

DOSSIER

NOUVELLE
FORMULE

Fonpeps :

9 mesures pour favoriser l'emploi dans le spectacle

À LA UNE

› «La responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) est à la fois une philosophie et une stratégie»

Interview d'Alain Anglaret, administrateur du Grand T - Théâtre de Loire-Atlantique à Nantes

› Page 4

› Des dispositions en faveur des intermittentes

Les intermittentes du spectacle en congé maternité pourront bénéficier de nouvelles mesures et aides dès le 1^{er} octobre

› Page 6



La photo... Mobile, Pierre Rigal. Photographie : pierregrosbois.com

› Budget : les priorités du ministère de la Culture pour 2017

Audrey Azoulay, ministre de la Culture et de la Communication confirme la hausse du budget de la Culture de 5,5% et précise les priorités pour 2017

› Page 6

› Les conditions d'application du crédit d'impôt spectacle

Un récent décret précise les catégories de spectacles visées, l'assiette du crédit d'impôt et fixe les conditions de délivrances des agréments

› Page 8

Code NAF et Convention collective

*** Notre association dont le Code NAF est 9001z a pour activité la création et la diffusion de spectacles et nous venons d'obtenir une subvention d'aide à la création par une collectivité. De quelle convention collective relevons-nous ?**

Un moyen simple est de rechercher sa convention en fonction de votre code «NAF 9001z», qui, précisément, classe les entreprises par l'activité qu'elles exercent. Le code NAF est un indicateur statistique sur l'activité principale exercée, attribué par les services de l'Insee, au regard de l'objet social déclaré. Pour les associations, l'objet social étant parfois rédigé de manière «large», nous vous conseillons d'être vigilant. En effet, cette identification de l'activité principale n'est considérée par la jurisprudence que comme une simple présomption.

Contrairement à des secteurs d'activités bien délimités, la lecture du champ d'application est donc souvent nécessaire pour les associations et les activités culturelles : c'est l'activité réelle qui doit être recherchée pour déterminer la convention collective applicable.

Les activités d'organisation de tournées et de diffusion de spectacles et l'activité de production de spectacles dramatiques entrent bien dans le champ du spectacle vivant.

Pour le cas où votre activité principale serait exclusivement consacrée à des spectacles,

il semblerait opportun de se rattacher à l'une des deux conventions collectives du spectacle vivant.

Toutefois, il existe une distinction entre le secteur public et le secteur privé, les textes⁽¹⁾ précisent les critères distinguant les deux secteurs. Ainsi, si les entreprises sont des structures de droit privé (quel que soit leur statut) et de droit public qui répondent à l'un ou plusieurs des caractères suivants :

- l'entreprise est une «structure de droit public» ;
- l'entreprise est de droit privé mais est titulaire d'un label décerné par l'État ;
- l'entreprise est de droit privé, mais le directeur est nommé par une collectivité territoriale ou par l'État ou il y a un représentant d'une collectivité territoriale ou de l'État dans ses instances ;
- l'entreprise est subventionnée directement par l'État et/ou les collectivités territoriales dans le cadre de conventions pluriannuelles de financement, ou de conventions d'aides aux projets pour les compagnies dramatiques, chorégraphiques, lyriques, des arts de la piste ou de la rue, les ensembles musicaux... alors l'entreprise relève du secteur public et c'est la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles qui s'applique.

Si l'entreprise (ou l'association) ne répond à aucun de ces critères, ou qu'elle reste globalement indépendante de la puissance publique

dans son fonctionnement, que ce soit sur le plan économique ou en matière d'orientations artistiques, pédagogiques, sociales, territoriales ou culturelles, même si elle bénéficie de conventions pluriannuelles de financement de la part de l'État et/ou des collectivités territoriales, alors elle relève du secteur privé et c'est la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant qui s'applique

Rappelons que c'est l'employeur qui, en fonction de son activité, doit décider de la convention collective applicable et que toute structure ayant pour objet principal la production ou la diffusion de spectacles vivants est concernée par l'application d'une convention collective obligatoire.

Il n'existe aucune procédure écrite lui permettant d'interroger l'administration pour avoir une confirmation. Cependant, il est toujours possible d'appeler le service d'information légale de l'inspection du travail afin d'avoir un avis oral sur la situation.

Rappelons aussi que si la convention collective n'est pas appliquée, le salarié peut en demander l'application soit directement à son employeur, soit par l'intermédiaire des délégués du personnel. En cas de litige, il pourra saisir l'inspection du travail et/ou le conseil des prud'hommes.

(1) Accord interbranche du 22 mars 2005 portant définition du secteur privé et du secteur public du spectacle vivant.

Suppression de la distinction entre cachets isolés et cachets groupés

*** Vous indiquez dans le numéro n°276 que la comptabilisation à hauteur de 12 heures des cachets pour les artistes. Pourriez-vous nous confirmer que la distinction entre cachets isolés et cachets groupés est désormais supprimée ?**

Le décret du 13 juillet⁽¹⁾ entérine l'accord signé par la profession le 28 avril dernier et réforme les règles d'indemnisation pour les intermittents. Désormais, il n'existe plus de distinction entre les cachets groupés (qui couvraient une période d'au moins 5 jours continus effectués pour le compte d'un même employeur, et qui correspondaient à 8 heures de travail) et les cachets isolés (qui couvraient une période

inférieure à 5 jours continus effectués pour le compte d'un même employeur, et qui correspondaient à 12 heures de travail).

Quand les artistes et réalisateurs sont rémunérés au cachet, chaque cachet est systématiquement converti en 12 heures par Pôle emploi⁽²⁾. Rappelons que concrètement, le décret⁽¹⁾ précise qu'un intermittent arrivé en fin de droits après le 1^{er} août et dont l'examen de situation fait ressortir une date de fin de contrat de travail entièrement exécuté également postérieure au 1^{er} août 2016 se verra appliquer la nouvelle convention 2016.

Par conséquent, si la date de fin de contrat de travail servant de référence pour la recherche des 507 heures est placée avant ce 1^{er} août (même si l'examen de l'indemnisation a lieu en novembre 2016), l'intermittent sera à nou-

veau indemnisé au titre de la convention 2014. Pour toutes questions concernant les nouvelles dispositions du régime d'assurance chômage des intermittents, nous vous conseillons de vous reporter à *La Lettre de l'entreprise culturelle* – Septembre 2016 n°276, Intermittents : les conditions d'application de la nouvelle convention chômage.

(1) Décret n°2016-961 du 13 juillet 2016 relatif au régime d'assurance chômage des travailleurs involontairement privés d'emploi.

(2) Art. 3 de l'annexe X de la nouvelle convention chômage des intermittents du spectacle.

Posez vos questions à :
vosquestions@lalettredeentreprise
culturelle.net

→ Publication dans la limite de la place disponible.

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 :
Élodie Hurbin - tél. : 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 numéros France métropolitaine

Abonnement en ligne possible sur

www.lalettredelentreprise.net

N° Commission paritaire : 0318T86457.

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 M Médias.
SARL au capital de 18 000 €



IMPRIMÉ EN FRANCE
PRINTED IN FRANCE

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

SOMMAIRE

Les questions du mois	p.2
• Code NAF et Convention collective	
• Suppression de la distinction entre cachets isolés et cachets groupés	
Vie professionnelle	p.4
• Interview express d'Alain Anglaret, administrateur du Grand T	
• Mouvements	
• Brèves	
Questions parlementaires	p.5
L'actualité	p.6
Spectacle	p.6
• Des dispositions en faveur des intermittentes à compter du 1 ^{er} octobre	
• Budget : les priorités du ministère de la Culture pour 2017	
Social	p.7
• Le recours au CDD d'usage fortement remis en cause	
Fiscal	p.7
• Baisse progressive du taux de l'IS et renforcement du CICE	
• Les conditions d'application du crédit d'impôt spectacle	
Paye	p.8
• Renforcement du caractère libératoire du TESE	
• La déclaration des effectifs 1330-CVAE intégrée à la DSN	
• Hausse du plafond prévisionnel de la Sécurité sociale pour 2017	
• Cotisation chômage intermittents, erratum	
• DSN : information des salariés	
À signaler	p.9
• Salariés détachés : les déclarations sont désormais dématérialisées	
• Un nouveau titre pour les artistes étrangers à compter du 1 ^{er} novembre	
• VAE : un allègement de la durée minimale d'activité	
• Vers la fin des visites médicales d'embauche systématiques	
• Intermittents et permanents : élections dans les TPE	
Texte officiel	p.11
• Révision de la liste d'emploi des techniciens éligibles au régime de l'intermittence	
Dossier	p.13
• Fonpeps : 9 mesures pour favoriser l'emploi dans le spectacle	
Les cahiers pratiques de la paye	p.15
Les indicateurs essentiels	p.17



www.lalettredelentrepriseculturelle.net

LE CHIFFRE

64 millions d'euros

C'est le budget qui devrait être consacré à l'éducation artistique et culturelle pour 2017, avec comme objectif : une pratique culturelle pour un enfant scolarisé sur deux.

Projet de loi de finance 2017 - ministère de la Culture et de la Communication

Interview express

Quel est l'impact de la révolution numérique dans le fonctionnement quotidien d'un théâtre ? Comment anticiper les mutations sociales dans l'entreprise culturelle face à l'évolution de la société ? Quelle mode d'organisation choisir ? Nous avons posé la question à :

Alain Anglaret – Administrateur du Grand T – Théâtre de Loire-Atlantique à Nantes



D.R.

«La responsabilité sociétale de l'entreprise est à la fois une philosophie et une stratégie»

À l'ère de l'économie numérique, comment évoluent les pratiques professionnelles au sein de votre théâtre ?

Notre relation au public s'est modifiée en profondeur. Les achats de place, les abonnements se font de plus en plus en ligne. Le public plus jeune souhaite pouvoir choisir à tout moment, les spectateurs s'informent via les réseaux sociaux... Les métiers de billettistes, de relations publiques, de communication évoluent, sans doute radicalement. Nous devons donc imaginer de nouvelles modalités d'interactions sociales, donner une autre valeur ajoutée à ces métiers. Car il n'est pas question, travaillant dans le spectacle vivant, de perdre la relation vivante entre nous et le public. La question est d'anticiper au mieux comment tout cela va évoluer dans les années à venir, car en tant qu'administrateur, nous sommes responsables à la fois de la pérennité de l'institution, de la mise en œuvre du projet artistique et de l'évolution des gens qui y travaillent.

Et comment s'exerce cette responsabilité ?

Dans cette société en transformation, nous

cherchons à imaginer ce que sera demain un théâtre public durable et citoyen. Au Grand T, nous avons pris le chemin de la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE). C'est à la fois une philosophie et une stratégie globale : Pour chaque décision, pour chaque projet nous nous posons la question des interactions avec les parties prenantes internes (CA, salariés, artistes, auteurs...) et externes (spectateurs, voisins, collectivités, fournisseurs, partenaires...) et toujours dans une optique de développement durable, au sens large du terme. C'est une pensée qui pousse vers des pratiques plus collaboratives, qui reposent sur des considérations éthiques, sociales et environnementales. La RSE nous a, par exemple, amenés à innover sur la représentation des intermittents dans les instances représentatives du personnel, à accentuer nos actions en matière de formation, à modifier nos modalités de partenariat et de pilotage de projets mais aussi à réfléchir sur la diversité dans la programmation et sur la mixité générationnelle, sociale, d'origine des participants à tous nos projets.

Mouvements

* **THÉÂTRE DE CHARLEVILLE-MÉZIÈRES.** Éric Belkhirat, ancien chef de projet de la SMAC de Charleville-Mézières (08), a été nommé directeur du théâtre de la ville.

* **LA FOLLE JOURNÉE.** Fanny Jarngon, ancienne administratrice du Canal, Théâtre du Pays de Redon, est administratrice de la Folle Journée à Nantes (44).

* **COLLECTIF DES FESTIVALS.** Maryline Lair, coordinatrice du Réseau d'éducation à l'environnement à Saint-Brieuc, succèdera en novembre à Maryline Chasles à la direction du Collectif des festivals engagés pour le développement durable et solidaire en Bretagne à Rennes (35).

* **GRAND THÉÂTRE DE PROVENCE.** Laure Mercatello, directrice administrative et financière du Théâtre du Châtelet, à Paris, prend ses fonctions de directrice de production du Grand Théâtre.

* **LA GAÎTÉ LYRIQUE.** Nicolas Combes, ex-directeur adjoint de l'EPCC Saline royale d'Arc-et-Senans, devient administrateur général de La Gaîté lyrique.

* **ESPACE GEORGES SIMENON.** Stéphane Moquet, ex-directeur du Cap à d'Aulnay-sous-Bois, remplace Dominique Bertrand à la direction de l'Espace Georges Simenon à Rosny-sous-Bois (93).



D.R.

CNV : la diffusion spectacles de musiques actuelles et de variétés

11^e édition de l'étude annuelle réalisée par le CNV (Centre national de la chanson des variétés et du jazz) présentant les caractéristiques de la diffusion des spectacles : territorialité, saisonnalité, diffusion par genre, contexte,... Quelles évolutions en termes de nombre, de fréquentation, de chiffre d'affaires, etc. ? Ces travaux permettent aux entrepreneurs de spectacles de se situer dans le paysage du spectacle vivant. Ils sont également une source d'information et d'inspiration pour les acteurs, les pouvoirs publics dans la construction de leurs propositions, de leurs politiques culturelles, et ce, à différentes échelles (nationales et locales).
Jeudi 13 octobre, 10h30-11h30, Espace conférence de presse-CNV

11^e édition du Forum des associations

La 11^e édition de ce forum se tiendra le mercredi 19 octobre 2016 à Paris au Palais des Congrès. Conçu comme un lieu de réflexion, le Forum national des associations & fondations permet aux acteurs du secteur associatif d'échanger, de s'informer et de se former aussi bien sur des problématiques de financement, de gestion, de développement, de communication que de transition digitale. Inscription et programme sur www.forumdesassociations.com

ONDA : une étude sur les nouveaux contours des résidences

Lieux de résidences longues, associations au long cours..., l'ONDA dresse, dans son étude «Pratiques de partenariat sur la durée entre compagnies et lieux», un état des lieux des résidences. Ce travail, mené parallèlement auprès des équipes artistiques et des lieux, met à jour les plus-values des résidences au long cours et vise ainsi à contribuer à une réflexion sur les opportunités d'une plus grande solidarité structurelle dans le secteur. Étude de l'ONDA réalisée par Frédérique Payn et Marie Deniau, financée par le ministère de la Culture et de la Communication - Direction générale de la création artistique (DGCA). Téléchargeable sur le site de l'ONDA : http://www.onda.fr/_fichiers/

* Réglementation des fonds de dotation



Mme Marie-Thérèse Le Roy (Socialiste, écologiste et républicain - Finistère)

LA QUESTION

Mme Marie-Thérèse Le Roy attire l'attention de M. le ministre des Finances et des Comptes publics sur les dispositions de l'article 200 du Code général des impôts s'appliquant aux fonds de dotation. Parmi les critères autorisant la réduction d'impôt sur le revenu, il est mentionné «*la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises*». Elle lui demande si, par extension, un fonds de dotation qui se fixerait pour objet le rayonnement d'une langue ou d'une culture régionale serait lui-même susceptible de bénéficier de ce mécanisme fiscal.

LA RÉPONSE DU MINISTÈRE DES FINANCES ET DES COMPTES PUBLICS

En vertu des dispositions du b du 1 de l'article 200 du Code général des impôts (CGI), ouvrent droit à une réduction d'impôt sur le revenu les dons et versements effectués au profit d'œuvres ou d'organismes d'intérêt général poursuivant un objet à caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue ou des connaissances scientifiques françaises. Les dons et versements effectués à des fonds de dotation répondant à ces caractéristiques ou dont la gestion est désintéressée et qui reversent les revenus tirés des dons et versements à des organismes éligibles ouvrent également droit à la réduction d'impôt (CGI, art. 200, 1, g). Sont considérés comme des organismes à caractère culturel ceux dont l'activité est consacrée, à titre prépondérant, à la création, à la diffusion ou à la protection d'œuvres d'art ou de l'esprit sous leurs différentes formes.

Il en est de même des organismes qui, sans exercer directement ces activités, mènent à titre prépondérant une activité propre en faveur du développement de la vie culturelle. Conformément à l'article 75-1 de la Constitution, les «*langues régionales appartiennent au patrimoine de la France*». Dès lors, les activités en faveur de leur diffusion, de leur protection ou de leur développement présentent un caractère culturel. Par ailleurs, la condition d'intérêt général implique que l'activité de l'organisme ne soit pas lucrative, que sa gestion soit désintéressée et qu'il ne fonctionne pas au profit d'un cercle restreint de personnes. Dans le cas de versements effectués au profit de fonds de dotation pour financer des organismes éligibles au mécénat, l'organisme bénéficiaire final des fonds doit satisfaire également à ces conditions. Enfin, le versement, qu'il s'agisse d'un don ou d'une cotisation, doit être effectué à titre gratuit, sans contrepartie directe ou indirecte au profit de son auteur [...].

Afin de sécuriser juridiquement le dispositif et, plus précisément, de permettre aux organismes de s'assurer qu'ils relèvent bien de l'une des catégories mentionnées à l'article 200 du CGI préalablement à la délivrance des reçus fiscaux, l'article L. 80 C du livre des procédures fiscales (LPF) a instauré une procédure de rescrit fiscal dont les modalités d'application sont précisées aux articles R* 80 C-1 à R* 80 C-4 du LPF. Par ailleurs, l'article L. 80 CB du LPF [...].

Question n°95146 publiée au JO le 20/09/2016, page 8516

* Statut des auteurs et dessinateurs de Bande dessinée



M. Stéphane Saint-André (Radical, républicain, démocrate et progressiste - Pas-de-Calais)

LA QUESTION

M. Stéphane Saint-André attire l'attention de Mme la ministre de la Culture et de la Communication sur la situation des dessinateurs et auteurs de bandes dessinées. Cette profession ne dispose pas de statut et n'a pas de couverture sociale. À titre d'exemple, il faut savoir que lorsqu'une bande dessinée est imprimée, l'éditeur accorde une avance à l'auteur. Cette avance est évidemment remboursée lorsque l'auteur perçoit ses droits. Ainsi sur une bande dessinée vendue 14 euros l'auteur perçoit en moyenne 77 centimes par livre vendu [...]. Il lui demande si le gouvernement envisage de reconnaître cette profession pour lui donner un statut et une couverture sociale.

LA RÉPONSE DU MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION

Les auteurs et dessinateurs de bande dessinée professionnels sont, comme tous les artistes auteurs professionnels, rattachés au régime général des salariés. Ce rattachement est favorable aux créateurs et à la création artistique, puisqu'il permet d'accorder à des travailleurs indépendants – les artistes auteurs n'ont pas d'employeurs – les avantages du régime général.

Ainsi, les artistes auteurs acquittent seulement les cotisations salariales ordinaires alors que le régime social des indépendants impose aux travailleurs indépendants de supporter l'équivalent d'une charge salariale et d'une charge patronale, soit un niveau de cotisations nettement plus élevé. Une protection étendue est ainsi assurée aux artistes auteurs affiliés à l'Association pour la gestion de la sécurité sociale des auteurs (Agressa) ou à la Maison des artistes, qui bénéficient de l'assurance maladie et vieillesse, ainsi que de l'accès à un dispositif de formation professionnelle continue et à une caisse d'action sociale [...]. Elle a pour but d'examiner différentes mesures de simplification et de consolidation permettant d'améliorer le niveau de protection sociale des artistes auteurs.

Par ailleurs, le ministère de la Culture et de la Communication a lancé, en 2015, une série d'études sur la situation économique et sociale des auteurs de l'écrit, intégrant les illustrateurs, les scénaristes, ainsi que les dessinateurs de bande dessinée. Les États généraux de la bande dessinée ont mené de leur côté une enquête spécifique sur les auteurs de bande dessinée, qui a été présentée à l'occasion du festival d'Angoulême 2016.

Ces examens des conditions d'exercice de l'activité d'auteur de bandes dessinées permettent notamment de montrer que la situation économique des dessinateurs et coloristes est sensiblement plus tendue que celle des scénaristes, dont le revenu global médian (revenu d'auteur et autres revenus d'activité) est proche de celui de l'ensemble des auteurs du livre. Il apparaît cependant également que le montant médian des à-valoir comme celui du taux de droits proportionnels du dernier contrat signé par les scénaristes et dessinateurs de BD n'est pas inférieur à celui des autres auteurs de livres...

Question n°93750 publiée au JO le 20/09/2016, page 8397

SPECTACLE

Des dispositions en faveur des intermittentes à compter du 1^{er} octobre 2016

Les artistes et techniciennes intermittentes du spectacle en congé maternité pourront bénéficier d'indemnités journalières versées par Audiens Prévoyance et d'une aide sociale du fonds de professionnalisation dès le 1^{er} octobre 2016.

Ces nouvelles dispositions sont prévues, d'une part, grâce à l'évolution du régime de prévoyance⁽¹⁾ qui prévoit le versement d'une indemnité journalière (par Audiens Prévoyance) pour les artistes et techniciennes intermittentes du spectacle. À compter du 1^{er} octobre :

- montant de l'indemnisation : 15,50 € ;
- durée : 56 jours ;
- les conditions pour en bénéficier sont les suivantes : la personne doit être en congé maternité et non indemnisée ni par la Sécurité sociale ni par Pôle emploi ;
- à noter : il n'y a aucune augmentation du taux de cotisation ni pour les employeurs, ni pour les salariés.

D'autre part, le fonds de professionnalisation et de solidarité des artistes et des techniciens du spectacle peut octroyer une nouvelle aide forfaitaire aux intermittentes enceintes. À compter du 1^{er} octobre :

- montant : 900 € ;
- les conditions pour en bénéficier sont les suivantes : la personne doit être en congé maternité et non indemnisée ni par la Sécurité sociale ni par Pôle emploi ; elle doit avoir des revenus individuels annuels inférieurs à 23 610 € et avoir été indemnisée par Pôle emploi au titre des annexes 8 ou 10 au cours des 24 mois précédant sa grossesse.

Rappelons que ce fonds de professionnalisation et de solidarité créé par l'état en 2007 consiste à soutenir les artistes et techniciens fragilisés dans leur parcours professionnel (fragilité financière, difficultés sociales).

(1) Instauré par l'accord interbranche conclu en 2006.

Budget : les priorités du ministère de la Culture pour 2017

Audrey Azoulay, ministre de la Culture et de la Communication confirme la hausse du budget de la Culture de 5,5% et précise les priorités pour 2017.

Les moyens du ministère pour le projet de loi de finance 2017⁽¹⁾ s'élèvent, pour 2017, à 10 Md€ dont :

- 3,6 Md€ consacrés à la culture, à la recherche et aux médias, en hausse de 5,5% par rapport à 2016 ;
- 3,9 Md€ consacrés à l'audiovisuel public, en augmentation de 1,6% ;
- 0,7 Md€ consacré au cinéma, en progression de 5,2% ;

- 1,5 Md€ au titre des dépenses fiscales, en hausse de 13,2% ;
- 0,1 Md€ pour les taxes affectées au Centre national des chansons, des variétés et du jazz, au Centre national du Livre et à l'Association de soutien au théâtre privé ; et 0,2 Md€ pour les dispositifs en faveur des bibliothèques et du transport postal à la presse.

Le budget 2017 de la Culture (qui atteint 1,1% du budget de l'État) s'articule autour de quatre priorités portées par le ministère, en faveur de la jeunesse, de la création, d'une égalité d'accès à la culture partout en France et de l'investissement pour l'avenir.

La politique en faveur de la jeunesse constitue le fil rouge de l'action du ministère (64 M€ soit + 12%) avec un soutien renforcé à des scènes enfance et jeunesse, à des festivals et à des initiatives en direction du jeune public, en poursuivant le soutien apporté à la dynamique de «Génération Belle Saison».

Concernant l'éducation artistique et culturelle en milieu scolaire, le rapport des jeunes avec la création sera renforcé. Lancé dès la fin 2016, le projet «Création en cours» bénéficiera de 2 M€ en 2017 et sera poursuivi sur l'année scolaire 2017-2018. Cette nouvelle opération propose de mettre en acte la «liberté de création» à l'école. De jeunes artistes, diplômés des écoles d'enseignement supérieur culture, seront mis au contact direct des enfants scolarisés et de leurs enseignants. Durant ce temps de résidence à l'école, jeunes artistes et enfants élaboreront ensemble un projet de création.

La diffusion des œuvres et la présence des artistes dans les zones les plus éloignées de l'offre culturelle est également une priorité pour 2017 (avec 700 M€ pour le spectacle vivant soit + 4%) et 77 M€ pour les arts visuels soit + 9%).

L'effort du ministère sera maintenu pour les compagnies et les ensembles, pour les festivals structurants ou innovants, pour les résidences d'artistes dans le domaine du spectacle vivant et des arts visuels et pour les ateliers de fabrique artistique. Enfin, pour les secteurs du cirque, des arts de la rue et de la marionnette, une attention sera portée au renforcement de leurs moyens de production.

Le soutien à la création passe par le développement d'emplois durables pour les artistes et les techniciens. C'est l'objet du Fonds national pour l'emploi pérenne dans le spectacle (Fonpeps), créé en 2016 et doté de 90 M€ d'autorisations d'engagement en 2017 (lire notre dossier page 13).

En 2017, priorité sera également donnée aux régions, avec près de 50 M€ de crédits supplémentaires dans les directions régionales des affaires culturelles (DRAC). Les crédits déconcentrés progressent de 7 % en autorisations d'engagement, pour atteindre 816 M€. Enfin, le ministère engagera, en 2017, un plan d'équipement des labels et réseaux pour maintenir à niveau les salles qui ne sont plus aux normes.

Dans les régions, l'État participera, aux côtés des collectivités territoriales, à la création ou à la rénovation de nouveaux équipements. Les priorités iront aussi dans le domaine de la presse et des industries culturelles, pour permettre de relever les défis du numérique et une meilleure exportation dans le monde. Ainsi,

un fonds de soutien à la transition numérique sera mis en œuvre pour la musique enregistrée tandis que la presse bénéficiera d'un fonds pérenne de soutien à l'émergence et à l'innovation.

(1) *Projet de loi de finances - Communiqué du ministère de la Culture et de la Communication du 28 septembre 2016.*

SOCIAL

Le recours au CDD d'usage fortement remis en cause

Le rapport sur «l'évaluation du contrat à durée déterminée» de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) dénonce un recours abusif au CCDU et propose une réforme en profondeur de ces contrats.

Le bilan de l'IGAS⁽¹⁾ sur l'évolution du CCDU est très critique, la mission juge en effet que le champs d'application de ces contrats ne font l'objet «d'aucune compréhension des parties prenantes et d'aucune transparence ni juridique, ni statistique».

Selon le rapport de l'IGAS, le CDDU représente, en 2014, 3,7 millions d'embauches (soit 39% des embauches du secteur tertiaire) concernant 1,2 million de salariés et 126 000 équivalent temps plein. Il représente 6,9% du stock des contrats de travail dans le secteur tertiaire. Cinq secteurs sur les 30 juridiquement éligibles au CDDU utilisent essentiellement ce contrat, respectivement dans l'ordre d'importance suivant : l'hôtellerie-restauration, le spectacle enregistré, les services à la personne délivrés par les associations intermédiaires, le spectacle vivant, les métiers de l'événementiel.

Rappelons que le recours au CDD d'usage dans le spectacle vivant et régie par des dispositions légales et strictement définies par le Code du travail⁽²⁾ et par l'accord interbranche du 24 juin 2008 sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé.

Cependant, le rapport de l'Acosse propose de définir de façon plus stricte et plus claire l'application du CCDU qu'il souhaite renommer «Contrat à durées déterminées successives» (CDDS).

Ces nouveaux contrats s'envisageraient comme «une organisation productive spécifique où l'activité normale et permanente de l'entreprise serait assurée par une succession de missions à durée déterminée d'au moins une semaine (en deçà renvoyant au recours à l'intérim ou à des prestations de service ponctuelles)».

L'Acosse propose que la liste des organisations productives type soient définie au niveau de la négociation de branche qui devra démontrer que le recours au CCDU apporte une réponse adaptée aux nécessités économiques de son secteur d'activité.

Enfin, l'Acosse préconise également que de revoir les règles de la solidarité interprofessionnelle en matière d'assurance chômage «de telle sorte que le bilan cotisations-prestations soit justement mutualisé entre les branches et non injustement optimisé par certaines d'entre elles ou certaines entreprises en leur sein».

Cette question sur le recours au CCD sera au cœur des négociations sur l'assurance chômage dont la convention actuelle a été prorogée en raison de l'échec des négociations en juin dernier.

(1) *Évaluation du contrat à durée déterminée dit d'usage IGAS, Rapport n°2015-049R mise en ligne le 13 septembre sur son site Internet <http://www.igas.gouv.fr/>*
2) *Art. L. 1242-2 du Code du travail.*

FISCAL

Baisse progressive du taux de l'IS et renforcement du CICE

Parmi la série de mesures fiscales prévues par le ministère de l'Économie et des Finances, on retiendra l'annonce de la baisse progressive du taux de l'impôt sur les sociétés (IS) et le renforcement du CICE.

Alors que le taux normal d'impôt sur les sociétés (IS) est aujourd'hui de 33,33%, le gouvernement prévoit dans le projet de loi de finances pour 2017⁽¹⁾, la mise en place progressive d'un taux d'IS à 28% pour toutes les entreprises d'ici 2020.

Le taux réduit de 15%, pour les entreprises dont le chiffre d'affaires est inférieur à 7,63 millions d'euros (TPE), continuera de s'appliquer dans les mêmes conditions qu'actuellement, c'est-à-dire sur les premiers 38 120 euros de bénéfice.

En 2020, toutes les entreprises, quelles que soient leur taille et leur bénéfice, seront imposées à 28%.

Le calendrier est le suivant :

Baisse du taux de l'impôt sur les sociétés	
2017	Passage à 28% de l'imposition des bénéfices de toutes les PME, jusqu'à 75 000 euros de bénéfice (sans revenir sur le taux réduit actuel)
2018	Un taux de 28% s'appliquera sur les premiers 500 000 euros de bénéfice de toutes les entreprises
2019	Extension du taux à 28% à l'ensemble des bénéfices des PME, des entreprises de taille intermédiaire et grandes entreprises (ETI/GE) dont le chiffre d'affaires est inférieur à 1 milliard d'euros
2020	Extension du taux à 28% à l'ensemble des bénéfices des ETI/GE au chiffre d'affaires supérieur à 1 milliard d'euros (toutes les entreprises)

D'autre part, le CICE serait renforcé. En 2017, le taux du CICE augmenterait pour passer de 6 à 7%.

Rappelons que le CICE (crédit d'impôt compétitivité emploi) a pour objectif le financement de l'amélioration de la compétitivité des entreprises, à travers notamment des efforts en matière d'investissement, de recherche, d'innovation, de formation, de recrutement, de prospection de nouveaux marchés, de transition écologique et énergétique et de reconstitution de leurs fonds de roulement.

(1) *Dossier de presse ministère de l'Économie et des Finances publié le 9 septembre 2016.*

Les conditions d'application du crédit d'impôt spectacle

Un récent décret précise les catégories des spectacles visées, l'assiette du crédit d'impôt, et fixe les conditions de délivrance des agréments provisoires et définitifs.

Rappelons que ce nouveau crédit d'impôt est accordé au titre des dépenses de création, d'exploitation et de numérisation d'un spectacle vivant musical ou de variété pour les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés exerçant l'activité d'entrepreneur de spectacles vivants⁽¹⁾.

Les spectacles des artistes ou les groupes d'artistes ne doivent pas avoir comptabilisé plus de 12 000 entrées payantes pendant les 3 années précédant la demande d'agrément provisoire pour être éligibles à ce nouveau dispositif.

Ce récent décret⁽²⁾ fixe les obligations déclaratives incombant aux entreprises qui souhaitent obtenir le bénéfice du crédit d'impôt auprès de l'administration fiscale⁽³⁾.

Il est important de souligner que les dépenses ouvrant droit au crédit d'impôt seront prises en compte à date de réception par le ministre de la Culture de la demande d'agrément provisoire du spectacle.

Pourront bénéficier du crédit d'impôt les spectacles suivants :

- les concerts et tours de chant ;
- les spectacles d'humour entendus comme une suite de sketches ou un récital parlé donné par un ou plusieurs artistes non interchangeables ;
- les comédies musicales et les spectacles lyriques.

Le décret précise que le spectacle vivant musical ou de variétés est défini comme une série de représentations présentant une continuité artistique et esthétique caractérisée par la réalisation des conditions suivantes⁽⁴⁾ :

- une scénographie identique (décor, costumes, mise en lumière et mise en scène) ;
- un répertoire constant dans la limite d'une variation de 25% ;
- une distribution stable de la majorité des interprètes à l'affiche ;
- et des arrangements musicaux inchangés.

Si au moins l'une des conditions prévues aux sixième à neuvième alinéas n'est pas remplie, le spectacle concerné est réputé constituer un nouveau spectacle.

Les frais de tournée pris en compte dans l'assiette du crédit d'impôt sont limités à 270 € par nuitée à Paris et dans les départements de la petite couronne, et à 200 € dans les autres départements.

Pour les PME, les rémunérations des dirigeants sont prises en compte pour le calcul du crédit d'impôt et retenues dans la limite de 45 000 € par an.

(1) Cf. La Lettre n°269 Janvier 2016, *Crédit d'impôt en faveur des entrepreneurs du spectacle vivant*.

(2) Décret n°2016-1209 du 7 septembre 2016.

(3) Le crédit d'impôt est soumis à un double agrément du ministère de la Culture, le premier à titre provisoire est préalable à l'engagement des dépenses, le second à titre définitif à obtenir 42 mois après l'agrément provisoire.

(4) Pour l'application de l'article 220 quindecies du CGI.

PAYE

Renforcement du caractère libérateur du TESE

La loi Travail prévoit que la totalité des déclarations relatives aux cotisations et contributions sociales seront déclarées via le dispositif Titre Emploi Service Entreprise (TESE).

Une majorité des très petites entreprises du spectacle vivant utilisent des dispositifs gratuits comme le TESE permettant de simplifier les démarches administratives liées à l'embauche, à la paye et aux déclarations et paiements des cotisations sociales.

Bien que le TESE permette de simplifier les formalités à l'emploi, il n'est pourtant pas rare que les employeurs soient dans l'obligation de fournir des déclarations supplémentaires à des organismes de protection sociale.

Aussi la loi Travail prévoit⁽¹⁾ désormais la nullité de toute demande des organismes de recouvrement de cotisations sociales portant sur les données et informations déjà produites par l'entreprise via le dispositif TESE.

La loi consacre ainsi le caractère libérateur du TESE à l'égard de toutes les déclarations relatives aux cotisations et contributions sociales obligatoires.

(1) Art. L. 1273-3 modifié par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 66.

La déclaration des effectifs 1330-CVAE intégrée à la DSN

À compter de la phase 3, un bloc dédié à l'affectation fiscale des salariés est intégré à la DSN.

Rappelons que la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) acquittée par l'entreprise, est répartie au profit des collectivités locales en fonction des effectifs salariés localisés dans chaque commune (déclarés sur le formulaire Cerfa n°1330), et des valeurs locatives (cotisation foncière des entreprises - CFE) de ses établissements.

Dans le cadre d'une démarche de simplifications, l'objectif de la Direction générale des finances publiques (DGFIP) est à terme de faire disparaître le formulaire Cerfa n°1330 (déclaration de la valeur ajoutée et des effectifs salariés)

Aussi, à compter de la phase 3 de la DSN, un bloc dédié à l'affectation fiscale des salariés, «Affectation fiscale -S21.G00.42», est intégré à la DSN pour déclarer les effectifs salariés utiles à la répartition de la CVAE aux collectivités locales⁽¹⁾.

Dans un premier temps et durant la période transitoire, une double commande (utilisation du bloc «Affectation fiscale - S21.G00.42» en DSN et de l'imprimé 1330-CVAE) sera mise en œuvre pour sécuriser le processus de répartition des montants de CVAE aux collectivités locales.

(1) Déclaration de la CVAE pour la période transitoire 2016 sur dsn-info.fr.

Hausse du plafond prévisionnel de la Sécurité sociale pour 2017

Selon le rapport de la commission des comptes de la Sécurité sociale, le plafond de la Sécurité sociale devrait être relevé de 1,6%.

Ce récent rapport⁽¹⁾ prévoit une augmentation de 6% pour 2017 qui porterait le plafond de la Sécurité sociale à 39 228 € (contre 38 616 € actuellement).

Rappelons que la valeur du plafond prévisionnel permet de calculer les cotisations sociales et les prestations, mais aussi, entre autres, de fixer la limite dans laquelle la gratification versée aux stagiaires est exonérée de cotisations sociales.

La valeur du plafond sera fixée par arrêté et publiée à l'automne.

(1) Rapport de la commission des comptes de la Sécurité sociale du 23 septembre 2016.

Cotisation chômage intermittents, erratum

Dans la version papier de notre dernière publication (*Indicateurs Essentiels et Cahiers Pratiques de la Paye n°276 – Septembre 2016*), une inversion de page fait que la page publiée ne comportait pas la hausse de la part patronale de la cotisation chômage pour les intermittents. En effet, depuis le 1^{er} août, la part patronale de la contribution supplémentaire destinée au financement des règles dérogatoires résultant des annexes 8 et 10 est porté à 8,50% (au lieu de 8%). En revanche, la version numérique de notre publication intégrait bien cette modification. Nous présentons toutes nos excuses à nos abonnés.

DSN : information des salariés

Les salariés doivent être informés par leurs employeurs de l'utilisation de leurs données personnelles dans le cadre du passage obligatoire à la DSN.

À compter du 1^{er} janvier 2017, la déclaration sociale nominative (DSN) remplace et simplifie la majorité des déclarations sociales en automatisant leur transmission à partir des données de paie. Cette déclaration reprend des informations personnelles relatives aux salariés. Il est donc impératif et obligatoire d'informer chaque salarié des conséquences de ce nouveau dispositif sur la gestion administrative et la protection des données personnelles. En effet, la CNIL (Commission nationale de l'informatique et des libertés) souligne la nécessité que «*les salariés soient clairement informés, de manière systématique et individuelle, notamment via l'envoi d'une information écrite individuelle, par courriel ou par courrier joint à leur fiche de paie*».

Une fiche d'information à destination des salariés est téléchargeable sur le site Internet de la DSN : www.dsn-info.fr/documentation/dsn-information-salarie.pdf

À SIGNALER

Salariés détachés : les déclarations sont désormais dématérialisées

Un décret vient préciser les modalités de transmission dématérialisée des déclarations et attestations de détachement de salariés en France.

Rappelons que l'employeur étranger qui détache un ou plusieurs salariés en France, doit préalablement adresser une déclaration à l'inspection du travail⁽¹⁾.

Le décret fixe de nouvelles modalités obligatoires pour les entreprises. Cette déclaration sera traitée à compter du 1^{er} octobre 2016 de façon dématérialisée à l'adresse suivante : <https://www.sipsi.travail.gouv.fr>

À l'issue de la procédure de déclaration en ligne, l'employeur recevra un courriel d'accusé réception précisant le numéro de référence de la déclaration et une copie lui sera adressée.

L'entreprise pourra par la suite consulter, modifier, compléter et dupliquer une déclaration transmise, mais il ne pourra pas la supprimer.

Ces données seront conservées dans le traitement "sipsi" pendant 5 ans à compter de la fin de la prestation en France.

(1) Art. L. 1262-2-1 du Code du travail.

(2) Cf. La Lettre n°256 – Novembre 2014 - Détachement salariés étranger en France

(3) Décret n°2016-1044 du 29 juillet 2016 publié au JO du 31 juillet 2016.

Un nouveau titre pour les artistes étrangers à compter du 1^{er} novembre

La loi du 7 mars 2016 modifie les règles de délivrance des cartes de séjour permettant aux étrangers d'exercer une activité professionnelle en France.

La nouvelle carte pluriannuelle «Passeport Talent», autorisant notamment le travail des artistes étrangers en France remplace la carte de séjour temporaire «profession artistique et culturelle»⁽¹⁾.

Elle est délivrée pour une durée maximale de 4 ans.

La loi prévoit que ce nouveau titre est délivrée :

- À l'étranger qui exerce la profession d'artiste-interprète⁽²⁾ ou qui est auteur d'une œuvre littéraire ou artistique⁽³⁾. Lorsqu'il exerce une activité salariée, la durée minimale, exigée pour la délivrance du titre, des contrats d'engagement conclus avec une entreprise ou un établissement dont l'activité principale comporte la création ou l'exploitation d'une œuvre de l'esprit ;
- À l'étranger dont la renommée nationale ou internationale est établie et qui vient exercer en France une activité dans un domaine scientifique, littéraire, artistique, intellectuel, éducatif ou sportif.

Cette disposition⁽⁴⁾ entrera en vigueur à compter du 1^{er} novembre 2016. Le décret attendu dans le courant du mois octobre viendra préciser les modalités d'application.

(1) Loi 2016-274 du 7 mars 2016 relative au droit des étrangers en France.

(2) Tel que défini par l'article L.212-1 du Code de la propriété intellectuelle.

(3) Mentionnée à l'article L. 112-2 du Code de la propriété intellectuelle.

(4) Art. L. 313-20 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

VAE : un allègement de la durée minimale d'activité

Dans le cadre de la loi Travail, la durée minimale requise pour l'obtention d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) est désormais d'une année.

La loi⁽¹⁾ dispose désormais que la durée minimale d'activité requise pour la demande de VAE passe de trois ans à un année, que l'activité ait été exercée de façon continue ou non.

Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation qui justifie d'au moins 1 an d'expérience en rapport directe avec la certification visée peut à présent prétendre à la VAE.

De plus, pour apprécier la durée d'un an, l'autorité ou l'organisme qui se prononce sur la recevabilité de la demande peut désormais prendre en compte les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel.

Lorsqu'une demande de validation des acquis de l'expérience émane d'un membre bénévole d'une association, le conseil d'administration de l'association ou, à défaut, l'assemblée générale peut émettre un avis pour éclairer le jury sur l'engagement du membre bénévole.

(1) Art. L. 335-5 du Code de l'éducation modifié par l'article 78 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016.

Vers la fin des visites médicales d'embauche systématiques

La loi El Khomri prévoit de supprimer le principe de la visite médicale d'embauche systématique pour tous les salariés.

La loi⁽¹⁾ prévoit que les salariés nouvellement embauchés ne passeront plus forcément une visite médicale d'embauche, cette dernière étant remplacée par une simple visite d'information organisée après l'embauche par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail (médecins du travail, collaborateurs médecins, internes en médecine du travail, intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers).

Un examen médical d'aptitude restera cependant obligatoire et se substituera à la visite d'information pour les postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du salarié.

En outre, les délais applicables entre chaque visite médicale périodique dépendront des conditions de travail propres à l'emploi du salarié. Globalement, elles devraient être plus espacées dans le temps qu'actuellement (tous les 2 ans).

D'autre part, les procédures applicables en matière d'incapacité physique (lorsque le médecin du travail constate l'état d'incapacité physique du salarié d'exercer tout ou une partie de son travail) sont modifiées en profondeur. Les modalités de constatation par le médecin du travail de l'incapacité sont remaniées⁽²⁾. L'avis d'incapacité rendu par le médecin du travail devra, désormais, être éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur.

Ces nouvelles mesures ne sont pas encore en vigueur. Un décret d'application doit encore être publié d'ici le 1^{er} janvier 2017. Aussi, nous vous informerons dans nos prochaines publications des modalités de mise en place de ces nouvelles règles.

(1) Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(2) Art. L. 4624-4 modifié par l'article 102 (V) de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016.

Intermittents et permanents : élections dans les TPE

La ministre de l'Économie Myriam El Khomri a lancé, mardi 4 octobre, une grande campagne de communication pour inciter les salariés des TPE à voter du 28 novembre au 12 décembre prochain.

En vue de mesurer l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés (TPE), un scrutin est organisé au niveau régional tous les quatre ans⁽¹⁾.

Sont concernés tous les salariés permanents ou intermittents (âgé de plus de 16 ans au 28 novembre 2016) ayant été sous contrat de travail (quelle que soit sa durée) en décembre 2015.

Un récent décret⁽²⁾ fixe à deux semaines, du lundi 28 novembre au lundi 12 décembre 2016, la période pendant laquelle les salariés (près de 4,6 millions) pourront voter, par voie électronique et par correspondance.

Le site internet dédié à ces élections est consultable à l'adresse <https://election-tpe.travail.gouv.fr>

L'inscription sur la liste électorale est automatique. Chaque électeur est inscrit au titre de la région où se trouve son lieu de travail, dans le collège le représentant.

Les salariés peuvent vérifier en ligne s'ils sont bien inscrits sur les listes électorales. Sur le même site, il est possible de consulter les listes électorales régionales.

Les salariés pourront voter directement sur le site election-tpe.travail.gouv.fr. Le vote sera ouvert du 28 novembre à partir de 9 heures au 12 décembre 2016 à 19 heures.

Il sera également possible de voter par courrier entre le 28 novembre et le 12 décembre 2016 (le cachet de la poste faisant foi). Du matériel de vote sera envoyé aux électeurs par courrier courant novembre.

La publication des résultats se fera le 22 décembre 2016 sur le site de l'élection et sur les sites des Direccte.

(1) Art. L. 2122-10-1 du Code du travail.

(2) Décret n°2016-1193 du 1^{er} septembre 2016.

Révision de la liste d'emploi des techniciens éligibles au régime de l'intermittence

La liste de fonctions des techniciens déterminant l'éligibilité au régime d'indemnisation du chômage applicable dans les branches du spectacle vient d'être révisée par décret.

Ce décret⁽¹⁾ a pour objet d'actualiser la liste de fonctions des techniciens intermittents du spectacle qui doivent, pour être éligibles au régime défini par l'annexe VIII de la convention relative à l'indemnisation du chômage, avoir été engagés par des employeurs relevant des secteurs de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle.

SPECTACLE VIVANT

Dans le domaine d'activité répertorié par le code NAF 90.02 Z, l'activité du salarié doit correspondre à une des fonctions suivantes (les fonctions ci-dessous peuvent être déclinées au féminin) :

Régie générale

- 1- Directeur technique
- 2- Régisseur général
- 3- Directeur logistique
- 4- Logisticien
- 5- Technicien réseaux
- 6- Logisticien adjoint
- 7- Technicien de scène/plateau
- 8- Assistant technicien de scène/plateau

Plateau

- 1- Superviseur de chantier
- 2- Superviseur de chantier adjoint
- 3- Régisseur/régisseur de scène/de salle
- 4- Chef instrument de musique/backliner
- 5- Technicien instrument de musique/backliner
- 6- Road/aide de scène

Son

- 1- Designer son
- 2- Régisseur son
- 3- Chef sonorisateur
- 4- Technicien système
- 5- Technicien son
- 6- Assistant sonorisateur
- 7- Aide son

Lumière

- 1- Designer lumière
- 2- Éclairagiste
- 3- Régisseur lumière
- 4- Chef poursuiveur
- 5- Pupitreur lumière

- 6- Technicien lumière
- 7- Programmeur/encodeur lumière
- 8- Assistant lumière
- 9- Poursuiveur
- 10- Aide lumière

Structure - Accrochage/Levage - Échafaudage

- 1- Directeur de structure
- 2- Superviseur rigger/accrocheur
- 3- Concepteur motorisation asservie
- 4- Régisseur structure
- 5- Chef/régisseur motorisation asservie
- 6- Pupitreur motorisation asservie
- 7- Technicien scaffholder/échafauteur
- 8- Rigger/accrocheur
- 9- Technicien motorisation asservie
- 10- Technicien de structure
- 11- Assistant rigger/accrocheur
- 12- Assistant pupitreur motorisation asservie
- 13- Monteur de structures

Vidéo - Image

- 1- Réalisateur SV (*)
- 2- Directeur de production SV
- 3- Infographiste audiovisuel
- 4- Programmeur/encodeur multimédia
- 5- Technicien diffusion d'images
- 6- Technicien de la vision SV
- 7- Technicien média serveur
- 8- Technicien vidéo SV
- 9- Cadreur SV
- 10- Toppeur
- 11- Opérateur d'enregistrement SV
- 12- Assistant média serveur
- 13- Aide vidéo

Pyrotechnie

- 1- Pyrotechnicien
- 2- Chef de tir
- 3- Technicien de pyrotechnie
- 4- Artificier

Électricité

- 1- Chef électricien
- 2- Mécanicien groupman
- 3- Électricien
- 4- Assistant électricien

Décors

- 1- Directeur décorateur
- 2- Superviseur constructeur de décors/machinerie
- 3- Concepteur technique décors/machinerie
- 4- Assistant directeur décorateur
- 5- Chef menuisier de décors
- 6- Chef peintre décorateur
- 7- Chef serrurier/serrurier métallier
- 8- Chef sculpteur
- 9- Chef tapissier
- 10- Chef staffeur
- 11- Constructeur de décors/de machinerie
- 12- Menuisier de décors
- 13- Peintre décorateur
- 14- Peintre patineur
- 15- Serrurier/serrurier métallier
- 16- Sculpteur
- 17- Tapissier
- 18- Staffeur
- 19- Assistant constructeur de décors/machinerie
- 20- Assistant menuisier de décors
- 21- Assistant peintre décorateur
- 22- Assistant serrurier/métallier
- 23- Assistant sculpteur
- 24- Assistant tapissier
- 25- Assistant staffeur
- 26- Aide décors

Costume - Accessoire - Maquillage - Coiffure

- 1- Directeur costumier
- 2- Directeur coiffeur/maquilleur
- 3- Chef costumier/chapelier modiste
- 4- Chef coiffeur/maquilleur
- 5- Chef accessoiriste
- 6- Costumier/chapelier modiste
- 7- Coiffeur/maquilleur
- 8- Accessoiriste
- 9- Assistant costumier/chapelier modiste
- 10- Assistant coiffeur/maquilleur
- 11- Assistant accessoiriste
- 12- Aide costumier

(1) Décret n°2016-1093 du 11 août 2016 relatif à la liste de fonctions prévue à l'article 3 du décret n°2016-961 du 13 juillet 2016 relatif à l'indemnisation du chômage. JORF du 12 août 2016.

LE NOUVEAU NUMÉRO
VIENT DE PARAÎTRE !

DOMINIQUE BLANC, JULIEN GOSSELIN, PHILIPPE CAUBÈRE, PAULINE BUREAU...

théâtre(s)

LE MAGAZINE DE LA VIE THÉÂTRALE

N°7 - AUTOMNE 2016

L 12781-7-F: 12,00 € - RD



THÉÂTRE POLITIQUE : IL EST DE RETOUR !

Comment le définir ? Pourquoi est-il l'essence même du théâtre ?
Metteurs en scène, auteurs : ceux qui l'incarnent aujourd'hui

RÉPÉTITIONS

RÊVE ET FOLIE, ULTIME
CRÉATION DE CLAUDE RÉGY

CARNET DE BORD

MON FESTIVAL D'AVIGNON,
PAR PIERRE NOTTE

ESCAPADE

MARSEILLE EST-ELLE
UNE VILLE DE THÉÂTRE ?

ARCHITECTURE

UN NOUVEAU THÉÂTRE
ÉLISABÉTHAIN

Disponible en kiosque, librairies
et par abonnement sur www.theatres-magazine.fr

Fonpeps : 9 mesures pour favoriser l'emploi dans le spectacle

Le Fonds national pour l'emploi pérenne dans le spectacle (Fonpeps) d'un montant de 90 millions vient d'être lancé. Il a pour objectif le développement des CDI et les CDD de longue durée (aide et prime à l'embauche, insertion des jeunes diplômés, aide aux gardes d'enfants...) et la sécurisation des petites entreprises culturelles.

Manuel Valls avait annoncé la création de ce fonds de soutien à l'emploi dès octobre 2015 à l'occasion de la remise du rapport de Gille-Archambault-Combexelle⁽¹⁾. Puis, le Premier ministre a confirmé la création de ce fonds de soutien au moment de la signature de l'accord sur l'assurance chômage le 28 avril 2016. Il avait, d'ailleurs, précisé à cette date que ce fonds de 90 millions «n'était pas destiné à compenser une partie des économies de 185 millions exigées alors par l'assurance chômage *«mais pour favoriser la création d'emplois en CDI dans le spectacle»*.

Ce fonds national pour l'emploi pérenne dans le spectacle, intitulé Fonpeps a été officiellement présenté par Myriam El Khomri, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social et Audrey Azoulay, ministre de la Culture et de la Communication, le 19 septembre dernier.

Son objectif est de favoriser l'emploi durable dans le secteur du spectacle, notamment en soutenant l'embauche en contrats à durée indéterminée et l'allongement des contrats à durée déterminée. Destiné aux entreprises du spectacle vivant et enregistré et aux artistes et techniciens qu'elles emploient, le fonds est doté de 90 millions d'euros en année pleine.

Ce fonds s'articule autour de 9 mesures qui entreront progressivement en application durant l'automne 2016. Afin de suivre leur mise en œuvre, le ministère de la Culture propose une inscription via un formulaire en ligne⁽²⁾ sur <http://www.culturecommunication.gouv.fr/Aides-demarches/Fonds-national-pour-l-emploi-perenne-dans-le-spectacle-FONPEPS/Formulaire-de-demande-FONPEPS>

* Aide à l'embauche du premier salarié en CDI

Il s'agit d'une aide à l'embauche d'un premier salarié, dont le salaire est inférieur à trois smic, en CDI pour les entreprises du spectacle. Elle est versée à raison de 1 000 € par trimestre (4 000 € par an) pendant deux ans.*

1 000 € par trimestre pendant 2 ans

Ce dispositif encourage la création d'un emploi qui aide à la professionnalisation de la structure et à son développement.

** Si le salarié est embauché à temps partiel, l'aide est proratisée en fonction de sa durée de travail.*

* Prime à l'embauche en CDI de salariés du spectacle

La prime à l'emploi pérenne de salariés du spectacle est la principale aide du Fonpeps. Elle est versée aux entreprises du spectacle pour toute embauche en CDI d'un bénéficiaire des annexes VIII ou X dont le salaire est inférieur à trois smic. Son montant est dégressif sur quatre ans* :

10 000 € la première année
8 000 € la deuxième
6 000 € la troisième
4 000 € la quatrième

La prime à l'emploi pérenne de salariés du spectacle vise à favoriser l'emploi en contrats à durée indéterminée pour lutter contre la précarité des salariés du spectacle.

** Si le salarié est embauché à temps partiel, l'aide est proratisée en fonction de sa durée de travail.*

* Aide à la durée des contrats

Il s'agit d'une aide à l'embauche de salariés, artistes ou techniciens, en CDD de longue durée, dont le salaire est inférieur à trois smic, dans les entreprises du spectacle de moins de 100 équivalents temps plein annuels.

L'aide, renouvelable, est versée à raison de* :

500 € pour tous contrats de 2 mois
800 € pour tous contrats de 3 mois
1 800 € pour tous contrats de 6 mois
4 000 € pour tous contrats d'1 an

Ce dispositif encourage l'emploi dans la durée plutôt qu'un fractionnement des contrats.

** Si le salarié est embauché à temps partiel, l'aide est proratisée en fonction de sa durée de travail.*

* Une aide à l'insertion sur le marché du travail des jeunes artistes diplômés

D'un montant de 1 000 € par mois, elle est versée pendant quatre mois pour tout contrat d'au moins quatre mois dans les trois ans qui suivent l'obtention de leur diplôme.

1 000 € par mois pendant 4 mois

L'aide doit permettre à de jeunes artistes diplômés des établissements d'enseignement supérieur sous tutelle du ministère de la Culture et de la Communication de trouver et de confirmer une première expérience professionnelle.

* Une aide à la garde d'enfant d'artistes et techniciens intermittents

Ce dispositif accompagne le retour vers l'emploi des salariés du secteur après un congé maternité/paternité ou adoption, grâce à une aide à la garde d'enfants.

50% maximum du coût

Elle est versée jusqu'aux 12 mois de l'enfant, à hauteur de 50% maximum du coût en raison du crédit d'impôt sur l'emploi à domicile, sous réserve d'avoir un contrat de travail et de ne pas bénéficier des aides la CAF.

* Un fonds assurantiel pour les groupements d'entreprises de la culture

Ce fonds vise à assurer le maintien des emplois et à garantir les salaires dans les groupements d'entreprises de la culture et de la communication, en cas de défaillance de l'une des entreprises et dans l'attente d'une nouvelle adhésion, pendant six mois.

6 mois

maintien des emplois et garantie des salaires

Une cotisation des adhérents sera mise en place progressivement, en sus du versement par le ministère de la Culture et de la Communication au fonds.

* Des dispositifs de soutien à l'emploi dans les secteurs fragiles

Cafés-Cultures

Ce dispositif vise à favoriser l'emploi direct d'artistes dans les bars/café/lieux ou salles de spectacle non professionnels jusqu'à 200 places. Une partie du salaire chargé versé aux artistes est remboursée a posteriori par le fonds.

Mis en œuvre par le GIP Cafés-cultures, cette mesure bénéficie d'une subvention annuelle du ministère de la Culture et de la Communication et d'un financement des professionnels et/ou des collectivités.

Petits lieux de diffusion musique/théâtre/danse

Ce dispositif expérimental vise à favoriser l'emploi direct d'artistes dans les petits lieux de musique, théâtre ou danse. Une partie du salaire chargé versé aux artistes est remboursée a posteriori. Les institutions éligibles sont les salles de musique jusqu'à 300 places et les salles de théâtre et de danse jusqu'à 100 places.

Géré par le Centre national de la chanson, des variétés et du jazz (CNV), pour une première expérimentation, cette mesure bénéficie d'une subvention annuelle du ministère de la Culture et de la Communication.

Un financement complémentaire pourra être envisagé par la suite.

Éditions phonographiques

Ce dispositif vise à favoriser l'emploi direct d'artistes pour des séances d'enregistrement en vue de la production d'un album. Une partie du salaire chargé versé aux artistes est ensuite remboursée a posteriori. Les acteurs éligibles sont les labels indépendants et les enregistrements de jazz ou de musique contemporaine.

Mise en œuvre par le CNV, cette mesure bénéficie d'une subvention annuelle du ministère de la Culture et de la Communication et d'un financement équivalent de la profession.

* Le suivi des mesures

Les professionnels du spectacle accueillent favorablement cette série de mesures même si la CGT-Spectacle s'inquiète qu'aucune garantie ne soit donnée sur la pérennité de ce fonds en cas d'alternance politique et que, contrairement à ce qui était attendu, ce fonds ne relève pas du ministère du Travail mais uniquement du ministère de la Culture.

Un suivi trimestriel de la mobilisation des mesures sera réalisé et présenté aux représentants des organisations professionnelles dès janvier 2017.

(1) Cf. n°267 *La Lettre de l'entreprise culturelle* – Novembre 2015 - Des mesures pour l'emploi dans le spectacle

(2) <http://www.culturecommunication.gouv.fr/Aides-demarches/Fonds-national-pour-l-emploi-perenne-dans-le-spectacle-FONPEPS/Formulaire-de-demande-FONPEPS>

Cas général

	% 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 au dialogue social	-	0,016	0,016	• Brut
Assurance vieillesse	0,35	1,85	2,20	• Brut
Allocations familiales (AF) ¹⁸	-	3,45	3,45	• Brut
Complément AF (salaire > à 3,5 smic) ¹⁸	-	1,80	1,80	• Brut
Versement transport (+ de 11 salariés) ³	-	variable	variable	• Brut
Accident du travail ⁴	-	variable	variable	• Brut
Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle - Assurance Maladie/cotisation suppl. ⁵	1,50	-	1,50	• Brut
Assurance vieillesse	6,90	8,55	15,45] Brut dans la limite du plafond de Sécurité sociale (PSS) (tranche A)
FNAL (moins de 20 salariés)	-	0,10	0,10	• Brut
FNAL (20 salariés et plus)	-	0,50	0,50	• Brut
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 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) ⁸	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	8,10	12,15	20,25	• Brut sur tranche comprise entre 1 et 3 fois le PSS
AGFF (tranche T2)	0,90	1,30	2,20	• Brut sur tranche comprise entre 1 et 3 fois le PSS
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE CADRE ⁷				
Retraite complémentaire (tranche T1) ⁸	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 ⁹ (tranches TB et TC)	7,80 ¹⁷	12,75 ¹⁷	20,55	• Brut sur tranche comprise entre 1 et 8 fois le PSS
AGFF (tranche TB et tranche C)	0,90	1,30	2,20	• Brut sur 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, page 17)				

Artistes intermittents du spectacle

	% 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 au dialogue social	-	0,016	0,016	• Brut abattu
Assurance vieillesse	0,25	1,30	1,55	• Brut abattu
Allocations familiales (AF) ¹⁸	-	2,41	2,41	• Brut abattu
Complément AF (salaire > à 3,5 smic) ¹⁸	-	1,26	1,26	• Brut abattu
Versement transport (+ de 11 salariés) ³	-	variable	variable	• Brut abattu majoré de 11,5%
Accident du travail ⁴	-	1,19	1,19	• Brut abattu
Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle - Assurance Maladie ¹³	1,58	8,99	10,57	• Brut abattu
Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle - 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	8,50	13,30	• 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 38 616 €
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 d'une rémunération brute annuelle comprise entre 38 616 € et 115 848 €
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 ^{9 15} (tranches TB et TC)	7,80 ¹⁷	12,75 ¹⁷	20,55	• Brut abattu sur tr. comprise entre 1 et 8 fois le PSS
AGFF (tranche TB et tranche C)	0,90	1,30	2,20	• Brut abattu sur tr. 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 ¹⁶	-	14,70	14,70	• Brut (sans abattement)
CMB	-	0,32 ¹¹	0,32 ¹¹	• Alignement sur l'assiette Audiens ¹⁴
AFDAS	-	2,10 ⁶	2,10 ⁶	• Brut abattu

DÈS LE 1^{ER} AOÛT,
VOIR ERRATUM P.9

LES CAHIERS PRATIQUES DE LA PAYE

Techniciens intermittents du spectacle

	% 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 au dialogue social	-	0,016	0,016	• Brut
Assurance vieillesse	0,35	1,85	2,20	• Brut
Allocations familiales (AF) ¹⁸	-	3,45	3,45	• Brut
Complément AF (salaire > à 3,5 smic) ¹⁸	-	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
Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle - Assurance Maladie/cotisation suppl. 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	8,50	13,30	• 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 38 616 €
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 d'une rémunération brute annuelle comprise entre 38 616 € et 115 848 €
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 (tranches TB et TC)	7,80 ¹⁷	12,75 ¹⁷	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 ¹⁶	-	14,70	14,70	• Brut
CMB	-	0,32 ¹¹	0,32 ¹¹	• Alignement sur l'assiette Audiens ¹⁴
AFDAS	-	2,10 ⁶	2,10 ⁶	• Brut

DÈS LE 1^{ER} AOÛT, VOIR ERRATUM P.9

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 (par exemple FNAS et FCAP), de même que les taxes fiscales sur les salaires sont mentionnées dans «Les indicateurs essentiels».
- Les changements sont signalés en rouge.

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

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

Notes

- ¹ Pour les salariés non domiciliés fiscalement en France, la CSG et la CRDS ne sont pas dues.
- ² Pour les salariés non domiciliés fiscalement en France, la part salariale de cotisation maladie est de 5,50%.
- ³ Selon les villes ou les districts (se renseigner à l'Urssaf).
- ⁴ Taux communiqué par la CRAM.
- ⁵ Il s'agit d'une cotisation salariale supplémentaire qui apparaît sur une ligne bien à part sur la DUCS Urssaf depuis janvier 2015.
- ⁶ 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.
- ⁷ Les taux indiqués sont les taux minimums. Un taux supérieur ou une répartition différente peut être fixé par la convention ou l'accord collectif.
- ⁸ La répartition salarié/employeur peut être différente selon la convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise.
- ⁹ 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).
- ¹⁰ Le montant annuel, sur lequel s'applique la réduction de 1,75%, est limité à 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.
- ¹¹ Appel de cotisation par Audiens, cotisation minimale 40 € par entreprise.
- ¹² Pour les artistes non domiciliés fiscalement en France, la part salariale de cotisation maladie est de 3,85%.
- ¹³ 1,58 = 0,53 + 1,05.
- ¹⁴ 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.
- ¹⁵ Metteur en scène, maître de ballet et chef d'orchestre ; cf. également, *La Lettre*, n°222, p.9 «Classification des emplois artistiques».
- ¹⁶ 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).
- ¹⁷ 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.
- ¹⁸ 3,45% au 1^{er} avril 2016 sur les rémunérations annuelles n'excédant pas 3,5 fois le montant du smic annuel.

Cotisations sociales

* Tableaux récapitulatifs des charges sociales

(Cf. ce numéro, rubrique les cahiers de la paye)

* Autres charges liées à une convention collective

- **FNAS⁽¹⁾** : 1,25%
- **FCAP⁽¹⁾** : 0,25%
- **FCAP.SVP⁽²⁾** : 0,10%. 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

(1) Convention des entreprises artistiques et culturelles, cf. *La Lettre* n°238, p.3

(2) Convention Secteur Privé du Spectacle Vivant

* Réduction de cotisations Fillon

- **Réduction Fillon** = Rémunération annuelle brute⁽¹⁾ x coefficient

(1) Incluant les éventuelles heures supplémentaires ou complémentaires

- **Coefficient annuel – Cas général**

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

(1) Incluant les heures supplémentaires ou 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 mois

Intermittents du spectacle	CDD U ≤ 3 mois	CDD accroissement temporaire	
		≤ 3 mois et > 1	≤ 1 mois
Part Salarié	4,80%	4,80%	4,80%
Part Employeur (habituelle)	8,50%	8,50%	8,50%
Majoration (CDD ≤ 3 mois)	+ 0,50%	+ 1,50%	+ 3,00%
Total	13,80%	14,80%	16,30%

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

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⁾
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 +
Contribution conventionnelle	0,75%	0,30%	0,30%	0,30%
Contribution légale	0,55%	1,00%	1,00%	1,00%
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 +
Contribution conventionnelle	0,45%	0,30%	0,20%	-
Contribution légale	0,55%	1%	1%	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 ⁽¹⁾ 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 €

(1) Après déduction forfaitaire supplémentaire pour frais professionnels.

- **Associations, abattement applicable en 2016** : 20 283 €

Contacts et sites utiles

- Direction générale des finances publiques : www.impots.gouv.fr
- Afdas : www.afdas.com
- APDS : www.apds-apprentissage.fr
- Pôle emploi : www.pole-emploi.fr
- Pôle emploi spectacle : www.pole-emploi-spectacle.fr
- Audiens : www.audiens.org
- CMB : www.cmb-sante.fr
- FNAS : www.fnas.info
- GUSO : www.guso.fr
- Portail des déclarations sociales : net-entreprises.fr
- Urssaf : www.urssaf.fr

LES INDICATEURS ESSENTIELS

Frais professionnels

* Barème fiscal des frais kilométriques pour les 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 pour les cyclomoteurs, vélomoteurs, scooters et 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 pour les 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)	
• Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne	65,30 €
• Autres départements (sauf DOM)	48,50 €

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 ⁽¹⁾
Chambre et petit déjeuner ⁽²⁾	64,70 €
Repas (18,10 € x 2)	36,20 €
Total / Journée	100,90 €

(1) Tous les employeurs relevant de la convention collective sont tenus de les appliquer.

(2) 6,20 € pour le petit-déjeuner seul.

- 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 bénévole (valeur maximale) : 6,30 €
- Titre repas volontaire (valeur maximale) : 5,37 €

Salaires minimums

* Smic brut (métropole et DOM)

Horaire	Mensuel (pour 35 heures hebdomadaires)
9,67 €	1 466,62 €

* 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»

* Gratification stagiaires conventionnés

Durée du stage	Gratification	Montant	Franchise de cotisations sociales
≤ ou = à 2 mois	facultative	libre	dans la limite de 3,60 € par heure de stage ; soit, pour 7h journalier,
> à 2 mois	obligatoire	minimum 3,60 € par heure de stage	dans la limite de 504,00 à 554,40 € par mois (selon le mois et donc selon le nombre de jours travaillés dans le mois)

Plafonds et seuils

* Plafond de la Sécurité sociale 2016

(en fonction de la périodicité de la paye)

	Horaire ⁽¹⁾	Journée	Semaine	Quinzaine	Mois	Année ⁽²⁾
Plafond	24 €	177 €	743 €	1 609 €	3 218 €	38 616 €

(1) Pour une durée de travail inférieure à 5 heures

(2) 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 € par heure (15% du plafond horaire de sécurité sociale). Soit 540,40 € par mois pour un temps plein de 154 heures.



PointCommunication / LCarlaschi / Fotolia

ET SI VOUS OPTIEZ POUR PLUS DE TRANQUILLITÉ ?

La **gestion de la paie** des entreprises du spectacle est devenue complexe, chronophage et coûteuse.

ALTER ERGOS VOUS APPORTE LA SOLUTION DONT VOUS AVEZ BESOIN...

Créé par deux spécialistes de l'administration du spectacle, **alter ergos** vous assiste dans la gestion de votre personnel et vous accompagne dans le développement du potentiel humain de votre structure.

En recourant à nos services, vous stabilisez vos paies, sécurisez vos déclarations et gardez toute votre énergie pour faire ce que vous faites le mieux.

DES SERVICES HAUT DE GAMME

- Espace client et services en ligne
- **Nouveau** : signature électronique des contrats de travail de vos intermittents (optionnel)
- Tarifs accessibles et dégressifs (à partir de 11€ HT par bulletin)
- Assistance mail et téléphonique



Contact : Laëtitia Coquelin – 06 75 59 76 62 – contact@alterergos.fr

www.alterergos.fr

La lettre
de l'entreprise culturelle

BULLETIN D'ABONNEMENT

N° 277

* Abonnement numérique

La lettre en pdf + l'actualité en ligne

- je m'abonne pour 1 an au prix de 105 € T.T.C.
- 11 numéros en pdf sur votre espace abonné
- + l'actualité en ligne en avant-première
- + la newsletter mensuelle
- + la recherche sur plus de trois années d'archives...

Nom :

Prénom :

Structure :

Fonction :

Adresse :

Ville :

E-mail (obligatoire) :

Tél. :

* Abonnement liberté

La lettre par courrier + l'actualité en ligne

- je m'abonne pour 1 an au prix de 140 € T.T.C (France métropolitaine).
- je m'abonne pour 1 an au prix de 162 € T.T.C (UE-DomTom).
- je m'abonne pour 1 an au prix de 184 € T.T.C (étranger).
- 11 numéros par courrier et en pdf sur votre espace abonné
- + l'actualité en ligne en avant-première
- + la newsletter mensuelle
- + la recherche sur plus de trois années d'archives...

Mode de règlement

- Par chèque à l'ordre de M Médias
- Carte bancaire n°
- Date d'expiration : Crypto :
- Virement administratif pour les collectivités

Facture à réception du paiement.

Signature

À retourner à La lettre de l'entreprise culturelle – CS 41805 – 44018 Nantes Cedex 1

Abonnement sur www.lalettredelentrepriseculturelle.net - Tél. 02 85 52 45 10 - contact@lalettredelentrepriseculturelle.net

DV-LOG

Symphonia

Soyez maître de votre partition

DES SOLUTIONS POUR LES PROFESSIONNELS DU SPECTACLE



PGI-Spectacle
LA solution globale
pour votre entreprise



DV-COMPTA
La comptabilité et la
gestion analytique



LAPAYE.COM
Externalisation de paie
en toute liberté

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



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



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



Découvrez notre nouvelle plateforme **WEBDSN.FR**  Contrôlez vos DSN avec un détail des erreurs
Bénéficiez de **30 jours** d'accès gratuit en vous connectant sur www.webdsnfr.fr



 Explorez en toute simplicité le fichier



 Analysez les données RH de vos DSN

 Service Cloud
 
COMPATIBLE
PC - Mac OSX
www.dvlog.fr


DV-LOG
INVENTEUR DE SOLUTIONS

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