

DOSSIER

Associations

Les conditions d'exonération des impôts commerciaux

À LA UNE

↳ **Priorité à l'éducation artistique et culturelle**

La ministre de la Culture et le ministre de l'Éducation nationale ont dévoilé leur plan d'action pour l'éducation artistique et culturelle. **› Page 6**

↳ **Assurance chômage : ce qui change au 1^{er} octobre 2017**

Des changements issus de la convention relative à l'assurance chômage du 14 avril 2017 interviennent sur les payes à partir du 1^{er} octobre. **› Page 7**



La photo... Réversible, compagnie Les 7 Doigts. Photographie : Alexandre Galliez.

↳ **Revalorisation de l'indemnité légale de licenciement**

Un récent décret issu des ordonnances visant à réformer le Code du travail précise les nouveaux montants des indemnités de licenciement. **› Page 7**

↳ **L'organisateur d'un festival ne peut être assimilé à un commerçant**

Une arrêt de la cour d'appel confirme qu'en cas de contentieux, une association organisatrice d'un festival ne relève pas de la compétence des tribunaux de commerce. **› Page 9**



Recette d'une bonne paie
Depuis 1992

★★★★★ + de 4 000 utilisateurs

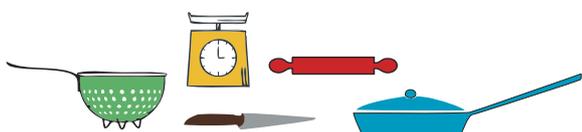
 Débutant à expert

 + de 430 abonnés

sPAIEctacle

Le logiciel de paie des entreprises du spectacle

Temps de préparation / Ustensiles / Ingrédients :



Un logiciel simple à mettre en œuvre et à utiliser

Un pré-paramétrage à jour

Une saisie unique des informations



La signature électronique de vos contrats

L'envoi par mail des bulletins de paies, AEM et CS

La dépose de votre DSN et son suivi
directement accessibles dans le logiciel



Une information continue sur les évolutions
législatives et les changements de taux

Un espace client dédié à la paie du spectacle

Un centre de formation agréé



Une équipe de spécialistes pour répondre
à vos questions sur le logiciel et la paie

Un développement fiable tourné vers l'utilisateur

Une société dont le cœur de métier est la
paie du spectacle depuis + de 30 ans

Téléchargez et essayez sPAIEctacle sur www.ghs.fr

 commercial@ghs.fr  01 53 34 25 25

Relations abonnés :
02 44 84 46 00

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

DIRECTION

Directeur de la publication :
Nicolas Marc

RÉDACTION

Rédaction en chef : Arzelle Caron

RÉALISATION

Direction artistique : Éric Deguin
Mise en page : Émilie Le Gouëff
Révision : Danielle Beaudry
Assistant à la rédaction :
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

La question du mois	p.4
• Précisions sur le calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle	
Vie professionnelle	p.5
• Interview express de Claire Berdot	
• Mouvements	
• Brèves	
L'actualité	p.6
Spectacle	p.6
• Priorité à l'éducation artistique et culturelle	
• CCNSVP : représentativité syndicale	
• Les spectacles de variétés et de musiques actuelles en hausse en 2016	
Social	p.7
• Revalorisation de l'indemnité légale de licenciement	
• Assurance chômage : ce qui change au 1 ^{er} octobre 2017	
Paye	p.8
• DSN : les pénalités en vigueur	
À signaler	p.9
• Code du travail : de nouvelles dispositions pour les CDD	
• Les seuils sont relevés pour les indépendants	
• L'organisateur d'un festival ne peut être assimilé à un commerçant	
Aides et financements	p.10
Paroles d'expert	p.12
• Utiliser des images dans des outils de communication	
Dossier	p.13
• Association : les conditions d'exonération des impôts commerciaux	
Les cahiers pratiques de la paye	p.15
Les indicateurs essentiels	p.18



www.lalettredelentrepriseculturelle.net

LE CHIFFRE

61%

C'est le pourcentage de personnes en situation de handicap qui considèrent que l'accès à la culture est difficile.

Étude de Malakoff Médéric - 23 juin 2017

Précisions sur le calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle

✱ Suite à la parution de votre article sur les indemnités pour rupture conventionnelle, dans le cas d'une entreprise relevant de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC), il est vrai que rien n'est mentionné sur les montants à verser. Néanmoins, le montant de l'indemnité de licenciement est précisé :

- à partir de un an de présence dans le cas d'un licenciement individuel quel qu'en soit le motif non économique, l'indemnité sera égale à un 1/5 mois de salaire par année de présence ;
- à partir de un an de présence lorsqu'il s'agira d'un licenciement individuel pour motif économique, l'indemnité sera égale à un 1/2 mois de salaire par année de présence ;
- à partir de deux ans de présence dans le cas d'un licenciement individuel quel qu'en soit le motif, l'indemnité sera égale à un 1/2 mois de salaire par année de présence.

Ne faut-il pas, plutôt, se baser sur ces montants de l'indemnité conventionnelle de licenciement et non sur le minima d'indemnité légale de licenciement pour le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ?

Comme nous l'indiquions dans notre réponse⁽¹⁾, il n'existe aucune disposition concernant le calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle dans la convention collective des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC). Les indemnités (de montants différents selon le type de licenciement) que vous indiquez ci-dessous ne correspondent pas à l'indemnité de rupture conventionnelle mais à l'indemnité de licenciement conventionnelle. Nous vous confirmons que cette indemnité légale de licenciement est plus favorable que celle mentionnée dans le Code du travail.

Cependant, même si l'avenant 4 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008⁽²⁾ prévoit l'obligation de verser aux salariés une indemnité au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement si cette dernière est supérieure au montant de l'indemnité légale, seules les entreprises

adhérentes au Medef, à l'UPA ou la CGPME, doivent se conformer à cette disposition.

Aucune organisation professionnelle patronale représentative dans le secteur du spectacle vivant subventionné n'est adhérente à ces trois syndicats signataires de l'ANI.

Aussi, la Direction générale du travail (DGT) estime que l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle n'est pas opposable au secteur subventionné du spectacle vivant.

Il est vrai que cette question porte à interprétation et de nombreux abonnés nous ont interrogés suite à la publication de notre réponse car l'instruction de la Direction générale du travail⁽³⁾ relative au régime indemnitaire de la rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée énumère les secteurs à priori exclus du champ d'application de l'accord : «*les professions agricoles, les professions libérales, le secteur sanitaire et social et les particuliers employeurs*». Le secteur du spectacle vivant n'y figure pas. Cependant, la DGT interrogée à ce sujet, a indiqué que cette liste était indicative et non exhaustive.

Dans un courrier adressé au Syndec le 23 juillet 2010, la Direction générale du travail a également nuancé le contenu de l'instruction en précisant que les secteurs qui ne sont pas concernés par le versement de l'indemnité conventionnelle (secteur agricole, professions libérales, secteur sanitaire et social et les particuliers employeurs) ne sont pas les seuls visés par l'exclusion et que les entreprises du secteur du spectacle dans la mesure où elles ne sont pas adhérentes au Medef, à l'UPA ou à la CGPME, se situent en dehors du champ d'application de l'ANI.

Rappelons également que cette disposition est confirmée par la jurisprudence qui juge qu'un accord interprofessionnel étendu par arrêté ministériel n'est obligatoire que pour «*les employeurs compris dans son champ d'application territorial et professionnel, dont les organisations patronales sont représentatives...*»⁽⁴⁾.

Aussi, sauf si votre structure adhère à titre individuel à l'un de ces trois syndicats (Medef, UPA, CGPME), il convient pour le calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle dans la CCNEAC de se reporter au Code du travail qui prévoit que l'employeur doit

verser au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à celui de l'indemnité légale de licenciement.

Pour éviter toute contestation, il est préconisé d'indiquer dans la convention de rupture une mention indiquant, par exemple : «*notre entreprise et la branche des entreprises artistiques et culturelles n'étant pas adhérentes à l'une des organisations représentatives d'employeurs (Medef, CGPME, UPA) nous sommes exclus du champ d'application de l'ANI de 2008 et de son avenant n°4 et appliquons en conséquence l'indemnité légale de licenciement*».

Par ailleurs, nous vous rappelons que les employeurs sont libres d'aller au-delà du minimum légal...

Attention, un décret publié le 26 septembre 2017⁽⁵⁾ issu des ordonnances visant à réformer le Code du travail fixe de nouveaux montants pour les indemnités de licenciement.

L'indemnité légale⁽⁶⁾ est désormais fixée à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années (contre 1/5^e de mois antérieurement, soit une augmentation de 25%) ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté (sans changement).

Le décret est applicable aux licenciements, mises à la retraite prononcées, ainsi qu'aux ruptures conventionnelles conclues postérieurement au 26 septembre 2017.

Voir l'ensemble des modifications à la page 7 de ce numéro «Revalorisation de l'indemnité légale de licenciement».

(1) Calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle La Lettre n°287- Septembre 2017.

(2) Avenant 4 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

(3) N°2009-25 du 8 décembre 2009 relative au régime indemnitaire de la rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée.

(4) Cass., soc., 16 mars 2005 n°0316616.

(5) Décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement.

(6) Art. R. 1234-2 du Code du travail modifié.

**Posez vos questions à :
vosquestions@lalettredeentreprise
culturelle.net**

→ Publication dans la limite de la place disponible.

Interview express

À l'heure où les formes d'emploi et les compétences se réorganisent dans le secteur culturel. Comment les administrateurs de compagnies se saisissent-ils des enjeux de la mutualisation ? Au-delà de l'aspect économique et budgétaire, quels sont les avantages et les contraintes de ce mode d'organisation ?

Claire Berdot, Bureau mutualisé (7 compagnies), à Paris



D.R.

«Ne plus exercer son métier seul est devenu un impératif»

Comment est né ce principe de mutualisation ?

J'ai toujours travaillé pour plusieurs compagnies en leur proposant de mutualiser mon poste puis tous les frais (location de bureau, matériel bureautique, photocopieur, imprimantes, scanner, fournitures administratives). Lorsque les compagnies se sont développées, je ne pouvais plus m'en occuper seule. J'ai donc créé un bureau mutualisé sans existence juridique qui fonctionne avec deux administrateurs, une chargée de diffusion et un assistant de production (social et comptabilité).

Quel est l'intérêt de ce groupement en dehors de l'aspect économique et budgétaire ?

La mutualisation amène un travail très collaboratif et diversifié. Grâce à nos échanges, nous conjuguons nos compétences et nos ressources. Nous accompagnons chaque compagnie dans son développement et sa stratégie. De ne rien externaliser donne plus de souplesse et de réactivité dans la gestion au quotidien notamment sur le volet social

(embauche, accident du travail...). S'occuper de plusieurs compagnies nous permet de prendre, parfois, un recul salutaire.

Existe-t-il des points de vigilance à souligner avant d'envisager une mutualisation ?

Oui, il faut être attentif sur le choix des compagnies qui ne doivent pas être en concurrence. Nous voulons accompagner chaque compagnie dans sa stratégie et son développement. Ce métier est déjà très chronophage, aussi il faut savoir fixer des limites, être rigoureux, réactif et en capacité de valoriser le travail auprès de chaque compagnie.

Vous êtes embauchée par les compagnies, pourquoi ne pas avoir choisi un autre modèle économique comme le groupement d'employeurs ?

Symboliquement, le sentiment d'appartenir à la compagnie passe par ce statut de salarié. S'il existe une structure juridique intermédiaire, elle peut être assimilée à un prestataire de service. Ce n'est pas ce que nous souhaitons.

CNV : mise à jour des données de l'affiliation

Comme chaque année, le CNV lance sa campagne de mise à jour des données de l'affiliation. Cette année, elle aura lieu du lundi 18 septembre au mercredi 13 décembre 2017. Le renouvellement de l'affiliation permet, entre autres le dépôt des demandes d'aides au CNV et le paiement des aides en cours. Le formulaire est à remplir en ligne à partir de votre espace affilié sur le site du CNV. www.cnv.fr

Formation : impact des données sur les métiers, compétences et besoins dans les secteurs de la culture

Data journaliste, Data scientist, Data analyst : le travail sur les données bouleverse les métiers, et les secteurs de la culture, de la communication et des médias n'échappent pas à cette révolution. Le travail mené par Cap Digital en partenariat avec l'Afdas et avec le soutien financier de la Direccte Île-de-France s'interroge sur les questions suivantes : Quels sont les besoins en compétences et en formations sur les données dans ces secteurs ? Quelles transformations et quels nouveaux métiers apparaissent ? Le résultat de cette étude est consultable sur le site Internet : <http://edfab.fr/data-competences-formations-metiers-impacts-secteur-de-culture-medias>

Mouvements



D.R.

* **THÉÂTRE JEAN ARP.** Tristan Rybaltchenko, ex-directeur de l'Orange Bleue, à Eaubonne (95), succède à Farid Bentaïeb à la direction de la scène conventionnée de Clamart (92).

* **MC2 GRENOBLE.** Rodolphe Di Sabatino arrive en novembre comme directeur administratif et financier. Il est, administrateur général de la Maison de la culture d'Amiens (80).

* **VILLE DES ULIS.** Bernadette Charles, ex-directrice de la culture et du patrimoine d'Elbeuf-sur-Seine (76), a pris la direction des affaires culturelles et de l'Espace Boris Vian.



D.R.

* **THÉÂTRE DU GYMNASÉ-BERNARDINES.** Marie Julie Amblard, ex-chargée des relations publiques du théâtre, devient secrétaire générale.

* **SCÈNE NATIONALE DE MAUBEUGE.** Marion Raffoux, ex-administratrice de production au CDN de Nancy (54), arrive à la scène nationale de Maubeuge (59) aux mêmes fonctions.

* **COMÉDIE DE BÉTHUNE.** Leïla Benhabylès, ex-directrice du Théâtre Simone Signoret de Conflans-Sainte-Honorine (78), est désormais secrétaire générale du centre dramatique national.

BIS : rendez-vous à Nantes, les 17 et 18 janvier 2018

Créées par le magazine *La Scène*, les BIS sont devenues «le» rendez-vous professionnel incontournable du monde du spectacle vivant et de la culture. Cet événement se déroulera les 17 et 18 janvier prochain à la Cité des congrès de Nantes, avec deux jours de rencontres et d'échanges autour du spectacle vivant – musique, théâtre, danse, arts de la rue, cirque... – et du secteur culturel. Participez au Grands débats, ateliers, stands... Avec La Place des Tournées, marché des producteurs et tourneurs. Pour en savoir plus : www.bis2018.com

SPECTACLE

Priorité à l'éducation artistique et culturelle

La ministre de la Culture et le ministre de l'Éducation nationale ont dévoilé lors du conseil des ministres du 14 septembre 2017 leur plan d'action pour l'éducation artistique et culturelle.

Lors du conseil des ministres⁽¹⁾, Françoise Nyssen et Jean-Michel Blanquer ont énoncé deux priorités : la pratique artistique, notamment dans le domaine de la musique et du théâtre et le livre et la lecture.

Ainsi, le chant, la pratique orchestrale et le théâtre vont faire l'objet d'un développement volontariste. Les deux ministres souhaitent la mise en place d'une chorale dans chaque établissement scolaire et le développement de partenariats entre établissements scolaires, conservatoires et associations de pratiques orchestrales. Les deux ministères s'entendent pour poursuivre les résidences d'artistes ainsi que les dispositifs de découverte des lieux culturels et des œuvres in situ. La mobilisation des établissements publics culturels nationaux sera systématisée dans les zones d'éducation prioritaire.

Des leviers de transformation seront mobilisés pour que l'offre artistique et culturelle irrigue tous les temps et lieux de vie des enfants et des jeunes : l'utilisation du numérique ; la formation, les actions en dehors de l'école, la valorisation des bonnes pratiques.

D'autre part, les initiatives dans les autres temps de vie et d'accueil des enfants, seront accompagnées en développant les contrats locaux d'éducation artistique et culturelle.

Enfin, cette généralisation de l'éducation artistique et culturelle inclura les enfants et les jeunes en situation spécifique (handicap, décrochage scolaire, protection judiciaire de la jeunesse...), et les tout-jeunes enfants, dans les structures d'accueil «petite enfance».

Les deux ministres ont indiqué que le Haut Conseil à l'éducation artistique et culturelle récemment réinstallé sera notamment chargé de recenser et faire rayonner les meilleures pratiques développées dans les territoires, notamment à travers une politique de labellisation.

(1) Compte rendu du conseil de ministres du 14 septembre 2017.

CCNSVP : représentativité syndicale

Un arrêté vient de fixer la liste des organisations syndicales et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la convention nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant.

Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes,

doivent avoir été négociés et conclus au sein de la commission paritaire.

Cette commission est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.

Un récent arrêté⁽¹⁾ reconnaît comme représentatives dans la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (3090) les organisations professionnelles d'employeurs suivantes :

- Fédération de la création artistique privée, théâtres, cabarets, producteurs, diffuseurs et lieux de spectacles (SCENES) ;
- Fédération des structures indépendantes de création artistique (FSICPA) ;
- Syndicat des musiques actuelles (SMA) ;
- Syndicat national des entrepreneurs du spectacle (SNES) ;
- Syndicat national des producteurs, diffuseurs, festivals et salles de spectacle musical et de variété (Prodiss).

Dans cette branche, pour l'opposition à l'extension des accords collectifs, le poids des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives est le suivant :

- Fédération des structures indépendantes de création artistique (FSICPA) : 3,21% ;
- Fédération de la création artistique privée, théâtres, cabarets, producteurs, diffuseurs et lieux de spectacles (SCENES) : 17,61% ;
- Syndicat des musiques actuelles (SMA) : 6,55% ;
- Syndicat national des entrepreneurs du spectacle (SNES) : 18,64% ;
- Syndicat national des producteurs, diffuseurs, festivals et salles de spectacle musical et de variété (Prodiss) : 54,00%.

Rappelons que pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, ne doivent pas avoir fait l'objet de l'opposition, d'une ou de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives⁽²⁾.

(1) Arrêté du 26 juillet 2017 texte n°69 - JO du 3 août 2017.

(2) Art. L. 2261-19 du Code du travail.

Les spectacles de variétés et de musiques actuelles en hausse en 2016

Les chiffres dévoilés par le Centre national de la chanson des variétés et du jazz (CNV) atteste de la bonne vitalité de la diffusion des spectacles de variétés et de musiques actuelles en 2016.

Le Centre national de la chanson, des variétés et du jazz (CNV) vient de présenter les derniers chiffres de la diffusion des spectacles de variétés et de musiques actuelles.

Rappelons que ces statistiques sont issues du traitement des déclarations reçues par le CNV dans le cadre de la perception de la taxe sur les spectacles.

Les indicateurs généraux 2016 confirment la vitalité du spectacle vivant avec 63 339 représentations payantes dans le champ du

CNV (+9% par rapport à 2015), 24,4 millions d'entrées payantes (+6%) et 813 M€ de billetterie générés (+7%).

La croissance de la diffusion des spectacles présentés dans des lieux de très grande jauge n'a pas réduit pour autant celle des lieux aux capacités d'accueil plus modeste. Les lieux de types SMAC ont ainsi présenté une croissance de 8% du nombre de représentations, de 13% leur fréquentation et de 17% leur billetterie.

La vitalité de l'offre s'observe aussi du côté des lieux de petite jauge. Il est notable que leur fréquentation s'est accrue (3% pour les représentations données devant moins de 200 spectateurs) même si leurs recettes de billetterie restent modestes.

En complément de ces statistiques nationales, le CNV délivre cette année une déclinaison de l'étude par région. L'ensemble de l'étude est à télécharger sur le site du CNV.

https://www.cnv.fr/sites/cnv.fr/files/documents/PDF/Ressource/st_ats_diffusion/2017078cdlc2016_France.pdf

SOCIAL

Revalorisation de l'indemnité légale de licenciement

Un récent décret issu des ordonnances visant à réformer le Code du travail, précise les nouveaux montants des indemnités de licenciement.

Le décret⁽¹⁾ sur la revalorisation de l'indemnité légale de licenciement a été publié au Journal officiel le mardi 26 septembre 2017. Il s'applique aux licenciements, mises à la retraite prononcées ainsi qu'aux ruptures conventionnelles.

Rappelons que tout salarié licencié a droit, sauf faute grave ou lourde, à une indemnité légale de licenciement, dont le montant est fixé par le Code du travail (les conventions collectives pouvant prévoir une indemnité conventionnelle supérieure). (Voir la réponse à vos questions de ce numéro – «Précisions sur le calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle»).

L'indemnité légale⁽²⁾ est désormais fixée à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années (contre 1/5^e de mois antérieurement, soit une augmentation de 25%) ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté (sans changement).

Le décret prévoit que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise et tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines. Le décret précise également que désormais en cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets⁽³⁾.

Le décret a également modifié les modalités de calcul du salaire de référence.

Désormais, le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement est désormais, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié⁽⁴⁾ :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement ou si la durée de service est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit le 1/3 des 3 derniers mois.

Le décret est applicable aux licenciements, mises à la retraite prononcées, ainsi qu'aux ruptures conventionnelles conclues postérieurement à sa publication soit le 26 septembre 2017.

(1) Décret n°2017-1398 du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement.

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

(3) Art. R.1234-1 du Code du travail modifié.

Assurance chômage : ce qui change au 1^{er} octobre 2017

Des changements issus de la convention relative à l'assurance chômage du 14 avril 2017 interviennent sur les payes à partir du 1^{er} octobre (voir Les cahiers pratiques de la paye p.15 et les indicateurs essentiels p.18).

La circulaire de l'Unedic⁽¹⁾ apporte des précisions sur les nouvelles règles relevant de la signature de la convention chômage du 14 avril 2017 :

- instauration au maximum pour la durée de la convention (jusqu'au 30 septembre 2020 au plus tard), d'une contribution exceptionnelle temporaire de 0,05%, à la charge exclusive des employeurs. Sont concernés tous les contrats de travail : CDI, CDD et contrats d'intérim⁽²⁾.
- la suppression de la majoration de la part des contributions à la charge de l'employeur due au titre des CDD d'une durée inférieure ou égale à 3 mois conclus pour accroissement temporaire d'activité⁽³⁾.

En revanche, la majoration de la part patronale des contributions dues au titre des CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, demeure applicable sans changement jusqu'au 31 mars 2019.

- la suppression de l'exonération temporaire de la part patronale des contributions en cas d'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans⁽⁴⁾ ;
- la modification du taux des contributions dues au titre de l'emploi de salariés intermittents du spectacle⁽⁵⁾.

(1) Circulaire Unedic n°2017-21 du 24 juillet 2017 sur les règles relatives aux contributions prévues par la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage.

(2) Art. 50 §1^{er} du règlement général.

(3) Art. 50 §2 du règlement général.

(4) Art. 50 §3 du règlement général.

(5) Art. 60 des annexes VIII et X.

PAYE

DSN : les pénalités en vigueur

Une récente publication précise les pénalités applicables en cas de manquement à la déclaration sociale nominative (DSN), l'unique vecteur pour déclarer en ligne les cotisations sociales aux organismes de protection sociale depuis janvier 2017.

La publication du 10 septembre 2017 sur le site Internet de net-entreprises⁽¹⁾ rappelle que la tolérance accordée au 1^{er} trimestre 2017 aux employeurs qui rencontreraient des difficultés à démarrer en DSN n'est plus appliquée depuis la paie du mois de mai 2017⁽²⁾.

En cas de manquement à cette obligation, les pénalités applicables sont les suivantes :

À noter : Substitution de la DADS-U en janvier 2018.

Les entreprises ayant démarré la DSN en phase 3 depuis la paie de janvier 2017 seront dispensées de transmettre une DADS en 2018 sur les salaires 2017.

Les entreprises qui ont démarré la DSN en phase 3 au titre de la paie du mois d'avril, pourront transmettre une DSN phase 3 «en retard» pour les mois de janvier à mars 2017, les dispensant ainsi d'effectuer une DADS en 2018.

Attention, l'historique de 12 DSN au format phase 3 sur l'année complète n'est pas l'unique condition pour être dispensé d'une DADS-U. Pour savoir si vous êtes concerné, plus d'infos sur : www.dsn-info.fr/dsn-dadsu.htm.

(1) www.net-entreprises.fr

(2) Décret n° 2016-1567 du 21 novembre 2016 relatif à la généralisation de la déclaration sociale nominative.

Pénalités applicables en cas de manquements aux obligations déclaratives

TYPE DE MANQUEMENT	SANCTION
Non-respect du vecteur DSN	0,5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale par salarié : a) pour les entreprises relevant du champ de la DSN en application du décret du 24 septembre 2014 fixant les seuils de l'obligation anticipée d'effectuer la DSN : • montant plafonné à 10 000 € si l'entreprise emploie au moins 2 000 salariés ; • montant plafonné à 750 € par entreprise si l'entreprise emploie un nombre inférieur à 2 000 salariés. b) pour les entreprises relevant du champ de la DSN en application du décret du 18 mai 2016 fixant les dates limites pour la transmission obligatoire de la déclaration sociale nominative : • montant plafonné à 750 € par entreprise et par mois.
Défaut de production dans les délais	1,5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale par salarié et par mois ou fraction de mois de retard. Montant plafonné à 150% du PMSS par entreprise si défaut de production inférieur ou égal à 5 jours. Plafonnement une fois par année civile maximum. La pénalité est calculée en fonction de l'effectif connu ou transmis lors de la dernière déclaration produite par l'employeur.
OMISSION	
a) de salariés ou assimilés	1,5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale par salarié et par mois ou fraction de mois de retard. Montant plafonné à 150% PMSS par entreprise si défaut de production inférieur ou égal à 5 jours. Plafonnement une fois par année civile maximum. La pénalité est calculée en fonction de l'effectif connu ou transmis lors de la dernière déclaration produite par l'employeur.
b) autres cas	0,5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale par salarié ou pour les données d'identification de l'employeur. Pénalité non applicable en cas de régularisation de l'employeur dans les 30 jours suivant la transmission de la déclaration portant les données omises.
INEXACTITUDE	
a) des rémunérations déclarées ayant pour effet de minorer le montant des cotisations dues	1% du plafond mensuel de la Sécurité sociale par salarié ou assimilé.
b) autres cas	0,33% du plafond mensuel de la Sécurité sociale par salarié ou pour les données d'identification de l'employeur. Pénalité non applicable en cas de régularisation de l'employeur dans 30 jours suivant la transmission de la déclaration portant les données inexacts.

À SIGNALER

Code du travail : de nouvelles dispositions pour les CDD

Les ordonnances du gouvernement prévoit que l'absence de transmission du CDD dans le délai de 2 jours ouvrables n'entraînera plus, à elle seule, la requalification en CDI.

La loi prévoit que le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. À défaut, il est réputé pour une durée indéterminée⁽¹⁾.

Le Code du travail dispose également que le contrat de travail est transmis au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche⁽²⁾. L'absence d'écrit entraîne la requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

Rappelons que la jurisprudence fournit, à ce titre, de nombreux exemples de requalification du contrat de travail en raison d'une non-transmission du contrat dans les deux jours ouvrables⁽³⁾. Les juges ont estimé que l'absence d'écrit entraîne la requalification des CDD en CDI.

Rappelons aussi qu'une transmission tardive du volet d'identification Titre Emploi Service Entreprise (TESE) peut également entraîner une requalification du contrat de travail⁽⁴⁾.

L'ordonnance n°3 relative à la «prévisibilité et la sécurisation des relations de travail» prévoit au chapitre 2, des nouvelles dispositions relatives au recours au CDD et aux contrats de travail temporaires. Désormais, l'absence de transmission du CDD dans le délai de 2 jours ouvrables ne saurait, à elle seule, entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée⁽⁵⁾.

Toutefois, même si le CDD n'est pas requalifié en CDI, l'ordonnance prévoit, pour le salarié, une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

(1) Art. L. 1242-12 du Code du travail.

(2) Art. L. 1242-13 du Code du travail.

(3) Cour de cassation, Chambre sociale 17 juin 2005 n°03-42596 et Cour de cassation, Chambre sociale 13 mars 2013 n°11-28687.

(4) Cf. La Lettre Juillet 2016 - n°275 TESE : attention à la remise tardive du volet d'identification.

(5) Article 4-V et 4-VI de l'ordonnance relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail.

Les seuils sont relevés pour les indépendants

Le 5 septembre dernier, le gouvernement a présenté une série de mesures fiscales en faveur des travailleurs indépendants.

Parmi les différentes annonces du programme du gouvernement en faveur des travailleurs indépendants, le Premier ministre a annoncé une revalorisation des seuils du régime de micro-entreprises et une exonération de cotisation minimum du CFE (cotisation foncière des entreprises)⁽¹⁾.

À compter de 2018, les limites d'application du régime micro-entreprises seront relevées :

- de 82 800 € à 170 000 € HT pour les activités de ventes et de fournitures de logement ;
- de 33 200 € à 70 000 € pour les prestations de services et les activités relevant des bénéfices non commerciaux (BNC).

En revanche, ce relèvement ne viserait que le régime applicable pour l'imposition des bénéfices, les limites de la franchise en base TVA restera inchangées.

Par ailleurs, le gouvernement a annoncé qu'à compter de 2019, les entreprises réalisant moins de 5 000 € de chiffre d'affaires seraient exonérées de la cotisation minimale de CFE⁽²⁾.

(1) Programme du gouvernement relatif aux travailleurs indépendants présenté le 5 septembre 2017.

(2) Art. 1647 D du Code général des Impôts.

L'organisateur d'un festival ne peut être assimilé à un commerçant

Une récente décision de la cour d'appel de Grenoble confirme qu'en cas de contentieux, une association organisatrice d'un festival ne relève pas de la compétence des tribunaux de commerce.

Une association à but non lucratif régie par la loi 1901 a pour objet social de réunir différentes associations de musique pour mener une réflexion et promouvoir l'expression musicale par différents moyens comme la mise en place d'un festival.

Un producteur avec lequel une association a signé un contrat de vente fait valoir que celle-ci en organisant son festival exerce des actes de commerces. Elle lui attribue un statut de commerçant et estime que le contentieux qui les oppose doit relever de la compétence du tribunal de commerce.

Les juges de la cour d'appel⁽¹⁾ ont estimé que le fait que l'association procède à l'embauche de salariés, qu'elle soit détentrice d'une licence d'entrepreneur du spectacle, qu'elle établisse une billetterie et qu'elle effectue la promotion du festival ne suffit pas à lui donner la qualité de commerçant dès lorsqu'il n'est pas établi que l'association organise de façon habituelle et répétée, dans un but lucratif et en concurrence avec les entreprises commerciales, une activité usuelle d'organisation événementielle. (Voir en p.13 de ce numéro le dossier - «Conditions de l'appréciation de la lucrativité de l'activité de l'association dans le cas d'une situation de concurrence avec un organisme du secteur lucratif»).

Par ailleurs, la Cour retient les faisceaux d'indications suivants : les recettes de l'association sont constituées à 75% de subventions publiques, elle ne distribue pas de bénéfice et les excédents éventuels son réaffectés à la réalisation de l'objet.

Aussi, le contentieux qui oppose cette association à son prestataire ne relève pas de la compétence des tribunaux de commerce. L'organisation du festival est considéré comme accessoire à son activité prépondérante et ces actes sont requalifié en actes civils.

(1) CA Grenoble, 1^{re} ch., 13 juin 2017, n°14/05081.

* Le Manège (Reims) – Laboratoire de recherche

La compagnie In Vitro propose à 15 chercheurs de toutes disciplines de candidater à l'évènement : le labo#9. L'idée est de participer à 5 jours de pure recherche en réalisant une étude sur la répétition. L'inscription doit se faire par mail et doit être accompagnée d'une note d'intention. L'expérience collective aura lieu du 20 au 25 novembre 2017.

Date limite de dépôt des dossiers : 20 octobre 2017

Informations complémentaires : <http://labs.compagnieinvitro.fr/labos/copier-recopier-faire-refaire-defaire-varier-decoupler-decaler-etude-de-repetition>

* CNES (Centre national d'études spatiales) – Appel à résidence

Le laboratoire arts-sciences propose une résidence à un artiste ou à un collectif d'artistes intéressés par le monde de l'espace. Lors de la résidence, les artistes auront accès à du contenu scientifique, des instruments, des chercheurs, des laboratoires... Il n'y a pas d'accompagnement financier pour la création, mais des dispositifs sont mis en place pour l'accompagnement des artistes dans leurs recherches documentaires et formelles.

Date limite de dépôt des dossiers : 23 octobre 2017

Informations complémentaires : www.cnap.fr/appel-residence

* Cathédrale Saint-Étienne de Metz – Concours artistique pour le vitrail de la cathédrale

Une commande publique est ouverte dans le cadre de la célébration du 8^e centenaire de la construction de la cathédrale Saint-Étienne. L'artiste doit imaginer la conception d'un nouveau vitrail sur le thème «Saint Nicolas». Le jury attend un projet original, une création de type contemporaine qui pourra à la fois dialoguer avec le style gothique et s'inscrire dans l'édifice tout en respectant le monument historique. L'artiste devra avoir à l'esprit le fait que le vitrail est avant tout un espace de lumière. La réalisation devra être livrée et posée au plus tard à la fin de l'année 2019.

Date limite de dépôt des dossiers : 27 octobre 2017

Informations complémentaires : www.culturecommunication.gouv.fr/Thematiques/Arts-plastiques/Aides-aux-arts-plastiques/Appels-a-projets-residences-et-concours

* Ty Film – Résidences d'écriture

La maison des auteurs de Mellionec offre quatre résidences d'écriture. Cette période d'écriture et de recherche est destinée à des auteurs souhaitant réaliser un film. Les quatre personnes sélectionnées bénéficieront de trois semaines de soutien à l'écriture ainsi que d'une semaine consacrée à l'image sur une année. Les quatre semaines de résidences seront supervisées par un professionnel du cinéma documentaire. La résidence comprend un espace d'accueil pour être logé et un espace de travail.

Date limite de dépôt des dossiers : 30 octobre 2017

Informations complémentaires : <http://ecla.aquitaine.fr/Cinema-et-audiovisuel/Creation-Production/Appels-a-projets-et-candidatures/Appel-a-candidatures-Residences-d-ecriture-2017-Ty-Films-date-limite-30-octobre-2017>

* Drawing Lab – Exposition de dessin contemporain en duo

Le premier centre d'art privé, situé à Paris, dédié au dessin contemporain lance un appel à projet en duo. Chaque binôme devra être composé d'un commissaire d'exposition ainsi que d'un artiste ayant plus de 25 ans. Ils devront monter ensemble un projet d'exposition autour du dessin contemporain. Les duos sélectionnés se verront attribués un budget de 20 000 € pour l'ensemble de la réalisation. Chaque projet sélectionné sera exposé durant une période de trois mois consécutif entre mai 2018 et février 2019.

Date limite de dépôt des dossiers : 31 octobre 2017

Informations complémentaires : www.cipac.net/les-annonces/appels-a-projets-et-residences

* Centre hospitalier régional Metz-Thionville – Culture à l'hôpital

Le service UMAC (Unité médicale ambulatoire de chimiothérapie) lance un appel à candidatures pour la réalisation d'une production artistique sur les murs de l'hôpital. L'œuvre souhaitée est un projet scénographique des couloirs et des salles d'attente du service dans les hôpitaux de Mercy et également dans celui de Bel-Air. Le projet sélectionné doit respecter un cahier des charges précis, car il ne doit ni choquer les patients ni les soignants. Le service n'a pas choisi de thématique spécifique, mais souhaite que la réalisation vise le confort tout en induisant une atmosphère de bien-être.

Date limite de dépôt des dossiers : 20 octobre 2017

Informations complémentaires : www.cipac.net/les-annonces/appels-a-projets-et-residences

* Outreau (62) – Résidence / Mission Qu(art)ier

Un artiste français ou étranger est recherché en vue d'une résidence mission. La ville d'Outreau est divisée en quartiers très marqués avec des identités culturelles diverses. Néanmoins, la ville souhaite redynamiser sa population à travers ses problèmes de territoires. L'artiste aura comme thème «La rencontre». Il devra fédérer autour de sa présence tout en favorisant l'accès à la culture artistique.

Date limite de dépôt des dossiers : 6 novembre 2017

Informations complémentaires : www.cnap.fr/appele-candidature-residence-mission-quartier

* A Roof above your Head – Programme de résidence d'artiste de la région Centre-Val de Loire

La Mire est une association d'artistes plasticiens souhaitant faciliter la mobilité de ces derniers. Elle a créé ce programme de résidence de création à l'international grâce à un partenariat avec le GlogauAIR de Berlin. Cette résidence assure trois mois en continu de recherche artistique à Berlin à un artiste vivant dans la région Centre-Val de Loire. L'artiste sélectionné recevra une bourse de création de 1 500 € ainsi que 2 400 € d'honoraires. À la fin des mois de recherche, il exposera une fois à Berlin à la fin de la résidence, mais également une seconde fois à son retour dans la région Centre-Val de Loire.

Date limite de dépôt des dossiers : 6 novembre 2017

Informations complémentaires : www.cnap.fr/roof-above-your-head-2018

* Massif du Sancy (Puy de Dôme) – Horizons «Arts-Nature»

Horizons Arts Nature est un événement d'art contemporain qui aura lieu du 16 juin au 23 septembre 2018. Durant cette période, dix artistes exposeront leurs œuvres éphémères au cœur d'un cadre grandiose : entre les lacs et les volcans d'Auvergne. Les artistes doivent proposer des installations in situ et éphémères. Les artistes choisis recevront 8 000 € pour la conception, la réalisation ainsi que la mise en place des œuvres pour mener à bien l'événement.

Date limite de dépôt des dossiers : 12 novembre 2017

Informations complémentaires : www.culturecommunication.gouv.fr/Thematiques/Arts-plastiques/Aides-aux-arts-plastiques/Appels-a-projets-residences-et-concours

* La Chartreuse - Résidence spectacle vivant

La Chartreuse est un lieu de résidence pour les auteurs dramatiques et les compagnies. Deux formats de résidence sont possibles : l'un concerne les auteurs ou traducteurs de texte de théâtre et l'autre s'adresse à des compagnies qui adaptent un texte. Les résidences individuelles sont d'environ 3 à 5 semaines, tandis que les résidences collectives sont de 2 à 4 semaines. La prochaine période de résidence aura lieu entre septembre et décembre 2018 et recevront une réponse à l'appel à projet fin janvier 2018 au plus tard.

Date limite de dépôt des dossiers : 30 novembre 2017

Informations complémentaires : <http://chartreuse.org/site/la-residence-mode-d-emploi>

* Association Anna Morettini - Prix Anna Morettini

Pour la deuxième édition du prix Anna Morettini, le thème est le suivant : *Le Décaméron* de Giovanni Boccaccio. Tout artiste ayant moins de 45 ans et ayant déjà exposé une fois leur travail dans une galerie sont en capacité de candidater. Aucune limite de médium artistique n'est renseignée, car le jury a pour mission de distinguer le travail d'un artiste menant une recherche sur la Renaissance florentine. La récompense est de 20 000 € accompagnée d'une exposition à Paris ou Florence.

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

Informations complémentaires : www.cipac.net/les-annonces/appels-a-projets-et-residences

* Studyràma - Concours artistique

Studyràma propose un grand jeu concours afin de réaliser la meilleure illustration qui sera présente sur la couverture du prochain Guide 2018 lors du salon des formations Arts, Mode & Design. Ce catalogue sera diffusé sur le salon à plusieurs milliers d'exemplaires ce qui peut d'ores et déjà donner une visibilité à l'artiste. Un thème devra être respecté par les participants : L'évolution, tout en s'appuyant sur une citation d'Antoine Lavoisier «*Rien ne se perd, tout se transforme*». De plus, un cahier des charges est présent en ligne pour guider les candidats.

Date limite de dépôt des dossiers : 8 décembre 2017

Informations complémentaires : www.studyràma.com/formations/specialites/design-19/actualites/concours-artistique-realisez-la-meilleure-couv-de-96285

* Utiliser des images dans des outils de communication



Céline Théry
Avocat au barreau de Nantes,
spécialiste de l'ingénierie
juridique de projets culturels

Qu'il s'agisse d'images préexistantes fournies par un tiers, trouvées sur Internet ou achetées à des agences de communication ou des banques d'images, ou qu'il s'agisse d'images spécialement commandées à un créateur, l'utilisation d'images, fixes ou animées, dans des outils de communication nécessite une grande vigilance de la part de l'utilisateur qui devra s'assurer de disposer de toutes les autorisations adéquates.

1. Être vigilant, pourquoi ?

La plupart des images sont protégées ou contiennent des éléments qui sont protégés par un droit privatif (droit d'auteur, droits voisins, droit des marques, droit des dessins et modèles notamment). Les titulaires de ces droits bénéficient sur ces éléments d'un monopole d'exploitation qui leur permet notamment d'en autoriser ou interdire toute utilisation, et le cas échéant, d'exiger une rémunération pour cette utilisation.

Qui plus est, l'utilisation d'images dans des outils de communication peut nécessiter le consentement des personnes représentées (droit à l'image) ou être encadrée par des réglementations spécifiques en fonction des biens ou des produits représentés.

Enfin, l'utilisateur doit veiller à prohiber les comportements déloyaux (par exemple, reprendre sans autorisation tout ou partie du visuel d'un concurrent, protégé ou non par un droit privatif) sous peine de sanctions.

2. Être vigilant, comment ?

→ Identifier les droits en cause

L'utilisateur devra, avant toute chose, identifier l'ensemble des droits en cause. L'attention du lecteur est attirée sur les droits ci-après.

Les droits d'auteur

- Dès lors qu'ils sont originaux, ils peuvent, par exemple, constituer des œuvres et donner prise au droit d'auteur, une photographie, une illustration, une typographie, un dessin, une plaquette de présentation, une note d'intention, une maquette, un logo, un pictogramme, un motif, un film de présentation, une captation de spectacle, etc... (L. 112-1 CPI)

- L'auteur est la personne physique dont la personnalité s'est exprimée dans l'œuvre. La seule hypothèse dans laquelle une personne morale peut prétendre à la qualité d'auteur est celle de l'œuvre collective (L. 113-2 CPI), c'est-à-dire l'œuvre plurale dont le processus de création fait apparaître un travail initié et dirigé par l'entrepreneur qui la publie sous son nom et, pour chaque contributeur, une autonomie réduite qui exclut tout travail concerté avec les autres et toute participation à la conception d'ensemble de l'œuvre.

Le fait que les créateurs travaillent pour une entreprise et sous sa directive ne suffit donc pas à caractériser l'existence d'une œuvre collective.

La difficulté à identifier l'auteur d'une œuvre n'ouvre pas droit à l'utiliser sans autorisation. Est tout à fait illégale la pratique qui consiste à utiliser une photographie avec la mention «Droits réservés» au motif que l'utilisateur ne connaît pas l'ayant droit.

- Des droits moraux et patrimoniaux exclusifs et opposables à tous. Le droit moral de l'auteur (L. 121-1, L. 121-2 et L. 212-4 CPI) interdit notamment de modifier une œuvre sans son accord (par exemple, modifier la couleur d'un visuel, changer le format,

recadrer ou retoucher une photographie, apposer un logo ou toute autre mention sur un visuel).

Le droit moral de l'auteur oblige, par ailleurs, tout utilisateur à mentionner de façon visible, à proximité immédiate de l'œuvre, le nom et la qualité de son auteur, et ce, pour chaque utilisation.

Le droit moral est perpétuel, incessible et les auteurs ne peuvent pas y renoncer. Il n'existe donc pas d'œuvre «libre de droits» !

Les droits patrimoniaux de l'auteur (L. 122-2, L. 122-3 CPI) subordonnent toute reproduction, toute représentation, toute adaptation et toute traduction, gratuite ou payante, d'une œuvre à l'autorisation préalable de son auteur ou de ses ayants droit. Les droits patrimoniaux expirent soixante-dix ans après l'année civile du décès de l'auteur.

Les situations particulières définies par l'article L. 122-5 CPI, très strictement encadrées, dans lesquelles l'utilisateur peut exploiter une œuvre sans l'autorisation de l'auteur, sont d'application très limitée. Une autorisation préalable des auteurs des images ou des œuvres représentées dans l'image (œuvres architecturales, œuvres d'art, vêtements de créateurs, accessoires, ...) est donc en général indispensable pour pouvoir les utiliser.

Autres droits

D'autres droits peuvent être en cause du fait de l'utilisation d'images dans des outils de communication. Par exemple, le droit à l'image des personnes représentées dès lors qu'elles sont identifiables, les droits des artistes-interprètes dont la prestation est insérée dans le visuel, les droits des producteurs de phonogrammes, des producteurs de vidéogrammes et des entreprises de communication audiovisuelle sur leurs produits culturels, le droit du titulaire d'une marque reproduite dans l'image, etc.

Par ailleurs, il existe des réglementations particulières applicables selon le contenu des images utilisées (par exemple : tabac, alcool, médicaments, ...)

→ Identifier vos besoins

Décrire précisément le projet d'utilisation du visuel permettra à l'utilisateur d'identifier très précisément les droits à acquérir et de diminuer le risque contentieux en renseignant précisément l'auteur sur l'exploitation envisagée.

→ Obtenir une autorisation

Une fois les droits en cause identifiés, l'utilisateur doit vérifier qu'il dispose bien des autorisations nécessaires.

Vérifier les autorisations obtenues

Si les images lui sont fournies par un artiste ou une structure, l'utilisateur doit s'assurer contractuellement que cet artiste ou cette structure est bien titulaire des droits nécessaires à l'utilisation prévue et autorise l'utilisateur à effectuer cette utilisation.

Si l'image a été créée par un de ses salariés, l'utilisateur ne disposera du droit de l'utiliser que s'il s'en est fait céder les droits d'exploitation (L. 111-1 al. 3 CPI), par exemple en insérant une clause cadre dans le contrat de travail, et en la confirmant, pour chaque œuvre utilisée, par un contrat de cession spécifique.

Obtenir les autorisations manquantes

Selon qu'il a commandé le visuel à un auteur directement ou à une structure, l'utilisateur devra conclure un contrat d'auteur ou un contrat de commande et de cession de droits.

Le contrat doit être écrit et définir l'étendue, la destination, le territoire et la durée des droits acquis et la rémunération prévue. Toute utilisation qui ne serait pas clairement autorisée par le contrat resterait interdite sans l'accord de l'auteur.

Il sera utile d'insérer une clause de garantie dans laquelle le contractant assure être titulaire de l'ensemble des droits nécessaires à l'utilisation des images. À défaut, ce sera à l'utilisateur de les négocier directement auprès des titulaires.

Association : les conditions d'exonération des impôts commerciaux

La question de l'assujettissement aux impôts commerciaux est récurrente pour les associations. Ce dossier revient sur la spécificité des dispositions d'exonération pour les associations culturelles et précise la notion complexe de concurrence avec le secteur marchand.

Les associations régies par la loi de 1901 du fait du caractère non-lucratif de leurs activités, ne sont, sauf exonération particulière, pas soumises à l'ensemble des impôts commerciaux : TVA, impôt sur les sociétés, et contribution économique territoriale (CET). Par défaut, une association n'est pas soumise aux impôts commerciaux mais si ses activités concurrencent les entreprises, elle sera soumise aux mêmes impôts que cette dernière. Les compagnies, festivals, lieux de diffusion sous forme associative ont une activité commerciale mais souvent avec des modalités qui les éloignent du secteur marchand.

Suite au rapport de Guillaume Goulard en 1998, l'instruction fiscale⁽¹⁾ a permis de clarifier les règles d'assujettissement des associations aux impôts commerciaux. Le secteur culturel a obtenu par la suite les adaptations propres à la création et à la diffusion artistique en septembre 2000.

L'administration fiscale⁽²⁾ considère depuis que les associations culturelles sont par défaut soumises aux impôts commerciaux. Pour en être exonérées, elles doivent respecter les conditions suivantes :

* Étape n°1 L'association doit être gérée de façon désintéressée

Sous réserve de l'application des mesures de tolérance, la gestion doit être désintéressée. Les bénéfices éventuels réalisés par l'association ne sont pas partagés entre ses membres, mais sont réinvestis ou versés à un autre organisme sans but lucratif. Par ailleurs, les dirigeants, de droit ou de fait, doivent exercer leurs fonctions à titre bénévole. Le recours à un directeur salarié, qui peut participer à titre consultatif au conseil d'administration, n'est pas de nature à remettre en cause le caractère désintéressé de la gestion de l'organisme dès lors que le conseil d'administration détient un pouvoir de nomination et de révocation du directeur et en fixe la rémunération.

Toutefois, en raison de la spécificité de l'activité artistique, il est admis que le directeur dispose d'une grande liberté pour la gestion de l'organisme, notamment en matière d'orientation artistique, sans que la gestion désintéressée soit remise en cause.

Inversement, lorsque le directeur, membre ou non du conseil d'administration, se substitue à lui pour la définition des orientations majeures de l'activité de l'organisme, sans contrôle effectif de ce conseil, ou fixe lui-même sa propre rémunération, il sera considéré comme dirigeant de fait entraînant par là même la gestion intéressée de l'organisme.

* Étape n°2 L'association concurrence-t-elle un organisme du secteur lucratif ?

La spécificité des associations de création artistique est la production d'œuvres originales, expérimentales ou innovantes dans le

cadre d'un projet culturel et artistique global clairement affiché. Ces associations qui sont des compagnies, des collectifs ou des groupements réunis autour d'artistes ont pour objet le développement de performances artistiques qui n'ont en général pas vocation à être exploitées commercialement. Elles sont donc en principe non concurrentielles.

Néanmoins, si ces associations exerçaient leurs activités en concurrence avec des entreprises du secteur concurrentiel, il conviendrait d'étudier les critères dit des «4 P».

Cette règle prévoit d'examiner successivement les critères suivants selon la méthode du faisceau d'indices : le «produit» proposé, le «public» bénéficiaire, les «prix» qui sont pratiqués, et les opérations de communication réalisées («publicité»), étant précisé que le fait que des participants soient rémunérés pour leurs prestations ne doit pas conduire à éluder l'étude des différents critères de non-lucrativité sous réserve, bien entendu, du respect de l'étape n°1. Cette appréciation s'envisage par ordre d'importance décroissante. Concernant l'organisation de festivals, l'attrait qu'ils peuvent exercer, notamment en raison de la notoriété des artistes accueillis, sur des populations éloignés de leur lieu d'organisation doit conduire à une appréciation large de la zone géographique (cadre régional, interrégional, voire national).

Aussi, comme pour les associations de création artistique, il s'impose d'étudier les critères dit des «4 P» pour apprécier si l'organisateur du festival exerce son activité dans des conditions similaires à celles d'une entreprise,

À noter : le fait d'être titulaire de la licence d'entrepreneur de spectacles⁽³⁾ y compris pour les associations à but lucratif ne constitue en rien une présomption de lucrativité.

* Étape n°3 Conditions de l'appréciation de la «lucrativité» de l'activité de l'association dans le cas d'une situation de concurrence avec un organisme du secteur lucratif

1) Produit

L'activité de l'association est d'utilité sociale si elle répond à un besoin qui n'est pas pris en compte par le marché ou l'est de manière peu satisfaisante.

Une association peut notamment se distinguer d'une entreprise commerciale par les caractéristiques suivantes :

- son activité valorise le patrimoine local architectural ou naturel (monuments historiques, site naturel d'exception, patrimoine naturel) ;
- le projet de l'association repose essentiellement sur l'accueil de créations artistiques qui, du fait de leur caractère innovant, expérimental ou leur faible notoriété ne sont pas diffusées habituellement dans les circuits commerciaux (réseaux de grande diffusion

Association : les conditions d'exonération des impôts commerciaux (suite)

organisée et exploitation médiatique) ;

- l'association programme de façon significative des créations d'artistes amateurs ou professionnels dont la notoriété personnelle ou le projet artistique reste à établir. Ces artistes trouvent souvent au sein de ces festivals l'occasion unique de se produire ou de diffuser leurs œuvres ;

- **l'association développe une mission d'éducation artistique autour de la programmation. Ces interventions, ateliers ou rencontres vise un public spécifique tel que les scolaires ou le jeune public, mais aussi les populations rurales, les quartiers défavorisés où les publics dit «empêchés» (public hospitalisé, habitants des quartiers défavorisés, population carcérale, etc.) ;**

- l'organisation du spectacle ou festival repose sur la participation de bénévoles appartenant au territoire local et il existe un investissement des collectivités locales qui se traduit par le versement des subventions, la mise à disposition de lieux, de personnels, de matériels.

À noter : l'administration fiscale précise que la satisfaction d'un seul de ces critères ne permet pas de considérer que le critère «produit» est satisfait. À l'inverse, il n'est pas nécessaire que tous les critères soient remplis.

2) Public visé

Le public est en général indifférencié. Le critère public n'est donc pas dans cette hypothèse un critère de différenciation.

Cela étant, l'implantation locale d'une association et les actions qu'elle mène auprès de personnes en difficulté, issues de quartiers défavorisés ou de zones rurales sous-équipées et mal pourvues en offres culturelles et artistiques, tant en leur permettant d'assister aux spectacles et aux animations proposées que de participer à l'organisation même des activités, permettraient de considérer que ce critère est rempli.

3) Prix pratiqués

Pour que ce critère soit considéré comme satisfait, les prix proposés et payés par le public doivent être inférieurs d'au moins un tiers aux prix proposés par les organismes du secteur concurrentiel ou être modulés en fonction de la situation des spectateurs (tarifs réduits en faveur des jeunes, des personnes sans emploi, des familles, etc.). Dans le cadre de l'organisation d'un festival, ce critère devra être strictement respecté même lorsqu'il accueille des artistes de renommée nationale ou internationale.

À noter : lorsque la prestation artistique est acquise par une collectivité, le critère relatif au prix ne peut être considéré comme un critère de différenciation.

4) Publicité faite

Le recours à la publicité constitue un simple indice de lucrativité de l'activité. Au demeurant, les associations peuvent porter à la connaissance du public l'existence des spectacles qu'elles organisent sans que soit remise en cause leur non-lucrativité à condition que les moyens mis en œuvre ne puissent s'assimiler à de la publi-

cité par l'importance et le coût de la campagne de communication (recours aux messages publicitaires dans les journaux, à la radio, location de panneaux publicitaires).

Les activités annexes telles que les ventes de disques, de gadgets, les prestations de restauration et d'hébergement ainsi que les activités d'enseignement musical doivent être analysées au regard de la règle dite des «4 P», étant précisé qu'elles doivent le plus souvent être considérées comme lucratives au vu de ces critères.

Activités accessoires

Les activités accessoires, si elles ne dépassent pas le montant de la franchise, ne remettront pas en cause la non lucrativité de l'association⁽⁴⁾.

À noter : La franchise a été portée à 61 634 € pour 2017. Les recettes encaissées ne doivent donc pas dépasser ce montant pour que l'association continue à bénéficier de l'exonération des impôts commerciaux.

Si les recettes accessoires dépassent ce montant, l'association peut soit sectoriser ses activités, soit les filialiser.

La sectorisation revient à effectuer une déclaration de résultat provenant de la comptabilité analytique. Cette solution est complexe à gérer et il est nécessaire d'observer une certaine prudence, notamment dans l'affectation des frais généraux entre la partie commerciale et non commerciale qui est une décision de gestion pouvant être remise en cause par l'administration.

La filialisation revient à créer une société commerciale qui appartient à l'association. Cette structure prendra en charge l'ensemble des activités commerciales. L'association restant alors non fiscalisée.

Rappelons que si tout ou partie de l'association est fiscalisée, elle peut bénéficier d'exonérations spécifiques à certains impôts, notamment : de la CET, si elle est titulaire de la licence d'entrepreneur de spectacles et que les collectivités locales ont voté cette exonération ; de la TVA pour les services rendus aux membres de l'association. Par ailleurs, elle pourra alors bénéficier du CICE, du crédit d'impôt phonographique ou spectacle vivant musical.

Il est à noter que la jurisprudence s'attache à juger avec soin l'utilité sociale de l'association pour déterminer l'assujettissement aux impôts commerciaux. Le produit doit viser des besoins insuffisamment satisfaits par le marché mais aussi à la spécificité du public visé. Les juges examinent également la façon dont sont affectés les excédents dégagés par l'exploitation, les conditions tarifaires et l'utilisation des méthodes commerciales⁽⁵⁾.

(1) Instruction fiscale 4H-5-98.

(2) Rescrit 2008/25 du 01/11/08 et rescrit n°2005/82 du 06/09/2005.

(3) Qui relève d'une obligation issue de l'ordonnance du 13 octobre 1945 - version consolidée au 26 septembre 2017.

(4) Cf. La Lettre n° 61 - Associations et impôts commerciaux, avril 2015.

(5) CE 01/03/2000 n°197484, CAA Paris, 01/03/2001 n°96-2337, CE 08/03/2002 n° 207941.

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 d'usage ≤ 3 mois)				
Assurance chômage CDI ou CDD (hors CDD d'usage ≤ 3 mois)	2,40	4,05	6,45	• 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 d'usage ≤ 3 mois)				
Assurance chômage CDD	4,80	9,05	13,85	• 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 d'usage ≤ 3 mois)				
Assurance chômage CDD	4,80	9,05	13,85	• 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

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 d'usage ≤ 3 mois

Intermittents du spectacle	CDD U ≤ 3 mois
Part Salarié	4,80%
Part Employeur (habituelle)	9,05%
Majoration (CDD ≤ 3 mois)	+ 0,50%
Total	14,35%

Cas général (hors intermittents du spectacle)	CDD U ≤ 3 mois
Part Salarié	2,40%
Part Employeur (habituelle)	4,05%
Majoration (CDD ≤ 3 mois)	+ 0,50%
Total	6,95%

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