



DOSSIER

Code du travail

Les points clés de la réforme

À LA UNE

↳ **CCNEAC : accord sur les salaires 2017**

Un accord, en attente d'extension, vient d'être trouvé sur la revalorisation des salaires 2017 dans la branche. » **Page 5**

↳ **Vers une diminution des contrats aidés**

Le gouvernement annonce une diminution des prescriptions de contrats aidés (CUI, CAE) en 2018. » **Page 6**



La photo... Foals, au festival Beauregard. Photographie : Éric Deguin.

↳ **Baisse des cotisations salariales**

La baisse des cotisations salariales de chômage et de maladie sera effective dès le 1^{er} janvier 2018 et ensuite à l'automne. » **Page 7**

↳ **Limitation du niveau sonore des concerts**

Un décret précise que le niveau sonore moyen ne pourra plus dépasser 102 décibels avec des règles spécifiques pour les spectacles jeune public.

» **Page 8**

Retenue à la source : la convention fiscale franco-italienne

*** Nous avons conclu plusieurs contrats pour la venue d'artistes italiens. Existe-t-il des spécificités pour ces artistes qui percevront leurs salaires en France ? Doit-on opérer la retenue à la source sur le prix négocié qui inclut les frais de voyage, frais de production et autres salaires ?**

Lorsque l'organisateur français embauche directement les salariés étrangers (artistes, techniciens, personnel administratif), la retenue à la source sur les salaires doit s'appliquer.

Afin d'éviter une double imposition en France et à l'étranger, la France a conclu des conventions fiscales qui diffèrent selon les pays et qui fixe les règles de la retenue à la source pour que les salariés ne soient pas imposés à la fois en France et dans leur pays d'origine.

Il est donc nécessaire de se référer à chacune d'elles pour connaître les éventuelles dispositions spécifiques aux artistes et les cas d'exonération à l'application d'une retenue à la source en France.

Rappelons que ces spécificités s'envisagent pour chaque pays et que les modalités de

retenue à la source n'opèrent pas de distinction entre les salariés de l'UE ou de l'EEE et les autres.

Toutes les conventions fiscales bilatérales sont consultables sur le site www.impots.gouv.fr : accédez à la rubrique «International» puis recherchez une convention fiscale dans «Les conventions internationales».

Certaines conventions prévoient que le lieu d'imposition de l'artiste reste son État d'origine lorsque l'activité artistique est financée principalement par les fonds publics de cet État.

Et c'est le cas de la convention bilatérale franco-italienne qui prévoit que *«les rémunérations ou bénéfiques, et les traitements, salaires et autres revenus similaires qu'un artiste du spectacle ou un sportif, qui est un résident d'un État, tire de ses activités personnelles exercées dans l'autre État et en cette qualité, ne sont imposables que dans le premier État lorsque ces activités dans l'autre État sont financées pour une part importante par des fonds publics du premier État, de l'une de ses subdivisions politiques ou administratives ou collectivités locales (dans le cas de l'Italie) ou collectivités territoriales (dans le cas de la France), ou de l'une de leurs personnes morales*

de droit public».⁽¹⁾

Ainsi, les revenus de la prestation de ces musiciens effectuée en France sont imposables en Italie.

En pratique, la retenue à la source se calcule sur la part strictement artistique du contrat. La notion de prestations artistiques correspond à l'apparition de l'artiste devant un public. Ce sont donc les salaires des artistes qui sont visés et non les rémunérations versées à des personnes qui n'apparaissent pas au cours du spectacle (sont donc exclus les répétitions ou résidence, les prestations techniques, montage, transport, fourniture du matériel techniques et autres frais).

En revanche, si la part dédiée à l'artistique n'est pas clairement détaillée, la retenue à la source s'appliquera par défaut sur la totalité de la facture.

Nous vous conseillons donc d'évoquer la question de la retenue à la source dès le début de la négociation du contrat et de mentionner sur vos contrats ce qui relève des salaires et ce qui relève des frais liés à l'artistique.

(1) Convention fiscale Italie-France entrée en vigueur le 1^{er} mai 1992 et publiée par le décret n°92-422 du 4 mai 1992 - JO du 8 mai 1992.

Calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle

*** Comment se calcule le montant de l'indemnité à verser au salarié en cas de rupture conventionnelle ? Le salarié a 18 ans d'ancienneté.**

Rappelons que la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat à durée indéterminée (CDI) qui nécessite l'accord de l'employeur et du salarié. Elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties⁽¹⁾.

Le montant de l'indemnité de licenciement peut être prévue par la convention collective dont vous relevez aussi :

Dans le cas où votre entreprise relève de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC) :

Aucune disposition spécifique sur le montant de l'indemnité à verser en cas de rupture conventionnelle n'est mentionnée dans la convention collective des entreprises artistiques et culturelles aussi l'employeur doit se référer aux dispositions légales.

Il doit verser au salarié une indemnité corres-

pondant au montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement⁽²⁾.

Soit : 1/5^e de mois de salaire brut par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15^e de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté⁽³⁾.

Attention, le gouvernement prévoit une hausse des indemnités légales de licenciement pour l'ensemble des salariés fixée à 25% de mois de salaires (voir dossier page 12). Cette augmentation entrera en vigueur à la date de publication de l'ordonnance.

Dans le cas où votre entreprise relève de la convention du secteur privé des entreprises du spectacle vivant (CCNSVP) :

L'employeur est tenu de verser l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective⁽⁴⁾.

Soit : à partir de 11 années d'ancienneté ininterrompue dans la structure : 1/4^e de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoute

1/15^e de mois de salaire par année d'ancienneté⁽⁵⁾.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

(1) Art. L. 1231-1 et L. 1237-11 du Code du travail.

(2) Art. L. 1234-9 du Code du travail.

(3) Art. R. 1234-2 du Code du travail.

(4) Art. 7.5 de la CCNSVP.

(5) Art 7.7 de la CCNSVP.

Posez vos questions à :
vosquestions@lalettredeentrepriseculturelle.net

→ Publication dans la limite de la place disponible.

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
Assistants à la rédaction :
Yohann Charles et Coralie Ravary

PUBLICITÉ - OFFRES D'EMPLOI

Pour réserver votre espace :
Pascal Clergeau - tél. : 02 40 20 94 37

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.2
• Retenue à la source : la convention fiscales franco-italienne	
• Calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle	
Vie professionnelle	p.4
• Interview express	
• Mouvements	
• Brèves	
L'actualité	p.5
Spectacle	p.5
• CCNEAC : accord sur les salaires 2017	
• Soutien au festival : nomination d'un interlocuteur unique	
• Hausse de 3,4% des salariés intermittents en 2016	
Social	p.6
• Mise en conformité des «contrats responsables» au 31 décembre 2017	
• Vers une diminution des contrats aidés	
• Retraite : rappel des accompagnements existants	
Fiscal	p.6
• Mécénat : des précisions de l'administration	
• Des réformes fiscales attendues dès 2018	
Paye	p.7
• DSN : l'échéance de dépôt «annule et remplace» est avancée	
• Baisse des cotisations salariales : le dispositif s'appliquera en 2 temps	
À signaler	p.8
• CDD d'usage : le nature temporaire de l'emploi doit être justifiée	
• Prorogation de l'état d'urgence jusqu'au 1 ^{er} novembre 2017	
• Affichage obligatoire : interdiction de vapoter	
• La limitation du niveau sonore est désormais limitée à 102 décibels	
Question à la ministre de la culture	p.9
Aides et financements	p.10
Dossier	p.12
• Code du travail : les points clés de la réforme	
Les cahiers pratiques de la paye	p.15
Les indicateurs essentiels	p.18



www.lalettredelentrepriseculturelle.net

LE CHIFFRE

57%

C'est la part des dépenses culturelles réalisées par les communes
et les groupements de communes.

Atlas régional de la culture, Ministère de la Culture, 2017

Interview express

Alors que la création artistique impose une nécessaire flexibilité, la gestion d'une compagnie nécessite rigueur et formaliste. Comment l'administrateur concilie ces deux attentes au quotidien ?

Ida Revelin, chargée d'administration du Théâtre pour 2 Mains - Compagnie de marionnettes à Nantes



D.R.

«L'administrateur doit savoir conjuguer rigueur et souplesse»

Quel est votre rôle au quotidien dans l'administration de la compagnie ?

Ma mission est de suivre le budget et d'être vigilante sur les éventuels dépassements. Je suis également responsable de l'ensemble du volet social (embauche, salaires...) ainsi que de la comptabilité. Il est vrai que ce travail demande une vraie rigueur et nécessite aussi d'être bien organisée notamment dans les déclarations sociales où les délais sont incompressibles. Nous devons toujours anticiper car avoir une vision globale des équilibres financiers garantit la pérennité de la structure. Mais, les équipes attendent aussi de nous une certaine souplesse.

Laquelle ?

Alors que le spectacle vivant comporte une part d'inconnu, l'application stricte de la convention collective est une préoccupation au quotidien. Par exemple, il est parfois complexe de choisir un intitulé de profession lorsque l'emploi combine à la fois une prestation artistique et une réalisation technique (création d'image dans le numérique). D'autre

part, la temporalité de la création est différente, les équipes artistiques sont souvent éloignées et il faut continuer à être en prise avec la réalité du plateau tout en gardant les cadres fixés au préalable. D'où la nécessité d'être souple et d'être sans cesse dans la médiation pour anticiper et trouver des alternatives ou des nouveaux points d'équilibre.

L'éloignement de la création en cours est-il problématique ?

La distance entre les équipes artistiques et les administrateurs peut-être un peu pesante parfois mais elle est aussi nécessaire. Cet éloignement permet de prendre des décisions en nous dégageant du «côté affectif». En revanche, il est nécessaire de ne pas rester seul et de s'inscrire dans les réseaux afin d'échanger sur nos pratiques avec d'autres professionnels. Le rôle du bureau de l'association est également primordial au quotidien. Il a un rôle de régulateur et consolide les décisions tant au niveau du budget que dans la gestion des ressources humaines. Et c'est un vrai soutien pour faire accepter certains arbitrages...

Mouvements

* MAISON DE LA CULTURE D'AMIENS.

Laurent Dréano succédera dès janvier à Gilbert Fillinger. Il était conseiller spectacle vivant et création artistique au ministère de la culture, au sein des cabinets successifs d'Aurélié Filipetti, de Fleur Pellerin et d'Audrey Azoulay.



D.R.

* **MINISTÈRE DE LA CULTURE.** Noël Corbin, ex-directeur des affaires culturelles de la Ville de Paris, est nommé inspecteur général des affaires culturelles.

* **SCÈNES CROISÉES DE LOZÈRE.** Florian Olivères, directeur artistique du festival Détours du Monde à Chanac (48), succède à Nicolas Blanc à la direction de l'association de développement des arts de la Lozère.

* THÉÂTRE DE SAINT-NAZAIRE.

Béatrice Hanin, directrice du Rive Gauche à Saint-Étienne-du-Rouvray (76), succédera le 1^{er} janvier à Nadine Varoutsikos-Pérez à la direction du théâtre nazairien.



D.R.

* **THÉÂTRE-ORCHESTRE NATIONAL DU CAPITOLE DE TOULOUSE.** Guillaume Lecoester, administrateur territorial depuis 2016, a été choisi comme administrateur général pour prendre la succession de Janine Macca.

* **VILLE DE DIJON.** Emmanuel Henras, ex-DAC de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, succède à Adrien Cassina comme directeur des affaires culturelles [DAC].

Ajustement des taux de versement transport

La circulaire de l'Acosse du 31 mai 2017⁽¹⁾ a modifié les taux de versement transport dans de nombreux départements depuis le 1^{er} juillet 2017. Une nouvelle publication du 20 juin⁽²⁾ procède à de nouveaux ajustements. Les taux sont consultables sur le site internet de l'Urssaf : www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/versement-transport.html

(1) Cf. La Lettre n°286-Juillet Août 2017 - Nouveaux taux de versement de transport.

(2) Circulaire Acosse 2017-21 du 20 juin 2017.

Mise en œuvre du Pass Culture en 2018

Le ministre de la Culture, Françoise Nyssen a annoncé que le «Pass Culture» serait mis en place dès l'année prochaine. Rappelons que cette aide de 500 euros sera destinée aux jeunes de 18 ans et permettra de financer des entrées au musées, places de spectacles, concerts ou encore des achats de livre⁽¹⁾.

(1) Déclaration Assemblée Nationale François Nyssen - 9 août 2017.

Budget culture : une baisse de 50 millions

Le gouvernement a annoncé⁽¹⁾ un plan de réduction des dépenses publiques d'un montant de 4,5 milliards d'euros, la Culture devrait y contribuer à hauteur de 50 millions. Sur les 7,5 milliard de budget alloué à la Culture, prévoit une économie de 50 millions dont 85% porteront sur les crédits «patrimoine» et «transmission des savoirs» (voir la réponse de la ministre p.9).

(1) Gérald Darmanin, ministre de l'Action et des comptes publics entretien *Le Parisien*, mardi 11 juillet 2017.

Rythmes scolaires : semaine de 4 jours en primaire et maternelle

Un récent décret prévoit des dérogations à l'organisation de la semaine scolaire dans les écoles maternelles et élémentaires publiques. À partir de septembre, les heures d'enseignements hebdomadaires pourront être réparties sur huit demi-journées réparties sur quatre jours.

(1) Décret n°2017-1108 du 27 juin 2017.

SPECTACLE

📌 CCNEAC : accord sur les salaires 2017

Un accord, en attente d'extension, vient d'être trouvé sur la revalorisation des salaires 2017 dans la branche.

L'accord sur les salaires 2017⁽¹⁾ vient d'être publié, il concerne la revalorisation des défraiements (déplacement, équipement, prime de feu) et les grilles de salaires (personnel administratif et technique, artistes musiciens, artistes de chœurs et artistes lyriques solistes, artistes dramatiques et chorégraphiques). La négociation a plus particulièrement visé la revalorisation des minima non artistiques afin d'adapter la grille des salaires à l'augmentation du Smic.

Depuis le 1^{er} juillet 2017, les structures adhérentes à une des organisations signataires suivantes (syndicats d'employeurs : Profedim, Les Forces musicales, SCC, SMA, SNSP, SYNAVI, Syndeac, Fédération communication CFTC, Syndicat national CFTC, FASAP-FO, SNLA-FO, SNM-FO, SNSV-FO, FCCS-CFE-CGC, SNACOPVA-CFE-CGC, SNAPS-CFE-CGC, F3C CFDT, SNAPAC-CFDT, SFA-CGT, Synptac-CGT, SNAM-CGT) sont dans l'obligation d'appliquer ces nouveaux barèmes.

Cet accord sera applicable à l'ensemble du personnel des emplois artistiques et autres qu'artistiques des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC) dès son extension.

En l'absence d'accord de revalorisation des salaires de la branche en 2016, les rémunérations en vigueur sont fixées par l'accord de 2015. Nous publierons l'ensemble des grilles de rémunération dès la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

(1) Accord sur les salaires du 1^{er} juillet 2017.

📌 Soutien au festival : nomination d'un interlocuteur unique

Lors du conseil des ministres du 9 août, la ministre de la Culture a annoncé la nomination d'un interlocuteur unique au sein du ministère chargé de l'accompagnement des festivals.

Suite aux inquiétudes exprimées par les professionnels du secteur sur la fragilité de nombreux festivals, le ministère de la Culture a initié un dialogue avec les collectivités territoriales dans le cadre du conseil des collectivités territoriales pour le développement culturel (CCTDC)⁽¹⁾.

Cette concertation vise à réfléchir à la situation des festivals et aux conditions de leur accompagnement par la puissance publique.

Ce dialogue doit également conduire à une étude partagée sur les phénomènes de concentration, mesurant leur ampleur, constatant la façon dont ils affectent le champ du spectacle vivant et évaluant leurs effets en termes de diversité et d'indépendance artistique.

Pour avancer sur l'ensemble de ces sujets, un interlocuteur unique au sein du ministère de la Culture sera désigné sur la question des festivals.

De plus, pour mieux répondre aux enjeux de sécurité, une cellule interministérielle sera mise en place dès le mois de septembre afin de partager toute information relative à la sécurité des lieux culturels et à la continuité économique de ce secteur, et de suivre les dossiers pris en charge au titre du Fonds interministériel de prévention de la délinquance et de la radicalisation (FIPDR), qui a vocation à prendre le relais du fonds d'urgence créé en 2015.

(1) Le CCTDC est une instance de dialogue et de concertation, présidée par la ministre, entre le ministère de la Culture et de la Communication et les collectivités territoriales. Il réunit les associations représentatives des collectivités territoriales.

📌 Hausse de 3,4% des salariés intermittents en 2016

Selon une récente publication de Pôle emploi, l'emploi des intermittents du spectacle et la masse salariale ont sensiblement augmenté en 2016.

Les derniers indicateurs⁽¹⁾ publiés par Pôle emploi indiquent une hausse de 3,4% des salariés intermittents en 2016.

Le nombre de salariés intermittents s'élève à 262 000 salariés en 2016 (253 000 salariés en 2015).

Une hausse est également à noter sur le montant de la masse salariale qui atteint 2,3 milliards d'euros (2,2 milliard d'euros en 2015) et sur le nombre d'heures travaillées qui s'élèvent à 103 millions (98 millions d'heures travaillées en 2015).

Cette étude révèle que les salariés intermittents du spectacle, majoritairement des hommes, résident principalement en Île-de-France (43,7%) et occupent un emploi principal de type artistique. Un quart d'entre eux ne réalise qu'un seul contrat au cours de l'année.

Les employeurs des secteurs professionnels (audiovisuel, spectacle vivant) représentent un quart des employeurs, mais créent plus de 90% de l'activité totale en termes d'heures travaillées et de masse salariale. Ils emploient 27,1 salariés en moyenne contre 4 salariés pour les employeurs hors secteurs professionnels.

Ces statistiques précisent également que parmi les employeurs des secteurs professionnels, la branche du spectacle vivant est prédominante par rapport à l'audiovisuel en nombre d'employeurs (65,1%) et en volume d'heures travaillées (49,7%). En revanche, la situation inverse s'observe concernant la masse salariale versée à 59,4% dans l'audiovisuel.

En savoir plus : L'emploi intermittent dans le spectacle au cours de l'année 2016 - Statistiques et Indicateurs n°17.033.

(1) Publication site internet Pôle emploi du 27 juillet 2017

SOCIAL

Mise en conformité des «contrats responsables» au 31 décembre 2017

Les contrats de complémentaire santé collectif devront se conformer au cahier des charges des «contrats dits responsables» au plus tard au 31 décembre 2017.

La loi de sécurisation de l'emploi⁽¹⁾ rend la couverture santé collective obligatoire pour tous les salariés depuis le 1^{er} janvier 2016. La complémentaire santé collective mise en place au sein de l'entreprise doit répondre aux exigences fixées par la loi de financement de la sécurité sociale.

Le décret du 18 novembre 2014⁽²⁾ fixe le cahier des charges d'un contrat «responsable» qui incite l'assuré à respecter le parcours de soins coordonnés et qui fixe un certain nombre d'obligations dont le respect de certains plafonds de remboursement.

Un contrat est qualifié de «responsable» lorsqu'il respecte les planchers et les plafonds de remboursements prévus par la loi (consultations et actes médicaux, dépassements d'honoraires, optique, et forfait journalier hospitalier).

Notons que le respect du cahier des charges des contrats dits «responsables» conditionne le bénéfice des exonérations de cotisations patronales pour la sécurité sociale et permet notamment l'application d'un taux minoré de taxe spéciale sur les conventions d'assurance (7% au lieu de 14%).

Cette mise en conformité doit intervenir avant le 31 décembre 2017, il importe donc à l'employeur de vérifier que son contrat collectif pour les frais de santé de l'entreprise est conforme aux dispositions légales en vigueur.

(1) Loi 2013-504 du 14 juin 2013.

(2) Décret n°2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats.

Vers une diminution des contrats aidés

Le gouvernement annonce une diminution des prescriptions de contrats aidés (CUI, CAE) en 2018.

La ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a estimé lors d'une déclaration à l'Assemblée nationale⁽¹⁾ que le recours aux contrats aidés (CUI, CAE, contrat d'avenir) n'était pas «une solution efficace dans la lutte contre le chômage». La ministre a jugé que ces contrats étaient «coûteux pour la nation et inefficaces dans la lutte contre le chômage». Selon elle, ils ne sont pas «un tremplin pour l'insertion professionnelle et favorisent surtout les associations locales et les collectivités territoriales, leur permettant d'équilibrer leur budget grâce à quelque chose qui devrait être de la politique de l'emploi».

Ces déclarations qui pourraient conduire à la diminution des contrats aidés ont été confirmées par le Premier ministre. L'État devrait financer entre 310 000 et 320 000 contrats aidés en 2017, Monsieur Édouard Philippe a indiqué que leur nombre passerait sous le seuil des 200 000 en 2018 (460 000 en 2016). La priorité du gouvernement se portera prioritairement sur «des formations individualisées qui permettent un retour durable à l'emploi».

Ce gel des financements qui intervient dès cette rentrée 2017 pourrait entraîner des dysfonctionnements dans plusieurs associations et dans l'Éducation nationale.

Les futures prescriptions concerneraient principalement l'éducation nationale, l'outre-mer et le secteur sanitaire et social. Aussi, un grand nombre d'associations culturelles qui ont recours à ces contrats risquent d'être fortement impactées par cette décision.

(1) Déclaration du ministre du Travail le 9 août 2017 à l'Assemblée nationale.

Retraite : rappel des accompagnements existants

Afin de préparer au mieux les professionnels du secteur culturel, le groupe Audiens propose deux accompagnements complémentaires.

Dans le cadre de l'information aux actifs, prévue par la loi de 2003, chaque personne reçoit à partir de 35 ans un relevé individuel de situation puis, à partir de 55 ans, une estimation indicative globale de ses retraites. Pour accompagner les professionnels du secteur dans cette étape, il existe deux autres dispositifs complémentaires :

→ L'entretien information retraite

Rendez-vous incontournable, personnalisé, il permet à chacun :

- d'examiner son relevé de carrière, et de le mettre à jour le cas échéant ;
- de simuler le montant global de sa retraite (retraite de base – CNAV – et retraite complémentaire(s)) ;
- de découvrir les solutions de complément de revenus ;
- de répondre à toutes les questions qui se posent (âge de départ à la retraite, fonctionnement du cumul emploi retraite...).

Il est recommandé à partir de 50 ans.

→ La rencontre pour l'avenir

Organisée sur une journée, cette rencontre collective fait intervenir de nombreux experts qui informent sur l'ensemble des questions importantes en vue de la retraite :

- le fonctionnement et calcul de sa future retraite ;
- les démarches administratives à prévoir ;
- la continuité des remboursements des frais médicaux ;
- la protection des proches.

Elle est recommandée à partir de 58 ans.

Pour en savoir plus sur ces dispositifs, contact groupe Audiens au 01 73 17 37 55.

FISCAL

Mécénat : des précisions de l'administration

L'administration précise les règles de valorisation des dons en nature ouvrant à des réductions d'impôts dans le cadre du mécénat.

Le mécénat qui consiste pour une entreprise à faire un don (en numéraire, en nature ou en compétence) ouvre à des réductions d'impôts dans un cadre législatif réglementé.

Rappelons que 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. Le montant du don correspondant à la valorisation doit être intégré extra-comptablement.

L'administration fiscale vient de préciser dans la mise à jour de sa base Bofip du 20 juin 2017⁽¹⁾ que le coût de revient d'un bien ou d'une prestation comprend les coûts supportés par l'entreprise pour acquérir ou produire le bien ou la prestation donnée.

Pour les biens donnés, la valeur retenue pour le calcul de la réduction d'impôt est égale au coût de revient défini par le Code général des Impôts⁽²⁾.

De plus, l'administration confirme que la valeur retenue pour le calcul de la réduction d'impôt des dons de denrées alimentaires doit être évaluée différemment en fonction de leur date limite de consommation ou de leur caractère commercialisable.

(1) BOI-BIC-RICI-20-30-10-20-20170620.

(2) Art. 38 nonies de l'annexe III au Code général des impôts.

Des réformes fiscales attendues dès 2018

Bruno Le Maire, ministre de l'Économie et des Finances a annoncé une série de réformes fiscales visant l'impôt sur les sociétés et le CICE.

Lors de son discours à Jouy-en-Josas⁽¹⁾, le ministre de l'Économie et des Finances a annoncé une baisse de l'impôt sur les sociétés de 33,3% à 25% d'ici 2022. Le taux serait de 28% dès 2018 sur la fraction de bénéfices inférieure à 500 000 €, de 31% pour tous les bénéfices à partir de 2019 tout en maintenant le taux de 28% pour les bénéfices inférieurs à 500 000 €, 28% en 2020 pour tous les bénéfices, 26,5% en 2021 et 25% en 2022.

Cette trajectoire sera inscrite dans le projet de loi de finances pour 2018. Le taux réduit de 15% serait maintenu pour les PME qui en bénéficient déjà.

Bruno Le Maire a également annoncé une transformation du CICE en allègement de charges direct en 2019. Les dispositifs de soutien à la recherche, en particulier du crédit d'impôt recherche seront en revanche maintenus.

Ces mesures feront l'objet de discussions au parlement dans le cadre des projets de loi de fin d'année et, notamment, du projet de loi de finances pour 2018 qui sera présenté au conseil des ministres du 27 septembre prochain.

(1) Ministère de l'Économie et des Finances, communiqué de presse du 30 août 2017 - Jouy-en-Josas.

PAYE

DSN : l'échéance de dépôt «annule et remplace» est avancée

Depuis juin 2017, le jour de l'échéance des dépôts de DSN de type «annule et remplace» est désormais fixée à la veille du jour de l'échéance.

Pour des raisons de sécurisation, les entreprises qui doivent transmettre une DSN «annule et remplace» doivent le faire, au plus tard la veille à minuit, et non plus le jour de l'échéance à midi.

Rappelons que dans le cas où l'employeur souhaitait corriger des éléments portés dans la DSN, il était possible de la modifier en transmettant une DSN «annule et remplace» le 5 et 15 du mois à midi.

Désormais, la date d'échéance des dépôts des DSN «annule et remplace» est modifiée. Le dépôt doit se faire au plus tard la veille à minuit, soit les 4 et 14 du mois⁽¹⁾. Pour les DSN initiales, le dépôt jusqu'au jour de l'échéance à midi demeure en place.

(1) Site internet www.dsn-info.fr

Baisse des cotisations salariales : le dispositif s'appliquera en 2 temps

La baisse des cotisations salariales de chômage et de maladie sera effective dès le 1^{er} janvier 2018 et ensuite à l'automne.

Le gouvernement⁽¹⁾ a annoncé que les cotisations sociales annuelles baisseront de 2,2 points au 1^{er} janvier 2018 et baisseront à nouveau de 0,95 points à l'automne.

Cette baisse concerne les cotisations salariales chômage et maladie dont les taux sont respectivement de 2,4% et de 0,75% actuellement.

Rappelons que la cotisation salariale à l'assurance chômage pour les CDD > à trois mois est fixée à 4,80 points (Cf. «Majoration contribution assurance chômage pour les CDD 3 mois», page 18, Indicateurs essentiels).

Rappelons aussi que la convention chômage, signée par les partenaires sociaux le 14 avril dernier prévoit l'abrogation du mécanisme de contribution majorée applicable depuis le 1^{er} juillet 2013 aux CDD pour accroissement d'activité et aux CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois. Cette abrogation devrait s'appliquer pour les CDD d'usage le 1^{er} avril 2019 et pour les CDD pour accroissement d'activité au 1^{er} octobre 2017⁽²⁾.

La baisse des cotisations salariales d'assurance chômage et d'assurance maladie annoncée par le Premier ministre dans son discours de politique général du 4 juillet doit être financée par une augmentation de la contribution sociale généralisée (CSG).

Aussi, une hausse de 1,7% de la CSG devra concerner les salariés dès le 1^{er} janvier 2018.

La hausse de la CSG concernera aussi bien les salaires que les pensions de retraite ou les revenus du patrimoine.

(1) Communiqué du 23 août 2017 - Gérard Darmani, ministre de l'Action et des Comptes publics.

(2) Cf. La Lettre n°84 -Mai 2017- Convention chômage : les nouvelles modalités.

À SIGNALER

CDD d'usage : le nature temporaire de l'emploi doit être justifiée

La Cour de cassation confirme dans un récent arrêt qu'en cas de contentieux, les juges peuvent vérifier, même s'il est d'usage dans la branche d'avoir recours aux CDD d'usage, si la nature temporaire de l'emploi est justifiée.

Dans ce litige, la Cour de cassation⁽¹⁾ a requalifié la relation de travail d'une salariée (opérateur synthétiseur) de l'audiovisuel en contrat à durée à indéterminée entraînant le versement de rappels de salaires et indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La législation autorise la conclusion de contrats à durée déterminée pour certains emplois relevant de secteurs d'activité lorsqu'il est d'usage constant de ne pas recourir à des contrats à durée indéterminée en raison du caractère par nature temporaire de ces emplois.

En revanche, l'accord-cadre du 18 mars 1999⁽²⁾ qui a pour but de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats à durée déterminés successifs impose de vérifier par l'existence d'éléments concrets justifiant la nature temporaire de l'emploi.

Dans ce litige, les juges ont considérés que même si l'emploi du salarié figurait bien dans la liste des emplois pour lesquels il peut être recouru au contrat en CDD d'usage, les contrats à durée déterminée successifs signés par cette salariée avait pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

À noter : dans le cadre de la réforme du Code du travail, les dispositions légales fixant les conditions de recours au CDD pourront désormais être fixées par la branche (Cf. notre dossier p.12).

(1) Cass. 6 juillet 2017 16-159550.

(2) Conclu le 18 mars 1999 mise en œuvre par la directive n°1999/70/CE du 28 juin 1999 clause 1 et 5).

Prorogation de l'état d'urgence jusqu'au 1^{er} novembre 2017

Dans l'attente du vote d'une nouvelle loi de protection renforçant la sécurité intérieure et la lutte contre le terrorisme, le ministère de l'Intérieur annoncé la dernière reconduction de l'état d'urgence.

Le 6 juillet dernier, le Parlement a voté la prolongation de l'état d'urgence jusqu'au 1^{er} novembre prochain⁽¹⁾.

Le gouvernement⁽²⁾ a confirmé ne pas souhaiter «reconduire ce régime dérogatoire infiniment». Aussi, une sortie de l'état d'urgence est envisagée en dotant préalablement l'État de nouveaux moyens juridiques de droit commun permettant de mieux prévenir la menace terroriste hors période d'état d'urgence.

C'est le sens du projet de loi de sécurité intérieure et la lutte contre le terrorisme. Il vise à doter l'État, d'ici au 1^{er} novembre, de nouveaux instruments permanents de prévention et de lutte contre le terrorisme, en réservant le régime de l'état d'urgence à des circonstances exceptionnelles.

Les dispositions du projet de loi devront rendre possibles notam-

ment la sécurisation des périmètres de protection de grands événements, culturels et sportifs, hors période d'état d'urgence.

(1) Loi n°2017-1154 du 11 juillet 2017 prorogeant l'application de la loi n°55-385 du 3 avril 1955 relative à l'état d'urgence est parue au Journal officiel du 12 juillet 2017.

(2) Compte rendu du conseil des ministres du 22 juin 2017.

Affichage obligatoire : interdiction de vapoter

Suite à la publication du décret d'application, les entreprises devront afficher l'interdiction de vapoter sur les lieux de travail à compter du 1^{er} octobre 2017.

La loi sur la modernisation de notre système de santé⁽¹⁾ prévoit l'interdiction de l'usage de la cigarette électronique sur les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif.

Rappelons que la loi se prononce sur l'interdiction du vapotage dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif (salles de réunion, salle de repos, restauration collective, locaux sanitaires...), mais ne précise pas si l'interdiction s'applique aux bureaux individuels⁽²⁾.

Le décret d'application relatif aux conditions d'application⁽³⁾ prévoit que l'affichage de cette interdiction sera obligatoire pour les entreprises à partir du 1^{er} octobre 2017.

Le fait, pour le responsable des lieux où s'applique l'interdiction, de ne pas mettre en place la signalisation sera sanctionné par une amende de 3^e classe.

(1) Art. 28 loi n°2016-41 du 26 janvier 2016, JO du 27 janvier.

(2) Cf. La Lettre n°271- Mars 2016 Interdiction de vapotage sur le lieu de travail.

(3) Décret n°2017-633 du 25 avril 2017 relatif aux conditions d'application de l'interdiction de vapoter dans certains lieux à usage collectif.

La limitation du niveau sonore est désormais limitée à 102 décibels

Un récent décret fixe de nouvelles règles visant à protéger l'audition des adultes et du jeune public exposés à des sons amplifiés dans les lieux recevant du public (salles de concert, festival, cinéma, discothèque).

Les nouvelles mesures précisées par décret⁽¹⁾ prévoit la limitation des niveaux sonores qui passe de 105 à 102 décibels sur une plage de 15 minutes. Le niveau de basses fréquences est limité à 118 et une limitation à 94 décibels est prévue pour les spectacles jeune public (jusqu'à 6 ans).

Ces limitations concernent désormais les concerts en plein air. En revanche, les salles de moins de 300 places ne seront pas concernées par cette mesure (à l'exception des discothèques).

Le décret précise également les modalités d'informations du public sur les risques auditifs et les mises à disposition gratuites des protections auditives pour les publics.

À noter : l'exploitant du lieu, le producteur et le diffuseur seront coresponsables, il s'agira donc de définir de façon contractuelle les responsabilités de chacun dans la gestion sonore et, donc, la protection de la santé des publics et des riverains.

Ces nouvelles règles sont applicables au plus tard au 1^{er} octobre 2018.

(1) Décret n°2017-1244 du 7 août 2017 relatif à la prévention des risques liés aux bruits et aux sons amplifiés.

* Commission des affaires culturelles et de l'éducation



Régis Juanico
Député pour le groupe Nouvelle Gauche de Loire et secrétaire de la commission des affaires culturelles et de l'éducation

LA QUESTION

«Le président de la République s'était engagé pendant la campagne à ne pas retirer un seul euro du budget de la culture. Pour 2017, ce sont, en réalité, 50 millions d'euros dont le ministère devra se priver. Certes, c'est un effort moindre que pour d'autres ministères, en particulier celui de la Défense, mais des questions se posent. Les économies se concentreront à 85% sur les programmes "Patrimoine" et "Transmission des savoirs et démocratisation de la culture". Pouvez-vous nous assurer qu'elles ne porteront pas sur des actions telles que l'éducation artistique que nous venons d'évoquer ? Plus largement, pouvez-vous rassurer les acteurs de la culture sur le fait que le budget de la Culture ne servira pas de variable d'ajustement, comme cela a été trop souvent le cas dans le passé ?»

LA RÉPONSE DE MADAME LA MINISTRE DE LA CULTURE - FRANÇOISE NYSSSEN

«La question budgétaire regroupe plusieurs aspects : la place du budget de la Culture dans le budget de la Nation, les économies de 50 millions d'euros que le ministère doit consentir, les perspectives pour l'année prochaine alors que nous ne connaissons pas encore les arbitrages et, enfin, le contexte contraint dans lequel évoluent la France et de nombreux pays du monde.

Je commencerai par ces fameuses économies de 50 millions d'euros. Elles n'affecteront en aucune façon, je le répète, les engagements concernant la création et le soutien aux artistes. Elles concernent des lignes budgétaires non utilisées ou des reports de crédits d'années antérieures, également non utilisés. Nous ne faisons qu'anticiper des ajustements qui interviennent chaque année. S'agissant du budget pour 2018, je vous renvoie au magnifique discours que Victor Hugo a prononcé devant l'Assemblée nationale en 1848. Il dit bien l'esprit dans lequel nous travaillons. Une réalité économique globale s'impose aux pays de par le monde et chacun joue sa partie. Même si je m'éloigne un peu du budget, je tiens à vous citer ici la légende du colibri, si importante aux yeux de Pierre Rabhi, dont je vous ai dit être proche.

Un jour, un immense incendie ravage la forêt. Tous les animaux fuient et se rassemblent dans un coin, impuissants. Seul, un petit colibri se démène : il va chercher au puits quelques gouttes d'eau dans son bec pour les jeter sur le feu, revient et recommence sans relâche. Un animal se moque de lui en lui disant que cela ne sert à rien. Il lui répond : *"Je le sais bien ; mais je fais ma part."* Très jolie histoire qui peut nous nourrir en chaque circonstance...

L'accès de tous à la culture est au cœur des priorités de ce quinquennat. Au récent sommet franco-allemand, lors de la conférence de presse, le président de la République a rappelé devant la

chancelière Angela Merkel l'importance de la culture, qui alimente de manière transversale les diverses politiques.

Revenons sur quelques chiffres. À l'intérieur du budget du ministère, 3,6 milliards d'euros sont consacrés à la culture et 4 milliards d'euros à l'audiovisuel public. Les crédits d'impôt, tels le crédit d'impôt cinéma, qui permettent de soutenir notre modèle de création représentent 1,5 milliard d'euros. Les taxes affectées qui financent des établissements comme le CNC ou le Centre national du livre (CNL) représentent 1 milliard d'euros. Quant aux crédits interministériels, leur montant est de 3 à 4 milliards d'euros. Au total, l'effort public pour la culture se situe entre 13 et 14 milliards d'euros en 2017.

Nous travaillons de façon intense, avec le discours d'Hugo pour boussole, discours qui encourage à faire des économies là où elles ont du sens.

Comme le colibri avec sa petite goutte d'eau, nous faisons notre part dans l'effort de redressement des finances publiques. Il faut être solidaire d'une manière ou d'une autre. Cela ne nous empêchera pas de travailler pour que le budget de l'année prochaine soit cohérent avec les engagements pris.

En 2017 comme en 2018, notre ambition sera de mettre au cœur de notre politique culturelle la création, le soutien aux artistes, le patrimoine et l'éducation artistique.

Il existe entre l'État et les collectivités locales un lien fondateur. Et je vous remercie, madame Genevard, d'avoir évoqué la réunion que j'ai organisée à mon ministère avec des représentants d'associations d'élus membres du Conseil des collectivités territoriales pour le développement culturel (CCTDC), avant que celui-ci ne se réunisse officiellement. Cette réunion, j'en ai pris l'initiative non parce qu'il fallait la faire, mais parce que j'avais envie de la faire. C'est l'esprit de la méthode que je souhaite développer. Depuis que je suis entrée en fonction, je me suis rendue à tous les niveaux du ministère et dans les autres ministères pour essayer de développer une approche transversale. Les collectivités locales sont au cœur de cette réflexion. C'est au niveau local – d'où l'importance de travailler avec les DRAC – que l'on peut connaître les besoins. Nous travaillerons à une contractualisation intelligente, marquée notamment par une simplification des démarches aux guichets – je peux témoigner du fait qu'il y a parfois des choses incompréhensibles.

Ministre recrutée "sur travaux pratiques", je sais parfaitement qu'il y a un besoin de moyens. Mais ces moyens doivent faire l'objet d'une réflexion. Dans la ville où je travaillais, certaines associations jouissaient de budgets énormes quand d'autres ne disposaient que de tout petits budgets sans faire forcément moins bien. Tout dépend de la manière de poser les problèmes. Et ce n'est pas nous qui déciderons de la façon dont il faut les poser ; ce sont les gens, sur le terrain, qui le feront, car ce sont eux qui savent, ce sont eux qui font.»

Audition de la ministre de la culture, Françoise Nyssen, par la commission des affaires culturelles et de l'éducation le mardi 18 juillet – sous la présidence de Bruno Studer, à l'Assemblée nationale.

* **Maison de Garenne - Appels à résidence, Communauté de Communes Dômes Sancy Artense**

La Maison de Garenne propose deux résidences d'artistes : l'une de trois mois (avril à juin 2018) et la seconde d'un mois (septembre 2018). L'artiste devra développer un projet personnel tout en réalisant des actions de sensibilisation auprès d'enfants en parallèle. Ces actions rentrent dans le cadre de la politique de démocratisation culturelle et artistique de la communauté de communes. Les deux résidences sont dotées d'une allocation de 2 000 € pour la plus longue et de 1 000 € pour la plus courte. Chaque artiste se verra réaliser une exposition personnelle à la fin de sa résidence.

Date limite de dépôt des dossiers : 30 septembre 2017

Informations complémentaires : www.sancy-artense.com/Appel-a-projet-2012.html

* **Export/Jazz**

Le programme d'aide Export/Jazz soutient une ou plusieurs actions ponctuelles liées au développement d'un projet à l'international. L'accès aux programmes d'aide proposés par l'association Bureau export est réservé à ses adhérents : producteurs phonographiques, producteurs de spectacles, éditeurs, distributeurs, managers, artistes auto-entrepreneurs, agents artistiques, ensembles indépendants. De plus, un projet est éligible au programme Export/Jazz s'il possède au moins un phonogramme disponible sur une ou plusieurs plateformes de streaming légales et s'il remplit au moins l'une des conditions suivantes : il est signé chez un producteur phonographique français ou en licence ou distribution pour l'export chez un producteur phonographique français, son éditeur est français et/ou ses œuvres sont inscrites au répertoire de la Sacem, son producteur de spectacles est français.

Date limite de dépôt des dossiers : 29 septembre 2017

Informations complémentaires : www.french-music.org/programmes-daide.html

* **Sacem - Aide aux festivals internationaux - Musique contemporaine**

L'objectif de cette aide est de soutenir les manifestations hors de France qui favorisent la création et la diffusion d'œuvres nouvelles ou récentes du répertoire de la Sacem et témoignent d'une prise de risque artistique par la programmation de compositeurs en développement sur leur territoire. La manifestation doit programmer des œuvres qui relèvent du répertoire protégé par la Sacem. Le soutien de la Sacem ne peut être sollicité qu'à partir de la 2^e édition de la manifestation. Une attestation selon laquelle la manifestation est en règle avec la société d'auteurs musicale locale est nécessaire au dépôt du dossier. L'organisation pendant le festival de master-classes, showcases et/ou de rencontres professionnelles en vue de développer les artistes émergents, la réalisation de captations audiovisuelles et/ou de modules destinés au Web, l'organisation de résidences instaurant des collaborations avec des créateurs et musiciens locaux avec restitution sont des éléments importants dans l'appréciation de la demande de soutien. Les dossiers doivent être déposés au plus tard quatre mois avant le début de la tournée.

Date limite de dépôt des dossiers : Les dossiers sont recevables à l'année, leur traitement interviendra trimestriellement.

Informations complémentaires : <https://aide-aux-projets.sacem.fr>

* **Quartiers en Scène - Résidence d'éducation artistique et culturelle**

La Ville de Laval offre une résidence d'artiste à un artiste ou à un collectif d'artistes dans le cadre du projet «Quartiers en Scène». Cet appel est lancé auprès des artistes ayant un travail artistique concernant l'univers de la culture urbaine. La ou les personnes choisies devront travailler en collaboration avec les œuvres du musée d'Art naïf et d'Arts singuliers. La résidence s'effectuera dans le quartier Les Pommeraies durant deux mois minimum afin de travailler sur le territoire à des fins d'éducation artistique et culturelle.

Date limite de dépôt des dossiers : 1^{er} octobre 2017

Informations complémentaires : <http://poleartsvisuels-pdl.fr/annonces/residence-deduction-artistique-culturelle-quartier-pommaies-laval>

* **Région Bourgogne-Franche-Comté - Aide à la production de documentaires**

Cette aide s'adresse à ceux qui souhaitent créer des œuvres audiovisuelles dont les émissions ne relèvent pas des genres suivants : œuvres cinématographiques de longue durée, journaux et émissions d'information, variétés, jeux, émissions autres que de fictions majoritairement réalisées en plateau, retransmissions sportives, messages publicitaires, téléachat, autopromotion, services de télétexte. L'attribution des aides du fonds de soutien Cinéma et Audiovisuel de la région Bourgogne-Franche-Comté est soumise aux dispositions du règlement (UE) n°651/2014 de la Commission du 17 juin 2014 déclarant certaines catégories d'aides compatibles avec le marché intérieur.

Date limite de dépôt des dossiers : 10 novembre 2017

Informations complémentaires : www.bourgognefranchecomte.fr

* **Magina - Résidence artistique en immersion / Art & monde du travail**

Magina, agence de communication rouennaise, propose une résidence artistique de quatre mois entre novembre 2017 et mars 2018 dans ses locaux. Cette période de recherche aura pour accomplissement une œuvre d'art sonore qui sera en lien avec le festival Vibrations. Les artistes de moins de 35 ans peuvent candidater afin de bénéficier d'une allocation de résidence d'environ 2 000 €. Les choix des candidats s'effectueront en tenant compte des critères de sélection énoncés dans l'appel à projet. Le 27 octobre aura lieu une audition pour les candidats présélectionnés.

Date limite de dépôt des dossiers : 13 octobre 2017

Informations complémentaires : <https://francoisartmemo.fr/residence-artistique-immersion-magina/>

* **Le CNC - Fonds Nouveaux Médias, Aide à l'écriture**

Les auteurs sont tout particulièrement touchés par cette aide s'ils souhaitent réaliser une œuvre écrite destinée aux nouveaux médias. Cette assistance financière permet aux auteurs d'entrevoir leur premier travail d'écriture destiné à un ou plusieurs nouveaux médias. Ce soutien est attribué sous la forme d'une subvention à un ou plusieurs auteurs français et est en moyenne élevé de 8 000 €.

Date limite de dépôt des dossiers : toute l'année (prochaine sélection le 20 octobre 2017 et le 15 décembre 2017)

Informations complémentaires : www.cnc.fr/web/fr/aide-a-l-ecriture

* **Camargo Foundation - Programme Core Camargo**

Chaque année, la Fondation Camargo lance un appel international et distribue 18 bourses à 9 artistes ainsi qu'à 9 chercheurs / penseurs. Cette fondation veut soutenir le travail visionnaire et entretenir une approche multidisciplinaire en s'engageant pour la recherche et la création. Il est possible de candidater dans trois catégories : Érudits, Penseurs ou Artistes. La période de résidence se déroulera au printemps 2018 et plus précisément à partir du 26 février 2018.

Date limite de dépôt des dossiers : 17 octobre 2017

Informations complémentaires : <http://camargofoundation.org/apply/current-calls/>

* **Mesurer la taille du monde - Appel à écriture théâtrale**

«Mesurer la taille du monde» est un programme mêlant deux domaines : la recherche scientifique ainsi que la création artistique. Le théâtre du Grain s'est associé au CEARC et au réseau Marine Sciences for Society afin de réaliser une recherche transdisciplinaire en s'articulant autour de plusieurs réalisations : exposition, débats, pièce de théâtre. Ces trois acteurs sont donc à la recherche de trois auteurs pour la création des textes de la pièce de théâtre. La période de résidence s'effectuera en deux sessions : l'une en novembre 2017 et l'autre en mars 2018. Chaque auteur sélectionné se verra remettre une enveloppe de 3 000 € pour son travail d'écrivain.

Date limite de dépôt des dossiers : 30 septembre 2017

Informations complémentaires : www.theatredugrain.com/APPEL-A-AUTEUR-E-S-MESURER-LA-TAILLE-DU-MONDE.html

* **EMCE - Résidence artistique Design en immersion / Art & monde du travail**

L'entreprise EMCE, spécialisée dans la tôlerie et l'IFE, fabricant et éditeur de mobilier métal s'associent pour proposer une résidence d'artiste en design. L'exercice industriel de la tôlerie produit des chutes appelées «squelettes» principalement destinés à la destruction. Or, ces dernières ont un fort potentiel de création. La résidence a donc pour but premier la revalorisation de cette matière en la modulant pour imaginer une structure standardisée, éditable et commercialisable. Le designer devra présenter ses envies artistiques de résidence durant le salon «Maison & Objet» en janvier 2018.

Date limite de dépôt des dossiers : 30 septembre 2017

Informations complémentaires : <https://francoisartmemo.fr/residence-artistique-immersion-emce/>

* **Fondation François Schneider - Talents contemporains**

La fondation soutient l'art contemporain en achetant des œuvres d'arts visuels. Les réalisations sont obligatoirement en lien avec «la rencontre de l'art et de l'eau», car elles se verront ensuite exposées au sein même du centre d'art de la fondation. Les artistes doivent s'emparer de ce thème ainsi que de la symbolique de l'eau. La fondation assure l'acquisition de 7 œuvres et chacun des sept artistes recevra 20 000 €.

Date limite de dépôt des dossiers : 1^{er} octobre 2017

Informations complémentaires : www.fondationfrancoisschneider.org/#

* **Fondation Colas - Appel à candidature peinture**

Colas est une entreprise liée à la construction et l'entretien des routes. Sa fondation artistique a pour but de valoriser la peinture contemporaine. L'entreprise passe commande aux artistes souhaitant concourir au sujet imposé : la route. Les toiles réalisées seront achetées et exposées au siège de l'entreprise. Après l'exposition, elles rejoindront les bureaux, les espaces de travail du groupe Colas en France ou bien à l'international.

Date limite de dépôt des dossiers : 31 octobre 2017

Informations complémentaires : www.colas.com/fr/engagement-responsable/mecenat/fondation-colas/la-demarche

Code du travail : les points clés de la réforme

Le gouvernement a dévoilé les ordonnances visant à réformer le droit du travail. Parmi les 36 mesures, ce dossier présente les points clés qui viseront près de 29 millions de salariés dès l'automne.

Le parlement a adopté le 2 août dernier la loi habilitant le gouvernement à réformer le Code du travail par ordonnance. Rappelons que la possibilité pour le gouvernement de légiférer par ordonnance est prévue par l'article 38 de la Constitution : «*Le Gouvernement peut, pour l'exécution de son programme, demander au Parlement l'autorisation de prendre par ordonnances, pendant un délai limité, des mesures qui sont normalement du domaine de la loi.*»

Avec les ordonnances, le parlement délègue son pouvoir de légiférer au gouvernement et permet une mise en application rapide de la loi.

Après une concertation avec les organisations syndicales et patronales suivie d'une négociation et d'un recueil des avis et observations, la ministre du Travail et le chef du gouvernement ont présenté officiellement les textes lors d'une conférence de presse le jeudi 31 août 2017.

Ces ordonnances devront être prises en conseil des ministres le 22 septembre 2017 après avis du Conseil d'État. Elles entreront en vigueur dès leur publication au Journal officiel.

À noter : Le Conseil constitutionnel a été saisi sur différentes mesures de la loi d'habilitation. Certaines dispositions pourraient donc être censurées.

Ces réformes portent sur une nouvelle articulation de l'accord d'entreprise et de l'accord de branche, une fusion des instances représentatives du personnel, de nouvelles modalités concernant le contrat de travail et une simplification des règles applicables au licenciement économique et au compte de pénibilité.

1 La nouvelle articulation de l'accord d'entreprise et de l'accord de branche et l'élargissement du champ de la négociation collective

Les dispositions actuelles donnent pour mission à la branche de réguler la concurrence entre les entreprises de son champ.

Le gouvernement souhaite conserver cette prérogative.

En revanche, la branche définit actuellement par la négociation les thèmes sur lesquels les accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les accords de branche⁽¹⁾, le gouvernement prévoit de nouvelles articulations entre l'accord d'entreprise et l'accord de branche.

Le gouvernement annonce que cette nouvelle architecture est mise en place afin de «*répondre de manière pertinente aux besoins spécifiques des salariés et des entreprises en construisant un meilleur compromis au plus près du terrain.*»

La primauté serait donnée à l'accord d'entreprise sur l'accord de branche. Mais l'accord de branche primerait dans les domaines suivants :

- salaires minima ;
- classifications ;
- égalité professionnelle ;
- mutualisation des financements paritaires ;
- aménagement du temps de travail (durée minimale du temps de travail à temps partiel, CDD, intérim).

Parmi leurs nouvelles prérogatives, les branches se voient confier les nouvelles modalités de recours au CDD.

Par ailleurs, elles pourront mettre en place par le biais d'un accord les contrats de chantier.

Des clauses de verrouillages pourront être envisagées notamment sur la prévention des risques professionnels, pénibilité, handicap...

De même, le dialogue social sera modifié dans les TPE (majoritaire dans le milieu culturel) et les PME. La branche pourrait fixer, par un accord collectif et dans des domaines limités que certaines de ces dispositions soient adaptées voire inappliquées dans les TPE qu'elle couvre. Dans le cas où certaines clauses de la convention collective ne seraient pas appliquées, le gouvernement prévoit la mise en place de contreparties en faveur des salariés.

2 Réforme du contrat de travail

Alors que les déclarations d'embauche en CDD au deuxième trimestre 2017 atteignent 99% dans les arts et le spectacles, le gouvernement réforme leur modalité de recours.

Actuellement le recours au CDD, CDD d'usage est encadré par des dispositions strictes relevant du Code du travail.

Le recours au CDD est un contrat d'exception et provisoire par nature.

Rappelons qu'actuellement l'utilisation du CDD de droit commun ne doit pas avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Le recours au CDD doit être motivé par des circonstances exceptionnelles⁽²⁾, par exemple, le remplacement d'un salarié absent, l'accroissement temporaire de l'activité ou encore l'emploi saisonnier.

Le renouvellement de ces contrats est limité à 2 fois sur une période de 18 mois et la rupture donne droit à des indemnités de

précarité. La loi prévoit également des périodes de carence, soit une période où l'employeur ne peut faire signer de CDD.

Rappelons aussi que le Code du travail⁽³⁾ prévoit que le recours au CCD d'usage doit être conclu pour des emplois «dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois».

L'accord interbranche de 2008 précise les cas où il est possible de recourir au CCD d'usage dans le spectacle vivant et limite ce recours.

Le gouvernement prévoit de confier aux branches les règles applicables au contrat à durée déterminée. Les branches pourront définir :

- le motif de recours à ce contrat ;
- leur durée ;
- leur renouvellement sur un même poste ou avec le même salarié ;
- le délai de carence.

Les branches pourront par ailleurs mettre en place par le biais d'un accord les contrats de chantier.

À noter : ces nouvelles prérogatives seront exclusivement confiées aux branches. Elles n'entreront pas dans le champ de la négociation d'entreprise.

3 Refonte du dialogue économique et social

Les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT seront fusionnés en une seule instance.

Rappelons que le CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) est une institution représentative du personnel qui a pour mission de contribuer à la prévention et à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail, dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Dans les entreprises où il n'existe pas de CHSCT, les délégués du personnel exercent ces fonctions avec les moyens des délégués du personnel.

Les ordonnances prévoient que cette nouvelle instance nommée «comité social et économique» sera habilitée à négocier des accords d'entreprise sous certaines conditions.

De plus, de nouvelles voies de négociation sont introduites dans les TPE et le PME. En effet, car même si la loi Rebsamen⁽⁴⁾ prévoit le recours au mandement qui consiste en la possibilité de signer un accord, de le valider et de le soumettre à la consultation des salariés avec un élu mandaté par une organisation syndicale, ou un

salarié de l'entreprise mandaté, les TPE ne se saisissent pas de cette mesure pour conclure des accords collectifs. Aussi, le gouvernement prévoit les mesures suivantes :

→ Pour les TPE (moins de 11 salariés)

Ces petites entreprises qui constituent la grande majorité du champ culturel ne disposent pas en règle générale de délégués syndicaux, elles appliquent les dispositions de la branche. Désormais, il sera possible pour le chef d'entreprise d'initier un référendum d'entreprise qui sera validé par un vote à la majorité.

→ Pour les PME (moins de 50 salariés)

En cas d'absence de délégué syndical, ces entreprises pourront négocier et conclure des accords directement avec un représentant du personnel qui n'aurait plus l'obligation d'être mandaté par un syndicat.

Par ailleurs, à partir du 1^{er} mai 2018, les accords d'entreprise devront être approuvés par des organisations représentatives 50% des voix (contre 30% aujourd'hui).

4 Plafonnement des indemnités prudhommales

Le gouvernement a annoncé une «sécurisation des relations de travail tant pour les employeurs que pour les salariés». Dans ce cadre, un plafonnement de l'indemnité de licenciement devrait être fixé dès l'automne. Ce plafonnement qui figurait dans la loi Macron⁽⁵⁾ avait été censuré par le conseil constitutionnel⁽⁶⁾.

En effet, celui-ci avait censuré le critère de la taille de l'entreprise estimant que ne devaient être retenus que les critères présentant un lien avec le préjudice subi par le salarié⁽⁷⁾.

Alors que le barème d'indemnités visant à sanctionner les employeurs dans le cas d'un licenciement portant atteinte aux droits des salariés est actuellement un référentiel national indicatif, le gouvernement souhaite qu'il devienne obligatoire.

Désormais, ces indemnités sont plafonnées au maximum à 20 mois de salaire pour 30 ans d'ancienneté, de six à trois mois de salaires pour deux ans d'ancienneté et les indemnités sont limitées à 1 mois de salaire en dessous de deux ans. Un régime spécifique vise les salariés des entreprises de moins de 11 salariés : il est d'un demi-mois de salaire pour un an (contre 1 mois pour les entreprises de plus de 11 salariés).

Toutefois, l'indemnisation ne serait pas limitée par les juges en cas de violation d'une «liberté fondamentale».

Par ailleurs, le gouvernement modifie le régime fiscal et social des sommes dues par l'employeur et versées au salarié lors de la rupture de son contrat de travail.

Code du travail : les points clés de la réforme (suite)

Dans le cadre de l'application de barème d'indemnités prudhomales, le gouvernement annonce une hausse des indemnités légales de licenciement pour l'ensemble des salariés. Cette hausse est fixée à 25% de mois de salaires.

Rappelons qu'actuellement l'indemnité de licenciement s'élève à 1/5 mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoute à partir de 10 ans d'ancienneté 2/15 mois de salaire par année d'ancienneté⁽⁸⁾. Par ailleurs, le délai de contestation du licenciement sera réduit à un an pour tous les types de contrat de travail.

À noter : une clémence sur les erreurs de procédures. Un employeur ne pourra plus être condamné sur la forme si le tribunal des prud'hommes lui donne raison sur le fond.

D'autre part, le périmètre d'appréciation du motif de licenciement économique sera restreint aux établissements établis en France ou éventuellement en Europe.

5 Vers une simplification du compte pénibilité

Le compte pénibilité devient «compte professionnel de prévention» à partir du 1^{er} janvier 2018.

Le gouvernement prévoit d'adapter les facteurs de pénibilité. Les conditions d'appréciation de l'exposition, les modes de prévention, les mesures de compensation ainsi que les obligations déclaratives seront révisées.

Rappelons que tous les salariés de droit privé sont concernés par ce dispositif quel que soit leur contrat de travail.

Ainsi tout salarié exposé à un risque professionnel au-delà de seuils prédéterminés par décret⁽⁹⁾ accumulera des points qui donneront droit à :

- une formation lui permettant d'accéder à un emploi moins exposé à la pénibilité ;
- une réduction du temps de travail avec compensation de la perte de salaire ;
- une anticipation de l'âge de départ à la retraite (jusqu'à 2 ans).

Rappelons que pour permettre l'attribution de ces points, c'est aux employeurs d'effectuer une déclaration annuelle par le biais de la DADS ou de la DSN mentionnant les expositions subies par un salarié aux facteurs de pénibilité légaux.

Les 4 facteurs suivants : le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, travail répétitif et le travail en milieu hyperbare⁽¹⁰⁾ en vigueur depuis juillet 2016 sont maintenus. En revanche, les critères concernant les postures pénibles, manutentions manuelles de charges, vibrations mécaniques ainsi que l'exposition aux agents chimiques (produits dangereux, fumée, poussières) sont retoqués en raison de la complexité de leur mise en application.

D'autres mesures figurent dans les ordonnances du gouvernement : faciliter le recours au télétravail, report du prélèvement à la source au 1^{er} janvier 2019, recours au CDI de chantier, assouplissement du travail de nuit, modification du périmètre d'appréciation du licenciement économique, révision des procédures de reclassement. Nous y reviendrons dans nos prochaines publications.

* Les réformes menées dans les 18 mois prochains

Le calendrier des 6 réformes phares :

1- Réforme du contrat de travail Le Code du travail pour faire converger performance sociale et performance économique	Les ordonnances seront prises en conseil des ministres le 22 septembre 2017
2- La suppression des cotisations salariales sur l'assurance maladie et l'assurance chômage, financée par un transfert sur la Cotisation Sociale Généralisée	La hausse de la CSG sera effective dès le 1 ^{er} janvier 2018 et la baisse des cotisations salariales se fera en deux temps : une première phase est prévue au 1 ^{er} janvier 2018, une seconde à l'automne 2018.
3- Les renforcements des dispositifs de formation professionnelle	Premières mesures attendues à la rentrée 2017 et mise en œuvre opérationnelle dès le début 2018
4- L'ouverture de l'assurance chômage aux démissionnaires et aux indépendants	Réforme progressivement mise en œuvre à compter de l'été 2018
5- Refonte de l'apprentissage pour développer l'offre des entreprises en direction des moins de 25 ans.	D'ici 2019
6- Réforme du système des retraites	à partir de 2018

(1) Cf. La Lettre n°286 Juillet-août 2017 Parole d'expert - La réforme de la négociation collective issue de la loi travail du 8 août 2016 en attendant les ordonnances

(2) Art. L. 1242-2 du Code du travail.

(3) Art. L. 1242-2 du Code du travail.

(4) Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

(5) Loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

(6) Cons. const. 5-8-2015 n°2015-715.

(7) Cf. La Lettre - Mars 2016 n°273 - Les principales mesures du projet de réforme du Code du travail.

(8) Art. R. 1234-2 du Code du travail.

(9) Décret n°2014-1159 du 9 octobre 2014.

(10) Cf. La Lettre n°270 - Nouveau calendrier pour la mise en place du compte.

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.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	-	0,15	0,15	• 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) 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.18, Majoration pour les CDD ≤ 3 mois)				
Assurance chômage CDD > 3 mois	4,80	9,00	13,80	• Brut non abattu dans la limite de 4 fois le PSS
AGS	-	0,15	0,15	• Brut non 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 39 228 €
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 39 228 € et 117 684 €
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) ⑬	-	3,45	3,45	• Brut
Complément AF (salaire > à 3,5 smic) ⑭	-	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 non abattu dans la limite de 4 fois le PSS
AGS	-	0,15	0,15	• Brut non abattu 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 39 228 €
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 39 228 € et 117 684 €
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

Contrat d'avenir / C.A.E / Contrat de professionnalisation (+ 45 ans)*

	% 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	0,75	Exo*	0,75	• 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	Exo*	0,40	• Brut
Allocations familiales	-	Exo*	Exo*	• Brut
Versement transport (+ de 11 salariés) ³	-	variable	variable	• Brut
Accident du travail ⁴	-	variable	variable	• Brut
Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle - Assurance maladie ¹⁹	2,25	Exo*	2,25	• Brut
Assurance vieillesse	6,90	Exo*	6,90] 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
PÔLE EMPLOI				
Assurance chômage (AC)	2,40	4,00	6,40	• Brut non abattu dans la limite de 4 fois le PSS
AGS	-	0,15	0,15	• Brut non abattu dans la limite de 4 fois le PSS
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ⁷				
Non Cadre (tranche T1 Arrco) ⁸	3,10	4,65	7,75	• Brut dans la limite du PSS
AGFF (tranche T1 Arrco)	0,80	1,20	2,00	• Brut dans la limite du PSS
Non Cadre (tranche T2 Arrco) ⁸	8,10	12,15	20,25	• Brut sur la tranche comprise entre 1 et 3 fois le PSS
AGFF (tranche T2 Arrco)	0,90	1,30	2,20	• Brut sur la tranche comprise entre 1 et 3 fois le PSS
FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (voir Les indicateurs essentiels, page 18)				

* Ces exonérations sont limitées : pour le contrat d'avenir, à la partie du salaire n'excédant pas 26 heures hebdomadaires rémunérées au SMIC ; pour le CAE et le contrat de professionnalisation, à la partie du salaire n'excédant pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées dans la limite de la durée légale ou conventionnelle du travail. Au-delà, les charges sociales Urssaf doivent être calculées normalement (cf. Tableau «Cas général»). Pour les contrats de professionnalisation, les exonérations s'appliquent uniquement aux demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus.

La lettre
de l'entreprise culturelle

BULLETIN D'ABONNEMENT

N°287

*** Abonnement numérique**

La lettre en pdf + l'actualité en ligne

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

Nom :

Prénom :

Structure :

Fonction :

Adresse :

[[[]]] Ville :

E-mail (obligatoire) :

Tél. :

*** Abonnement liberté**

La lettre par courrier + l'actualité en ligne

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

Mode de règlement

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

Facture à réception du paiement.

Signature

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

Abonnement sur www.lalettredelentrepriseculturelle.net - Tél. 02 44 84 46 00 - contact@lalettredelentrepriseculturelle.net

LES INDICATEURS ESSENTIELS

Cotisations sociales

* Tableaux récapitulatifs des charges sociales

(Cf. ce numéro, rubrique Les cahiers pratiques 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%	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⁾	65,80 €
Repas (18,40 € x 2)	36,80 €
Total / Journée	102,60 €

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

(2) 6,40 € 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.

Le nouveau logiciel en ligne de **DV-LOG**

LE spécialiste de la paye du spectacle



Solution simple et rapide pour la paye des intermittents et permanents



Support technique par mail, chat et téléphone ILLIMITÉ



Réalisez les contrats, bulletins de paie, CS, AEM et DSN



Système sécurisé et sauvegardes journalières



**3 € HT
le bulletin**

**Venez le découvrir sur
lapaye.com**


Solutions
Cloud


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