

DOSSIER

Payes

Ce qui change à partir du 1^{er} janvier 2017

À LA UNE

↳ **Indemnisation des intermittents :
une nouvelle interprétation
du décret**

Un récent décret apporte des précisions sur les règles d'indemnisation des intermittents.

› Page 7

↳ **Dématérialisation du bulletin
de paye électronique**

Le décret du 16 décembre facilite le déploiement du bulletin de paye électronique et précise les modalités de mise en œuvre de cette nouvelle procédure. › Page 9



La photo... Udo, complètement à l'est, La Cordonnerie.
Photographie : Sébastien Jaudon.

↳ **Prolongement de l'aide
à l'embauche «PME»**

Les employeurs pourront bénéficier de l'aide à l'embauche «PME» jusqu'au 30 juin 2017.

› Page 9

↳ **Le droit à la déconnexion**

La loi Travail a instauré un nouveau droit à la déconnexion pour les salariés afin de rétablir les frontières entre vie professionnelle et vie privée.

› Page 11



Vous cherchez une solution efficace et sûre pour intégrer la DSN dans votre entreprise ?

sPAIEctacle 6.2 et la

le logiciel de paie des entreprises du spectacle

LA DÉCLARATION SOCIALE NOMINATIVE AVEC SPAIECTACLE, C'EST :



Simple

Aucun paramétrage spécifique à mettre en place dans le logiciel sPAIEctacle.



Rapide

Un menu « Gestion des exports » pour transmettre et déposer votre fichier sur net-entreprises.fr



Performant

Des outils de contrôles puissants pour vous assurer de la validité de votre DSN.

Téléchargez et essayez sPAIEctacle sur www.ghs.fr



commercial@ghs.fr



01 53 34 25 25

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.4
• Assujettissement à la taxe d'apprentissage	
• Résidence et indemnités de déplacements	
• Rémunération en vigueur CCNSVP	
Vie professionnelle	p.5
• Interview express d'Agnès Carré, administratrice de la compagnie Pour ainsi dire	
• Mouvements	
• Brèves	
Aides et financements	p.6
L'actualité	p.7
Spectacle	p.7
• Calcul des droits des intermittents : une nouvelle interprétation du décret	
• SMAC : hausse du financement minimum de l'État	
• Primes à l'embauche : les décrets du Fonpeps sont publiés	
• La réforme des aides du CNV entre en vigueur au 1 ^{er} janvier 2017	
Fiscal	p.8
• Exonération de la CFE pour les petites salles de spectacles	
• PLF : baisse de l'impôt sur les sociétés	
Social	p.8
• Prolongement de l'aide à l'embauche «PME»	
• Rappel : indemnité journalière maternité et aide sociale	
Paye	p.9
• Dématérialisation du bulletin de paye électronique à compter du 1 ^{er} janvier 2017	
• DSN, les points de vigilance	
À signaler	p.10
• De nouvelles dispositions pour la formation professionnelle des auteurs	
• Le compte d'engagement citoyen entre en vigueur au 1 ^{er} janvier 2017	
• Assouplissement des règles d'affichage sur les lieux de travail	
• Open data : une nouvelle plateforme de données culturelles	
• Le droit à la déconnexion en vigueur depuis le 1 ^{er} janvier 2017	
• La santé au travail à compter du 1 ^{er} janvier 2017	
Paroles d'expert	p.12
• Contribution de Jean-Marie Guilloux, avocat au barreau de Paris	
Dossier	p.13
• Payes : ce qui change en 2017	
Les cahiers pratiques de la paye	p.15
Les indicateurs essentiels	p.17



www.lalettredelentrepriseculturelle.net

POUR NOS ABONNÉS

Votre nouveau site

Tout beau, tout neuf ! Découvrez le nouveau site de La Lettre de l'entreprise culturelle : tous les contenus de la revue, les archives, les numéros en pdf, vos questions, les indicateurs, la boutique d'ouvrages juridiques...
À visiter absolument ! www.lalettredelentrepriseculturelle.net

Assujettissement à la taxe d'apprentissage

*** Notre association embauche uniquement des artistes intermittents du spectacle. Sommes-nous assujettis à la taxe d'apprentissage ? Et, dans ce cas, quelles en sont les modalités de paiement ?**

Rappelons que la taxe d'apprentissage a pour objet de favoriser l'égal accès à l'apprentissage sur le territoire national et de contribuer au financement d'actions visant au développement de l'apprentissage⁽¹⁾.

Toutes les entreprises morales et physiques exerçant une activité commerciale, industrielle, artisanales ou assimilée sont redevables de la taxe d'apprentissage.

Sont ainsi assujettis :

- les personnes physiques, les sociétés de personnes et les groupements d'intérêt économique exerçant une activité de caractère industriel, commercial ou artisanal ;
- les sociétés ou les associations et orga-

nismes passibles de l'impôt sur les sociétés ;

- les GIE exerçant une activité industrielle, commerciale ou artisanale.

Parmi les entreprises assujetties, certaines sont exonérées, soit du fait de leur activité, soit parce qu'elles accueillent des apprentis dans le cadre de petites structures. Il en va ainsi de toute entreprise employant un ou plusieurs apprentis, dont la base annuelle d'imposition à la taxe d'apprentissage n'excède pas 6 fois le smic annuel, des sociétés et personnes morales ayant pour objet exclusif les différents ordres d'enseignement.

Par ailleurs, un accord professionnel⁽²⁾ rend obligatoire le versement à l'Afdas de la taxe d'apprentissage assise sur les masses de salaires des salariés intermittents du spectacle. Au regard de ces critères, si votre association n'est pas soumise à l'impôt sur les sociétés, vous bénéficiez d'une exonération de la taxe d'apprentissage. En revanche si vous êtes

assujetti à l'IS vous devez effectuer le versement de cette taxe avant le 1^{er} mars 2017 même si vous n'embauchez que des intermittents du spectacle⁽³⁾. Rappelons aussi que même si vous n'avez pas payé d'IS en raison d'une absence de bénéfices, vous restez redevable de la taxe d'apprentissage.

Concernant les modalités de paiement, l'Afdas est le guichet unique des déclarations formation professionnelle continue et taxe d'apprentissage. Celles-ci sont à déclarer avant le 1^{er} mars 2017. Pour déclarer en ligne, l'Afdas propose un portail en ligne : Globaldec'. À noter : ce portail sur le site de l'Afdas www.afdas.com sera ouvert dès le 18 janvier 2017.

(1) BOI-TPS-TA-10-20150204.

(2) Accord interprofessionnel du 25/09/2014 étendu par arrêté ministériel du 16 mars 2015.

(3) L'assiette de la taxe d'apprentissage doit également intégrer la masse des intermittents du spectacle majorée de 10%.

Résidence et indemnités de déplacements

*** Dans le cadre d'une résidence de création, sommes-nous dans l'obligation de prendre en charge l'hébergement des artistes et des techniciens dont la résidence principale est située à quelques kilomètres du théâtre ? Notre compagnie relève de la CCNEAC.**

Rappelons que l'indemnité de grand déplacement est destinée à couvrir les dépenses supplémentaires de nourriture et de logement

du salarié à l'occasion de déplacements imposés par l'exercice de sa profession. Il existe une disposition conventionnelle (CCNEAC) qui définit «le grand déplacement» par l'impossibilité pour un salarié de regagner chaque jour son lieu de domicile du fait de ses conditions de travail⁽¹⁾.

L'empêchement est présumé lorsque deux conditions sont simultanément réunies :

- la distance lieu de domicile du salarié vers le lieu de travail est supérieure ou égale au seuil conventionnel de distance (trajet aller

de 40 kilomètres ;

- les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à 1h30 (trajet aller et retour).

La prise en charge de l'hébergement des artistes et techniciens de votre compagnie est donc subordonnée à ces deux critères définis dans la convention collective dont vous relevez.

(1) VIII 1.1A de la Convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC).

Rémunération en vigueur CCNSVP

*** Il me semble que la grille des salaires pour la rémunération des artistes est revue chaque année, or je ne trouve pas de nouvel accord pour la CCNSVP depuis l'accord étendu du 13 novembre 2015. Avez-vous une information contradictoire ?**

La revalorisation des salaires est négociée au niveau de la branche d'activité chaque année lors de la négociation annuelle obligatoire (NAO) et fait l'objet d'un accord sur les salaires annexés à la convention collective⁽¹⁾.

Rappelons que ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

La négociation annuelle obligatoire a bien eu lieu en 2016, mais elle n'a pas abouti à un accord. Aussi, l'accord sur les salaires en vigueur pour la rémunération des artistes hors tournée et en tournée est bien celui de l'avenant⁽²⁾ étendu le 13 novembre 2015.

Dans l'attente des négociations 2017, ces accords de 2015 s'appliquent donc à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ

d'application de la convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (CCNSVP).

(1) Art. L. 2241-1 du Code du travail.

(2) Avenant du 24 mars 2015 relatif aux salaires minima au 1^{er} avril 2015 étendu le 13 novembre 2015.

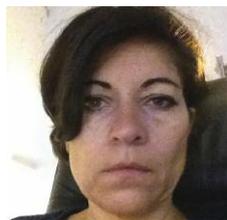
Posez vos questions à :
vosquestions@lalettredeentrepriseculturelle.net

→ Publication dans la limite de la place disponible.

Interview express

À l'heure où les enfants sont de plus en plus présents dans les projets artistiques, quels sont les points de vigilance à retenir avant l'embauche d'un enfant dans un spectacle ?

Agnès Carré – Administratrice de la compagnie jeune public Pour ainsi dire – Philippe Dorin Sylviane Fortuny



D.R.

«L'accompagnement de l'enfant joue un rôle primordial»

Votre compagnie engage des enfants pour ses créations depuis 2007. Pourriez-vous nous rappeler les modalités à respecter ?

La procédure est de contacter la direction départementale de la cohésion sociale (DDCS) du lieu du siège social de l'entreprise pour faire une demande d'autorisation de travail. Mais en amont de cette démarche, il est important de se poser la question de l'alternance des enfants sur les tournées surtout pour les compagnies jeune public où les spectacles sont souvent programmés pour de longues séries. Le Code du travail prévoit, en effet, des aménagements spécifiques pour les enfants afin de respecter l'équilibre entre la scolarité et le temps de travail. De plus, il est nécessaire de prendre en considération sa fatigue notamment lors des tournées. L'accompagnement de l'enfant joue alors un rôle primordial.

Les dispositifs d'accompagnement des enfants diffèrent selon les compagnies. Quel est le vôtre ?

Nous ne voulions pas que cette mission soit déléguée aux artistes ou aux techniciens de la compagnie aussi nous avons opté pour des accompagnateurs dont le temps est entièrement

dédié à l'enfant. Nous faisons appel à des enseignantes à la retraite, salariées au régime général avec des contrats d'éducatrices. Elles veillent sur l'enfant en lien avec les parents, s'assurent que son rythme de vie est respecté, s'occupent de gérer leurs défraiements... Elles peuvent même, si cela est nécessaire assurer des heures de soutien scolaire.

Existe-t-il des contraintes particulières à prendre en compte avant l'embauche d'un enfant ?

Déjà, il existe une contrainte de temps et particulièrement pour la première demande en raison de la liste des documents à fournir (planning de tournée, texte, autorisations diverses...). Mais, il faut aussi intégrer des coûts financiers supplémentaires. En effet, il n'est pas rare que deux équipes (2 enfants et 2 accompagnatrices) soient présentes le même jour sur le même lieu pour satisfaire aux obligations de l'alternance et dans ce cas, cela peut engendrer des surcoûts pour les organisateurs. Il faut donc pouvoir jongler au mieux avec les calendriers. Il est également indispensable d'anticiper le long terme et de prévoir les reprises de rôle dans le cas où le spectacle tourne pendant plusieurs années.

Demande de prise en charge Afdas pour 2016

La date limite de transmission des demandes de prise en charge des actions de formation pour 2016 est fixée au 20 janvier 2017 au plus tard. Les demandes sont à saisir directement sur le site Internet de l'Afdas : www.afdas.com

Parution du Guide 2016 de Circostrada

Le guide «tous les projets cirque et arts de la rue financés par l'Europe», réalisé tous les ans par Circostrada (réseau coordonné par Artcena), aide les professionnels à identifier les projets européens, et à connaître les différents programmes de l'Union européenne. Cette publication permet de retrouver en détail (objectifs, budget, partenaires, actions) tous les projets cirque et arts de la rue qui ont reçu un financement européen en 2016.

Site Internet : circostrada.org

2^e édition European Lab Winter Forum

Créé en 2015 par Arty Farty en écho au forum European Lab installé à Lyon, la deuxième édition de sa version hivernale à Paris rassemble une cinquantaine d'intervenants (Patrick Boucheron, Mathilde Serrell, Vincent Cavaroc, Étienne Balibar, Vincent Edin...) autour d'une thématique unique : Des subcultures à l'engagement citoyen : alternatives et résistances. L'European Lab Winter forum invite le public à prendre part à cette grande thématique transversale, avec tous ceux qui interrogent, pensent et font la culture de demain. Au programme de la nuit (de 18h00 à 3h00) : des conférences, des débats, des projections, une radio pour imaginer demain.

Dans le cadre de la Nuit des idées organisée par l'Institut français. Jeudi 26 janvier 2017, de 18h00 à 3h00. La Machine du Moulin rouge – 90 Boulevard de Clichy – 75018 Paris. Entrée gratuite sur inscription : europeanlab.com/winterforum

Mouvements

* **DRAC PAYS DE LA LOIRE.** Nicole Phoyu-Yedid, inspectrice et conseillère de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle, est nommée directrice régionale des affaires culturelles (DRAC) des Pays de la Loire. Elle succède à Louis Bergès et fut DRAC de Picardie de 2013 à 2015.

* **MARIZIBILL.** Cécile Mathieu a remplacé Lola Lucas à l'administration et la production de la compagnie jeune public de Cyrille Louge, à Fontenay sous Bois (94). Elle était administratrice de la compagnie Viva (dir. Anthony Magnier).

* **THÉÂTRE D'AURILLAC.** Dominique Bertrand, ex-directeur du théâtre Espace

Georges-Simenon, dirige le Théâtre d'Aurillac (15), succédant à Frédéric Sérager qui part vers l'enseignement.



D.R.

* **ORCHESTRE DES PAYS DE SAVOIE (OPS).** Damien Poussot, ex-directeur du Grame, à Lyon, succédera en février, comme administrateur général à Aline Sam-Giao, partie à l'Auditorium-Orchestre national de Lyon.

* **SMART À RENNES.** Isabelle Le Neveu intègre, comme gestionnaire d'activités, l'équipe de Smart, coopérative d'accompagnement et de gestion de projets créatifs à Rennes (35). Elle était administratrice du Jazz et la Java, en charge du Coquelicot, café-concert de Fougères (35).



DRAC PICARDIE

* Soutien à une recherche/production artistique, soutien exceptionnel

Le soutien à une recherche/production artistique du Centre national des arts plastiques (CNAP) s'adresse aux artistes dont la démarche s'inscrit dans un cadre professionnel. Cette démarche doit être validée par des expositions dans des galeries ou des lieux de diffusion de l'art contemporain. Il est destiné à aider un artiste à réaliser un projet, depuis sa phase exploratoire de recherche jusqu'à la production de la ou des œuvres qui en seraient éventuellement issues.

Dépôt de dossiers : du 30 janvier au 3 février 2017 inclus

Commission : les 5 et 6 avril 2017

Informations complémentaires : www.cnap.fr/conditions-d-attribution-du-soutien-pour-le-developpement-dune-recherche-artistique

* Soutien à la recherche en théorie et critique d'art

Le soutien à la recherche en théorie et critique d'art du Centre national des arts plastiques (CNAP) s'adresse aux théoriciens et critiques d'art dont la démarche s'inscrit dans un cadre professionnel. Cette démarche doit être validée par la publication d'articles ou d'ouvrages dans le domaine de l'art contemporain. Cette aide est destinée principalement à conforter l'inscription du travail de l'auteur dans le champ professionnel ou permettre son évolution au regard d'objectifs fixés par l'auteur lui-même.

Dépôt de dossiers : du 16 au 20 janvier 2017

Commission : les 8 et 9 mars 2017

Informations complémentaires : www.cnap.fr/conditions-d-attribution-du-soutien-pour-le-developpement-dune-recherche

* Édition imprimée et numérique

Le soutien à l'édition numérique du Centre national des arts plastiques (CNAP) s'adresse aux maisons d'édition ou aux structures professionnelles soutenant la création contemporaine et pouvant assurer et garantir, dans des conditions professionnelles, l'édition et la diffusion en France de projets numériques en langue française. Le soutien à l'édition est destiné à soutenir des projets consacrés à des artistes vivants, et à des artistes et mouvements artistiques postérieurs à la première moitié du XX^e siècle dont l'influence est toujours présente dans le champ de l'art contemporain.

Dépôt de dossiers 2017 : session 1 – du 16 au 20 janvier 2017 inclus

Commission 2017 : session 1 – les 8 et 9 mars 2017

Informations complémentaires : www.cnap.fr/conditions-d-attribution-de-laide-a-ledition-numerique

* Fonds d'aide au jeu vidéo (FAJV)

Le fonds d'aide au jeu vidéo (FAJV) soutient la création et l'innovation dans le secteur du jeu vidéo. Cofinancé par le ministère du Redressement productif et le Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC), il est géré par ce dernier. Les aides sélectives du FAVJ sont destinées à accompagner les entreprises de création au stade du développement et de la réalisation d'un prototype de jeu ou en phase de production. Le fonds peut également accompagner des manifestations à caractère professionnel.

Dépôt de dossiers : 1^{re} session – 24 février 2017 (date limite de réception par le CNC)

Commission : les commissions se tiennent deux mois après le dépôt des dossiers

Informations complémentaires : www.cnc.fr/web/fr/fonds-d-aide-au-jeu-video-fajv

* Réseau Recherche et innovation en audiovisuel et multimédia (RIAM)

Le RIAM, partenariat entre le CNC et Bpifrance, a vocation à financer les programmes de Recherche et développement (R&D) des entreprises dans les domaines de la production, du traitement, de la distribution et de la publication d'images et de sons débouchant sur des nouveaux biens ou services innovants.

Dépôt de dossiers 2017 : mi-janvier – fin mars – fin mai – début septembre – début novembre

Informations complémentaires : www.cnc.fr/web/fr/riam

SPECTACLE

Indemnisation des intermittents : une nouvelle interprétation du décret

Un récent décret apporte des précisions sur les règles d'indemnisation des intermittents dont les modalités du calcul pour l'ouverture des droits, la clause de rattrapage et le différé de congé payé.

Le décret du 16 décembre modifie le décret du 13 juillet⁽¹⁾ et apporte plusieurs précisions visant à expliciter l'interprétation qui doit prévaloir depuis le 1^{er} août 2016 de certaines règles d'indemnisation du chômage des intermittents.

Ces précisions concernent notamment les modalités d'application du calcul de l'ouverture des droits, de la clause de rattrapage et du calcul des jours non indemnisables (différé congé payé) prévus par les annexes VIII et X, dans leur rédaction issue de l'accord professionnel du 28 avril 2016 relatif à l'indemnisation du chômage dans les branches du spectacle et son avenant d'interprétation du 23 mai 2016.

Par ailleurs, le décret indique que les réalisateurs relèvent désormais de l'annexe 10 et sont donc considérés comme artistes au regard du Code du travail⁽²⁾.

L'Unedic, dans une récente publication sur son site Internet précise également que le décret prévoit la suppression de la demande d'allocation dès lors qu'un premier droit a été ouvert pour les salariés intermittents du spectacle.

La parution de ce décret devrait apporter les précisions nécessaires pour le calcul et l'indemnisation de certains intermittents dont les dossiers ont été mis en attente depuis quelques semaines par Pôle emploi.

Nous reviendrons sur ces nouvelles règles d'indemnisation dès la parution de la nouvelle circulaire de l'Unedic qui devrait prochainement transposer ces nouvelles dispositions.

(1) Décret n°2016-1749 du 16 décembre 2016 JO du 17/12/2016 modifiant le décret n°2016-961 du 13 juillet 2016 relatif au régime d'assurance chômage des travailleurs involontairement privés d'emploi.

(2) Article L. 7121-2 du Code du travail.

SMAC : hausse du financement minimum de l'État

Dans le cadre de la loi de finance 2017, un amendement relève le financement minimum de l'État aux scènes de musiques actuelles (SMAC) de 75 000 euros à 100 000 euros.

Lors du vote de la loi de finances pour 2017⁽¹⁾, les députés ont adopté un amendement qui prévoit une hausse de la dotation de l'État aux SMAC. Cet amendement porte le financement minimum de l'État de 75 000 euros à 100 000 euros.

Cette disposition devrait bénéficier directement à un peu moins de la moitié des 97 SMAC labellisées. Une quarantaine d'entre elles recevaient jusqu'à présent une dotation inférieure à 100 000 euros.

Cette mesure représenterait un coût total d'environ 1 million d'euros. Cette somme sera prélevée sur les crédits dédiés au «Patrimoine monumental» du programme 175 «Patrimoines» (dont les crédits n'ont pas été utilisés l'année passée) et viendra abonder les crédits de l'action 1 «soutien à la création, à la production et à la diffusion du spectacle vivant» du programme 131 «Création».

(1) Loi n°2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017.

Primes à l'embauche : les décrets du Fonpeps sont publiés

Parmi les 9 mesures du Fonpeps, les primes à l'embauche pour le secteur culturel (pour les CDD, les CDI et le premier salarié en CDI) sont en vigueur depuis le 19 décembre 2016.

Ces trois aides destinées aux entreprises de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle et aux artistes et techniciens qu'elle emploient sont détaillées dans notre numéro 279⁽¹⁾.

Rappelons que le montant de la prime à l'embauche d'un salarié en CDI s'élève à :

- 10 000 € (la première année) ;
- 8 000 € (la deuxième année) ;
- 6 000 € (la troisième année) ;
- 4 000 € (la quatrième année).

La prime à l'embauche d'un salarié en CDD s'élève à

- 500 € (pour un CDD à temps plein de 2 mois) ;
- 800 € (pour un CDD à temps plein de 3 mois) ;
- 1 800 € (pour un CDD à temps plein de 6 mois) ;
- 4 000 € (pour un CDD à temps plein d'une durée supérieure à 1 an).

Enfin, le montant de la prime pour un emploi à temps plein, s'élève à 4 000 € par an pendant deux ans.

La date de début d'exécution du contrat ouvrant droit à ces aides doit être comprise entre le 19 décembre 2016 et le 31 décembre 2018. Les six autres mesures du Fonpeps suivront début 2017.

Ces décrets du 16 décembre, parus au Journal officiel le 18 décembre, sont consultables sur le site de légifrance⁽²⁾.

(1) Cf. La Lettre, dossier Prime à l'embauche : les trois mesures phares du Fonpeps.

(2) Décret n°2016-1765 du 16 décembre 2016 instituant une prime à l'emploi pérenne de salariés du spectacle, décret n°2016-1766 du 16 décembre 2016 instituant une prime aux contrats de longue durée dans le secteur du spectacle, décret n°2016-1764 du 16 décembre 2016 instituant une aide à l'embauche d'un premier salarié en contrat à durée indéterminée.

La réforme des aides du CNV entre en vigueur au 1^{er} janvier 2017

Le conseil d'administration du CNV a validé une série de mesures dans le cadre de la réforme des programmes d'aides de l'établissement.

Les principales évolutions sont :

- **Création des programmes** : «Promoteurs diffuseurs» et «Développement des entreprises». Ce nouveau programme a comme objectif de soutenir les diffuseurs dans leurs projets de promotion et de diffusion d'artistes émergents et de spectacles dans les catégories esthétiques les moins exposées.
- **Mixité des aides**. Les commissions pourront décider d'octroyer les aides de manières remboursables, non remboursables ou les deux.
- **Suppression de l'année de carence d'affiliation**, les entreprises affiliées ayant plus d'un an d'existence pourront prétendre à tous les programmes de l'établissement.
- **Simplification et homogénéisation des modalités de versement des aides** (les aides inférieures à 5 000 euros seront versées en une fois).

Par ailleurs, le CNV prévoit la suppression du droit de tirage (les affiliés ne sont plus limités à 3 demandes par année civile) et un programme d'aides non financières (conseil, accompagnement).

Ces nouvelles dispositions prendront effet au 1^{er} janvier 2017, les formulaires de demande pour les nouveaux programmes sont en ligne depuis la première quinzaine de décembre sur le site Internet <http://www.cnv.fr>.

FISCAL

Exonération de la CFE pour les petites salles de spectacles

La loi de finances pour 2017 prévoit, à partir du 1^{er} janvier 2017, l'exonération de la cotisation foncière des entreprises (CFE) pour les exploitants de lieux de diffusion dont la jauge est inférieure à 1 500 places.

Jusqu'à maintenant, les dispositions légales⁽¹⁾ ne permettaient aux collectivités territoriales d'exonérer de la CFE (partiellement ou totalement) que certaines catégories de lieux de diffusion dont les théâtres nationaux, les théâtres de marionnettes, les cabarets artistiques, les cafés-concerts, les music-halls, les cirques ou encore les spectacles musicaux et de variétés.

La loi de finances pour 2017⁽²⁾ permet depuis le 1^{er} janvier 2017 aux collectivités territoriales qui le souhaitent d'exonérer (partiellement ou totalement) de CFE les lieux de diffusion⁽³⁾ de spectacles vivants dont la capacité moyenne d'accueil du public est inférieure à 1 500 places.

Cette disposition a été adoptée afin de permettre aux collectivités territoriales de favoriser la diversité de l'offre culturelle sur leur territoire.

(1) Art. 1464 A du Code général des impôts.

(2) Loi n°2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017.

(3) Lorsque l'entreprise exerce l'activité d'exploitant de lieux de spectacles aménagés pour les représentations publiques au sens de l'article L. 7122-1 du Code du travail.

PLF : baisse de l'impôt sur les sociétés

À partir de 2017, la loi de finances pour 2017⁽¹⁾ prévoit une baisse du taux de l'impôt sur les sociétés (IS), cette réduction sera progressive jusqu'en 2020.

Pour les entreprises (dont le chiffre d'affaires est inférieur à 7,63 millions d'euros) le taux d'IS à partir de janvier 2017 est fixé à :

- 15% jusqu'à 38 120 € de CA ;
- 26% pour la fraction de CA comprise entre 38 120 € et 75 000 € ;
- 33,1/3 % au delà.

(1) Loi n°2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017.

SOCIAL

Rappel : indemnité journalière maternité et aide sociale

Les partenaires sociaux ont signé un accord ouvrant droit à une indemnité journalière maternité adaptée aux conditions d'exercice et au parcours professionnel des artistes et techniciennes du spectacle. Ce dispositif est complété par une aide sociale du Fonds de professionnalisation.

Les femmes n'ayant pas suffisamment pu travailler avant la date de leur congé maternité, souvent en raison de leur état au regard de leur métier ou de l'organisation du travail dans le spectacle, ne sont pas indemnisées par la Sécurité sociale et ne peuvent pas bénéficier des indemnités de Pôle emploi puisque la législation leur interdit d'exercer durant 8 semaines.

C'est pourquoi l'accord signé par les partenaires sociaux le 16 juin 2016 fait évoluer le régime interbranche de prévoyance des intermittents du spectacle : il instaure une indemnité journalière maternité, améliorant le régime Incapacité temporaire totale de travail en vigueur depuis le 1^{er} juin 2015 assuré par Audiens Prévoyance et qui ouvrait déjà le versement des indemnités journalières (IJ) pour les femmes enceintes à compter du 61^e jour, jusqu'au début du congé légal de maternité⁽¹⁾. Depuis le 1^{er} octobre

2016, le régime «Arrêt de travail», géré par Audiens Prévoyance, prend en charge au titre de la garantie maternité 15,50 € d'indemnité journalière brute pendant 8 semaines.

Un deuxième volet a été mis en place, via le Fonds de professionnalisation et de solidarité des artistes et techniciens du spectacle, dont le Ministère de la Culture et de la Communication a confié à Audiens la gestion du volet professionnel et social : il s'agit d'une aide sociale, versée par le Fonds depuis le 1^{er} octobre 2016, sous conditions de ressources, destinées aux femmes non indemnisées par la Sécurité sociale pendant leur congé légal de maternité.

Plus d'information : fondspro@audiens.org

(1) Cf. Des dispositions en faveur des intermittentes, La Lettre n°277 - Octobre 2016.

Prolongement de l'aide à l'embauche «PME»

Les employeurs pourront bénéficier de l'aide à l'embauche « PME » jusqu'au 30 juin 2017.

Rappelons que cette aide est destinée aux entreprises de moins de 250 salariés pour l'embauche d'un salarié dont la rémunération prévue au contrat de travail est inférieure ou égale à 1,3 smic⁽¹⁾. Elle concerne les salariés en contrat de travail à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée d'une durée d'au moins 6 mois.

Cette aide à l'embauche qui devait arriver à son terme le 31 décembre 2016 vient d'être prolongée par décret⁽²⁾ de 6 mois. Son montant reste identique, il est fixé à 4 000 euros au maximum pour un même salarié.

Pour bénéficier de cette aide, le contrat de travail doit commencer à être exécuté au plus tard le 30 juin 2017.

L'aide est versée à l'échéance de chaque période de trois mois civils d'exécution du contrat de travail à raison de 500 euros maximum par trimestre et dans la limite de 24 mois.

(1) Cf. La Lettre n°270, février 2016 Dernière minute : aide à l'embauche le décret vient de paraître.

(2) Décret 2016-1952 du 28 décembre 2016 - JO du 30.

PAYE

Dématérialisation du bulletin de paye électronique à compter du 1^{er} janvier 2017

Le décret du 16 décembre facilite le déploiement du bulletin de paye électronique et précise les modalités de mise en œuvre de cette nouvelle procédure.

Rappelons qu'actuellement, les employeurs sont autorisés à transmettre les bulletins de salaires par voie numérique sous réserve de l'accord du salarié.

À compter du 1^{er} janvier 2017, sauf opposition du salarié, l'employeur peut procéder à la remise du bulletin de paye sous forme électronique et c'est le salarié qui devra solliciter son employeur pour l'obtention d'une version papier de son bulletin de salaire.

Le décret du 16 décembre⁽¹⁾ précise que lorsque l'employeur décide de procéder à la remise du bulletin de paye sous forme électronique, il doit informer le salarié, un mois avant la première émission du bulletin de paye sous forme électronique ou au moment de l'embauche, de son droit d'opposition à l'émission du bulletin de paye sous forme électronique.

Le salarié peut faire part de son opposition à tout moment, préalablement ou postérieurement à la première émission d'un bulletin de paye sous forme électronique.

L'employeur en doit tenir compte dans les meilleurs délais et au plus tard trois mois après la notification du refus du salarié⁽²⁾.

La version numérique des bulletins de paye devra garantir l'intégrité, la disponibilité et la confidentialité des données. La loi dispose que l'employeur arrête les conditions dans lesquelles il garantit la disponibilité pour le salarié du bulletin de paye émis sous forme électronique (soit pendant 50 ans, soit jusqu'à 75 ans)⁽³⁾.

D'autre part, il est prévu que les bulletins de paye dématérialisés soient consultables sur le site Internet du compte personnel d'activité (CPA). Ainsi, l'employeur doit garantir l'accessibilité des bulletins de paie émis sous forme électronique par ce service en ligne⁽⁴⁾.

Des amendes de 3^e classe sont prévues à l'encontre de l'employeur en cas de méconnaissance des règles relatives au bulletin de paye électronique.

(1) Décret 2016-1762 du 16 décembre.

(2) Art. D. 3243-7 du Code du travail.

(3) Art. D. 3243-8 du Code du travail.

(4) Art. R. 3249-9 du Code du travail.

DSN, les points de vigilance

La DSN qui vise la transmission unique dématérialisée des données issues de la paie à l'attention des organismes de protection sociale et des administrations s'applique dès le 1^{er} janvier 2017.

Rappelons que pour les déclarations de paye du mois de décembre (à déclarer le 5 ou le 15 janvier), il est nécessaire de rester dans les mêmes procédures que le mois précédent (soit DSN phase 2 ou DUCS Urssaf selon le cas).

À compter du 1^{er} février 2017 (pour déclarer les salaires de janvier), le dépôt du premier fichier de DSN phase 3 est obligatoire.

Rappelons aussi, que tous les employeurs devront déposer un fichier DSN au 5 ou 15 février 2017 qu'ils soient en paiement mensuel ou trimestriel.

Pour suivre les dernières informations sur la DSN : se reporter au site DSN-info.fr

À SIGNALER

De nouvelles dispositions pour la formation professionnelle des auteurs

Depuis le 1^{er} novembre 2016, l'Afdas a élargi les conditions d'accès des artistes auteurs aux financements de formation.

Désormais, les auteurs pourront bénéficier d'une prise en charge par l'Afdas du coût de leur formation professionnelle.

Les conditions de ce financement sont les suivantes :

- 9 000 euros de revenus en droits d'auteur sur les 3 dernières années (comme avant) ;
- ou 12 000 euros sur les 4 dernières années ;
- ou 15 000 euros sur les 5 dernières années.

En revanche si l'auteur est affilié à l'Agessa ou à la Maison des artistes, il n'a pas à justifier de ses revenus, il suffit de joindre à la demande de financement l'attestation d'affiliation en cours de validité.

Contact sur le site Internet de l'Afdas : <https://www.afdas.com>

Le compte d'engagement citoyen entre en vigueur au 1^{er} janvier 2017

Un récent décret fixe les modalités de déclaration des heures de bénévolat pour le compte d'engagement citoyen.

Afin de favoriser l'engagement bénévole associatif, la loi Travail⁽¹⁾ a institué un compte d'engagement citoyen permettant à son titulaire, s'il le souhaite d'y recenser ses activités bénévoles.

L'inscription de ces heures dédiées au bénévolat permet d'acquérir des heures de formation au titre du compte personnel de formation (CPF) ou de bénéficier de congés destinés à l'exercice de ces activités.

Rappelons que les activités bénévoles permettant d'acquérir des heures sur le CPF doivent être effectuées dans des associations (déclarées depuis trois ans au moins) à caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, familial, culturel, sportif ou encore humanitaire⁽²⁾.

Le décret du 21 décembre⁽³⁾ précise les modalités de déclaration dans le cadre du compte d'engagement citoyen.

Afin de bénéficier de ces heures sur son CPF, le titulaire devra déclarer à la Caisse des dépôts et consignations, au plus tard le 30 juin de chaque année, le nombre d'heures qu'il a réalisées au cours de l'année civile précédente en tant que bénévole siégeant dans l'organe d'administration ou de direction de l'association ou participant à l'encadrement d'autres bénévoles⁽⁴⁾.

L'exactitude des données figurant dans la déclaration devra être attestée, auprès de la Caisse des dépôts et consignations, par l'une des personnes chargées de l'administration ou de la direction de l'association au plus tard le 31 décembre de l'année au cours de laquelle la déclaration a été effectuée⁽⁵⁾.

La déclaration et la transmission à la Caisse des dépôts et consignation devra s'effectuer via le service en ligne dédié au CPA⁽⁶⁾.

Un décret (à paraître) déterminera la durée d'exercice nécessaire à l'acquisition de 20 heures sur le PCF⁽⁷⁾.

(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 L5151-9 du Code du travail.

(3) Décret n° 2016-1826 du 21 décembre 2016.

(4) Art. R. 5151-16 du Code du travail.

(5) Art. R. 5151-17 du Code du travail.

(6) Art. R. 5151-19 du Code du travail.

(7) Art. L5151-10 du Code du travail.

Assouplissement des règles d'affichage sur les lieux de travail

Deux décrets viennent simplifier les informations obligatoires à afficher sur les lieux de travail, désormais les employeurs pourront directement transmettre certaines informations à leurs salariés.

Les décrets du 20 octobre 2016⁽¹⁾ prévoient une simplification des obligations des entreprises en matière d'affichage et énumèrent une liste de documents qui pourront désormais être directement communiqués (par courrier, e-mail ou diffusion sur l'intranet de l'entreprise) aux salariés ou candidats à l'embauche.

Les documents visés sont les suivants :

- le règlement intérieur⁽²⁾ ;
- les conventions et accords collectifs applicables⁽³⁾ ;
- les jours et heures du repos collectif dans les associations où ce repos est donné un autre jour que le dimanche⁽⁴⁾ ;
- les textes relatifs à l'égalité de salaires entre les hommes et les femmes⁽⁵⁾ ;
- l'ordre des départs en congés⁽⁶⁾.

Par ailleurs, l'employeur devra communiquer, par tout moyen, aux salariés, la raison sociale et l'adresse de la caisse de congés payés à laquelle il est affilié.

(1) Décret n°2016-1418 du 20 octobre 2016 relatif à la simplification des obligations des entreprises en matière d'affichage et de transmission de documents à l'administration. Décret n°2016-1417 du 20 octobre 2016 relatif à la simplification des obligations des entreprises en matière d'affichage et de transmission de documents à l'administration.

(2) Art. R. 1321-1 du Code du travail.

(3) Art. R. 2262-3 du Code du travail.

(4) Art. R. 3134-2 du Code du travail.

(5) Art. R. 3221-2 du Code du travail.

(6) Art. D. 3141-6 du Code du travail.

Open data : une nouvelle plateforme de données culturelles

Le ministère de la Culture et de la Communication offre une plateforme de mise à disposition des données publiques culturelles pour le grand public mais aussi pour les professionnels.

Mise en ligne le 5 décembre 2016, la plateforme data.culturecommunication.gouv.fr offre un espace de valorisation des ressources culturelles numériques du ministère et de ses établissements, permettant une visualisation lisible (cartographies, graphiques).

Les données publiées sur cette plateforme concernent aussi bien l'activité des institutions culturelles (fréquentation des musées, liste des institutions culturelles régionales) que des aspects économiques (aides à la presse), ou encore des événements culturels (Journées européennes du patrimoine).

Ces données sont directement consultables et exploitables par le grand public, les chercheurs, les étudiants, les journalistes, les développeurs, mais aussi les entreprises notamment grâce aux interfaces intégrées et aux formats ouverts.

Les données de data.culturecommunication.fr sont ouvertes pour être réutilisées, sous forme de cartes, de graphiques ou d'applications.

Site Internet : <https://data.culturecommunication.gouv.fr>

Le droit à la déconnexion en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2017

La loi Travail a instauré un nouveau droit à la déconnexion pour les salariés afin de rétablir les frontières entre vie professionnelle et vie privée.

Depuis le 1^{er} janvier, dans les entreprises de plus de 50 salariés, le droit à la déconnexion doit faire partie des négociations annuelles obligatoires avec les représentants syndicaux⁽¹⁾.

La loi⁽²⁾ dispose que ce droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, doit assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

À défaut d'accord, l'employeur a l'obligation d'élaborer une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Cette charte doit définir ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion. Elle prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

La loi n'énumère pas de dispositifs permettant l'élaboration de cette charte, mais certaines entreprises ont déjà mis en place des séries de mesures incitant à la déconnexion (mise en veille des serveurs

informatiques à certaines heures de la soirée et de la nuit, journées sans e-mails ou encore des messages d'alerte au-delà d'un certain seuil de connexions à distance).

Il est à noter que cette loi ne revêt pas un caractère contraignant puisqu'aucune sanction spécifique n'est, pour le moment, associée au non-respect du droit à la déconnexion.

(1) art. 2242-8 du Code du travail issu 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. 55 loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

La santé au travail à compter du 1^{er} janvier 2017

Un récent décret⁽¹⁾ précise les nouvelles modalités du suivi individuel de l'état de santé des salariés dans les entreprises.

À partir du 1^{er} janvier 2017, la visite d'information et de prévention, pratiquée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail, remplace la visite médicale d'embauche⁽²⁾.

Rappelons que la loi⁽³⁾ prévoit que les salariés nouvellement embauchés ne passeront plus systématiquement 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).

Cette visite doit être organisée dans les 3 mois qui suivent la prise de poste, sauf si le salarié a déjà bénéficié d'une telle visite dans les cinq précédentes années.

Les travailleurs de nuit et les moins de 18 ans bénéficient de la visite d'information et de prévention avant d'être affectés à leur poste, puis au maximum tous les 3 ans.

L'examen médical d'aptitude reste obligatoire et se substitue à la visite d'information pour les postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du salarié.

Notons aussi que les femmes enceintes, ayant accouché ou allaitant peuvent bénéficier à tout moment d'un examen médical pratiqué par le médecin du travail.

(1) Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail.

(2) Cf La Lettre n°277 - octobre 2016, Vers la fin des visites médicales d'embauche systématiques.

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

L'autonomie du créateur impliqué dans le processus de création d'une œuvre collective ?



STUDIO GALA

Jean-Marie Guilloux
Avocat au barreau de Paris - Spécialiste en droit de la propriété intellectuelle et en droit des nouvelles technologies de l'informatique et de la communication

Voilà une question cruciale que doivent se poser une entreprise culturelle qui organise la représentation d'un spectacle et sollicite plusieurs intervenants dans le processus de réalisation du spectacle. Les intervenants sont-ils auteurs ? d'une œuvre de collaboration ? d'une œuvre collective ? Sont-ils prestataires justifiant d'un savoir-faire particulier ? Des réponses dépendront les termes de l'accord à convenir avec ces intervenants. Un arrêt de la cour d'appel de Paris du 8 décembre 2015 (Pôle 5-1 RG n°14/20600) rappelle que l'interrogation n'est pas anodine.

Un artiste illustrateur, créateur de costumes et de bandes dessinées exerce sa profession de manière indépendante.

Pendant plusieurs années, il collabore avec la société Jean-Paul Gaultier ; société du célèbre créateur de mode. Le couturier le sollicite à plusieurs reprises pour intervenir lors de l'élaboration de costumes de film de longs métrages.

Lorsque l'Opéra et l'Orchestre de Montpellier obtiennent de Jean-Paul Gaultier qu'il réalise les costumes de l'opéra de Mozart *Les Noces de Figaro*, le couturier requiert l'intervention de l'artiste illustrateur à ses côtés. Il sollicite également d'autres intervenants. L'Opéra et l'Orchestre de Montpellier signent un contrat avec l'artiste illustrateur ; la mission précisant une prestation «d'assistant costumes» de l'opéra.

Lors des premières représentations de l'opéra, l'artiste illustrateur découvre que les dessins, ébauches des costumes, sont reproduits sur les supports de promotion et communication de l'opéra ; notamment site Internet, affiches, flyers, livrets. Estimant être le seul auteur de ces illustrations, il assigne l'Opéra et l'Orchestre de Montpellier en contrefaçon au droit d'auteurs. L'Opéra et l'Orchestre de Montpellier appellent Jean-Paul Gaultier en garantie.

Les points de vue de chaque partie, exposés lors de la procédure, divergent évidemment.

L'auteur illustrateur considère pour sa part être la seule «plume» des illustrations, que les dessins sont originaux et qu'il a travaillé sans aucune instruction. La conséquence de cette approche conduit à retenir pour l'auteur illustrateur un statut d'auteur d'œuvres de collaboration à part entière puisque sa contribution est identifiable.

Le couturier, au contraire, expose que les costumes portés par les personnages, objet des illustrations, ont les caractéristiques originales et identifiantes de l'ensemble de son travail personnel graphique. L'auteur illustrateur a suivi des consignes précises et sous une subordination non contestable. Ainsi, sa contribution au sein des illustrations n'est pas identifiable. La conséquence de cette approche conduit à retenir pour l'auteur illustrateur soit un statut d'auteur d'œuvres collectives puisque sa contribution n'est pas identifiable ou soit un statut de prestataire justifiant «simplement» d'un savoir-faire.

Il appartenait dès lors à la cour d'appel de Paris d'apprécier si l'illustrateur était soit un simple prestataire détenant un savoir-faire indéniable, ou un des auteurs d'une œuvre collective, ou l'auteur d'une œuvre de collaboration.

Il convient de rappeler à ce stade que le droit d'auteur est accordé à toute œuvre de l'esprit dès lors qu'elle est originale ; l'originalité s'entendant par l'empreinte de la personnalité de l'auteur que doit porter l'œuvre. Ainsi, les costumes dans le film de Luc Besson «*Le Cinquième Élément*» portent l'empreinte de la personnalité de Jean-Paul Gaultier.

Cette notion d'originalité qui donne accès au bénéfice du droit d'auteur est une notion subjective non définie par la loi et laissée à l'appréciation des juges. L'originalité n'est pas la nouveauté. L'originalité s'applique à toute œuvre de l'esprit «*quels qu'en soient le genre, la forme d'expression, le mérite ou la destination*» (article L112-1 du Code de la propriété intellectuelle).

La cour d'appel de Paris tranche en faveur de la participation comme exécutant de l'artiste illustrateur à des œuvres collectives en retenant plusieurs critères. Tout d'abord les termes du contrat («la loi des parties») dans lequel l'artiste illustrateur accepte d'intervenir comme «assistant aux costumes de Jean-Paul Gaultier». Ensuite, la démonstration que l'auteur illustrateur a participé à plusieurs réunions au cours desquelles Jean-Paul Gaultier a donné des instructions générales et spécifiques pour chaque personnage en remettant pour chaque costume un croquis accompagné d'indications manuscrites. Sur la base de ces éléments, l'artiste illustrateur a fourni un premier jet de dessins recevant de nouvelles instructions de Jean Paul Gaultier permettant d'aboutir à un résultat final.

L'intérêt de cet arrêt est d'apporter deux précisions importantes pour l'œuvre collective. De première part, même si le travail de l'artiste illustrateur est individualisable, il ne peut pas être retenu isolément. Ce travail préparatoire n'est qu'un aspect de la création qui conduit à l'existence du costume sur lequel travaillent d'autres illustrateurs, des couturiers, ... Le travail ne peut être isolé du processus collectif de création dans lequel il s'inscrit. De deuxième part, les costumes ont été créés à l'initiative de Jean-Paul Gaultier, sous sa direction, ont été divulgués et exploités sous son nom (en mentionnant diverses contributions) faisant des costumes un ensemble représentatif du style particulier du couturier sans qu'il soit possible d'attribuer à chacun des contributeurs un droit spécifique. Les contributeurs se fondent dans l'œuvre collective portée par Jean-Paul Gaultier ; les dessins de l'artiste illustrateur s'inscrivant dans le processus de création des costumes dont ils ne sont que le support. Il s'agit d'un travail d'exécution pour lequel l'artiste illustrateur a été rémunéré ; ce dernier ne pouvant revendiquer de rémunérations complémentaires.

Pour ne pas laisser la place au doute face à une situation où les diverses contributions n'ont de valeur qu'assemblées en un tout, il importe de faire préciser dans le contrat de chacun des prestataires qu'ils interviennent dans la préparation d'un processus de création que l'entreprise culturelle aura pris soin de définir. Il sera également précisé qu'il s'agit d'un travail d'exécution. Enfin que le projet sera divulgué et exploité sous l'identité de l'initiateur du projet.

Payes : zoom sur les changements 2017

Un certain nombre de changements et nouveautés sont à prendre en compte à partir du 1^{er} janvier 2017. Ce dossier présente une synthèse des principales évolutions et dispositions légales à intégrer dans la gestion de la paye en 2017.

* Hausse du plafond de la Sécurité sociale en 2017

Le nouveau plafond de la Sécurité sociale est fixé à 39 228 €. Pour les rémunérations ou gains versés à compter du 1^{er} janvier et jusqu'au 31 décembre 2017, les valeurs du plafond de la Sécurité sociale sont les suivantes⁽¹⁾ :

Périodicité	Montant
Année	39 228,00 €
Trimestre	9 807,00 €
Mois	3 269,00 €
Quinzaine	1 635,00 €
Semaine	754,00 €
Jour	180,00 €
Heure	24,00 €

Rappelons que la valeur du plafond de la Sécurité sociale 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.

Cette gratification versée aux stagiaires est exonérée de cotisation sociales dans la limite de 15% du plafond horaire de la Sécurité sociale soit 3,60 euros de l'heure (cette valeur est identique à 2016 car la valeur horaire du PASS n'a pas été modifiée). Rappelons que si le seuil de la franchise de cotisation est dépassée, seule la fraction excédentaire est assujettie.

* Faible augmentation du smic

Le décret du 22 décembre 2016⁽²⁾ porte, à compter du 1^{er} janvier 2017, le montant du smic brut horaire à 9,76 € (en augmentation de 0,9%), soit 1 480,27 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

* Augmentation du taux du CICE

Le taux crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) est porté de 6% à 7% de la masse salariale pour les salaires allant jusqu'à 2,5 fois le smic. Rappelons que le CICE porte sur les rémunérations versées aux salariés au cours d'une année civile. Les associations, fondations et organismes sans but lucratif ne bénéficient pas du CICE. En revanche, elles vont pouvoir bénéficier d'un crédit d'impôt similaire : le crédit d'impôt de taxe sur les salaires (CITS).

* CITS

Conçu donc, sur le modèle du CICE, ce nouveau crédit d'impôt pour les associations est calculé sur les salaires inférieurs à 2,5 smic. Son taux est fixé à 4% de la masse salariale éligible.

Concrètement, le plafond d'éligibilité est identique au CICE, mais avec cependant une différence à prendre en compte : l'assiette de la taxe sur les salaires étant déterminée par référence à la base CSG hors abattement d'assiette, elle couvre donc des éléments qui n'entrent pas dans le brut sécurité sociale, valeur référence à utiliser pour l'éligibilité au CICE.

Les principes de calcul de ce nouveau crédit d'impôt sont les mêmes que ceux du CICE.

Comme pour le CICE, les employeurs déclarent les données relatives aux rémunérations donnant droit au CITS aux Urssaf, à charge pour elles de les transmettre ensuite à l'administration fiscale.

* Pénibilité : une nouvelle cotisation générale

Dans le cadre de la mise en place du compte pénibilité, une nouvelle cotisation «Pénibilité Universelle» entre en vigueur au 1^{er} janvier 2017.

Cette cotisation de base est due par tous les employeurs de droit privé que les salariés soient ou non exposés à des facteurs de pénibilité.

Type de retenue	Retenue	Base	Taux salaire	Taux patr.
Urssaf	Cotisation pénibilité Universelle	Taxe parafiscale - Totalité		0,01%

* Augmentation du taux patronal de la cotisation d'assurance chômage des intermittents (+0,50%)

Suite à l'accord du 28 avril 2016, le décret du 14 juillet 2016⁽³⁾ avait prévu une augmentation en deux temps du taux de la contribution patronale d'assurance chômage au titre de l'emploi d'intermittents du spectacle :

- 8,50% pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} août 2016 (+ 0,50%) ;
- 9% pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2017 (+ 0,50%).

* Diminution du taux de l'AGS qui passe de 0,25% à 0,20%

Lors de sa réunion du 14 décembre 2016⁽⁴⁾, le conseil d'administration de l'AGS a décidé, de baisser le taux de la cotisation de 0,25% à 0,20%, à compter du 1^{er} janvier 2017.

L'AGS est un organisme patronal dont les membres sont le Medef, la CGPME et la CNMCCA. Elle a pour mission de garantir le paie-

Payes : zoom sur les changements 2017

(suite)

ment des créances salariales impayées lorsque l'employeur a fait l'objet d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire.

* Augmentation des taux de l'assurance vieillesse déplafonnée

Conformément au calendrier prévu par le Code de la sécurité sociale⁽⁵⁾, les taux de la cotisation vieillesse déplafonnée sont modifiés pour les salariés du régime général.

À partir du 1^{er} janvier 2017, ces taux passeront à :

- 1,90% pour la part patronale (contre 1,85% antérieurement) ;
- 0,40% pour la part salariale (contre 0,35% antérieurement).

En revanche, les taux de la cotisation vieillesse plafonnée demeureront inchangés.

Concernant les artistes du spectacle, le taux de la cotisation vieillesse déplafonnée est fixé à :

- 1,33% pour la part patronale (contre 1,30% antérieurement) ;
- 0,28% pour la part salariale (contre 0,25% antérieurement).

* Les nouvelles mesures de lissage des effets de seuils issu de la loi de finance

→ FNAL

Les employeurs de moins de 20 salariés sont redevables du FNAL au taux de 0,10% sur les salaires retenus dans la limite du plafond et ceux de 20 salariés et plus au taux de 0,50% sur la totalité du brut Sécurité sociale.

La loi⁽⁶⁾ prévoit qu'en cas d'atteinte ou de franchissement du seuil au titre de l'effectif 2016, l'employeur restera soumis au FNAL plafonné de 0,10% sur 2017, 2018 et 2019

→ Forfait social

Les employeurs de 11 salariés et plus sont redevables du forfait social de 8% sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire exonérées de cotisations de sécurité sociale mais assujetties à CSG.

La loi⁽⁶⁾ prévoit que les employeurs qui atteindront ou franchiront le seuil des 11 salariés pour la première fois en 2016, 2017, 2018 sont dispensés du forfait social pendant 3 ans.

→ Déduction forfaitaire de cotisations patronales

Les employeurs de moins de 20 salariés bénéficient d'une déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires ou, au titre des salariés en forfait jours, sur les jours travaillés au-delà de 218 jours par an.

La loi⁽⁶⁾ prévoit qu'en cas d'atteinte ou de franchissement du seuil au titre de l'effectif 2016, l'employeur bénéficiera de la réduction sur les années 2017, 2018 et 2019.

* La gratification des stagiaires reste inchangé

Le montant minimum de la gratification des stagiaires reste fixé à 3,60 € pour 2017. Rappelons que les stages excédant une durée de 2 mois doivent être rémunérés. Le taux horaire est donc fixé à 3,60 € ou 554,40 € pour un mois pour un temps plein. De plus, les stagiaires ont droit aux titres restaurants, si les salariés de l'entreprise en bénéficient, ainsi qu'à la prise en charge partielle des frais de transports comme les autres salariés.

* Titres restaurant : revalorisation de 0,1% de la limite d'exonération

Selon la loi de finance pour 2017, la limite d'exonération de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu de la part patronale au financement des titres restaurant est fixée à 5,38 € (au lieu de 5,37%).

Ainsi, à partir du 1^{er} janvier 2017, si la contribution patronale est comprise entre 50% et 60% de la valeur nominative du titre restaurant et que cette participation est inférieure ou égale à 5,38% par titre, la participation de l'employeur est exonérée de cotisations sociales.

* Reprise anticipée du salarié en arrêt de travail

En cas d'arrêt de travail, il peut arriver que le salarié revienne de façon anticipée. Si la Sécurité sociale n'en a pas été informée alors qu'il y a subrogation dans la perception des indemnités journalières, la reprise anticipée entraîne parfois au versement indu à l'employeur.

Aussi, à compter du 1^{er} janvier 2017, la loi pour le financement de la Sécurité sociale 2017 prévoit l'obligation pour les employeurs d'informer de la reprise anticipée des salariés en arrêt de travail. Cette déclaration se fait sur le site de Net-entreprises - service Attestation de salaire pour le versement des IJ.

* Convention Collective nationale de l'animation

L'avenant n°158 du 10 juin 2016 relatif aux salaires minima a été étendu par arrêté ministériel du 4 octobre 2016 (JO du 12 octobre 2016). La valeur du point depuis le 1^{er} janvier 2017 est fixé à 6,05 €.

(1) Arrêté du 5 décembre 2016 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2017 JO n°0289 du 13 décembre 2016.

(2) Décret n°2016-1818 du 22 décembre 2016 portant relèvement du salaire minimum de croissance.

(3) Décret 2016-961 du 13 juillet 2016, JO du 14 ; annexe X au règlement général de la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage, dans sa rédaction issue de l'accord professionnel du 28 avril 2016 et son avenant d'interprétation du 23 mai 2016.

(4) Communiqué de presse de l'AGS du 16 décembre 2016.

(5) Art. D. 242-4 du Code de la Sécurité sociale.

(6) Art. 15 de la loi 2015-1785 du 29 décembre 2015.

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	12,89	13,64	• Brut
Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie	-	0,30	0,30	• Brut
Contribution au dialogue social	-	0,016	0,016	• Brut
Cotisation Pénibilité Universelle	-	0,01	0,01	• Brut
Assurance vieillesse	0,40	1,90	2,30	• 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	
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	-	0,20	0,20	• 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	9,02	9,55	• 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
Cotisation Pénibilité Universelle	-	0,01	0,01	• Brut abattu
Assurance vieillesse	0,28	1,33	1,61	• Brut abattu
Allocations familiales (AF) ¹⁸	-	2,42	2,42	• 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	-	1,26	1,26	• Brut abattu
Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle - Assurance Maladie ¹³	1,58	9,02	10,60	• Brut abattu
Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle - Accident du travail	-	1,40	1,40	• 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	9,00	13,80	• Brut abattu dans la limite de 4 fois le PSS
AGS	-	0,20	0,20	• 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

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	12,89	13,64	• Brut
Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie	-	0,30	0,30	• Brut
Contribution au dialogue social	-	0,016	0,016	• Brut
Cotisation Pénibilité Universelle	-	0,01	0,01	• Brut
Assurance vieillesse	0,40	1,90	2,30	• 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	9,00	13,80	• Brut dans la limite de 4 fois le PSS
AGS	-	0,20	0,20	• 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	
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

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, pp.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%	$\frac{0,2809}{0,6} \times \left(1,6 \times \frac{\text{smic calculé pour un an}}{\text{rémunération annuelle brute}^{(1)}} - 1\right)$	0,2809
FNAL à 0,5%	$\frac{0,2849}{0,6} \times \left(1,6 \times \frac{\text{smic calculé pour un an}}{\text{rémunération annuelle brute}^{(1)}} - 1\right)$	0,2849

(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)	9,00%	9,00%	9,00%
Majoration (CDD ≤ 3 mois)	+ 0,50%	+ 1,50%	+ 3,00%
Total	14,30%	15,30%	16,80%

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 2017

Taux applicables ⁽¹⁾	Limites des tranches en euros selon la période à laquelle se rapportent les paiements	Année	Trimestre	Mois	Semaine	Jour ⁽²⁾
0%		14 461	3 615	1 205	278	46
12% ⁽¹⁾		14 461	3 615	1 205	278	46
		41 951	10 488	3 496	807	134
20% ⁽¹⁾		41 951	10 488	3 496	807	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 2017**

Taux de la taxe	Fraction de la rémunération brute ⁽¹⁾ annuelle
4,25%	de 0 à 7 721 €
+ 8,50%	de 7 721 € à 15 417 €
+ 13,60%	de 15 417 € à 152 279 €
+ 20,00%	au-delà de 152 279 €

(1) Après déduction forfaitaire supplémentaire pour frais professionnels.

- **Associations, abattement applicable en 2017** : 20 304 €

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 : 4,75 €
- 2 repas : 9,50 €

* Allocations forfaitaires pour frais professionnels – 2017

Indemnités	Montant
Restauration sur le lieu de travail	6,40 €
Restauration hors des locaux de l'entreprise	9,00 €
Repas au restaurant	18,40 €
Grand déplacement (logement et petit-déjeuner)	
• Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne	65,80 €
• Autres départements (sauf DOM)	48,90 €

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 2017

- Titre restaurant (limite d'exonération de la contribution employeur) : 5,38 €
- Chèque repas bénévole (valeur maximale) : 6,40 €
- Titre repas volontaire (valeur maximale) : 5,38 €

Salaires minimums

* Smic brut (métropole et DOM)

Horaire	Mensuel (pour 35 heures hebdomadaires)
9,76 €	1 480,27 €

* Minimum garanti (métropole et DOM) : 3,54 €

* 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 2017

(en fonction de la périodicité de la paye)

	Horaire ⁽¹⁾	Journée	Semaine	Quinzaine	Mois	Année ⁽²⁾
Plafond	24 €	180 €	754 €	1 635 €	3 269 €	39 228 €

(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 2017

- 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.

Commencez l'année 2017 et la DSN en toute sérénité



INTERPAYE : POUR UNE GESTION DES CONTRATS ET PAGES DU SPECTACLE SANS FAUSSES NOTES ...

Le logiciel de paye qui simplifie votre gestion sociale, du contrat à la DSN, avec la signature électronique et la dématérialisation des bulletins.

Paramétrage initial, sur-mesure, de votre dossier OFFERT et garanti 30 jours

Pour toute souscription avant le 28 Février 2017, bénéficiez de 6 mois de support technique et de maintenance OFFERT avec le code LETTREN2017 Contactez-nous !

À partir de
499€ HT



LAPAYE : AVEC L'EXTERNALISATION DES PAGES, CONCENTREZ VOUS SUR VOTRE MÉTIER ...

Vous n'avez pas le temps pour établir vos bulletins de paye ?
Plusieurs contrats / bulletin, AEM, CS, DSN, DADSU,
signature électronique et dématérialisation des bulletins.

À partir de
11€ HT
par bulletin

NOUS SOMMES LÀ POUR VOUS !

Plus 249€ de frais de gestion de votre dossier par an.




Solutions
Bureau ou 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