Concernant les entreprises appartenant à un groupe, les difficultés économiques conduisant à des licenciements seraient appréciées au niveau du secteur d'activité commun aux entreprises implantées sur le territoire national. Le texte maintient donc l'appréciation des difficultés économiques à un niveau national même si l'entreprise appartient à un groupe dont les autres filiales à l'étranger sont bénéficiaires.

L'atténuation de l'obligation de reclassement des salariés déclarés inaptes

L'autorisation pour l'employeur à licencier un salarié en invoquant l'impossibilité de proposer un autre poste est maintenue. Cette nouvelle mesure consiste à alléger les obligations de l'employeur pour reclasser un salarié déclaré inapte par la médecine du travail.

Aménagement du temps de travail

Le gouvernement renonce à la modulation du temps de travail portant de 4 à 16 semaines par décision unilatérale de l'employeur pour les entreprises de moins de 50 salariés. Cette modulation permettant la neutralisation des heures supplémentaires devrait nécessiter un accord de branche.

Cependant, la mesure consistant à moduler le temps de travail sur une période supérieure à un an (jusqu'à 3 ans) est maintenue sous réserve d'un accord de branche.

Clarification sur les congés pour événements familiaux

Les accords collectifs ne devraient pas fixer la durée des congés familiaux (mariage, naissance, décès) qui relèveront du Code du travail (sauf dérogation si le nombre de jours fixés par les accords collectifs est plus favorable aux salariés).

Une extension de la «garantie jeunes»

Destiné aux jeunes de 16 à 25 ans qui n'ont ni emploi ni formation, le dispositif expérimental de la «garantie jeunes» serait généralisé en 2017. Ce dispositif offrirait, pour une durée d'un an, un accompagnement renforcé, des périodes en entreprise et une allocation mensuelle de 461,26 euros mensuels pour faciliter les démarches d'accès à l'emploi.

Un renforcement du compte personnel d'activité

Le compte personnel d'activité (CPA) dont la mise en place est prévue en janvier 2017 devrait intégrer le compte personnel de formation, le compte pénibilité et le «compte engagement citoyen».

Des nouvelles dispositions sur la médecine du travail

Le projet de loi prévoit une réforme du suivi des salariés par les services de médecine du travail et une modification des règles de constatation de l'inaptitude physique des salariés.

Une incitation au regroupement des branches

Le gouvernement souhaiterait rationaliser le fonctionnement des branches professionnelles et faire baisser leur nombre de près de 700 aujourd'hui à 200 en 2019.

Le texte devrait être débattu à l'assemblée nationale en mai prochain pour une adoption prévue avant l'été. Cependant, en raison de la forte mobilisation, nous reviendrons dans nos prochaines publications sur ses possibles évolutions.

(1) Cf. *La Lettre* n°271.

Mise en œuvre de la prestation «conseil en ressources humaines»

Dans le cadre du plan «Tout pour l'emploi dans les TPE-PME», une récente circulaire⁽¹⁾ précise les modalités de mise en œuvre de l'accompagnement des petites et moyennes entreprises dans la gestion des ressources humaines.

L'objectif général de cette prestation de conseil est de proposer un accompagnement personnalisé aux TPE-PME pour répondre à leurs besoins en matière de gestion des ressources humaines et pour les encourager à faire évoluer leurs pratiques.

Sont concernés en priorité, les PME dépourvues de direction ou de service des ressources humaines ou de moyens financiers suffisants. Ce dispositif vise particulièrement les PME de moins de 50 salariés et les TPE de moins de 10 salariés où les questions relatives au recrutement et à la gestion des ressources humaines s'avèrent souvent complexes.

La prestation de conseil doit permettre :

- prioritairement, de contribuer au développement de l'emploi ;
- d'aider l'entreprise à être en capacité de repérer les axes d'amélioration de sa gestion des ressources humaines et ses atouts en lien avec sa stratégie et son développement économique ;
- de co-construire des outils et un plan d'actions partagé par les acteurs de l'entreprise sur des thématiques spécifiques identifiées avec l'entreprise ;
- d'accompagner la mise en œuvre des actions en rendant l'entreprise autonome et en lui permettant l'appropriation des outils mis à sa disposition

La durée de la prestation

La durée est au maximum de 10 jours pour un diagnostic de courte durée et de 20 jours pour une prestation approfondie. La durée de l'intervention ne pourra excéder 30 jours au total pour une même entreprise ou un collectif d'entreprises.

Le financement

Le coût de la prestation d'aide au « conseil en ressources humaines » est pris en charge à hauteur de 50% maximum par l'état. L'entreprise pourra solliciter son OPCA pour l'obtention de financements supplémentaires.

L'aide est plafonnée à 15 000€ HT par entreprise pour un accompagnement individuel.

En pratique

L'entreprise intéressée doit adresser une demande à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), exposant les motivations de son projet, en indiquant le nom du prestataire choisi sur une liste de prestataires référencés par la Direccte.

Cette liste sera disponible prochainement sur les sites de la Direccte (direccte.gouv.fr), sur emploi.gouv.fr et sur les sites de l'ANACT et des ARACT.

(1) Circulaire n°2016/66 du 8 mars 2016.

Actualité FISCALE

Le prélèvement à la source à l'horizon 2018

Un projet de loi sera présenté au parlement cet été pour la mise en place du prélèvement de l'impôt sur le revenu par les employeurs.

Annoncé dans la loi de finances pour 2016⁽¹⁾, le ministre des Finances et des Comptes publics a confirmé, lors d'un point presse⁽²⁾, l'instauration du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, à partir du 1^{er} janvier 2018.

Cette nouvelle collecte de l'impôt s'appliquera à tous les contribuables, salariés, indépendants et retraités.

L'employeur devrait appliquer le taux de prélèvement communiqué par l'administration fiscale via la déclaration sociale nominative (DSN). Il n'aura donc pas accès aux informations confidentielles concernant le salarié (composition du foyer, revenu global du foyer, réductions, crédits d'impôts).

En cas d'un changement de situation conduisant à une variation significative du taux, le contribuable pourra demander une révision en cours d'année.

S'il existe une forte disparité entre les revenus d'un même couple, le contribuable pourra demander une différenciation des taux de prélèvements cependant l'administration fiscale prendra en compte la somme des revenus des deux conjoints ou pacés pour le calcul de l'impôt.

Les déclarations annuelles de contribuable ne seront pas pour autant supprimées. Le contribuable devrait être informé du taux de prélèvement sur l'avis d'imposition de septembre 2017 pour une application au 1^{er} janvier 2018.

(1) Loi 2015-1785 du 29 décembre 2015.

(2) Conférence de presse du 16 mars 2016.

Contrôles fiscaux des auto-entrepreneurs dans le spectacle vivant

À l'occasion d'une question parlementaire⁽¹⁾ portant sur la lutte contre les nouvelles formes de fraudes, le gouvernement a confirmé, entre autres, l'accroissement des contrôles des auto-entrepreneurs et particulièrement dans le secteur du spectacle vivant.

Rappelons que les artistes du spectacle relèvent de la présomption de salariat⁽²⁾. Cette présomption légale porte sur l'existence d'un lien de subordination juridique entre l'artiste et la personne qui l'a engagé. Ainsi, les artistes ne peuvent pas bénéficier du régime de l'auto-entrepreneur pour l'exercice de cette activité.

À une question parlementaire sur les intentions du gouvernement dans la lutte contre les nouvelles formes de fraudes, le ministre des Finances et des Comptes publics a évoqué, dans sa réponse, les fraudes relevant du régime d'auto-entrepreneur :

«Les fraudes relevant du régime d'auto-entrepreneur se manifestent essentiellement par des faux travailleurs indépendants⁽³⁾, la relation entre un employeur et son salarié est alors dissimulée sous l'apparence d'une sous-traitance entre un donneur d'ordre et un auto-entrepreneur.

Cette situation est constitutive d'une infraction de travail dissimulé et elle est, à ce titre, passible des mêmes sanctions.

L'ensemble de ces contrôles ciblent particulièrement certains secteurs professionnels à risque : la construction, l'hôtellerie-restauration, les services aux entreprises et le spectacle vivant.

Aussi les Urssaf réalisent-elles des contrôles aléatoires dans ces domaines, notamment dans les régions caractérisées par une forte saisonnalité de l'activité.

Au terme de leur contrôle et en cas de détection de fraude, les Urssaf et la MSA procèdent au redressement des cotisations sociales éludées.

En matière de travail dissimulé, les agents de contrôle peuvent appliquer un redressement forfaitaire, sur la base d'une assiette égale à 6 smic mensuels, lorsqu'il leur est impossible de connaître les rémunérations versées aux travailleurs dissimulés.

De plus, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 prévoit, dans les hypothèses de travail dissimulé, une majoration de 25% du montant des redressements. La majoration est portée à 40% en cas de circonstances aggravantes. Les redressements notifiés par les Urssaf sont en constante augmentation depuis 2009...

(1) Question de Véronique Louwagie au ministère des Finances et des Comptes publics n°72812, réponse publiée au JO le 8/03/2016.

(2) La réponse à vos questions, *La Lettre* n°271.

(3) Cf. Jurisprudence auto-entrepreneurs dans *La Lettre* n°270.

Actualité **PAYE**

Planning actualisé de la DSN



La déclaration sociale nominative (DSN) sera mis en place progressivement courant 2016 pour être généralisée en janvier 2017⁽¹⁾. Rappel des différentes phases.

Phase 2		Phase 3
2016		2017
<p>Été 2016 Obligation intermédiaire phase 2 pour les TPE/PME/ Tiers déclarants⁽¹⁾</p>	<p>Automne 2016 Démarrage prévisionnel phase 3⁽²⁾</p>	<p>Dimanche 1 janvier 2017 Généralisation DSN phase 3 et DADSU pour les salaires 2016</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Attestation employeur • Déclaration et enquêtes de mouvements de main-d'œuvre • Attestations des salaires pour paiement IJ • Formulaires de radiation des contrats complémentaires • DUCS Urssaf 		<ul style="list-style-type: none"> • Formalités de la phase 2 • Autres DUCS (retraite complémentaire, prévoyance, Congés Spectacles • DADS U (substitution effective à partir de janvier 2018)

Les informations sur la mise en place de la DSN sont détaillées dans le n°266 de *La Lettre*.

(1) Conditions et dates fixées par décret.

(2) Modalités de démarrage communiquées ultérieurement.

Restriction de l'utilisation du dispositif TESE et CEA pour les salariés du spectacle vivant

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les petites entreprises qui emploient à la fois des salariés permanents et des salariés intermittents du spectacle ne peuvent plus faire appel aux dispositifs TESE (Titre emploi service entreprises) et CEA (chèque emploi associatif).

Un grand nombre de petites entreprises du spectacle vivant utilisent des dispositifs gratuits permettant de simplifier les démarches administratives liées à l'embauche, aux déclarations et paiements des cotisations sociales. Les documents émanant de ces organismes permettent aux TPE de remplir leurs obligations légales en ce qui concerne l'engagement et les rémunérations des salariés.

Les sites Internet de l'Urssaf⁽²⁾ consacrés aux dispositifs TESE et CEA indiquent, depuis le 1^{er} janvier 2016, que les entreprises doivent déclarer l'ensemble de leurs salariés sur ces dispositifs.

En effet depuis la mise en place de la DSN, l'administration précise⁽¹⁾ que lorsqu'un employeur adhère à un dispositif simplifié, il doit l'utiliser pour l'ensemble de ses salariés. Aussi, si l'entreprise emploie deux salariés relevant de deux régimes différents, ces deux salariés doivent être déclarés par le même vecteur déclaratif.

L'Urssaf précise aussi sur son site Internet que sont exclus du dispositif TESE et CEA les salariés dont les cotisations sont

calculées sur des taux réduits artistes du spectacle notamment, ...).

Ainsi le dispositif TESE et CEA n'intégrant pas le traitement des salariés intermittents, les petites structures ne peuvent plus utiliser ce service pour les déclarations et le traitement de la paye des salariés permanents.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les TPE et les TPE doivent faire appel à un prestataire de paye afin de déclarer par le même vecteur les salariés permanents et les salariés intermittents.

Rappelons que depuis le 1^{er} juillet 2015, le dispositif TESE est ouvert aux entreprises de moins de 20 salariés.

(1) Art. 1, ordonnance n°2015-682 du 18 juin 2015.

(2) www.cea.urssaf.fr et www.letese.urssaf.fr

À SIGNALER

Maternité : un nouveau délai d'interdiction de licenciement

La commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a adopté une proposition de loi visant à prolonger la période légale d'interdiction de rupture du contrat de travail pour les femmes à l'issue de leurs congés liés à la grossesse et à la maternité.

Ce texte prolonge le délai de 4 à 10 semaines et fixe le point de départ de ce délai à l'échéance des congés payés si la salariée a choisi de les prendre immédiatement après son congé maternité.

Rappelons que cette mesure de protection s'applique aussi pendant la période de la grossesse qui précède le congé maternité.

(1) Adoptée en première lecture, en séance publique de l'Assemblée nationale le 2 mars 2016.

Nouvel élément d'identification des associations au répertoire SIRENE

Un décret a ajouté un élément d'identification des associations au répertoire SIRENE.

Depuis le premier janvier 2016, le numéro d'identification au répertoire nationale des associations (RNA) doit figurer sur l'inscription d'une association au répertoire SIRENE. L'association doit aussi mentionner son appartenance, le cas échéant, à l'économie sociale et solidaire.

Ce décret a été pris en application de la loi relative à l'économie sociale et solidaire⁽²⁾. Il vise à ajouter un élément d'identification de l'appartenance à l'économie sociale et solidaire pour les sociétés commerciales tenues à immatriculation au RCS ainsi que pour les personnes morales de droit privé inscrites au répertoire du Code de commerce (SIRENE).

Ces éléments d'identification s'ajouteront à ceux exigés par l'article R. 123-22 du Code de commerce à dénomination sociale, sigle, forme juridique, siège social.

(1) Décret n°2015-1219 du 1^{er} octobre 2015.

(2) Art. 1^{er} de la loi n°2014-856 du 31 juillet 2014.

Les modalités d'application et les dispositifs dans le spectacle vivant

La loi a réformé en profondeur la formation professionnelle avec notamment des dispositifs nouveaux qui renforcent la relation entre l'employeur et le salarié et visent à sécuriser le parcours professionnel des salariés. Cette fiche actualité revient sur les principales mesures en vigueur dans le spectacle vivant (CEP, CPF, CEP, synthèse de la mobilisation des différents dispositifs de formation).

Rappelons que l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) du secteur, l'Afdas, gère la formation professionnelle continue des salariés de la branche du spectacle vivant, quelle que soit la nature de leur contrat de travail. Il apporte information, conseil à la définition des besoins, et financements des actions de formation aux employeurs et aux salariés (Conf. *La Lettre* n° 254 septembre 2014, Dossier Réforme de la formation professionnelle).

La réforme de la formation professionnelle impose à tout employeur de participer au financement d'actions de formation professionnelle par le versement de sa contribution à l'OPCA (contribution unique et versements conventionnels) et, d'autre part, de financer directement des actions de formation aux salariés.

UNE ÉGALITÉ DES DROITS POUR LES SALARIÉS PERMANENTS ET INTERMITTENTS

Suite à l'accord interbranche du 25 septembre 2014 relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle, les salariés intermittents peuvent bénéficier de droits à la formation similaires à ceux des salariés sous CDI ou CDD de droit commun.

Pour bénéficier d'actions de formation sur des périodes où ils ne sont pas liés par un contrat de travail, les intermittents peuvent faire valoir leurs droits directement auprès de l'Afdas au titre de l'ensemble des dispositifs : CIF, CPF, plan de formation, période de professionnalisation, bilan de compétences, VAE.

La loi⁽¹⁾ relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale prévoit deux nouveaux dispositifs pour les salariés dans le spectacle vivant : l'entretien professionnel et le compte personnel de formation (CPF).

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Institutionnaliser un entretien professionnel tous les deux ans

La loi prévoit un entretien biennal⁽²⁾ portant sur les perspectives d'évolution du salarié en termes d'emploi, de qualification et de formation. Le compte rendu de l'entretien doit être formalisé dans un document écrit dont une copie est remise au salarié. Ce rendez-vous est obligatoire quels que soient la taille et l'effectif de l'entreprise.

L'employeur (l'administrateur, le responsable administratif ou le responsable de service) doit consacrer cet entretien aux perspectives d'emploi et de qualification du salarié en fonction de l'évolution :

- des emplois ;
- des technologies ;
- des organisations.

Ce rendez-vous doit être distinct de l'entretien d'évaluation annuelle.

Un entretien récapitulatif tous les 6 ans

L'objectif de ce rendez-vous est de s'assurer de la réalisation des entretiens professionnels et de vérifier si le salarié :

- 1) a au moins suivi une action de formation ;
- 2) et/ou acquis des éléments de certification (VAE, formations) ;
- 3) et/ou bénéficier d'une progression salariale ou professionnelle.

Si le salarié n'a pas bénéficié d'un entretien tous les deux ans et d'au moins deux des trois mesures, l'employeur devra verser à l'OPCA une pénalité d'un montant forfaitaire de 3 000 euros.

Le compte-rendu de cet entretien est également remis au salarié et signé par celui-ci.

Rappelons que cette obligation légale est assortie d'une sanction uniquement pour les entreprises de plus de 50 salariés.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Ce nouveau dispositif, dont le site internet est géré par la Caisse de dépôts et consignations est un compte externalisé doté d'une enveloppe spécifique. Le compte est attaché à la personne dès son entrée dans la vie active et le suit jusqu'à son départ à la retraite.

Sont concernés :

Le CPF est ouvert aux personnes de plus de 16 ans quelque soit leur situation (salarié en emploi ou demandeurs d'emploi⁽³⁾).

Comment l'activer ?

Le CPF est mobilisé à l'initiative de la personne qui doit créer un compte sur le site : www.moncompteformation.gouv.fr

Rappelons que depuis le 1^{er} janvier 2015, le dispositif du DIF (droit individuel de formation) est supprimé et remplacé par le CPF. Aussi, les heures de DIF précédemment acquises doivent être reportées par Internet sur le CPF directement sur le site www.moncompteformation.gouv.fr.

Les heures du DIF sont utilisables jusqu'au 31 décembre 2020.

Les modalités d'application et les dispositifs dans le spectacle vivant (suite)

Les employeurs avaient l'obligation, avant le 31 janvier 2015, de communiquer par écrit à chacun de leurs salariés le nombre total d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées au 31 décembre 2014.

Les modalités pour bénéficier d'une formation

- 1) Mobiliser son CPF sur www.moncompteformation.gouv.fr
- 2) Consulter les formations éligibles sur moncompteformation.gouv.fr ou recherche-cpf.afdas.com.
- 3) Rendez-vous ensuite directement sur le site moncompteformation.gouv.fr pour établir votre demande de financement et la transmettre à l'Afdas.

Le volume d'heures nécessaire pour se former

Le CPF est alimenté automatiquement tous les ans à raison de 24 heures par an, jusqu'à 120 heures puis de 12 heures par an jusqu'à la limite de 150 heures au total ou plus en cas d'abondement. Pour les salariés à temps partiel, les heures sont calculées en proportion du temps de travail effectué.

Le compte CPF peut être alimenté par un complément d'heures si :

- l'employeur le décide au regard de sa politique de formation ;
- les partenaires sociaux le décident par un accord de branche ;
- une entreprise de plus de 50 salariés n'a pas respecté certaines mesures (exemple : tenue d'entretiens ou mesures d'évolutions).

L'articulation avec les autres dispositifs de financements

Si la durée de l'action de formation dépasse le nombre d'heures inscrites sur le CPF, un apport complémentaire est possible :

- via un autre dispositif (voir *Tableau de synthèse page 12*), par exemple, par le cumul du CPF et du CIF ou du CPF et plan de formation ;
- via un autre mode de financement émanant directement de l'entreprise, du demandeur, de l'État, de la Région.

Les formations éligibles au CPF

Les formations éligibles appartiennent à des catégories précises qui doivent s'inscrire :

- dans le cadre de la réalisation d'une formation diplômante ou certifiante. Il peut s'agir, par exemple, de certification en langues étrangères (Toeic, Bulats...), de certification informatique ou bureautique, ou encore de qualification de tous niveaux (du CAP aux master et diplôme d'ingénieur) ;
- dans le cadre de formations relatives au «socle de connaissances et de compétences» (lire, écrire, compter) ;
- dans le cadre d'un parcours de VAE (validation des acquis de l'expérience) : frais d'accompagnement et de passage devant le jury.

L'obligation d'une formation certifiante

Le CPF peut-être mobilisé par les salariés permanents, par les intermittents et par les demandeurs d'emplois uniquement pour des actions certifiantes inscrites sur des listes officielles.

Les trois listes officielles sont :

- la liste Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) : la formation est accessible quelle que soit la région ou le secteur d'activité ;
- la liste Coparef (Conseil paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation) : la formation est accessible uniquement pour la région indiquée ;
- la liste CPNEFP Spectacle vivant (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle).

Ces listes sont consultables sur le site officiel du CPF et sur celui de la CPNEF-SV.

Rappelons que les entreprises de moins de 10 salariés ne versent pas de contributions spécifiques. Cependant les salariés des TPE et TTPE peuvent utiliser leur CPF en bénéficiant des fonds mutualisés de l'Afdas.

Le CPF nécessite-t-il l'accord de l'employeur ?

S'il est mobilisé hors du temps de travail : il n'est pas soumis à l'accord préalable de l'employeur. Si le CPF est mobilisé (tout ou partie) pendant le temps de travail : le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur.

Le CPF ne peut lui être refusé que dans ces 4 cas :

- le salarié n'a pas bénéficié de mesures correctives⁽⁴⁾ ;
- l'action de formation est prévue par accord de branche ou entreprises ;
- l'action de formation permet d'acquérir le socle de connaissances et de compétences de base (Cléa) ;
- l'accompagnement VAE.

LE CEP, CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Autre dispositif de la réforme, le CEP est une prestation créée pour accompagner les individus dans leur projet professionnel en adéquation avec les besoins économiques du bassin d'emploi. Ce récent dispositif est géré par l'Afdas gratuitement.

Sont concernés : tous les actifs, quel que soit leur statut : salariés à temps complet ou partiel, demandeurs d'emploi, apprentis, stagiaires rémunérés, bénévoles de structure associative.

Il permet de disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel pour :

- élaborer une stratégie d'évolution permettant de construire ou de préciser un projet professionnel ;
- identifier les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, acquérir ou à développer ;
- construire un plan d'actions et identifier les interlocuteurs et les financements disponibles pour mettre en œuvre un projet professionnel.

Le conseil en évolution professionnelle peut être décliné en trois temps, avec l'appui du conseiller.

1. Un accueil individualisé

Ce premier temps d'analyse de la situation professionnelle s'envisage comme un temps d'accueil et d'écoute complété par des informations territorialisées sur les tendances socio-économiques, sur l'emploi, sur les métiers ou encore sur les qualifications et les formations.

2. Un conseil personnalisé

Cette étape regroupe la formalisation du projet d'évolution professionnelle, l'étude de faisabilité et la stratégie de mise en œuvre.

3. Un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel

Cette étape vise à construire un plan d'actions (incluant les éventuels projets de formation) et la remise d'un document de synthèse par le conseiller.

Plus d'infos sur le site <http://mon-cep.afdas.com/>

(1) Loi 2014/ 288 du 5 mars 2014. (2) Art.L.6111-6.

(3) Articles L.6323-1 et suivants. (4) Art.L.6315-1 du Code du travail.

TABLEAU DE SYNTHÈSE DES DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE SELON LEURS MODES DE MOBILISATION

Dispositifs	À l'initiative de			
	L'employeur	L'employeur et le salarié	Le salarié avec l'accord de l'employeur	Le salarié
<p>PLAN DE FORMATION :</p> <p>Le plan de formation de branche (PFB) géré par l'Afdas. Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés définissent chaque année des priorités de formation et leurs modalités d'accès.</p> <p>Le plan de formation de l'entreprise (PFE) Des formations peuvent être prises en charge par l'Afdas dans le cadre du PFE selon les critères de financement définis chaque année par les partenaires sociaux.</p> <p>Plan de formation directement géré par l'entreprise sur ses fonds propres et/ou avec une éventuelle aide des partenaires publics (État, région, département).</p>	X			
<p>PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION (PP) : Dispositif destiné à favoriser le maintien dans l'emploi de salarié sous CDI (ou CUI-CAE ou CUI-CIE) par des actions de formation en vue de l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue.⁽¹⁾</p>		X		
<p>VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE) : La VAE permet de faire reconnaître une expérience pour l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification.</p>		X		
<p>BILAN DE COMPÉTENCES* (BC) : Le bilan de compétences prévoit 24 heures d'entretiens individuels pour le salarié avec un prestataire externe pour analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations afin de construire, orienter et gérer son parcours professionnel⁽²⁾.</p>		X		
<p>COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) : Droit à la formation ouvert aux actifs à partir du 1^{er} janvier 2015.</p>			X	X
<p>CONGÉS INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF) : Le CIF permet de se perfectionner professionnellement, de changer d'activité ou de secteur professionnel, d'acquérir une nouvelle qualification ou une qualification supérieure. L'accès au CIF est subordonné à une autorisation d'absence délivrée par l'employeur (qui ne peut ajourner qu'une seule fois la demande) et à la validation du dossier par l'Afdas⁽³⁾.</p>				X

* Il existe un bilan de compétences spécifique au spectacle vivant. Le bilan de compétences professionnel spectacle vivant (BCP-SV) ouvert à tous les salariés de la branche. Il s'adresse prioritairement aux professionnels ayant une ancienneté minimum dans le secteur et dont le parcours se trouve dans une phase de mutation ou de baisse d'activité. L'Afdas peut prendre en charge le coût du bilan de compétences.

(1) Art. L.6324-1 et suivants du Code du travail.

(2) Art. L.6322-42 et suivants du Code du travail.

(3) Art. L.6322-1 du Code du travail.

Tableaux de charges sociales : mode d'emploi

- ↪ Ces tableaux comportent l'indication des taux minimums légaux. En revanche, les charges sociales ou les taux particuliers liés notamment aux conventions collectives ne figurent pas dans ces tableaux.
- ↪ Des informations complémentaires concernant certaines cotisations liées à une convention collective (exemple FNAS et FCAP), de même que les taxes fiscales sur les salaires sont mentionnées dans « Les indicateurs » (voir p. 17 et 18).
- ↪ Les changements sont signalés en rouge.

Cas général

	% Salarié	% Employeur	% Total	Assiette
URSSAF				
CSG déductible ^①	5,10	-	5,10	} 98,25 % Brut [®] + 100 % cotisation prévoyance employeur
CSG non-déductible + CRDS ^①	2,90	-	2,90	
Assurance maladie, maternité ^②	0,75	12,84	13,59	• Brut
Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie	-	0,30	0,30	• Brut
Contribution organisations syndicales	-	0,016	0,016	• Brut
Assurance vieillesse	0,35	1,85	2,20	• Brut
Allocations familiales (AF) [®]	-	3,45	3,45	• Brut
Complément AF (salaire > à 3,5 smic) [®]	-	1,80	1,80	• Brut
Versement transport (+ de 9 salariés) ^③	-	Variable	Variable	• Brut
Accident du travail ^④	-	Variable	Variable	• Brut
<i>Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle - Assurance Maladie/cotisation supplémentaire</i> ^⑤	<i>1,50</i>	-	<i>1,50</i>	• Brut
Assurance vieillesse FNAL (moins de 20 salariés)	6,90 -	8,55 0,10	15,45 0,10	} Brut dans la limite du plafond de Sécurité sociale (PSS) (Tranche A)
FNAL (20 salariés et plus)	-	0,50	0,50	
Forfait social (10 salariés et plus) « prévoyance »	-	8	8	• Montant de la cotisation prévoyance employeur
Réduction Fillon (salaire ≤ à 1,6 smic)	Montant à déduire des cotisations employeurs ; cf. p. 17 pour le coefficient applicable			
PÔLE EMPLOI – (Cf. p.17, Majoration pour les CDD ≤ 3 mois)				
Assurance chômage CDI ou CDD > 3 mois	2,40	4,00	6,40	• Brut dans la limite de 4 fois le PSS (tranches A et B)
AGS	-	0,25	0,25	• Brut dans la limite de 4 fois le PSS (tranches A et B)
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE NON CADRE ^⑦				
Retraite complémentaire (tranche T1) [®]	3,10	4,65	7,75	• Brut dans la limite du PSS
AGFF (tranche T1)	0,80	1,20	2,00	• Brut dans la limite du PSS
Retraite complémentaire (tranche T2) [®]	8,10	12,15	20,25	• Brut sur la tranche comprise entre 1 et 3 fois le PSS
AGFF (tranche T2)	0,90	1,30	2,20	• Brut sur la tranche comprise entre 1 et 3 fois le PSS
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE CADRE ^⑦				
Retraite complémentaire (tranche T1) [®]	3,10	4,65	7,75	• Brut dans la limite du PSS
AGFF (tranche T1)	0,80	1,20	2,00	• Brut dans la limite du PSS
Retraite complémentaire [®] (tranches TB et TC)	7,80 [®]	12,75 [®]	20,55	• Brut sur la tranche comprise entre 1 et 8 fois le PSS
AGFF (tranche TB et tranche C)	0,90	1,30	2,20	• Brut sur la tranche comprise entre 1 et 4 fois le PSS
CET AGIRC (Contribution exceptionnelle et temporaire)	0,13	0,22	0,35	• Brut dans la limite de 8 fois le PSS
Prévoyance cadre (tranche T1)	-	1,50	1,50	• Brut dans la limite du PSS
Cotisation APEC	0,024	0,036	0,06	• Brut dans la limite de 4 fois le PSS (tranches A et B)
FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (voir Les indicateurs essentiels)				

Artistes intermittents du spectacle...

Pour les abattements pour frais professionnels de 20 et 25 % : cf. *La lettre*, n°211, 201, et 198, La réponse à vos questions, p.2
Pour le régime social des redevances versées aux artistes du spectacle : cf. *La lettre*, n°230, p.6 et 7

	% Salarié	% Employeur	% Total	Assiette
URSSAF				
CSG déductible ①	5,10	-	5,10	} 98,25 % Brut ⑩ + 100 % cotisation } prévoyance employeur
CSG non-déductible + CRDS ①	2,90	-	2,90	
Assurance maladie, maternité ⑫	0,53	8,99	9,52	• Brut abattu
Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie	-	0,30	0,30	• Brut abattu
Contribution organisations syndicales	-	0,016	0,016	• Brut abattu
Assurance vieillesse	0,25	1,30	1,55	• Brut abattu
Allocations familiales (AF) ⑭	-	2,41	2,41	• Brut abattu
Complément AF (salaire > à 3,5 smic) ⑭	-	1,26	1,26	• Brut abattu
Versement transport (+ de 11 salariés) ⑬	-	Variable	Variable	• Brut abattu majoré de 11,5 %
Accident du travail ⑮	-	1,19	1,19	• Brut abattu
<i>Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle :</i>				
Assurance Maladie ⑮	1,58	8,99	10,57	• Brut abattu
Accident du Travail	-	0,98	0,98	• Brut abattu
Assurance vieillesse	4,83	5,99	10,82	• Brut abattu dans la limite du PSS
FNAL (moins de 20 salariés)	-	0,07	0,07	• Brut abattu dans la limite du PSS, majoré de 11,5 %
FNAL (20 salariés et plus)	-	0,35	0,35	• Brut abattu majoré de 11,5 %
Forfait social (11 salariés et plus) « prévoyance »	-	8	8	• Montant de la cotisation prévoyance employeur
PÔLE EMPLOI – (Cf. p.17, Majoration pour les CDD ≤ 3 mois)				
Assurance chômage CDD > 3 mois	4,80	8,00	12,80	• Brut abattu dans la limite de 4 fois le PSS
AGS	-	0,25	0,25	• Brut abattu dans la limite de 4 fois le PSS
AUDIENS NON CADRE ⑦				
Retraite complémentaire (tranche T1 annuelle) ⑧	4,37	4,38	8,75	} Brut abattu dans la limite d'une rémunération } brute annuelle de 38 040 €
AGFF (tranche T1 annuelle)	0,80	1,20	2,00	
Prévoyance et santé	-	0,42	0,42	• Brut abattu dans la limite du PSS
Retraite complémentaire (tranche T2 annuelle) ⑧	10,12	10,13	20,25	} Brut abattu sur la tranche de la rémunération brute } annuelle comprise entre 38 040 € et 114 120 €
AGFF (tranche T2 annuelle)	0,90	1,30	2,20	
AUDIENS CADRE ⑦				
Retraite complémentaire (tranche T1) ⑧ ⑮	3,87	3,88	7,75	• Brut abattu dans la limite du PSS
AGFF (tranche T1)	0,80	1,20	2,00	• Brut abattu dans la limite du PSS
Retraite complémentaire ⑮ ⑯ (tranches TB et TC)	7,80 ⑰	12,75 ⑰	20,55	• Brut abattu sur la tranche comprise entre 1 et 8 fois le PSS
AGFF (tranche TB et tranche C)	0,90	1,30	2,20	• Brut abattu sur la tranche comprise entre 1 et 4 fois le PSS
CET AGIRC (Contribution exceptionnelle et temporaire)	0,13	0,22	0,35	• Brut abattu dans la limite de 8 fois le PSS
Prévoyance et santé (tranche T1)	-	1,50	1,50	• Brut abattu dans la limite du PSS
Cotisation APEC	0,024	0,036	0,06	• Brut dans la limite de 4 fois le PSS
Congés Spectacles, CMB (Médecine du Travail), AFDAS (Formation Professionnelle Continue)				
Congés Spectacles ⑱	-	14,70	14,70	• Brut (sans abattement)
CMB	-	0,32 ⑲	0,32 ⑲	• Alignement sur l'assiette Audiens ⑱
AFDAS	-	2,10 ⑲	2,10 ⑲	• Brut abattu

Techniciens intermittents du spectacle...

Pour l'abattement des régisseurs de théâtre, sur la problématique régime de l'intermittence ou abattement : cf. *La Lettre*, n°207, La réponse à vos questions, p.2

	% Salarié	% Employeur	% Total	Assiette
URSSAF				
CSG déductible ①	5,10	-	5,10	} 98,25 % Brut ⑩ + 100 % cotisation prévoyance employeur
CSG non-déductible + CRDS ①	2,90	-	2,90	
Assurance maladie, maternité ②	0,75	12,84	13,59	• Brut
Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie	-	0,30	0,30	• Brut
Contribution organisations syndicales	-	0,016	0,016	• Brut
Assurance vieillesse	0,35	1,85	2,20	• Brut
Allocations familiales (AF) ⑧	-	3,45	3,45	• Brut
Complément AF (salaire > à 3,5 smic) ⑧	-	1,80	1,80	• Brut
Versement transport (+ de 11 salariés) ③	-	Variable	Variable	• Brut majoré de 11,5 %
Accident du travail ④	-	Variable	Variable	• Brut
<i>Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle - Assurance Maladie/cotisation supplémentaire</i> ⑤	1,50	-	1,50	• Brut
Assurance vieillesse	6,90	8,55	15,45	• Brut dans la limite du PSS
FNAL (moins de 20 salariés)	-	0,10	0,10	• Brut dans la limite du PSS, majoré de 11,5 %
FNAL (20 salariés et plus)	-	0,50	0,50	• Brut majoré de 11,5 %
Forfait social (11 salariés et plus) « prévoyance »	-	8	8	• Montant de la cotisation prévoyance employeur
Réduction Fillon (salaire ≤ à 1,6 smic)	Montant à déduire des cotisations employeurs ; cf. p.17 pour le coefficient applicable			
PÔLE EMPLOI – (Cf. p.17, Majoration pour les CDD ≤ 3 mois)				
Assurance chômage CDD > 3 mois	4,80	8,00	12,80	• Brut dans la limite de 4 fois le PSS
AGS	-	0,25	0,25	• Brut dans la limite de 4 fois le PSS
AUDIENS NON CADRE ⑦				
Retraite complémentaire (tranche T1 annuelle) ⑧	3,87	3,88	7,75	} Brut dans la limite d'une rémunération brute annuelle de 38 040 €
AGFF (tranche T1 annuelle)	0,80	1,20	2,00	
Prévoyance et santé	-	0,42	0,42	• Brut dans la limite du PSS
Retraite complémentaire (tranche T2 annuelle) ⑧	10,12	10,13	20,25	} Brut sur la tranche de la rémunération brute annuelle comprise entre 38 040 € et 114 120 €
AGFF (tranche T2 annuelle)	0,90	1,30	2,20	
AUDIENS CADRE ⑦				
Retraite complémentaire (tranche T1) ⑧	3,87	3,88	7,75	• Brut dans la limite du PSS
AGFF (tranche T1)	0,80	1,20	2,00	• Brut dans la limite du PSS
Retraite complémentaire ⑨ (franches TB et TC)	7,80 ^⑦	12,75 ^⑦	20,55	• Brut sur la tranche comprise entre 1 et 8 fois le PSS
AGFF (tranche TB et tranche C)	0,90	1,30	2,20	• Brut sur la tranche comprise entre 1 et 4 fois le PSS
CET AGIRC (Contribution exceptionnelle et temporaire)	0,13	0,22	0,35	• Brut dans la limite de 8 fois le PSS
Prévoyance et santé (tranche T1)	-	1,50	1,50	• Brut dans la limite du PSS
Cotisation APEC	0,024	0,036	0,06	• Brut dans la limite de 4 fois le PSS
Congés Spectacles, CMB (Médecine du Travail), AFDAS (Formation Professionnelle Continue)				
Congés Spectacles ⑬	-	14,70	14,70	• Brut
CMB	-	0,32 ^⑪	0,32 ^⑪	• Alignement sur l'assiette Audiens ⑭
AFDAS	-	2,10 ^⑫	2,10 ^⑫	• Brut

COTISATIONS SOCIALES

↳ **Tableaux récapitulatifs des charges sociales** (cf. ce numéro p.14 à 16)

↳ **Autres charges liées à une convention collective**

- FNAS* : 1,25%
- FCAP* : 0,25%

* Convention des entreprises artistiques et culturelles, cf. La lettre n°238, p.3

- FCAP.SVP* : 0,10%

* Convention Secteur Privé du Spectacle Vivant

Une contribution plancher de 80 € pour une masse salariale inférieure à 80 000 €, et un montant plafond de 300 € pour une masse salariale supérieure à 300 000 €, fixent les limites de ces versements, cf. La lettre n° 263, p.6

↳ **Réduction de cotisations Fillon**

- Réduction Fillon = Rémunération annuelle brute* x coefficient

* Incluant les éventuelles heures supplémentaires ou complémentaires

- Coefficient annuel – Cas général

Entreprises soumises au	Calcul du coefficient	Coefficient maximum
FNAL à 0,1%	$\frac{0,2802}{0,6} \times \left(1,6 \times \frac{\text{smic calculé pour un an}}{\text{rémunération annuelle brute*}} - 1\right)$	0,2802
FNAL à 0,5%	$\frac{0,2842}{0,6} \times \left(1,6 \times \frac{\text{smic calculé pour un an}}{\text{rémunération annuelle brute*}} - 1\right)$	0,2842

* Incluant les heures supplémentaires et complémentaires

- Techniciens intermittents du spectacle

La réduction se calcule en partant de la formule de calcul du cas général corrigée en appliquant le rapport de 100/90 – cf. La lettre n° 258, Fiche actualité, *Charges sociales : ce qui change en 2015*.

↳ **Majoration contribution Assurance chômage pour les CDD ≤ 3**

Intermittents du spectacle	CDD U ≤ 3 mois		CDD accroissement temporaire	
	≤ 3 mois	≤ 3 mois et > 1	≤ 1 mois	≤ 3 mois
Part Salarié	4,80%	4,80%	4,80%	4,80%
Part Employeur (habituelle)	8,00%	8,00%	8,00%	8,00%
Majoration (CDD ≤ 3 mois)	+ 0,50%	+ 1,50%	+ 3,00%	
Total	13,30%	14,30%	15,80%	

Cas général (hors intermittents du spectacle)	CDD accroissement temporaire		CDD U ≤ 3 mois
	≤ 1 mois	≤ 3 mois et > 1	≤ 3 mois
Part Salarié	2,40%	2,40%	2,40%
Part Employeur (habituelle)	4,00%	4,00%	4,00%
Majoration (CDD ≤ 3 mois)	+ 3,00%	+ 1,50%	+ 0,50%
Total	9,40%	7,90%	6,90%

RETENUE À LA SOURCE

↳ **Salariés non domiciliés en France - Barème 2016**

Taux applicables ¹		Limites des tranches en euros selon la période à laquelle se rapportent les paiements				
		Année	Trimestre	Mois	Semaine	Jour ²
0%	Moins de	14 446	3 612	1 204	278	46
12% ¹	De	14 446	3 612	1 204	278	46
	À	41 909	10 477	3 492	806	134
20% ¹	Au-delà de	41 909	10 477	3 492	806	134

¹ Les taux de 12% et 20% sont réduits à 8% et 14,4% dans les départements d'outre-mer.

² Ou fraction de jour.

↳ **Prestations artistiques** : 15% du brut après déduction d'un abattement de 10%

FORMATION PROFESSIONNELLE

↳ **Salariés CDI et CDD, hors intermittents**

- Taux légal 2016 (déclaration 2017)

Pour les franchissements de seuil, cf. La lettre n° 264, p.9

Entreprises de	Taux global
Moins de 11 salariés	0,55%
11 salariés et plus	1%

- Entreprises du spectacle vivant (Accord du 19 décembre 2014 étendu par arrêté du 7 décembre 2015)

Effectif salariés (hors IDS)	Moins de 10	10 à 49	50 à 299	300 et plus
Contribution conventionnelle	0,75%	0,30%	0,30%	0,30%
Contribution légale	0,55%	1%	1%	1%
Contribution globale	1,30%	1,30%	1,30%	1,30%

- Entreprises de l'audiovisuel

Effectif salariés (hors IDS)	Moins de 10	10 à 49	50 à 299	300 et plus
Contribution conventionnelle	0,45%	0,30%	0,20%	-
Contribution légale	0,55%	1,00%	1,00%	1,00%
Contribution globale	1,00%	1,30%	1,20%	1,00%

↳ **Salariés CDD (hors intermittents)**

À l'exclusion des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, des CAE ou CA ou lorsque le contrat se poursuit par un contrat à durée indéterminée.

- Contribution CIF-CDD : 1% (quel que soit l'effectif de l'entreprise)

AUTRES TAXES SUR SALAIRES

↳ **Taxes d'apprentissage**

- Entreprise soumise à l'IS ou à l'IR : 0,68% (0,44% pour Alsace - Moselle)
- Pour les intermittents du spectacle : cf. La lettre n°248, Actualité paye

↳ **Participation construction** (Employeur occupant au moins 20 salariés)

- Participation à l'effort de construction : 0,45%
- Cotisation due par les employeurs n'ayant pas réalisé les investissements suffisants : 2%

↳ **Taxes sur les salaires**

- Barème 2016

Taux de la taxe	Fraction de la rémunération brute* annuelle
4,25%	de 0 à 7 713 €
+ 8,50%	de 7 713 € à 15 401 €
+ 13,60%	de 15 401 € à 152 122 €
+ 20,00%	au-delà de 152 122 €

* Après déduction forfaitaire supplémentaire pour frais professionnels

- Associations, abattement applicable en 2016 : 20 283 €

Contacts et sites utiles

- Administration fiscale : www.impots.gouv.fr
- Pôle emploi : www.pole-emploi-spectacle.fr
- FNAS : www.fnas.info
- Afdas : www.afdas.com
- Audiens : www.audiens.org
- GUSO : www.guso.fr
- APDS : www.apds-apprentissage.fr
- CMB : www.cmb-sante.fr
- net-entreprises.fr
- Pôle emploi : www.pole-emploi.fr
- Congés Spectacles : www.conges-spectacles.com
- Urssaf : www.urssaf.fr

SALAIRES MINIMUMS

Smic brut (métropole et DOM)

Horaire	Mensuel*
9,67 €	1 466,62 €

* pour 35 heures hebdomadaires

Minimum garanti

(métropole et DOM)
3,52 €

Smic brut Jeunes

Jeunes travailleurs de moins de 18 ans ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle

- De 16 à 17 ans (80%) : 7,74 €
- De 17 à 18 ans (90%) : 8,70 €

Conventions, salaires minima

Entreprises artistiques et culturelles	Minima des artistes, cf. n°258, p.9 Minima des autres emplois, cf. n°259, p.9-12 Voir aussi votre Espace abonnés, rubrique « Conventions collectives »
Spectacle vivant privé	Cf. n°242, p.10 Voir aussi votre Espace abonnés, rubrique « Conventions collectives »
Production audiovisuelle	Salaires minima, cf. n°235, p.6 Voir aussi votre Espace abonnés, rubrique « Conventions collectives »

PLAFONDS ET SEUILS

Plafond de la Sécurité sociale 2016 (en fonction de la périodicité de la paye)

	Horaire*	Journée	Semaine	Quinzaine	Mois	Année**
Plafond	24 €	177 €	743 €	1 609 €	3 218 €	38 616 €

* Pour une durée de travail inférieure à 5 heures

** Le plafond annuel mentionné est obtenu en cumulant les 12 plafonds mensuels

Artiste, plafond journalier :

288 €

Périodes d'engagement continu d'une durée inférieure à 5 jours

Plafonds Congés Spectacles – Cf. La lettre n°264, p.9

Stage en entreprise : Seuil horaire de la franchise de cotisation en 2016

Convention de stage conclue

- Depuis le 1^{er} septembre 2015 : 3,60 € (15 % du plafond horaire de sécurité sociale)

FRAIS PROFESSIONNELS

Barème fiscal des frais kilométriques VOITURES 2015

Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	de 5 001 km à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	d x 0,41 €	(d x 0,245 €) + 824 €	d x 0,286 €
4 CV	d x 0,493 €	(d x 0,277 €) + 1 082 €	d x 0,332 €
5 CV	d x 0,543 €	(d x 0,305 €) + 1 188 €	d x 0,364 €
6 CV	d x 0,568 €	(d x 0,32 €) + 1 244 €	d x 0,382 €
7 CV et plus	d x 0,595 €	(d x 0,337 €) + 1 288 €	d x 0,401 €

Barème fiscal CYCLOMOTEURS, VÉLOMOTEURS, SCOOTERS, MOTOCYCLETTES 2015

	Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 à 5 000 km	Au-delà de 5 000 km
Moins de 50 cm ³	d x 0,269 €	(d x 0,063 €) + 412 €	d x 0,146 €

Barème fiscal MOTOS et SCOOTERS 2015

Puissance administrative	Jusqu'à 3 000 km	de 3 001 km à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
1 ou 2 CV	d x 0,338 €	(d x 0,084 €) + 760 €	d x 0,211 €
3, 4 ou 5 CV	d x 0,4 €	(d x 0,070 €) + 989 €	d x 0,235 €
Plus de 5 CV	d x 0,518 €	(d x 0,067 €) + 1 351 €	d x 0,292 €

d = distance parcourue

Avantages en nature nourriture

- 1 repas : 4,70 €
- 2 repas : 9,40 €

Allocations forfaitaires pour frais professionnels – 2016

Indemnités	Montant
Restauration sur le lieu de travail	6,30 €
Restauration hors des locaux de l'entreprise	8,90 €
Repas au restaurant	18,30 €
Grand déplacement (logement et petit-déjeuner)	65,30 €
• Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne	48,50 €
• Autres départements (sauf DOM)	

Grand déplacement hors métropole : voir votre Espace abonnés, rubrique « Indicateurs essentiels »

Indemnité journalière de déplacement - Spectacle vivant public (convention des entreprises artistiques et culturelles)

	Montants étendus*
Chambre et Petit déjeuner**	64,70 €
Repas (18,10 € x 2)	36,20 €
Total / Journée	100,90 €

* Tous les employeurs relevant de la convention collective sont tenus de les appliquer.

** 6,20 € pour le petit-déjeuner seul.

Indemnité journalière de déplacement - Spectacle vivant privé (convention des entreprises du secteur privé du spectacle vivant)

	Montants étendus
Chambre et Petit déjeuner	58,00 €
Repas (16,00 € x 2)	32,00 €
Total / Journée	90,00 €

Déduction forfaitaire spécifique

- Artistes dramatiques, lyriques, cinématographiques ou chorégraphiques : 25%
- Artistes musiciens, choristes, chefs d'orchestre, régisseurs de théâtre : 20%

Titres restaurant et repas – Limites pour 2016

- Titre restaurant (limite d'exonération de la contribution employeur) : 5,37 €
- Chèque repas bénéficiaire : 6,30 €
- Titre repas volontaire : 5,37 €
- (valeur maximale)
- (valeur maximale)

Notes relatives aux tableaux, p.14 à p.16

- Pour les salariés non domiciliés fiscalement en France, la CSG et la CRDS ne sont pas dues.
- Pour les salariés non domiciliés fiscalement en France, la part salariale de cotisation maladie est de 5,50%.
- Selon les villes ou les districts (se renseigner à l'Urssaf).
- Taux communiqué par la CRAM.
- Il s'agit d'une cotisation salariale supplémentaire qui apparaît sur une ligne bien à part sur la DUCS URSSAF depuis janvier 2015.
- Accord interbranche du 25 septembre 2014 fixant la cotisation à 2,10 % à laquelle s'ajoute une contribution annuelle forfaitaire de 50 €. Pour le coefficient applicable, cf. ce numéro, p.17.
- Les taux indiqués sont les taux minimums. Un taux supérieur ou une répartition différente peut être fixé par la convention ou l'accord collectif.
- La répartition salarié/employeur peut être différente selon la convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise.
- Pour les cadres dont le salaire est inférieur à un certain seuil (absence de tranche B ou tranche B de faible montant), une cotisation au titre de la garantie minimale de point s'ajoute (cf. La lettre, n°258, Fiche actualité, p.12).
- Le montant annuel, sur lequel s'applique la réduction de 1,75%, est limité à 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.
- Appel de cotisation par Audiens, cotisation minimale 40 € par entreprise.
- Pour les artistes non domiciliés fiscalement en France, la part salariale de cotisation maladie est de 3,85%.
- 1,58 = 0,53 + 1,05.
- C'est-à-dire le brut abattu dans la limite de la tranche T2 annuelle pour les non cadres, et de 8 fois le PSS pour les cadres.
- Metteur en scène, maître de ballet et chef d'orchestre ; cf. également, La lettre, n°222, p.9 « Classification des emplois artistiques ».
- Dans certains cas, en fonction de la branche d'activité de l'employeur et de la fonction du salarié, l'assiette peut être plafonnée (cf. La lettre, n°250, p.12).
- Sur la tranche C, la répartition employeur/salarié est différente : selon accord entre employeur et salariés pour la part correspondant au taux global des 20 % : 0,21 % pour le salarié et 0,34 % pour l'employeur au-delà.
- 3,45% au 1^{er} avril 2016 sur les rémunérations annuelles n'excédant pas 3,5 fois le montant du smic annuel.



Oui à la
simplification,
non au choc !

sPAIEctacle



Nouvelle version

le logiciel de paie des entreprises du spectacle

**Avec sPAIEctacle, gagnez en efficacité et sécurité
pour déclarer en toute simplicité**



- Un envoi unique mensuel dématérialisé (fichier EDI) pour remplacer, à terme, l'ensemble des déclarations sociales
- GHS, signataire de la charte de partenariat avec les organismes de protection sociale



- EDI pour vos salariés : DUE, AEM et Congés Spectacles agréé + signature scannée
- DUCS, EDI (tous types de règlements) pour vos déclarations : Urssaf, Audiens, Retraite, Prévoyance, Pôle emploi spectacle
- Et très bientôt la « signature électronique »



- Le Contrat Privilège
- Toutes les mises à jour du logiciel (DSN, DADS...) incluses dans notre suivi Clients
- Pas de coût supplémentaire, simple à mettre en place
- En temps et en heure à télécharger dans un espace Clients dédié
- Accompagnement, Fiches solutions, Webinaire, Tutoriels...

Découvrez sPAIEctacle sur www.ghs.fr

DV-LOG

Symphonia

Soyez maître de votre partition

DES SOLUTIONS POUR LES PROFESSIONNELS DU SPECTACLE



PGI-Spectacle
LA solution globale
pour votre entreprise

DV-LOG INTERPAYE
Traitez vos contrats,
payes et DSN simplement



DV-COMPTA
La comptabilité et la
gestion analytique

D V - T E M P S
La gestion commerciale
et de projet par excellence



LAPAYE.COM
Externalisation de paie
en toute liberté

INTERPAYE version **GUSO**
Vos déclarations GUSO
simples et automatiques



Visualisez, Validez et Analysez vos DSN grâce à notre nouvelle plateforme **WEBDSN.FR**
Bénéficiez de 3 mois d'accès gratuit pour toute inscription avant de le 27 mai 2016.

01 30 75 80 20
contact@dvlog.fr
La Grande Arche Paroi Nord
92044 Paris La Defense



DV-LOG
INVENTEUR DE SOLUTIONS



Service Cloud PC - Mac OSX

www.dvlog.fr