

DOSSIER

MÉCÉNAT

Les dispositions légales

À LA UNE

↳ La baisse des budgets culturels se confirme dans les collectivités

Une récente enquête de l'Observatoire des politiques culturelles donne les grandes tendances concernant les dépenses culturelles des collectivités territoriales.

↳ Page 6

↳ Modification des limites des plafonds conventionnels des Congés Spectacles

À partir du 1^{er} avril 2017, le montant de l'indemnité des congés payés peut être plafonné au triple montant du salaire minimum de la catégorie professionnelle. ↳ Page 6



La photo... Big Data, La Quincaillerie moderne. Photographie : Vincent Arbetet.

↳ Contrôle fiscal à distance

La loi prévoit depuis janvier 2017, une nouvelle procédure de contrôle à distance des comptabilités informatisées des entreprises. ↳ Page 8

↳ 200 heures de bénévolat donnent droit à 20 heures de formation

Les conditions de valorisation des heures de bénévolat dans le cadre du compte d'engagement citoyen (CEC) viennent d'être précisées par décret.

↳ Page 9



**Déclarez avec sPAIEctacle
en 2017 !**

1 1 1 5 4
3

Entreprises !

Ont déposé leur DSN avec GHS et sPAIEctacle.



30 ANS D'EXPERTISE DE LA PAIE DU SPECTACLE À VOTRE SERVICE.

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 44 84 46 00

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 44 84 46 00
abonnements@
lalettredelentrepriseculturelle.net
Tarif TTC 2017 : 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
• Assurance chômage des réalisateurs	
• Taux FNAL	
• Déjeuner sur le lieu de travail	
Vie professionnelle	p.5
• Interview express de Samuel Vaudoisey	
• Mouvements	
• Brèves	
L'actualité	p.6
Spectacle	p.6
• Vers la création de l'Observatoire de l'économie de la filière musicale	
• La baisse des budgets culturels se confirme dans les collectivités	
Social	p.6
• Modification des limites des plafonds conventionnels des Congés Spectacles	
• Lancement de la mission Handicap de la branche production audiovisuelle	
Fiscal	p.7
• Délai supplémentaire pour le dépôt des liasses fiscales	
• Contrôle fiscal à distance	
Paye	p.8
• TESE et chèques emploi association : bientôt de nouveaux délais	
• DSN : vérification phase 3	
À signaler	p.8
• Un nouveau site Internet recense les aides aux entreprises	
• 200 heures de bénévolat donnent droit à 20 heures de formation	
• Un guide pratique sur le fait religieux	
• Appui-conseil aux TPE du spectacle vivant	
• Départ de la mutuelle du groupe Audiens	
Aides et financements	p.11
Paroles d'expert	p.12
• Intermittents et bénévolat : ce qui est permis et ce qui ne l'est pas	
Dossier	p.13
• Mécénat culturel : les dispositions légales	
Les cahiers pratiques de la paye	p.15
Les indicateurs essentiels	p.18



www.lalettredelentrepriseculturelle.net

LE CHIFFRE

4 026 942

C'est le nombre de comptes personnels de formation (CPF) qui ont été
ouverts au 6 février 2017 et 750 503 formations ont été validées.

moncompteformation.gouv.fr

Assurance chômage des réalisateurs

*** Nous devons employer des réalisateurs pour la captation de spectacles. Sommes-nous dans l'obligation de les déclarer en tant qu'artistes ?**

Désormais, les réalisateurs relèvent effectivement de l'annexe 10 et sont considérés comme des artistes du spectacle selon les dispositions du Code du travail⁽¹⁾ ; à savoir : «*Le metteur en scène, le réalisateur et le chorégraphe, pour l'exécution matérielle de leur conception artistique*».

Sont artistes du spectacle les salariés de l'annexe 10 dont l'emploi occupé est l'un des suivants (à décliner au féminin) : «réalisateur», «réalisateur cinéma», «réalisateur de

films publicitaires», «technicien réalisateur deuxième équipe cinéma», «réalisateur artistique», «réalisateur AV», «réalisateur de SV», «réalisateur radio». Aussi, dès lors que vous employez un réalisateur, vous êtes dans l'obligation de le déclarer comme artistes du spectacle au regard du Code du travail.

Rappelons qu'en conséquence le réalisateur bénéficie des garanties des articles L. 721-3 et 4 du Code du travail à savoir «*Tout contrat par lequel une personne s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle est présumé être un contrat de travail dès lors que cet artiste n'exerce pas l'activité qui fait l'objet de ce contrat dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce. La présomption de*

l'existence d'un contrat de travail subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération, ainsi que la qualification donnée au contrat par les parties. Cette présomption subsiste même s'il est prouvé que l'artiste conserve la liberté d'expression de son art.»

Rappelons aussi que ce transfert des réalisateurs à l'annexe 10 entraîne une rémunération au cachet. Chaque cachet étant valorisé par Pôle emploi pour 12 heures depuis la suppression de la notion de cachets «groupés» et «isolés»⁽²⁾ et l'application de la déduction forfaitaire spécifique.

(1) Art. L. 721-2 modifié par la loi n°2016-925 du 7 juillet 2016 article 46.

(2) La Lettre octobre 2016 «Suppression de la distinction entre cachets isolés et cachets groupés».

Taux FNAL

*** Quel taux devons-nous appliquer pour le FNAL cette année ? Nous sommes adhérents à la CCN-EAC - N°3226 des entreprises artistiques et culturelles "publics". Nous avons payé le FNAL à taux plein, 0,50% (plus de 20 salariés) pendant 4 ans. L'an dernier (en 2015) nous sommes descendus en dessous de 20 salariés, donc au 1^{er} janvier 2016, nous avons appliqué le taux à 0,10%. Au 31/12/2016, nous dépassons le seuil d'effectif moyen de 20 salariés, quel taux devons-nous appliquer pour 2017 ?**

Rappelons que la contribution au Fonds national d'aide au logement (FNAL) est due par tous les employeurs, quelle que soit la taille de l'entreprise. Cette contribution assure le financement de l'allocation logement. Rappelons aussi que son taux varie en fonction de la taille de l'entreprise et que sont exclues de la base de calcul du FNAL les rémunérations versées aux apprentis occupés par des entreprises artisanales ou employant moins de 11 salariés au plus au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat d'apprentissage.

Pour les employeurs de moins de 20 salariés, son taux est fixé à 0,10% du salaire brut ou brut abattu dans la limite du plafond de la Sécurité sociale et pour les entreprises de

20 salariés, son taux est fixé à 0,50% du brut plafonné. La loi de finances pour 2016⁽¹⁾ a mis en place des dispositifs temporaires de lissage des effets de seuil pour certaines contributions patronales.

Ainsi, en cas d'atteinte ou de franchissement pour la première fois du seuil de 20 salariés, la loi prévoit que l'employeur restera soumis au FNAL plafonné de 0,10% sur 2017, 2018 et 2019.

Ce dispositif de maintien ne concerne que les employeurs qui atteignent ou dépassent pour la première fois le seuil de 20 salariés, ce qui n'est pas votre cas aussi votre taux FNAL pour 2017, devrait être fixé à 0,50%.

(1) Art. 15, loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 de finance pour 2016 paru au Journal officiel le 30.

Déjeuner sur le lieu de travail

*** Les salariés de notre association sont-ils autorisés à déjeuner dans leurs bureaux, même de façon occasionnelle ?**

La loi⁽¹⁾ est stricte à ce sujet. En effet, le Code du travail précise qu'«*il est interdit de laisser les travailleurs prendre leur repas dans les locaux affectés au travail*». Vous êtes donc dans l'obligation d'interdire cette pratique même si elle survient de façon occasionnelle. L'inscription de cette règle dans une note de service, dans le règlement intérieur de votre association ou le contrat

de travail vous permettra d'éviter les éventuelles sanctions de l'inspection du travail en cas de contrôle.

Rappelons que dans les établissements dans lesquels le nombre de travailleurs souhaitant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est au moins égal à vingt-cinq, l'employeur, après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou à défaut des délégués du personnel, met à leur disposition un local de restauration.

Ce local est pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant et comporte un robinet d'eau potable, fraîche et chaude, pour dix

usagers. Il est doté d'un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons et d'une installation permettant de réchauffer les plats⁽²⁾.

(1) Art. R. 4228-19 du Code du travail.

(2) Art. R. 4228-22 du Code du travail.

Posez vos questions à :
vosquestions@lalettredeentreprise
culturelle.net

→ Publication dans la limite de la place disponible.

Interview express

Insuffler une nouvelle dynamique, s'ancreur sur un territoire, accéder à des outils de création, les artistes sont nombreux à vouloir prendre la direction d'un théâtre. Comment se combine alors, le métier d'administrateur de lieu et de compagnie ?

Samuel Vaudoisey, administrateur de la Compagnie L'Artifice et La Minoterie à Dijon



D.R.

«La compagnie a apporté son savoir-faire au lieu»

Quel modèle économique avez-vous mis en place pour gérer à la fois l'administration de votre lieu La Minoterie et de votre compagnie L'Artifice ?

C'est une structure bicéphale qui réunit dans la même association, la compagnie jeune public créée en 1990 par Christian Duchange et le lieu qui a ouvert ses portes en 2014.

Comment conjuguez-vous administrativement ces deux projets ?

Le travail de la compagnie comme le projet de la Minoterie, pôle de création jeune public et d'éducation artistique, s'articulent autour des trois mêmes piliers : la création, la diffusion et la transmission.

Chaque salarié a des missions qui relèvent à la fois du lieu et de la compagnie. Aussi, nous devons avoir une gestion du temps rigoureuse et une comptabilité analytique très stricte car les budgets de la Minoterie et de la compagnie sont bien distincts. Toutes les charges et tous les produits doivent donc être bien différenciés (achats, charges de personnel, ventes de prestations de la Minoterie ou de spectacles de la compagnie, subven-

tions) et doivent être rattachés comptablement aux budgets correspondants.

Quels sont les avantages et contraintes de cette bicéphalité ?

Grâce à notre positionnement sur les deux versants, nous avons une approche globale de la création jeune public et il existe de nombreuses passerelles entre les deux surtout en termes de production/diffusion. Nous avons un rôle de transmission/ressources et nous sommes là pour faire le lien notamment lors des résidences de création, où nous avons un rôle d'accompagnement artistique, administratif et technique des compagnies accueillies.

Quels sont les intérêts de la compagnie à prendre la direction d'un lieu en termes de diffusion et de création ?

L'accès aux outils de création et la diffusion ne représentent pas un atout majeur même si l'accès au plateau est facilité notamment pour les reprises de pièces. Je dirais plutôt que c'est la compagnie qui a apporté son savoir-faire au lieu, d'autant que notre visibilité existait déjà au niveau national.

Le résultat des élections dans les TPE

Les résultats de l'élection des représentants des salariés des très petites entreprises ont été proclamés le vendredi 3 février 2017. Plus de 330 000 salariés d'entreprises de moins de 11 personnes et employés à domicile ont voté pour ces élections, soit un taux de participation de 7,35% (ce qui représente un taux assez faible). Au niveau national et interprofessionnel, la CGT arrive en tête (25,12% des suffrages exprimés), suivie de la CFDT (15,49%), de FO (13,01%), de l'UNSA (12,49%) et de la CFTC (7,44%). Rappelons que ce scrutin est destiné à mesurer, tous les quatre ans, l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés⁽¹⁾. Ces résultats combinés à ceux des élections professionnelles des autres entreprises, permettront d'identifier les syndicats représentatifs au niveau des branches et au niveau national et interprofessionnel.

Plus d'information : election-tpe.travail.gouv.fr

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

Audiens propose son Tour de France de la protection sociale

Le 24 mars à 9h (accueil à partir de 8h30), les professionnels du secteur sont invités par le groupe Audiens à découvrir les actualités de la protection sociale. Au programme :

- le point sur la déclaration sociale nominative (DSN) ;
- les contrats responsables : présentation, impacts, calendrier ;
- les Congés Spectacles : changement des règles de détermination des plafonds Congés Spectacles ;
- les nouveaux services et actualités.

Ces informations sont aussi également accessibles sur inscription par web-conférence.

Ces rendez-vous se dérouleront dans les villes de Lille, Rennes, Paris, Nantes, Lyon, Bordeaux, Grenoble, Toulouse, Montpellier, Nice, Marseille. Inscription sur le site Internet : tourdefranceaudiens.com

Mouvements

* **LA COURSIVE.** Franck Becker, directeur du Théâtre de Cornouaille, scène nationale de Quimper (29), a été nommé à la direction de La Coursive, scène nationale à La Rochelle (17). Il succède à Jackie Marchand, qui part à la retraite après 27 ans de direction.

* **COMPAGNIE MÚA - EMMANUELLE HUYNH.** Marine Poncet, ex-administratrice de l'Académie équestre de Versailles, a rejoint la compagnie d'Emmanuelle Huynh, à Saint-Nazaire (44).

* **THÉÂTRE LUC-DONAT.** Éric «Blanc-Blanc» Juret, directeur adjoint du Théâtre Luc-Donat au Tampon (974), a pris la direction, succédant à Roger-Claude Niobé.

* **COMPAGNIE NOMADE IN FRANCE.** Paul-Raymond Diouf devient administrateur de Nomade in France (direction Abdelwaheb Sefsaf), à Saint-Étienne (42).

* **SCÈNE NATIONALE DU SUD-AQUITAIN.** Jean Lefebvre, ex-adjoint à la direction artistique à l'Opéra national de Bordeaux, a remplacé, à l'administration, Roger Goyhènèche, nommé directeur de la culture de Bayonne (64).

* **THÉÂTRE DE GRASSE.** Carmen Benvenuti, comptable et gestionnaire ressources humaines du théâtre, a fait valoir ses droits à la retraite. Ahmed Brika, ancien responsable financier dans le secteur privé, lui a succédé.



D.R.



D.R.

SPECTACLE

Vers la création de l'Observatoire de l'économie de la filière musicale

Dans le cadre de la création de l'Observatoire de l'économie de la filière musicale, un récent décret modifie les statuts du Centre national de la chanson, des variétés et du jazz (CNV).

La création d'un Observatoire de l'économie de la filière musical a été inscrit dans la loi relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine⁽¹⁾. Le CNV a été désigné pour en assurer la gestion.

Cet observatoire en charge de recueillir les informations auprès des personnes morales de droit public ou de droit privé de l'ensemble de la filière musicale est placé sous l'autorité d'un comité d'orientation. La composition et les modalités du comité d'orientation viennent d'être définies par voie réglementaire.

Le décret⁽²⁾ relatif à l'Observatoire de l'économie de la filière musicale fixe les catégories d'informations statistiques, économiques et sociologiques dont l'observatoire de l'économie de la musique peut solliciter la communication. Il définit les attributions de l'observatoire et du comité d'orientation, ainsi que leur composition et modalités de fonctionnement respectifs.

Il modifie la composition et les attributions du conseil d'administration du CNV, complètent les missions du directeur de l'établissement, la nature des ressources de ce dernier, ainsi que des dispositions prévoyant de nouvelles règles comptables applicables aux dépenses de l'établissement.

(1) Art. 12 de la loi n°206-925 du 7 juillet 2016.

(2) Décret n°2017-255 du 27 février 2017.

La baisse des budgets culturels se confirme dans les collectivités

Une récente enquête conduite par l'Observatoire des politiques culturelles donne les grandes tendances concernant les dépenses culturelles des collectivités territoriales.

Cette note de conjoncture intitulée «Note de conjoncture sur les dépenses culturelles des collectivités territoriales (2015-2017)» a été menée par l'Observatoire des politiques culturelles en collaboration avec le DEPS (ministère de la Culture et de la Communication). Elle a vocation à présenter en temps réel les grandes tendances concernant les dépenses culturelles des collectivités territoriales. Pour sa première mouture, elle propose des résultats relatifs aux régions, aux départements et aux villes de plus de 100 000 habitants.

Un mouvement significatif se dessine en 2016 à partir des échantillons de collectivités, celui d'une baisse des budgets de fonctionnement, dans des proportions qui restent contenues en moyenne

à hauteur de :

- moins 4% pour les régions avec une baisse significative dans les arts plastiques et les arts visuels) et une stabilité dans l'éducation artistique et culturelle ;
- moins 5% pour les départements avec des écarts qui sont révélateurs d'une disparité croissante des politiques départementales. Les associations sont fortement impactées par ces baisses avec plus de 60% des conseils départementaux qui réduisent leur contribution aux associations mais aussi les festivals, le spectacle vivant et la création artistique ;
- moins 7% pour les villes de plus de 100 000 habitants (ce dernier chiffre doit être pondéré par d'éventuels transferts aux EPCI). Les domaines les plus exposés aux coupes budgétaires sont les bibliothèques et les festivals et événements. L'éducation artistique et culturelle, le spectacle vivant et la création artistique sont dans une moindre mesure, également affectés par ces restrictions budgétaires.

Il convient d'interpréter ces données dans une perspective plus large d'évolution dont les premiers signaux ont été lancés par un nombre croissant de départements à partir de 2008-2009.

Par ailleurs, si l'effort culturel des collectivités territoriales décroît en moyenne en 2016, cela masque des situations variables de baisse ou de stabilité mais aussi, ça et là, de hausse des dépenses culturelles qui méritent d'être soulignées.

Un même scénario s'annonce en 2017. Si, plus de la moitié des régions affiche un espoir de stabilité de leur effort pour la culture, ce n'est pas le cas des départements et des villes de plus de 100 000 habitants qui sont partagés entre des perspectives de baisse ou de stabilité.

Cette note est téléchargeable sur le site de l'Observatoire des politiques culturelles : www.observatoire-culture.net

SOCIAL

Modification des limites des plafonds conventionnels des Congés Spectacles

À partir du 1^{er} avril 2017, le montant de l'indemnité des congés payés pour les artistes et les techniciens peut être plafonné au triple montant du salaire minimum de la catégorie professionnelle.

Rappelons que le salaire qui sert de base au calcul de l'indemnité de congé payé et de la cotisation est la rémunération brute acquise par le salarié au titre du travail effectif exercé durant la période de référence (activités exercées du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante), avant toute déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels et toute retenue.

Cette indemnité comprend les heures supplémentaires ainsi que les avantages en nature et les primes versées en contrepartie du

travail, mais non les remboursements pour frais professionnels.

Le Code du travail⁽¹⁾ prévoit que les partenaires sociaux d'une branche d'activité peuvent limiter ce plafond d'indemnités journalières. Les plafonds négociés dans une branche étaient communiqués aux organisations professionnelles d'employeurs à la caisse des Congés Spectacles via Audiens, qui les portait à la connaissance des entreprises affiliées ; à elles alors de vérifier si elles étaient autorisées à les appliquer en fonction de leur activité et des salariés employés.

Jusqu'alors, seules les branches du spectacle vivant continuaient à négocier les plafonds chaque année.

À défaut de plafond spécifique négocié pour une catégorie professionnelle, le montant de l'indemnité journalière était limité au triple du montant du salaire minimum de la catégorie professionnelle.

Désormais, c'est cette dernière règle qui s'applique à toutes les catégories professionnelles. Aussi, dès le 1^{er} avril 2017, le montant de l'indemnité journalière peut-être limité au triple du montant du salaire minimum de la catégorie professionnelle.

(1) Article D. 7121-37 du Code du travail.

Lancement de la mission handicap de la branche production audiovisuelle

La branche de la production audiovisuelle s'est associée à l'Agefiph, l'Appav et Audiens pour lancer sa mission handicap : «S'unir pour travailler ensemble».

Avec la mission handicap, la branche de la production audiovisuelle s'est donnée pour objectif de favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap, dans un contexte de haute professionnalisation des postes et de gestion par objet des contrats de travail.

L'ambition est également d'identifier les tâches pouvant entraîner de potentiels handicaps et d'améliorer les conditions de travail comme la prise en charge des salariés ayant développé un handicap, afin de les maintenir dans l'emploi. La gestion en est confiée à Audiens.

La mission handicap prévoit de mettre en place des actions d'information et d'accompagnement des entreprises et des salariés adaptées à l'organisation du travail et aux besoins du secteur de la production audiovisuelle.

Les axes de travail pour les trois années à venir sont :

- de mettre en œuvre une expertise opérationnelle à disposition des entreprises de la branche Production audiovisuelle ;
- d'accompagner les salariés permanents et intermittents, artistes et techniciens, en prenant en compte l'impact des organisations du travail dans la Branche ;
- de permettre à chacun de se référer aux expériences et aux savoir-faire des métiers du secteur ;
- de développer l'information et l'échange d'expérience sur le thème du handicap.

La création de la mission handicap est l'aboutissement d'une réflexion menée depuis plusieurs années par la branche de la production audiovisuelle, l'Agefiph et Audiens.

Elle s'appuie notamment sur un diagnostic réalisé en 2012 à la demande du CCHSCT (Comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) de la production audiovisuelle concernant l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap sur l'ensemble de la branche.

Celui-ci a permis d'identifier les leviers et obstacles d'une politique handicap, ainsi que les moyens d'actions à mettre en œuvre.

Elle répond également à la volonté du CSA (Conseil supérieur de l'audiovisuel) de présenter une image diverse de la société française dans les programmes audiovisuels, intégrant la présence de personnes porteuses d'un handicap.

Information, pour les entreprises et les salariés : 01 73 17 36 65 et mission.h@audiens.org

FISCAL

Délai supplémentaire pour le dépôt des liasses fiscales

Un délai de 15 jours est accordé aux entreprises qui utilisent les téléprocédures pour le dépôt des liasses fiscales. Initialement prévu le 3 mai 2017, elles pourront être effectuées jusqu'au 18 mai 2017.

Suite à une publication du Bofip⁽¹⁾, les déclarations des liasses fiscales des entreprises qui utilisent les téléprocédures pour leur déclaration de résultats pourront être transmises à la Direction générale des finances publiques (DGFIP) au plus tard le 18 mai 2017.

Ce délai supplémentaire concerne notamment les sociétés soumises à l'IS (régime normal ou simplifié), les collectivités sans but lucratif (2070) et les sociétés soumises à l'IR (régime réel normal ou simplifié).

Par ailleurs, ce délai supplémentaire s'applique également à la déclaration de valeur ajoutée n°1330-CVAE-SD (Cerfa n°14030), ainsi qu'à la déclaration des loyers Decloyer.

La DGFIP semble indiquer que la mesure pourrait devenir pérenne, car elle ne mentionne pas dans son actualité que ce délai supplémentaire n'est applicable que pour l'année 2017.

(1) Actualité Bofip du 17 février <http://bofip.impots.gouv.fr/bofip>.

Contrôle fiscal à distance

La loi du 29 décembre 2016 de finances prévoit depuis janvier 2017, une nouvelle procédure de contrôle à distance des comptabilités informatisées des entreprises.

Cette nouvelle procédure fiscale créée par la loi de finances rectificatives pour 2016⁽¹⁾ se présente comme un «examen de comptabilité» et s'ajoute aux dispositions actuelles concernant les contrôles fiscaux.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, l'administration peut envoyer à une entreprise (quelque soit sa taille) un «avis d'examen de comptabilité».

L'entreprise dispose alors d'un délai de 15 jours pour adresser sous forme dématérialisée une copie du fichier des écritures comptables (FEC).

L'administration peut alors dans un délai de 6 mois envoyer une éventuelle proposition de rectification s'il décèle des irrégularités dans les écritures comptables ou informer l'entreprise d'une absence de rectification.

La loi précise que les garanties d'un dialogue contradictoire (échanges écrits et/ou oraux entre le contribuable et l'administration) resteront identiques à la procédure dite «classique».

En revanche, à défaut de transmission de la comptabilité dématérialisée dans les délais impartis, l'entreprise s'expose à une amende de 5 000 €⁽²⁾.

De plus, cette non-présentation des comptes pourra entraîner une annulation de la procédure d'examen à distance et l'engagement d'un contrôle fiscal sur place.

(1) Art. 14 de la loi n° 2016-1918 du 29 décembre 2016 de finances rectificative pour 2016.

(2) Art. 1729 DII du Code Général des Impôts.

PAYE

TESE et chèques emploi association : bientôt de nouveaux délais

Un projet de décret prévoit de fixer un délai limite pour la déclaration des salaires pour les employeurs qui utilisent les chèques emplois associatifs et les titres emploi-service entreprise (TESE).

La loi du 23 décembre 2016⁽¹⁾ précise que tout employeur utilisant les dispositifs du TESE et des chèques emplois associatifs est tenu de procéder par voie dématérialisée à son adhésion, à l'identification des salariés, à la déclaration des rémunérations dues ainsi qu'au paiement des cotisations et contributions sociales.

Rappelons que ces deux dispositifs destinés aux TPE permettent de simplifier les démarches administratives et de remplir les obli-

gations légales en ce qui concerne l'embauche et les rémunérations des salariés.

Un projet de décret prévoit que les employeurs ayant recours aux TESE et aux chèques emplois associatifs seront désormais soumis à un délai limite de déclaration des rémunérations versées⁽²⁾. Ce délai devrait être fixé à un mois.

Le Code du travail⁽³⁾ indique également que «la copie du volet d'identification du salarié doit être transmise sans délai par l'employeur au salarié».

Rappelons, par ailleurs, qu'un employeur qui avait utilisé le dispositif du TESE avait envoyé à son salarié le volet d'identification à l'expiration d'un délai de deux jours.

La cour de Cassation⁽⁴⁾ a estimé que cette transmission tardive équivalait à une absence d'écrit⁽⁵⁾ entraînant la requalification des CDD en contrat à durée indéterminée⁽⁶⁾.

(1) Art. 42 loi n°2016-1827 du 23 décembre 2016.

(2) Art. L133-5-8 du Code de la Sécurité sociale modifié par l'article 42 de la loi 2016-1827.

(3) Art. D 1273-3 et D. 1273-4 du Code du travail.

(4) Cass. 3 mai 2016 n°14-29-.317.

(5) La cour de Cassation a estimé que l'employeur n'avait pas respecté les dispositions du Code du travail qui prévoit que le contrat de travail doit être adressé au salarié dans les deux jours ouvrables.

(6) Cf. La Lettre, Juillet 2016 «TESE : attention à la remise tardive du volet d'identification».

DSN : vérification phase 3

Le site Internet de la DSN publie la liste des éditeurs n'ayant pas encore basculé en DSN phase 3.

Dans un communiqué du 21 février, le site Internet dédié à la DSN⁽¹⁾ propose aux employeurs de s'assurer que leur éditeur de paye a bien basculé en phase 3 de la DSN et sont donc en conformité avec les obligations réglementaires.

Au 3 février 2017, sur 221 éditeurs en production, 26 n'avait pas encore déposé en DSN Phase 3. La liste énumérant les retardataires est consultable sur le lien www.dsn-info.fr/editeurs-dsn-phase3.htm

(1) Site Internet de la DSN : <http://dsn-info.fr>

À SIGNALER

Un nouveau site Internet recense les aides aux entreprises

La Direction générale des entreprises du ministère de l'Économie et des Finances annonce le lancement du nouveau site Internet aides-entreprises.fr, la base de données de référence des aides publiques aux entreprises.

Édité par l'Institut supérieur des métiers (ISM) avec le soutien de la Direction générale des entreprises (DGE), le nouveau site www.aides-entreprises.fr est désormais disponible.

Cette base de données offre une information sur plus de 2 000 aides financières aux entreprises, à l'échelle locale, nationale ou européenne et oriente le demandeur vers l'interlocuteur de référence sur chaque dispositif visé.

Le site Internet www.aides-entreprises.fr s'appuie sur la base de données de référence sur les aides financières aux entreprises sélectionnée par l'État dans le cadre du programme de simplification en faveur des entreprises. Construite selon une approche collaborative avec les organismes publics délivrant des aides financières aux entreprises, cette base de données permet de garantir un accès gratuit à une information sur tout le territoire à l'ensemble des acteurs publics et privés. Elle concerne :

- les entreprises, notamment les PME et TPE ;
- les porteurs de projet de création d'entreprise et de reprise d'entreprise ;
- les acteurs souhaitant apporter une information ou de nouveaux services à destination des entreprises :
 - réseaux d'accompagnement de la création d'entreprise et de la reprise d'entreprise ;
 - chambres consulaires et organisations professionnelles ;
 - développeurs économiques ;
 - administration centrale et collectivités locales et territoriales ;
 - services de l'État.

Ce site permet à tous les utilisateurs d'accéder à une information actualisée, énumérée sous forme de fiches synthétiques, géolocalisées et gratuites.

(1) Publication du 10 février 2017 sur le site Internet www.entreprises.gouv.fr

200 heures de bénévolat donnent droit à 20 heures de formation

Un récent décret précise les conditions de valorisation des heures de bénévolat donnant droit à l'obtention d'heures de formations dans le cadre du compte d'engagement citoyen (CEC).

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⁽²⁾.

Ce compte d'engagement citoyen (CEC) est intégré au compte personnel d'activité (CPA) au même titre que le compte personnel de formation et le compte personnel de prévention de la pénibilité.

Le décret du 28 décembre⁽³⁾ énumère les durées minimales nécessaires à l'acquisition de vingt heures sur le compte personnel de formation.

Ainsi, pour le service civique, la durée doit correspondre à six mois continus et, pour les activités de bénévolat associatif, la durée doit correspondre à 200 heures, réalisées dans une ou plusieurs associations, dont au moins 100 heures dans une même association⁽⁴⁾.

Le décret précise que « ne peut être acquis plus de vingt heures sur le compte personnel de formation au titre d'une même année civile et d'une même catégorie d'activités bénévoles ou volontaires ».

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⁽⁵⁾.

Afin de bénéficier de ces heures sur son CPF, le titulaire doit 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.

Ainsi, les bénévoles auront jusqu'au 30 juin 2018 pour déclarer les heures réalisées en 2017, lesquelles devront être attestées par l'association avant le 31 décembre 2018.

Les heures non déclarées ou attestées dans les délais requis ne seront pas prise en compte pour l'acquisition d'heures sur le CPF.

(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) Cf. La Lettre n°280 « Le compte d'engagement citoyen entre en vigueur au 1^{er} janvier 2017 ».

(3) Décret n°2016-1970 du 28 décembre 2016 relatif au compte d'engagement citoyen du compte personnel d'activité.

(4) Art. D. 5151-14-1 du Code du travail.

(5) Art. L. 5151-9 du Code du travail.

Un guide pratique sur le fait religieux

Le ministère du Travail publie un guide pratique qui apporte un éclairage sur la manifestation du fait religieux en entreprise.

Ce guide consultable sur Internet⁽¹⁾ rappelle le cadre juridique applicable dans les entreprises notamment sur les règles relatives à la liberté religieuse et à l'interdiction des discriminations fondées sur les convictions religieuses.

Élaboré avec les organisations syndicales et patronales, le guide est présenté sous la forme de questions/réponses sur des grands thèmes (offre d'emploi, entretien d'embauche, exécution du travail, comportement dans l'entreprise, organisation du temps de travail, vie collective).

Ce document précise également les éventuelles dispositions issues de la loi travail permettant d'instaurer une neutralité religieuse dans le règlement intérieur des entreprises.

(1) <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/reactions-au-travail/pouvoir-de-direction/article/guide-pratique-du-fait-religieux-dans-les-entreprises-privées>

Appui-conseil aux TPE du spectacle vivant

Prestation d'accompagnement pour les entreprises de moins de 11 salariés, l'appui-conseil est proposé par l'Afdas dans l'objectif de pérenniser et développer les activités des petites entreprises du spectacle vivant.

Ce dispositif destiné aux très petites entreprises du spectacle vivant vise à apporter expertise, préconisations et outillage sur les trois volets essentiels du fonctionnement d'une entreprise (organisation - management ; gestion des ressources humaines ; gestion économique et financière).

L'appui-conseil est destiné aux entreprises qui souhaitent, entre autres, développer au-delà du projet artistique un projet d'entreprise à moyen et long terme, améliorer la gestion de leur personnel, des emplois et des compétences et sécuriser leur économie.

La formation se déroule sur environ 7 jours de prestation, répartis sur plusieurs mois, alternant conseil individualisé et partages d'expériences avec d'autres entreprises, selon différentes modalités (à distance, en présentiel, au sein de l'entreprise, en groupe).

Aucune participation financière n'est demandée aux entreprises. En revanche, celles-ci devront prendre en charge éventuellement leurs frais d'hébergement, de déplacements pour les journées interentreprises et leurs frais de repas.

Pour bénéficier de la prise en charge financière par l'Afdas, les entreprises doivent répondre aux critères cumulatifs suivants :

- développer, depuis au moins trois ans, des activités de spectacle vivant à titre principal : exploitant de lieu de spectacle, producteur, tourneur, diffuseur, prestataire technique (c'est-à-dire les entreprises ayant les codes APE 9001Z, 9002Z ou 9004Z) ;
- détenir une licence d'entrepreneur de spectacles ou le label des prestataires de services techniques ;
- employer de 1 à 10 salariés en équivalent temps plein, quel que soit le type de contrat de travail (CDI, CDD et/ou CDDU), sur deux des trois derniers exercices ;
- la personne qui suit cet accompagnement doit exercer une fonction de responsabilité et/ou d'encadrement dans l'entreprise, quel que soit son statut d'emploi (CDI, CDDU, CDD) ;
- cotiser à l'Afdas et être à jour de ses contributions à la formation professionnelle.

Plus d'information sur le site Internet de l'Afdas : www.afdas.com/entreprises/services/professionnaliser/conseils-emplois-et-competences/dispositif-dappui-aux-tres-petites-entreprises-du-spectacle-vivant

Départ de la mutuelle du groupe Audiens

Dans le cadre de la mise en place de la complémentaire santé obligatoire, un grand nombre de structures culturelles ont adhéré à la mutuelle d'Audiens, groupe de protection sociale des professionnels du spectacle, de l'audiovisuel, de la communication et de la presse.

Après la démission de cette mutuelle du groupe Audiens en 2016 et l'annonce, en 2017, de son adhésion à un autre groupe, certains de nos abonnés nous ont questionné sur les éventuelles conséquences de ce départ. Nous avons interrogé le groupe Audiens sur cette question et nous publions ci-dessous le communiqué reçu (6 mars 2017).

Audiens, l'unique organisme paritaire dédié aux secteurs de la culture, de la communication et des médias

Après la démission de la Mutuelle du Groupe Audiens en 2016 et l'annonce, en 2017, de son adhésion à un groupe interprofessionnel rassemblant une cinquantaine de mutuelles, Audiens consolide ses orientations stratégiques et opérationnelles, demeurant le référent social et assurantiel de tous les professionnels de la culture.

La séparation annoncée, effective au plus tard le 31 décembre 2017, n'a clairement aucune conséquence pour Audiens et ses assurés. Le groupe est porté par des fondamentaux financiers et techniques solides et les partenaires sociaux comme les branches professionnelles lui ont renouvelé leur confiance.

Notons également qu'un certain nombre d'entreprises clientes de la Mutuelle ont déjà fait le choix de rejoindre Audiens Prévoyance pour leur couverture santé. Leurs salariés pourront ainsi continuer à bénéficier des avantages du guichet unique Audiens leur offrant un service concernant à la fois la retraite, la santé, la prévoyance, la prévention et le médical, l'accompagnement social, les congés spectacles ou les services aux professions.

Au sein d'Audiens, les professionnels de la culture bénéficient d'une offre globale répondant à tous leurs besoins en matière de protection sociale. Ils y trouvent des réponses innovantes et adaptées à leurs spécificités et à des parcours professionnels souvent atypiques.

Pour autant, dans l'attente de la mise en œuvre effective de cette séparation, Audiens continuera de rester vigilant sur les informations que la Mutuelle communique à ses adhérents et sur le respect de ses engagements pour préserver l'emploi des collaborateurs concernés.



* CNC - Aide aux nouvelles technologies en production (NTP / Relief)

L'aide aux nouvelles technologies en production récompense la bonne adéquation entre un projet artistique et un projet technique innovant (effets spéciaux numériques, images de synthèse, mises au point de procédés spécifiques, stéréoscopie...). Elle s'adresse sous conditions à des producteurs cinéma, audiovisuel ou de nouveaux médias, quels que soient le genre et le format de l'œuvre.

Date limite de dépôt des dossiers : mi-avril au plus tard pour la commission de juin.

Informations complémentaires : www.cnc.fr/web/fr/descriptif-complet14

* SACD – Processus Cirque - Auteurs de cirque en création, en partenariat avec l'Académie Fratellini

L'objectif de ce dispositif est de soutenir le processus de recherche, de conception et de création d'œuvres portées par des auteurs de cirque pouvant, s'ils le souhaitent, solliciter des auteurs d'autres disciplines. Mettre en lumière, pour le grand public et les professionnels, la vitalité, la diversité et l'innovation des écritures portées par les auteurs de cirque, qui affirment clairement leur appartenance à la discipline cirque. Questionner le cirque, repérer et accompagner les auteurs qu'ils soient émergents ou non, qu'ils aient signé ou non un grand nombre de créations pour mieux favoriser le renouvellement des écritures de cirque contemporain.

Date limite de dépôt des dossiers : 30 avril 2017. La commission aura lieu en juin 2017.

Informations complémentaires : www.sacd.fr/Processus-Cirque.4135.0.html

* Fondation Henri Cartier-Bresson – Prix HCB

Décerné par la Fondation Henri Cartier-Bresson, le Prix HCB est une aide à la création qui permet à un photographe de réaliser ou de poursuivre un projet qu'il ne pourrait mener à bien sans ce soutien. Il est destiné à un/une photographe confirmé(e), ayant déjà accompli un travail significatif dans une sensibilité proche du documentaire. Le candidat doit être présenté par une institution (galerie, musée, éditeur, revue ou commissaire indépendant).

Date limite de dépôt des dossiers : 29 avril 2017

Informations complémentaires : www.cipac.net/IMG/pdf/Prix_HCB_2017_-_Appel_a_Candidature.pdf

* Prix Liliane Bettencourt «Pour l'Intelligence de la main»

Le prix est constitué de trois récompenses : «Talents d'exception» récompense un artisan d'art pour la réalisation d'une œuvre résultant d'une parfaite maîtrise de techniques et savoir-faire d'un métier d'art. Elle doit révéler un caractère innovant et contribuer à l'évolution de ce savoir faire. «Dialogues» distingue une œuvre qui illustre un savoir-faire d'exception mais également la richesse d'une collaboration. «Parcours» distingue une personne physique et morale totalement investie dans l'univers des métiers d'arts. Elle salue son engagement, sa contribution, sa force de conviction, sa capacité à réunir des équipes, à faire naître et encourager des projets.

Date limite de dépôt des dossiers : 6 avril 2017

Informations complémentaires : https://gallery.mailchimp.com/2ada25f3186cc47e7bcfff4c/files/de6f065e-77f0-412a-b932-03027124fe83/CP_Appel_a_candidature_PIM_2017.pdf

* Les Limbes – Résidence et Exposition

Les Limbes est un espace de diffusion et de promotion des arts plastiques actuels et contemporains, situé à Saint-Étienne et géré par l'association Céphalopode. Depuis 2012 l'espace propose des expositions monographique ou collective et des événements ponctuels (workshop, performance, lancement d'éditions, concerts). Il dispose d'une espace d'exposition de 60 m² situé au centre ville. Résidence : 4 semaines minimum entre juillet et août 2017. Exposition : 8 septembre au 30 septembre 2017.

Date limite de dépôt des dossiers : 2 avril 2017

Informations complémentaires : www.cnap.fr/appel-candidatures-residence-et-exposition-2017

* Le Prix Levallois – Jeune création photographique internationale

La Ville de Levallois organise chaque année un prix photographique destiné à soutenir la jeune création internationale, et à découvrir et promouvoir de nouveaux talents. Le Prix Levallois s'adresse aux jeunes photographes-auteurs, sans condition de nationalité, de moins de 35 ans, et récompense un lauréat par une dotation et une exposition à la Galerie de L'Escale à Levallois durant les mois d'octobre et de novembre 2016. La dotation attribuée au lauréat chaque année en fait l'un des prix pour la jeune photographie les mieux dotés au monde.

Date limite de dépôt des dossiers : 2 mai 2017

Informations complémentaires : <http://prix-levallois.com/fr/candidatures-2017>

* Intermittents et bénévolat : ce qui est permis et ce qui ne l'est pas



Émilie Videcoq
Avocate au Barreau de Paris

De nombreux intermittents se voient refuser leurs droits à allocation chômage au motif qu'ils accompliraient des actes bénévoles pour la structure qui les emploie, ce qui leur serait strictement interdit selon Pôle emploi. Une position radicale de l'organisme qui génère de brutales ruptures de droits et de réclamations de trop-perçus plaçant les intéressés dans des situations aussi insolubles qu'incompréhensibles. Cette exclusion de principe des intermittents du bénévolat est juridiquement contestable : quelles sont les règles à retenir ?

La décision de Pôle emploi tombe comme un couperet : *«Nous avons décidé d'exclure de l'étude de vos droits à assurance chômage les prestations accomplies pour telle association qui vous emploie car il apparaît que vous signez des documents administratifs en son nom ; vous engagez ses fonds pour des achats divers ; vos coordonnées téléphoniques ou postales lui servent de contact ; vous apparaissez comme directeur artistique sans être rémunéré à ce titre ; vous effectuez des prestations non rémunérées...»*

La plupart du temps, la remise en cause de droits pour l'avenir et pour le passé (réclamation de trop-perçus sur 5 ans en arrière, voire 10 ans en cas d'invocation de la fraude) intervient après un long et éprouvant contrôle où il est demandé à l'intermittent de justifier de documents qu'il n'a pas car détenus par son employeur et de répondre à une convocation pour un entretien au service des fraudes.

S'agissant de cette convocation, il est très important de rappeler le droit de s'y présenter accompagné, y compris par un avocat, et celui de refuser de signer le procès-verbal d'audition, ce qui est préférable car les questions posées peuvent être très générales et les déclarations de l'intéressé détournées de leur contexte se retourner ensuite contre lui (Instruction Pôle emploi n°2012-51 du 8 mars 2012).

Mais Pourquoi Pôle emploi traque-t-il ainsi tout fait de bénévolat ? La réponse réside dans sa lecture rigoriste de l'article L 5425-8 du code du travail qui dispose que *«tout demandeur d'emploi peut exercer une activité bénévole. Cette activité ne peut s'accomplir chez un précédent employeur, ni se substituer à un emploi salarié, et doit rester compatible avec l'obligation de recherche d'emploi»*.

Cette disposition est issue de la loi du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions pour permettre précisément aux chômeurs indemnisés en recherche d'emploi le droit d'exercer une activité bénévole (dans une optique d'insertion et de rupture avec l'isolement). Il s'agit donc d'un texte permissif et non pas l'inverse. Il doit donc être lu et interprété dans cette optique. Elle s'applique tant aux chômeurs du régime général qu'aux intermittents qui se voient appliquer un régime spécifique d'allocation chômage.

À s'en tenir à la lettre (*«cette activité ne peut s'exercer chez un précédent employeur»*), l'exercice de toute activité bénévole serait de fait exclu pour les intermittents qui sont amenés à travailler successivement pour le même employeur dans le cadre de contrats à durée déterminée d'usage (CDDU).

Une telle interdiction serait contraire à l'esprit du texte et à la volonté du législateur visant justement à permettre l'exercice d'une activité bénévole. Le législateur n'a à l'évidence pas voulu priver les intermittents du spectacle de la possibilité d'exercer une activité bénévole. Ce qu'a en réalité voulu prévenir le législateur par cette formule, c'est la situation de dissimulation d'emploi salarié.

À se référer à la jurisprudence de la Cour de cassation déjà rendue en la matière, ce qui est interdit, ce n'est pas l'exercice d'une activité bénévole (qui est précisément autorisé), mais bien le faux bénévolat qui dissimule une activité professionnelle identique à celle qui a été perdue et qui rend impossible la condition de disponibilité du chômeur pour rechercher un emploi. Dans la mesure où les activités bénévoles sont *«générales et réduites»* et que l'intéressé justifiait avoir satisfait à son obligation de recherche d'emploi, l'indemnisation peut se poursuivre (Cass., soc., 17 décembre 2003 n°01-16729, Assedic des Pays de la Loire c/Leenhardt). Reste l'incompatibilité de principe posée par Pôle emploi de l'accomplissement d'actes bénévoles chez un précédent employeur.

À cette question précise, un jugement du tribunal de grande instance de Paris du 6 septembre 2016 (n°RG 15/03738) a répondu en se rangeant à l'esprit clairvoyant de la loi : *«Cependant, s'il est établi que Monsieur a exécuté des prérogatives relevant en principe du rôle du bureau de l'association [en l'espèce signature de chèques de cotisations], cette démonstration apparaît à elle seule, insuffisante à prouver l'absence de lien de subordination dans le cadre des contrats de travail produits aux débats. En effet, il est constant qu'il n'y a pas d'incompatibilité de droit entre un contrat de travail et un mandat social, même bénévole, dès lors que des fonctions réelles et dissociées sont par ailleurs exercées, donnant lieu au versement d'une rémunération sous les directives et ordres d'un employeur.»*

Pôle emploi s'appuyait sur la notion de travail bénévole pour exclure la reconnaissance de l'activité salariée de l'intermittent, condition à l'ouverture de ses droits aux allocations chômage. On rappellera que c'est l'existence d'un contrat de travail caractérisé par un lien de subordination qui ouvre droit au régime d'assurance général ou spécifique aux intermittents du spectacle. La position d'interdiction absolue du bénévolat est explicitement retoquée puisque le juge retient à l'inverse que le cumul de la fonction de salarié avec l'exercice d'actes bénévoles pour un même employeur est possible pour autant qu'il n'y ait pas de confusion entre les deux.

La règle d'or reste celle de la présomption légale de salariat applicable aux artistes du spectacle (article 7121-2 du Code du travail) exigeant de celui qui conteste la réalité du contrat de travail d'en rapporter la preuve. Cette présomption ne peut être détruite que s'il est démontré que l'artiste exerce son activité dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce (article L. 7121-3 du Code du travail), soit comme un travailleur indépendant. Pôle Emploi n'ayant pas fait appel de la décision, un changement de ses pratiques en matière de bénévolat dans un sens plus favorable aux intermittents est logiquement attendu...

Aide ponctuelle désintéressée ou véritable immixtion dans la gestion de la structure employeur, la ligne de crête entre ce qui est permis et ce qui ne l'est pas est ainsi mieux tracée.

Les dispositions légales du mécénat

Il existe en France un ensemble de dispositions juridiques et fiscales particulièrement propices au développement du mécénat. Nature des dons, réductions d'impôts, contreparties et points de vigilance, ce dossier présente les différents contours du mécénat dans la culture.

* La définition du mécénat

Le mécénat est le «soutien matériel apporté, sans contrepartie directe de la part du bénéficiaire, à une œuvre ou à une personne pour l'exercice d'activités présentant un intérêt général»⁽¹⁾.

Le mécénat consiste pour une entreprise à faire un don (en numéraire, en nature ou en compétences) à un organisme d'intérêt général, sans attendre en retour de contrepartie équivalente. Ce don, qui doit être envisagé comme un «cadeau», peut ouvrir à des réductions d'impôts si le bénéficiaire est éligible au mécénat.

* Les conditions

Les organismes éligibles au mécénat

La notion d'intérêt général permet de déterminer qui pourra bénéficier ou non de mécénat. Les domaines considérés comme étant d'intérêt général sont : «Les œuvres ou d'organismes d'intérêt général ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique... ou à la diffusion de la culture...»⁽²⁾.

Parmi ces œuvres ou organismes, on retrouve notamment :

- les fondations ou associations d'utilité publique ou des musées de France ;
- les établissements d'enseignement supérieur ou d'enseignement artistique publics ou privés, d'intérêt général, à but non lucratif ;
- les sociétés ou organismes publics ou privés⁽³⁾ ;
- les organismes publics ou privés, y compris de sociétés de capitaux dont les actionnaires sont l'État ou un ou plusieurs établissements publics nationaux, seuls ou conjointement avec une ou plusieurs collectivités territoriales, dont la gestion est désintéressée et qui ont pour activité principale la présentation au public d'œuvres dramatiques, lyriques, musicales, chorégraphiques, cinématographiques et de cirque ou l'organisation d'expositions d'art contemporain, à la condition que les versements soient affectés à cette activité.

Le Code général des impôts⁽⁴⁾ énumère trois conditions cumulatives qui définissent le principe de l'intérêt général : l'association doit agir sans but lucratif ; elle a une gestion désintéressée ; elle ne fonctionne pas au profit d'un cercle de personnes restreint. À noter, que sur ce dernier point, Bercy a récemment apporté une clarification qui conditionne le critère d'éligibilité au mécénat et à la réduction d'impôt : «Un organisme fonctionne au profit d'un cercle restreint de personnes lorsqu'il poursuit des intérêts particuliers d'une ou plusieurs personnes clairement individualisables, membre(s) ou non de l'organisme.»

L'administration mentionne à titre d'illustration à l'article 160 que s'agissant d'une association à vocation culturelle, il convient d'examiner si les activités de l'association sont effectuées avant tout en faveur d'une personne en particulier (ou de ses ayants droit) ou, au contraire, si elles s'inscrivent dans un objectif plus large comme celui de faciliter et d'élargir l'accès du public aux œuvres artistiques et culturelles ou d'améliorer la connaissance du patrimoine⁽⁵⁾.

Les entreprises éligibles à une réduction d'impôt

La doctrine fiscale précise que le bénéfice de la réduction d'impôt n'est accordé que si le versement procède d'une intention libérale, c'est-à-dire qu'il est consenti à titre gratuit, sans contrepartie directe ou indirecte au profit de la personne qui l'effectue.

Sont concernés par la réduction d'impôt les entreprises assujetties à l'impôt sur le revenu ou l'impôt sur les sociétés selon un régime réel d'imposition⁽⁶⁾. Ainsi, les associations peuvent bénéficier de cette réduction d'impôts à partir du moment où elles sont assujetties à l'impôt sur les sociétés.

Il est également à souligner que l'assujettissement à la TVA et autres impôts commerciaux exclut, de fait, un organisme du champ de l'éligibilité au mécénat. Toutefois, si l'activité d'un organisme est sectorisée, les activités non assujetties à la TVA peuvent être compatibles avec des actions de mécénat.

* Nature du don

Le don en numéraire

Le don en numéraire se caractérise par le versement ponctuel ou répété d'une somme d'argent. Ces dons sont effectués directement par le donateur. Il est à noter que la date du don en numéraire correspond à la date d'encaissement sur le compte bancaire. Son montant doit être réintégré extra-comptablement sur l'imprimé de la liasse fiscale⁽⁷⁾.

Le mécénat en nature ou de compétences

Les dons en nature sont les autres dons que ceux effectués en numéraire, par lesquels l'entreprise mécène apporte à l'organisme qu'elle soutient des biens, des moyens en personnels, des services ou encore des compétences. La loi prévoit que les versements effectués sous forme de dons en nature sont valorisés au coût de revient du bien donné c'est-à-dire à la valeur vénale du bien en stock le jour du don⁽⁸⁾. Le montant du don correspondant à la valorisation doit être intégré extra-comptablement.

Le don de biens figurant dans un compte d'immobilisation doit être valorisé à sa valeur de cession retenue pour la détermination de la plus-value ou moins-value liée à la sortie du bien de l'actif. Dans ce cas, sans préjudice du régime des plus-values et moins-values afférent à la sortie du bien de l'actif immobilisé, qui reste applicable.

Dans le cadre d'une mise à disposition de salariés de l'entreprise, le don est évalué sur la base de la rémunération des salariés (salaire horaire proratisé intégrant les charges sociales y afférentes)⁽⁹⁾.

Il est à noter que sur la mise à disposition de personnel, les salariés mis à disposition doivent se déplacer sur leur temps de travail car, dans le cas contraire, cette mise à disposition peut s'apparenter à du bénévolat.

Enfin, dans le cadre d'une prestation de services, l'entreprise qui offre une prestation, le don est alors évalué au prix de revient de la prestation offerte et non au prix de facturation. La valorisation

Les dispositions légales du mécénat (suite)

relève de la responsabilité propre de celui qui effectue le don et non de l'organisme bénéficiaire qui n'a pas à justifier de la valeur des biens et services reçus.

* Le justificatif du don

Contrairement aux règles applicables aux dons des particuliers, le bénéfice de la réduction d'impôt à raison des dons effectués à des organismes éligibles n'est pas subordonné à la production du formulaire Cerfa n°11580. Cependant, il appartient à l'entreprise donatrice d'apporter la preuve qu'elle a effectué un versement qui énumère : réalité des dons, montant du versement, identité du bénéficiaire des dons, nature et date du versement.

Le reçu de don peut donc être établi avec le formulaire Cerfa n°11580 ou sur papier libre. Cette dernière option permet de présenter de façon plus détaillée la nature des dons. Ce n'est que dans le cadre d'un contrôle fiscal que les services fiscaux détermineront si le reçu a été émis à bon droit. Dans le cas où un organisme a délivré à tort un reçu, il encourt une amende égale à 25% du montant du don⁽¹⁰⁾.

* Les réductions d'impôts

Ces dons en numéraire, en nature ou compétence ouvrent droit à une réduction d'impôt égale à 60% de leur montant les versements, pris dans la limite de 0,5% du chiffre d'affaires⁽¹¹⁾.

Lorsque la limite est dépassée au cours d'un exercice, l'excédent de versement peut donner lieu à réduction d'impôt au titre des cinq exercices suivants, sans qu'il puisse en résulter un dépassement du plafond de 0,5% du chiffre d'affaires.

Cette précision sur la possibilité d'un étalement sur 5 exercices est à souligner car le plafond de 0,5% du chiffre d'affaires peut être très vite atteint pour les PME.

* Les points de vigilance

Convention de partenariat

Même si celle-ci n'est pas obligatoire, il est vivement conseillé d'établir une convention de mécénat. La convention de mécénat encadre et détaille les éléments essentiels du partenariat (identification de co-contractants, objectifs de la convention et projet concerné, versements, contreparties, durée du partenariat...).

La demande de rescrit fiscal

En cas de doute, la loi du 1^{er} août 2003 prévoit qu'un organisme peut demander, s'il le souhaite, à la direction des services fiscaux du département où son siège social est établi, s'il relève bien des catégories bénéficiant du mécénat. Cette demande de « rescrit fiscal » doit être formulée par écrit, en fournissant tous éléments utiles pour apprécier l'activité de l'organisme⁽¹²⁾. Cette disposition vise à assurer aux organismes d'intérêt général ainsi qu'aux donateurs une plus grande sécurité juridique.

Des contreparties très encadrées

Le mécénat, autorise les contreparties, mais exige qu'il existe une « disproportion marquée » entre les sommes données et la valorisation de la prestation rendue⁽¹³⁾. Par ailleurs, ces contreparties

ne peuvent pas avoir un impact direct sur les activités marchandes du mécène.

Pour préserver cette qualification de mécénat, les contreparties ou remerciements accordés au mécène doivent avoir une proportion marquée avec le montant du don et il est généralement admis d'appliquer la règle de 1 à 4 (comme il est d'usage pour le mécénat des particuliers)⁽¹⁴⁾.

On observe cependant qu'aucun texte précis ne vient « sanctuariser » cette proportionnalité. Cela constitue donc un ordre de grandeur qui peut être retenu, mais en aucun cas un seuil limite automatique. Il s'agit en fait de bien prouver l'intention première d'apporter un soutien sans contrepartie plutôt que de présenter en relation avec un apport en mécénat une forme de « barème » présentant automatiquement une contrepartie de 25% du don effectué.

Les contreparties à proscrire

Sont jugées disqualifiantes par nature, l'obligation par l'organisme de se fournir en matériel auprès de l'entreprise donatrice, l'attribution de droits de propriétés intellectuelles résultant de travaux effectués par l'entreprise ou encore la présence d'un hyperlien sur le site Internet de l'organisme qui ferait la promotion commerciale du donateur.

À noter : La loi du 9 décembre 2016 interdit toute opération de mécénat lorsqu'elle a pour objet une publicité directe ou indirecte en faveur de services d'investissement portant sur les contrats financiers⁽¹⁵⁾.

La distinction entre mécénat et parrainage

Le mécénat se distingue du parrainage dans le cadre duquel l'entreprise qui parraine retire un bénéfice direct de l'organisme parrainé en contrepartie du soutien accordé. À la différence du mécénat, les opérations de parrainage sont destinées à promouvoir l'image du « parraineur » dans un but commercial direct et proportionné au soutien qu'elle apporte au projet. Elles se distinguent essentiellement du mécénat par la nature et le montant des contreparties. Dans le cadre d'une opération de parrainage, le versement de l'entreprise correspond à la rémunération de la prestation rendue par l'organisme⁽¹⁶⁾.

(1) Arrêté du 6 janvier 1989 relatif à la terminologie économique et financière.

(2) Art. 238 bis du Code général des impôts.

(3) Agréés à cet effet par le ministre chargé du Budget en vertu de l'article 4 de l'ordonnance n°58-882 du 25 septembre 1958.

(4) Art. 200 I-b du Code général des impôts.

(5) Cf. La Lettre n°276 « Associations culturelles : les nouveaux contours de l'intérêt général ».

(6) Art. 22 de l'instruction fiscale 4C-5-04 du 13 juillet 2004.

(7) N°2058-A (Cerfa n°10 951).

(8) Art.38 nonies de l'annexe III au CGI.

(9) §50 du BOI 4 C-5-04, n°112 du 13 juillet 2004.

(10) Art. 1740 A du Code des impôts.

(11) Art. 238 bis du Code général des impôts.

(12) 13 L-5-04 n°164 du 19 octobre 2004.

(13) Loi n°2003-709 du 1^{er} août 2003.

(14) BOI 4 C-2-00, n°86 du 5 mai 2000, et 4 C-5-04, n°112 du 13 juillet 2004

(15) Code de la consommation art. L222-16-2 issu de la loi 2016-1691 du 9 décembre 2016.

(16) 150 BOI-BIC-RICI-20-30-10-20-20170207.

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) ⑪	-	3,45	3,45	• Brut
Complément AF (salaire > à 3,5 smic) ⑪	-	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.18 pour le coefficient applicable			
PÔLE EMPLOI (Cf. p.18, 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 18)				

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) ⑪	-	2,42	2,42	• Brut abattu
Complément AF (salaire > à 3,5 smic) ⑪	-	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.18, 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 ⑰	0,32 ⑰	• Alignement sur l'assiette Audiens ⑭
AFDAS	-	2,10 ⑰	2,10 ⑰	• 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.18 pour le coefficient applicable			
PÔLE EMPLOI (Cf. p.18, 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	• 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

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.18.
- 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.
- ¹⁹ 2,25 = 0,75 + 1,50

LES INDICATEURS ESSENTIELS

Cotisations sociales

* Tableaux récapitulatifs des charges sociales

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

* 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%	Moins de	14 461	3 615	1 205	278	46
12% ⁽¹⁾	De	14 461	3 615	1 205	278	46
	À	41 951	10 488	3 496	807	134
20% ⁽¹⁾	Au-delà de	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

Frais professionnels

* Barème fiscal des frais kilométriques pour les voitures 2016

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 2016

	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 2016

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.

La paye et la DSN : votre choix en toute sérénité



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

À partir de
499€ HT

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 31 MAI 2017, bénéficiez de 6 mois de support technique
et de maintenance OFFERT avec le code LETTREN2017 - Contactez-nous !



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

NOS EXPERTS SONT LÀ POUR VOUS !

Plusieurs contrats / bulletin, AEM, CS, DSN, signature
électronique et dématérialisation des bulletins.

+ 249€ HT par an de frais de gestion pour votre dossier.

À partir de
11€ HT
par bulletin



INTERPAYE SAAS : LA GESTION DES CONTRATS ET PAGES DU SPECTACLE SIMPLE ET RAPIDE POUR LES PETITES STRUCTURES

La solution de paye sur le cloud, limitée à 10 bulletins max par
mois : DUE, plusieurs contrats / bulletin, AEM, CS,
DSN, Support technique inclus.

Paramétrage initial, sur-mesure OFFERT et garanti 30 jours.

À partir de
39 € HT
par mois



 Solutions Cloud,
Bureau ou Réseau

  Compatible
WIN ou MAC

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