



DOSSIER

Harcèlement sexuel

Les contours juridiques

À LA UNE

↳ Cap 2022 : des aides plus sélectives à la création

Les orientations du ministère de la Culture pour l'Action publique 2022, publiées dans la presse soulèvent questions et inquiétudes notamment sur les aides à la création et le transfert de compétences aux collectivités territoriales. » Page 6

↳ Hausse CSG : une compensation pour les auteurs

Suite au vote de la hausse de la CSG, le gouvernement prévoit un mécanisme de compensation en faveur des auteurs. Le coût de cette mesure sera imputée sur le budget de la culture » Page 6



La photo... Threes + The Shine, aux Escales à Saint-Nazaire.
Photographie : Éric Deguin.

↳ Entrée en vigueur du Fonpeps pour les cafés-cultures et l'édition phonographique

Le dispositif Fonpeps qui vise à soutenir l'emploi des artistes dans le secteur de l'édition phonographique et de la création de spectacles vivants dans les cafés et restaurants est opérationnel. » Page 6

↳ Nouvelles dates de paiement des cotisations sociales en 2018

Un récent décret prévoit que les dates de paiement des cotisations sociales des employeurs seront harmonisées avec celles prévues pour la transmission de la DSN. » Page 8



Recette d'une bonne paie
Depuis 1992

★★★★★ + de 4 000 utilisateurs

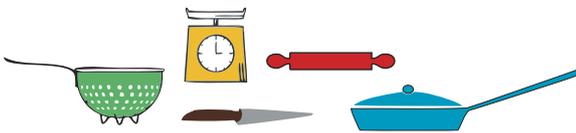
 Débutant à expert

 + 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
Assistants à la rédaction :
Coralie Ravary et Calypso Goulet

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.4
• Déductibilité de la TVA sur les frais d'hébergement	
• Ateliers artistiques et régime de l'intermittence	
Vie professionnelle	p.5
• Interview express de Véronique Colin et Florence Dufour	
• Mouvements	
• Brèves	
L'actualité	p.6
Spectacle	p.6
• Cap 2022 : des aides plus sélectives à la création	
• Hausse CSG : une compensation pour les auteurs	
• Entrée en vigueur du Fonpeps pour les cafés-cultures et l'édition phonographique	
• Le Conseil d'État autorise la tenue du spectacle de Dieudonné	
Fiscal	p.7
• Déductibilité des retenues à la source conventionnelles	
• Exonération de la taxe sur les salaires pour les EPCC	
Paye	p.8
• Nouvelles dates de paiement des cotisations sociales en 2018	
• CDDU : une procédure dérogatoire pour signaler les fins de contrats	
• DSN : du nouveau pour les entreprises en décalage de paie	
À signaler	p.9
• Facture électronique obligatoire pour les fournisseurs du secteur public	
• Rappel : le régime social des cadeaux et des bons d'achat	
• Un guide pratique de la sécurité des données personnelles	
Aides et financements	p.10
Paroles d'expert	p.12
• A1, U1, 5000 et 5003 : les méandres de l'embauche d'artistes européens	
Dossier	p.13
• Les contours juridiques du harcèlement sexuel	
Les cahiers pratiques de la paye	p.15
Les indicateurs essentiels	p.18



www.lalettredelentrepriseculturelle.net

LE CHIFFRE

73 320

C'est le nombre d'associations créées entre le 1^{er} septembre 2016 et le 31 août 2017 dont 22% concernent la pratique culturelle et artistique.

Recherches & Solidarités «La France associative en mouvement» Publication septembre 2017.

Déductibilité de la TVA sur les frais d'hébergement

*** Suite à votre article paru dans *La Lettre de l'entreprise culturelle* n°289 du mois de novembre, nous avons une question fiscale sur la récupération de la TVA sur l'hôtelierie, dans le cas où les compagnies programmées règlent directement l'hôtel. Lorsque la compagnie n'est pas assujettie à la TVA, elle nous refacture le montant TTC, qui devient «net de TVA» dans le contrat de cession. Lorsque la compagnie est assujettie à la TVA, peut-elle nous refacturer le montant HT ? sur lequel nous rajoutons 5,5% du contrat de cession ? Notre CAC nous a confirmé que la TVA n'était pas récupérable sur l'hôtel (pas de TVA à 5,5% à rajouter en annexe du contrat sur le HT, mais directement le TTC réglé par la compagnie, telle une note de débours). Pouvez-vous nous éclairer sur ce point ?**

Si la compagnie prend en charge directement l'hébergement des artistes et des techniciens, nous vous confirmons que la TVA n'est pas déductible.

En effet, rappelons qu'en application des dispositions du Code général des impôts⁽¹⁾, un assujetti ne peut pas déduire la taxe ayant grevé les dépenses de bien ou de service supportées pour permettre d'assurer le logement à titre gratuit des dirigeants ou du personnel de l'entreprise.

En revanche, si l'organisateur prend en charge ces dépenses, la TVA est récupérable.

Il est important de souligner que le caractère déductible ou non de la TVA n'a pas de lien avec la facturation elle-même.

Nous restons bien dans les frais annexes qui peuvent être refacturés sans TVA supplémentaire (débours), à leur taux propre ou au taux de TVA de ces frais annexes⁽²⁾.

Rappelons que les débours désignent les sommes qui doivent être avancées en vertu de la loi ou d'un contrat, et qui donneront

lieu à un remboursement ultérieur.

Si le nom de l'organisateur est bien mentionné sur les factures d'hôtel, il n'existe pas de difficultés, la compagnie effectue une note de débours et vous pourrez lui rembourser et déduire la TVA.

Si la facture est au nom de la compagnie, elle a la possibilité de vous re-facturer sur la base hors taxe et de mentionner la même TVA que sur sa propre facture.

Si elle intègre ces frais au prix de cession, effectivement, comme elle n'est pas en mesure de déduire la TVA sur cette dépense, cela revient à vous la refacturer sur la base du TTC + TVA du contrat de cession (5,50%).

(1) 2^o du 2 du IV de l'article 206 de l'annexe II au Code général des impôts relatif à la TVA - Exclusions du droit à déduction - Limitations concernant certains biens et services - Dépenses de logement BOI-TVA-DED-30-30-10-20130304.

(2) Cf. La lettre n°289 novembre 2017, la question «TVA sur les frais d'accueil artistes».

Ateliers artistiques et régime de l'intermittence

*** Nous sommes une compagnie de cirque (acrobates et voltigeurs) qui relève de la CCNEAC. Nous donnons une représentation de notre spectacle et 10 jours après certains artistes retournent sur le lieu pour effectuer des ateliers. Ces heures seront-elles prises en compte pour le calcul de l'intermittence ?**

Les actions culturelles (ateliers, rencontres...) menées par les artistes dans le cadre de la diffusion d'un spectacle sont définies comme des activités connexes par la CCNEAC⁽¹⁾ : «On entend par activités connexes les activités de sensibilisation, d'accompagnement des amateurs, d'animation d'ateliers, d'interventions en milieu scolaire».

Rappelons que le Code du travail⁽²⁾ définit l'artiste de cirque comme un artiste du spectacle.

Cette disposition conventionnelle autorise donc l'embauche d'artistes en CDD de moins de 4 mois dans des conditions spécifiques (par exemple, les activités connexes doivent être liées au spectacle en cours de répétition

ou de représentation et ne peuvent dépasser en moyenne 1/10^e du temps de travail sur l'ensemble du contrat).

Toutefois, même si cette disposition existe dans la convention collective et participe à une reconnaissance des activités connexes pour les artistes, pour autant rien n'est mentionné concernant la prise en compte de ces heures par le régime d'assurance chômage.

Cette mention dans la convention collective a été stipulée afin de peser sur les négociations avec la caisse d'assurance chômage pour faire reconnaître l'évolution du métier d'artiste et inciter à la reconnaissance de ces heures comme relevant de l'annexe X. Il convient donc, de se référer à Pôle emploi services qui prend en compte la définition du Code du travail et indique que les périodes d'emploi des bénéficiaires de l'annexe X «doivent être accomplies selon un contrat par lequel une personne s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production⁽³⁾».

Cette interprétation restrictive lui permet ainsi d'exclure les activités connexes.

Devant la difficulté à attester devant Pôle emploi que le travail avec les publics fait partie

intrinsèque du travail de création, nous vous conseillons de déclarer ces heures au régime général (pour plus d'information, voir notre dossier détaillé sur «l'enseignement artistique : Les contours juridiques», La Lettre n°283).

Ces heures pourront être prises en compte dans la recherche des 507 heures ouvrant aux droits d'indemnisation d'assurance chômage au titre de l'annexe X. Sous réserve de répondre à certaines conditions (exécution du contrat, nature de l'activité, agrément de l'établissement), l'assimilation des heures d'enseignement est fixée à 70 heures pour les intermittents de moins de 50 ans et à 120 heures pour les intermittents âgés de 50 ans et plus⁽⁴⁾.

(1) Art. XIII.26. de la CCNEAC relatif à l'emploi d'artistes dramatiques.

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

(3) Art. L. 7121-3 du Code du travail.

(4) Accord professionnel du 28 avril et décret du 13 juillet 2014.

Posez vos questions à :
vosquestions@lalettredeentreprise
culturelle.net

→ Publication dans la limite de la place disponible.

Interview express

À l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées, dimanche 3 décembre, la ministre de la Culture en appelait à une véritable «révolution» de nos mentalités en matière de handicap, en soulignant que «l'accueil des personnes handicapées doit être intégré systématiquement comme critère de gouvernance et d'évaluation de tous les établissements publics et de toutes les structures labellisées». Comment les équipes administratives s'emparent-elles de cette problématique ?



D.R.

Véronique Colin, responsable du pôle administration, et Florence Dufour, assistante administration et coordination des projets d'accessibilité, à ONYX - La Carrière à Saint-Herblain

«Handicap : la culture au cœur des problématiques de l'accessibilité»

Au-delà des obligations réglementaires prévues dans la loi du 11 février 2005, quelle démarche avez-vous adoptée sur l'accessibilité ?

Ce projet est avant tout une démarche impulsée par la directrice. Nous menons une réflexion globale sur l'accessibilité du théâtre, qu'elle soit tarifaire ou en lien avec un handicap. Une personne sur deux au cours de sa vie sera touchée par la question du handicap et ce handicap peut être une entrave pour accéder aux services publics. Dans un premier temps, nous avons consulté des personnes ressources sur le handicap (associations, professionnels, commission communale pour l'accessibilité...) pour établir un diagnostic et identifier les différents handicaps, apprendre à les connaître et à les reconnaître. Puis, nous nous sommes posé la question de savoir comment l'on s'adresse à tous ces publics. Nous avons choisi d'avancer progressivement dans ce projet en travaillant d'abord sur l'accessibilité aux personnes sourdes.

Et comment se traduit concrètement cette démarche ?

Nous avons identifié dans la programmation les contenus qui pouvaient être naturellement accessibles aux sourds, comme les spectacles visuels et sans paroles. Par ailleurs, nous programmons au moins un spectacle bilingue LSF-français dans la saison. Chaque spectacle

est présenté sur notre site Internet dans un teaser en langue des signes. Une interprète est présente lors de présentations de saison, de visites du théâtre et de bords de scène. Les équipes d'accueil (bar et billetterie) sont initiées à la langue des signes pour être en cohérence avec ce principe d'accessibilité. Nous montons aussi des partenariats avec d'autres structures de l'agglomération pour mutualiser nos moyens (coréalisation sur un spectacle en audio-description, prêts ou emprunts de matériel type gilets vibrants permettant de ressentir les vibrations lors d'un concert).

Quels sont les impacts de ce projet ?

Ce projet a un impact sur la gestion financière, administrative et les ressources humaines. Toutefois, cela ne nécessite pas forcément des moyens démesurés d'autant que lorsque l'on commence à réfléchir à l'accessibilité pour un public avec un handicap avéré, cela bénéficie aussi à un public plus large (l'acquisition de boucles magnétiques pour l'accessibilité aux personnes malentendantes facilite aussi l'accueil des personnes âgées). La réussite d'un tel projet réside dans l'implication des usagers dès sa conception. L'idée est vraiment de sortir des idées reçues qui entourent le handicap et de privilégier la co-construction afin de lever les stéréotypes et d'éviter la mise en place des dispositifs inutiles ou inadaptés.

CCN Animation : revalorisation du salaire minimum en 2017 et 2018

L'indice du point utilisé pour le calcul du salaire minimum conventionnel dans l'animation a été revalorisé⁽¹⁾ Depuis le 1^{er} septembre 2017 : le point animation est fixé à 6,09 €. Au premier janvier 2018, le point animation sera fixé à 6,14 €.

(1) Par l'avenant 159 du 2 mars 2017 puis étendu par le ministère du travail le 21 juillet 2017.

BIS : le programme des ateliers est en ligne

Les Biennales internationales du spectacle, «le» rendez-vous dédié à la filière du spectacle vivant, se tiennent les 17 et 18 janvier 2018 à la Cité des congrès de Nantes. Près de 60 ateliers sont proposés pour approfondir ses connaissances sur la gestion de l'entreprise du spectacle et le développement de projets culturels grâce aux conseils de professionnels. Inscription à partir du 15 janvier sur le site Internet : www.bis2018.com

Publication : dictionnaire juridique du spectacle

Le premier dictionnaire juridique du spectacle, ouvrage indispensable à la gestion des entreprises culturelles, vient de paraître. Propriété intellectuelle, droit social, fiscal, civil, administratif... Il offre une vision panoramique de l'environnement juridique du spectacle et permet d'aborder son vocabulaire juridique de façon simple et pratique. Publication *La Scène M Médias*, rédaction cabinet d'avocat Racine sous la direction de Nicolas Marc, prix 39 €. Commande sur le site Internet www.lascene.com



D.R.

Mouvements



D.R.

* CA SABLÉ-SUR-SARTHE.

Yannick Javaudin est arrivé à l'Entracte, scène conventionnée, comme directeur et coordinateur des politiques culturelles de la communauté d'agglomération (CA).

* CDN BESANÇON FRANCHE-COMTÉ.

Marion Vallée a pris ses fonctions de secrétaire générale. Fabrice Boy est administrateur.

* DAC GUYANE.

Guy San Juan devient directeur des affaires culturelles de la Guyane, succédant à Paul Leandri.

* CARQUEFOU.

Françoise Ragueneau est la nouvelle directrice de la culture de la Ville.

* LA MACHINERIE.

Camille Equoi, ex-reponsable administrative du Théâtre des Bergeries à Noisy-le-Sec (93), succède à Pierre Monnet à l'administration.

* LE BRISE GLACE.

Ludivine Chopard, ex-directrice de la SMAC 07, dirige la scène de musiques actuelles d'Annecy (74).

* DRAC AUVERGNE-RHÔNE-ALPES.

Bastien Colas est nommé directeur régional adjoint des affaires culturelles, responsable du pôle création, médias et industries culturelles.



D.R.

SPECTACLE

📌 Cap 2022 : des aides plus sélectives à la création

Les orientations du ministère de la Culture pour l'Action publique 2022⁽¹⁾, divulguées dans la presse, soulèvent questions et inquiétudes, notamment sur les aides à la création et le transfert de compétences aux collectivités territoriales.

Les grandes orientations du ministère de la Culture pour l'Action publique 2022 ont été publiées dans la presse⁽²⁾. Ces pistes devraient être étudiées en mars prochain pour une adoption en conseil des ministres à l'été 2018. L'objectif pour le quinquennat est de réduire les dépenses publiques de 25 milliards.

Parmi les mesures qui suscitent une forte mobilisation des syndicats, le ministère prévoit une réforme de l'administration centrale et un recentrage sur son rôle de pilotage et d'évaluation des politiques publiques. Ces transformations des missions doivent permettre de réduire des postes au sein de la fonction publique d'État, de fusionner les comités d'experts et de transférer certaines compétences aux collectivités territoriales.

Le document que la ministre de la Culture assure être « provisoire » envisage également de réformer les aides aux équipes artistiques.

La perspective est « de mettre fin au saupoudrage des aides en augmentant les taux de sélectivité » et en instituant un comité d'experts et un guichet unique avec les collectivités territoriales afin de simplifier les démarches.

Le ministère souhaite modifier les dispositifs d'aides qu'il estime de trop courtes durées et qui favoriseraient « la multiplication des productions au détriment de leur diffusion (en moyenne 3,2 nombre de représentations par création) ».

Le document évoque également la possibilité d'assouplir le cahier des charges des établissements opérateurs de l'État et des réseaux labellisés afin de réduire l'intermittence, mutualiser les postes et assouplir les normes sociales.

Les autres mesures également controversées concernent la fusion de l'audiovisuelle publique (France Télévisions et Radio France) ainsi qu'une réforme de la politique des archives et des musées nationaux.

La ministre de la Culture a annoncé dans un communiqué qu'elle avait l'intention de porter plainte contre X suite à la publication de ces documents.

(1) Ministère de la Culture, contribution ministérielle aux travaux du CAP 2022, 3 novembre 2017.

(2) « Les pistes de réforme envisagées pour la culture » Le Monde, 14 novembre 2017.

📌 Hausse CSG : une compensation pour les auteurs

Suite au vote de la hausse de la CSG, le gouvernement prévoit un mécanisme de compensation en faveur des auteurs. Le coût de cette mesure sera imputé sur le budget de la culture.

Dans le cadre de la loi de financement de la Sécurité sociale, l'augmentation de 1,7 point de CSG annoncée par le gouvernement

va faire passer le taux de cotisation de 7,5% en 2017 à 9,2% au 1^{er} janvier 2018. Alors que cette hausse sera compensée pour les salariés par la diminution des cotisations chômage et par la baisse de la cotisation maladie, les artistes-auteurs verront leurs prélèvements obligatoires augmenter sans compensation (car en tant que travailleurs indépendants, les artistes-auteurs ne cotisent pas pour le chômage).

Une trentaine d'organisations professionnelles (Sacem, CSDEM, UCME, UNAC, SNAC, SCAM...) ont alerté le gouvernement sur cette hausse de la CSG qui diminue le pouvoir d'achat des auteurs⁽¹⁾.

Par un communiqué, la ministre de la Culture a annoncé qu'un mécanisme de compensation sera mis en œuvre par les organismes agréés gérant le régime de sécurité sociale des artistes auteurs (Agressa et Maison des artistes).

Ce dispositif sera financé sur le budget du ministère de la Culture.

Un décret qui devrait détailler le dispositif de compensation pour 2018 est donc attendu prochainement. Le ministère précise que « dans le courant de l'année 2018, une mission de l'inspection générale des affaires sociales et de l'inspection générale des affaires culturelles permettra de faire des propositions pour une solution pérenne à l'avenir ».

(1) Cf. La Lettre de l'entreprise culturelle n°289 - Novembre « Les auteurs se mobilisent contre la hausse de la CSG ».

(2) Communiqué de presse du 29 novembre 2017.

📌 Entrée en vigueur du Fonpeps pour les cafés-cultures et l'édition phonographique

Le dispositif Fonpeps qui vise à soutenir l'emploi des artistes dans le secteur de l'édition phonographique et de la création de spectacles vivants dans les cafés et restaurants est opérationnel.

Ces deux aides viennent compléter le dispositif Fonpeps (l'aide à l'embauche pour les CDD et les CDI, l'aide à l'embauche pour le premier salarié en CDI et l'aide à l'embauche des jeunes artistes diplômés) mis en place par le gouvernement pour soutenir l'emploi dans le spectacle vivant et enregistré.

Les derniers freins techniques qui retardaient l'entrée en vigueur du Fonpeps « édition phonographique » ont été résolus. Les formulaires sont désormais disponibles sur le site de l'Agence de services et de paiement (ASP).

Rappelons que ce dispositif précisé par décret en mai dernier⁽¹⁾ vise à favoriser l'emploi direct d'artistes pour des séances d'enregistrement en vue de la production d'un enregistrement phonographique.

Cette aide est versée a posteriori sur la base du montant du cachet de base brut augmenté des cotisations et contributions patronales, sur présentation de justificatifs et selon un principe de progressivité allant de 25% à 60% en fonction du nombre d'artistes participant à l'enregistrement phonographique⁽²⁾.

Les labels éligibles sont les associations et les entreprises de moins de 10 salariés équivalents temps plein annuels, créés depuis au moins un an, soumises à l'impôt sur les sociétés et dont le chiffre d'affaires ou le bilan annuel n'excède pas deux millions d'euros.

D'autre part, la 7^e mesure du Fonpeps dédiée aux cafés-cultures, est opérationnelle depuis le vendredi 17 novembre.

Cette mesure vise à soutenir la création de spectacles vivants dans les cafés et restaurants en prenant en charge, sur justification d'un contrat de travail passé avec l'artiste via le Guichet unique du spectacle occasionnel (GUSO), une partie du salaire, incluant les cotisations sociales, des artistes et techniciens du spectacle.

Une somme de 500 000 € vient d'être versée au groupement d'intérêt public (GIP) Cafés-cultures pour 2017. Elle renforce ainsi les dispositifs d'aides sur tout le territoire national. Jusqu'à présent, les dispositifs d'aides à l'emploi artistiques n'étaient accessibles qu'aux collectivités adhérentes du GIP.

Le financement apporté par le Fonpeps vient compléter pour 60% le dispositif auprès des collectivités adhérentes et permet de lancer pour 40% le fonds d'aide là où il n'y a pas de collectivité locale membre du GIP.

Parmi les critères d'éligibilité, les bénéficiaires doivent :

- être détenteur d'une licence de débit de boisson ou restaurant ;
- être un établissement recevant du public (ERP) de type N catégorie 5 (jauge inférieure à 200 places) ;
- à partir de 7 spectacles par an, être détenteur de la licence d'entrepreneurs de spectacles.

Les informations sur la mise en œuvre de cette mesure sont consultables sur le site Internet gipcfcultures.fr.

Le ministère de la culture a indiqué que les autres dispositifs dont la très attendue «aide à l'emploi direct d'artistes dans les petits lieux de musique, théâtre ou danse», entreront en vigueur au printemps 2018.

(1) Décret n°2017-1046 du 10 mai 2017 instituant un dispositif de soutien à l'emploi dans le secteur de l'édition phonographique.

(2) Cf. La Lettre de l'entreprise culturelle n°285, *Fonpeps : aide aux labels indépendants*.

Le Conseil d'État autorise la tenue du spectacle de Dieudonné

Le juge des référés du Conseil d'État invalide la décision du maire de Marseille d'annuler le spectacle de Dieudonné la considérant comme une atteinte grave et manifestement illégale à la liberté d'expression.

La société de production de Dieudonné a saisi le juge des référés du tribunal administratif suite à la décision du maire de Marseille d'annuler la convention de mise à disposition d'une salle dans laquelle devait être joué son spectacle.

Suite à l'ordonnance du 19 octobre 2017, le tribunal administratif a suspendu l'exécution de cette décision⁽¹⁾ et enjoint au maire de Marseille de respecter la convention de mise à disposition de la salle.

La Ville a alors saisi le Conseil d'État qui a estimé que la tenue de ce spectacle dont le risque à l'ordre public n'était pas établi porterait une atteinte à la liberté d'expression.

Le Conseil d'État⁽²⁾ a rappelé que la liberté d'expression était «une condition de la démocratie et l'une des garanties du respect des autres droits et libertés» et que les atteintes portées pour des exigences d'ordre public, à l'exercice de ces libertés fondamentales devaient être «nécessaires, adaptées et proportionnées».

Le spectacle de Dieudonné programmé dans plusieurs villes n'ayant pas suscité en raison de son contenu ni trouble à l'ordre public, ni

plainte ou condamnation pénale, le Conseil d'État a jugé que la décision litigieuse du maire constituait une atteinte grave et manifestement illégale à la liberté d'expression et a rejeté la requête de la commune.

Rappelons que le juge des référés du Conseil d'État avait également été saisi la société de production de Dieudonné contre l'ordonnance du 9 janvier 2014⁽³⁾. Les juges du tribunal administratif de Nantes avaient suspendu l'exécution de l'arrêté du préfet interdisant la représentation d'un autre de ses spectacles.

Dans cet autre contentieux, le juge du Conseil d'État avait rejeté la demande en référé en estimant que la réalité et la gravité des risques de troubles à l'ordre public étaient établies tant par les pièces du dossier que par les échanges lors de l'audience publique.

Le juge avait estimé que les déclarations de Dieudonné, assurant que les propos pénalement répréhensibles et de nature à mettre en cause la cohésion nationale relevés lors des séances du spectacle tenues à Paris ne seraient pas repris à Nantes, ne suffisaient pas à écarter le risque sérieux que soient de nouveau portées «de graves atteintes au respect des valeurs et principes, notamment de dignité de la personne humaine, consacrés par la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et par la tradition républicaine». Ainsi, le juge des référés de l'État avait jugé que le préfet de Loire-Atlantique n'avait pas commis, dans l'exercice de ses pouvoirs de police administrative, d'illégalité grave et manifeste et la tenue du spectacle avait été maintenue.

(1) Sur le fondement de l'article L. 521-2 du code de justice administrative qui permet au juge d'ordonner dans un délai de 48 heures toutes mesures nécessaires à la sauvegarde d'une liberté fondamentale à laquelle une administration aurait porté une atteinte grave et manifestement illégale.

(2) Conseil d'État, ordonnance du 13 novembre 2017 n°415400.

(3) Ordonnance du 9 janvier 2014, ministre de l'Intérieur c/ Société Les Productions de la Plume et M. Dieudonné M'Bala M'Bala.

FISCAL

Déductibilité des retenues à la source conventionnelles

La loi de finances rectificative 2017 prévoit l'interdiction de la déduction en charge des impôts prélevés conformément aux dispositions d'une convention fiscale.

Dans le cas d'embauche d'artistes étrangers, les conventions d'élimination des doubles impositions répartissent le pouvoir d'imposer entre les États contractants. Lorsque l'imposition d'un revenu est partagée entre l'État et la France, où réside le bénéficiaire, elles prévoient que la France élimine la double imposition éventuelle par un crédit d'impôt égal à la retenue à la source.

Ce régime de crédit d'impôt destiné à effacer la double imposition exclut, en principe, la déduction en charge de la retenue à la source ; mais cette interdiction n'est pas explicitement rappelée dans une partie des conventions fiscales conclues par la France.

La loi de finances rectificative 2017⁽¹⁾ restaure une uniformité dans le traitement des retenues à la source prélevées par les États ou les territoires conformément aux conventions fiscales bilatérales conclues avec la France. Dès lors qu'elles sont prélevées conformément aux stipulations d'une convention d'élimination des doubles

impositions, elles ne peuvent faire l'objet d'une déduction. À l'inverse les retenues à la source prélevées, en dehors du cadre de la convention fiscale, pourront être déduites en charge, conformément à ce que prévoit la jurisprudence.

Cette disposition contredit la jurisprudence du Conseil d'État⁽²⁾ qui a jugé que les entreprises françaises en situation déficitaires peuvent déduire de leurs résultats le montant de la retenue à la source acquittée à l'étranger lorsque les dispositions conventionnelles n'excluent pas expressément cette possibilité (par exemple, la convention fiscale signée avec la Chine et la Nouvelle-Zélande).

En revanche, les retenues à la source prélevées en dehors du cadre d'une convention fiscale (en l'absence de convention fiscale ou bien en contrariété avec les dispositions d'une convention), demeureraient déductibles.

Cette disposition s'applique pour les exercices clos à compter du 31 décembre 2017.

(1) Art. 11 de la loi de finances rectificative 2017

(2) Conseil d'État 7 juin 2017, n°386579.

📌 Exonération de la taxe sur les salaires pour les EPCC

La loi de finances pour 2018 prévoit la suppression de la taxe sur les salaires pour les établissements publics de coopération culturelle (EPCC).

Dans le cadre du projet de loi de finances pour 2018, les rémunérations versées par les établissements publics de coopération culturelle (EPCC) seraient exonérées de taxe sur les salaires lorsque cette exonération n'entraîne pas de distorsion dans les conditions de la concurrence.

Cette exonération s'appliquerait aux rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2018.

Rappelons que les EPCC sont actuellement soumis à la taxe sur les salaires alors que les collectivités publiques qui en sont membres en sont exonérées aussi cette nouvelle disposition fiscale viendrait généraliser l'application de l'article 231 du Code général des impôts qui dispose que la taxe sur les salaires est due par l'ensemble des entreprises «à l'exception des collectivités locales, de leurs régies personnalisées»⁽¹⁾.

(1) Mentionnées à l'article L. 14 12-2 du Code général des collectivités territoriales.

PAYE

📌 Nouvelles dates de paiement des cotisations sociales en 2018

Un récent décret⁽¹⁾ prévoit que les dates de paiement des cotisations sociales des employeurs seront harmonisées avec celles prévues pour la transmission de la DSN.

Rappelons que le versement des cotisations sociales est effectué le mois suivant la période de travail au titre de laquelle les rémuné-

rations sont dues, au plus tard aux échéances suivantes :

- le 5 du mois pour les employeurs dont l'effectif est d'au moins cinquante salariés et dont la paie est effectuée au cours du même mois que la période de travail ;
- le 15 du mois dans les autres cas (employeurs de 50 salariés et plus en décalage de paie, employeurs de moins de 50 salariés).

La DSN liée à la paie d'un mois doit être transmise à la même date.

À compter du 1^{er} janvier 2018, le site Internet de l'Urssaf⁽²⁾ indique que les employeurs occupant au plus 9 salariés devront acquitter leurs cotisations et contributions selon une périodicité mensuelle.

Toutefois, il est possible d'opter pour le maintien du paiement trimestriel avant le 31 décembre 2017.

Cette demande pourra être effectuée en ligne à compter de fin novembre depuis l'espace employeur. Cette option est également possible pour les employeurs de moins de 11 salariés.

Concernant les entreprises de plus de 9 salariés et pratiquant le décalage de paie au 24 novembre 2016, le décret prévoit l'application d'un calendrier transitoire.

Des règles particulières concernent ces employeurs qui pratiquaient le décalage de paie au 24 novembre 2016 pour lesquels il est prévu un calendrier de transition fixant des dates de paiement dérogatoires jusqu'en 2020.

Les entreprises qui ne pratiquaient pas le décalage de paie avant le 24 novembre 2016, notamment celles immatriculées après cette date ne peuvent pas bénéficier de ce calendrier transitoire. Pour ces entreprises payant les salaires en M+1, l'exigibilité des cotisations au 15 M+1 est d'application immédiate.

(1) Décret 2016-1567 du 21/11/2016 relatif à la généralisation de la déclaration sociale nominative.

(2) www.urssaf.fr

📌 CDDU : une procédure dérogatoire pour signaler les fins de contrats

À compter du 1^{er} janvier 2018, le signalement des fins de contrats à durée déterminée d'usage (CDDU) pourra être intégré à la DSN mensuelle.

Une procédure dérogatoire concernant les CDDU est mise en place à partir de début 2018, affranchissant les entreprises concernées de la transmission de signalement pour chaque fin de contrat de travail dès lors que le salarié est en accord avec cette démarche⁽¹⁾.

La dérogation permettra sous réserve de cet accord aux entreprises des secteurs d'activité concernés⁽²⁾ de déclarer les fins de contrat d'usage en DSN via le dépôt de la DSN mensuelle, sans avoir à déclarer de signalement de fin de contrat dans les 5 jours suivants la survenance de l'événement.

Dans ce cadre, le GIP-MDS et Pôle emploi ont ouvert un pilote de tests dédié, afin de permettre aux entreprises désireuses d'utiliser la procédure, de la tester avant l'ouverture en production.

Il suffit pour cela de s'inscrire (www.dsn-info.fr/pilote-dsn-cddud.htm) en ayant préalablement consulté son éditeur, et pris connaissance du protocole de tests.

(1) Communication du groupement d'intérêt public - Modernisation des déclarations sociales GIP-MDS sur le site Internet de la DSN le 6 octobre 2017.

(2) Art. D. 1242-1 du Code du travail.

DSN : du nouveau pour les entreprises en décalage de paie

À compter de janvier 2018, les rémunérations seront soumises au taux de cotisations applicables à la période d'emploi y compris pour les entreprises pratiquant un décalage de la paie.

Alors que le principe actuel est de calculer les cotisations et les contributions sociales en fonction du taux et du plafond de la Sécurité sociale en vigueur au moment des versements des rémunérations, le site Internet de la DSN⁽¹⁾ indique que ce principe est modifié⁽²⁾.

Les rémunérations versées à partir du 1^{er} janvier 2018 seront soumises aux taux de cotisations et aux plafonds de Sécurité sociale applicables à la période d'emploi y compris lorsque le salaire est versé à une date qui n'est pas comprise dans cette période (décalage de paie).

Concrètement pour les entreprises pratiquant le décalage de la paie, les cotisations sociales 2017 seront calculées sur 13 payes. La déclaration sociale nominative (DSN) souscrite en janvier par ces entreprises sera donc rattachée à 2017.

- Par exemple, pour un salarié présent à temps plein du 1^{er} décembre 2016 au 31 décembre 2017, la réduction générale sera calculée en tenant compte de la rémunération afférente aux 13 mois, le smic annuel sera établi sur la base de 13 fois 35h x 52/12 ou 13 x 151,67h.

- Pour le calcul de la réduction du taux de la cotisation d'allocations familiales, il convient de tenir compte de la rémunération afférente aux 13 mois et de rapporter cette rémunération à 13 smic mensuels.

En revanche, l'assiette du CICE continuera du point de vue fiscal à reposer sur la rémunération versée en mois M+1, et non pas sur la période d'emploi du mois M à laquelle la rémunération se rapporte. De ce fait, il ne faut pas déclarer 13 mensualités au titre du CICE de l'exercice 2017, mais 12 mensualités.

(1) Fiche n°1721 site Internet de la DSN.

(2) Décret 2016-1567 du 21/11/2016 relatif à la généralisation de la déclaration sociale nominative.

À SIGNALER

Facture électronique obligatoire pour les fournisseurs du secteur public

La direction générale des finances rappelle que la facture dématérialisée sera obligatoire au 1^{er} janvier 2018 pour les entreprises fournisseurs du secteur public. Cette obligation va progressivement s'étendre à toutes les entreprises d'ici 2020.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, toutes les entreprises de plus de 5 000 salariés émettant des factures à destination de l'État, des collecti-

vités territoriales et de leurs établissements publics respectifs doivent recourir à la facturation électronique.

La direction générale des finances a rappelé le calendrier mis en place par ordonnance qui prévoit qu'au 1^{er} janvier 2018, cette obligation est étendue aux entreprises fournisseurs du secteur public de taille intermédiaire à savoir de 250 à 5 000 salariés.

Rappelons qu'une facture dématérialisée est une facture émise ou reçue sous format électronique qui doit répondre de son authenticité, de sa lisibilité et de l'intégrité de son contenu.

Cette obligation concernera les PME (10 à 250 salariés) au 1^{er} janvier 2019 et les TPE (moins de 10 salariés) en janvier 2020.

(1) Ordonnance 2014-697 du 26 juin 2014.

Rappel : le régime social des cadeaux et des bons d'achat

Les cadeaux et bons d'achat peuvent sous certaines conditions être exonérés du paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale.

Toutefois, l'Urssaf fait prévaloir, au bénéfice des salariés, une approche bienveillante de ces avantages et admet par tolérances ministérielles que, sous certaines conditions, ce type d'avantages soit exonéré du paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale.

Lorsque le montant global de l'ensemble des bons d'achat et cadeaux attribué à un salarié au cours d'une année civile n'excède pas 5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale (soit 163 € en 2017), ce montant est non assujéti aux cotisations de Sécurité sociale.

Un guide pratique de la sécurité des données personnelles

La CNIL diffuse un guide en ligne pour aider les professionnels à se mettre en conformité avec la loi informatique et liberté et au règlement général sur la protection des données.

Dans le cadre de la gestion des risques⁽¹⁾, la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) met à disposition des entreprises près de 17 fiches pratiques qui détaillent les précautions à prendre pour la sécurité des données personnelles.

Protéger le réseau informatique Internet, sécuriser les serveurs, gérer la sous-traitance des données, ces dispositions qui doivent être mises en œuvre de façon systématique sont consultables sur le site Internet de la CNIL : www.cnil.fr/fr/principes-cles/guide-de-la-securite-des-donnees-personnelles

(1) Article 34 de la loi du 6 janvier 1978 modifiée, dite loi «informatique et libertés» et le règlement européen 2016/679 du 27 avril 2016 (dit «règlement général sur la protection des données» ou RGPD).

* Projets Initiatives jeunesse - Appel à projets en Nouvelle-Aquitaine

La région Nouvelle-Aquitaine met en place un dispositif de soutien aux projets de jeunes âgés de 15 à 30 ans organisés sous forme de structures associatives. Les projets éligibles doivent s'inscrire dans les domaines suivants : citoyenneté, vie locale, création artistique, culture, sport, solidarité locale et internationale, humanitaire, projet à dimension économique, développement durable etc. Versée sous forme de subvention, l'aide est plafonnée à 3 000 € et ne peut dépasser 50% du budget prévisionnel.

Date limite de dépôt des dossiers : 3 sessions en 2018 : le 14 janvier, le 11 mars et le 29 avril.

Informations complémentaires : www.les-aides.nouvelle-aquitaine.fr/fiche/initiatives-jeunes-soutien-aux-projets-de-jeunes/

* SACD - Soutien à l'écriture théâtrale

L'objectif est de soutenir l'écriture théâtrale francophone grâce au versement d'une bourse de 3 500 € aux auteurs lauréats. Pour en bénéficier, il faut soumettre un projet en cours d'écriture, en langue française, et qui n'ait jamais été présenté au public ou à des professionnels. Cette aide de la SACD ne peut être versée qu'une seule fois et l'on ne peut présenter qu'un seul projet par discipline ou par commission, la SACD proposant plusieurs types de soutien.

Date limite de dépôt des dossiers : du 18 décembre 2017 au 22 janvier 2018.

Informations complémentaires : www.beaumarchais.asso.fr/aides-a-lecriture/theatre/

* Résidences à la Villa Kujoyama - Appel à candidatures 2019

La Villa Kujoyama est un lieu d'échanges interdisciplinaires qui a pour vocation de renforcer le dialogue interculturel entre la France et le Japon. Il s'agit pour les résidents sélectionnés de nouer des relations avec les milieux professionnels, universitaires, artistiques et culturels du Japon en s'appuyant sur l'équipe de la Villa et sur le réseau culturel français au Japon. La Villa Kujoyama est un établissement de l'Institut français du Japon qui bénéficie du soutien de la Fondation Bettencourt Schueller. Selon le dispositif choisi, une quinzaine de projets seront sélectionnés pour des résidences de 2 à 6 mois.

Date limite de dépôt des dossiers : le 9 février 2018.

Informations complémentaires : www.ifprog.institutfrancais.com/fr/login

* Centre des arts Enghien-les-Bains - Bains numériques - Appel à projets

Première scène conventionnée «écritures numériques» par le ministère de la Culture, le Centre des arts d'Enghien-les-Bains est un lieu de fabrique, de production et de diffusion de la création numérique française et internationale. Les Bains numériques, Biennales internationales des arts numériques, sont le temps fort du CDA et sont aussi une compétition internationale. Un appel à projets est lancé pour cette 10^e édition (14-17 juin 2018). Le thème est Human Future, et la proposition artistique peut être une installation interactive ou non, un environnement intégrant le travail sonore, le design, le graphisme, le jardin, le paysage, la robotique, la machine ou encore la notion d'habitable. La compétition est ouverte aux artistes débutants ou confirmés, de tous âges et toutes nationalités. La seule condition est d'intégrer une écriture numérique et ne pas avoir présenté le projet en Île-de-France avant les Bains numériques. 3 projets seront sélectionnés pour être diffusés lors des Bains numériques, et le lauréat remportera la somme de 2 000 €.

Date limite de dépôt des dossiers : le 15 janvier 2018.

Informations complémentaires : www.esadse.fr/fr/vie-etudiante/161012-appels-a-candidature-residences

* Art-Exprim, Festival Arts en espaces publics - Appel à projets

Art-Exprim est une association qui a pour ambition le soutien à la diffusion des œuvres et des savoirs des artistes contemporains auprès des publics, elle intervient à cet effet dans différents lieux et espaces. Les interventions en espaces publics ont lieu entre avril et octobre de chaque année, dans plusieurs lieux de Paris. Pour cela, Art-Exprim lance un appel à projets artistiques. Ces derniers doivent s'inscrire dans une démarche de création contemporaine forte et en lien avec les publics et les territoires. La faisabilité du projet et sa corrélation avec l'espace public et/ou le quartier sont des critères déterminants. Le budget est plafonné à 3 000 € par artiste ou collectif pour 15h d'intervention dans l'espace public.

Date limite de dépôt des dossiers : le 14 janvier 2018.

Informations complémentaires : www.cipac.net/IMG/pdf/-249.pdf

* ComUE LNF, Résidence artiste en laboratoire - Appel à candidatures

La ComUE LNF (Communauté d'universités et établissements Lille Nord de France) lance en partenariat avec la DRAC des Hauts-de-France et la région une expérimentation de Résidence artiste en laboratoire. Elle recherche à cet effet un artiste auteur d'œuvres plastiques, graphiques, audiovisuelles ou chorégraphiques en collaboration avec un laboratoire de recherche académique des Hauts-de-France. L'objectif est d'accompagner le résident dans sa démarche artistique au moyen d'une collaboration avec un laboratoire de recherche de toute discipline à des fins de création, de présentation auprès de différents publics et de coopération avec les équipes et les publics universitaires. La résidence aura lieu au premier semestre 2018 pour une durée minimale de 3 mois pleins, l'objet artistique devant être achevé en octobre 2018. Le montant de l'aide allouée est plafonné à 10 000 €.

Date limite de dépôt des dossiers : le 20 janvier 2018.

Informations complémentaires : www.esadse.fr/doc_root/appels_candidatures_residences/2017/5a1294364684f_Appel_candidature_RLab.pdf



**PARTAGEONS
LES BELLES
ÉMOTIONS**



* A1, U1, 5000 et 5003 : les méandres de l'embauche d'artistes européens



Didier Le Bras
Expert Comptable,
Culture de gestion

En Europe, deux perceptions de l'artiste existent. Certains pays considèrent que l'artiste, compte tenu de sa liberté de création ne peut être considéré comme un salarié et d'autres (dont la France) pour qui, au contraire, l'artiste est obligatoirement salarié.

Ces deux perceptions posent des difficultés quand un producteur ou organisateur établi en France doit rémunérer un artiste européen.

* L'artiste travailleur indépendant

Le Code du travail dans son article L. 7121-5 indique que la présomption de salariat prévue à l'article L. 7121-3 ne s'applique pas aux artistes reconnus comme prestataires de services établis dans un État membre de la Communauté européenne ou dans un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen où ils fournissent habituellement des services analogues et qui viennent exercer leur activité en France, par la voie de la prestation de services, à titre temporaire et indépendant.

Cet article permet donc à un artiste indépendant de le rester à l'occasion de sa prestation en France. Étant prestataire de service, il ne dépend pas du Code du travail. Aucune charge sociale n'est donc à régler en France au titre de sa prestation.

Afin de justifier de son statut d'indépendant, il conviendra de signer avec lui un contrat de prestation (surtout pas un contrat de travail), de lui demander de transmettre le formulaire A1 mentionnant bien la mention de travailleur indépendant (*self employed*).

Attention, l'artiste n'étant pas salarié et agissant comme prestataire, il n'est pas couvert par l'assurance responsabilité civile du producteur. Il conviendrait donc de lui demander une copie de son assurance.

* L'artiste salarié

L'artiste qui est salarié dans son pays sera aussi salarié en France. Comme il ne paie pas lui-même les charges sociales liées à son activité mais que c'est chaque employeur qui règle les charges sociales, ce principe est maintenu en France. Vous devez donc lui établir une feuille de paie «normale» avec l'ensemble des contributions sociales exigibles exception faite de la CSG qui ne s'applique qu'aux résidents français et avec une retenue à la source. Afin que le salarié puisse faire valoir ses droits sociaux et notamment au chômage dans son pays de résidence, l'employeur devra demander une attestation U1 auprès de la Direccte dont il dépend⁽²⁾.

* L'artiste salarié demandant le maintien de ses droits sociaux locaux

Cet artiste a souhaité bénéficier du régime au départ prévu pour les travailleurs frontaliers. Il souhaite continuer à bénéficier du régime social de son pays de résidence. C'est la case mentionnée

sur le formulaire A1 sous l'intitulé «salarié occupé dans deux ou plusieurs États». Cette situation est la plus problématique car il conviendrait d'établir une feuille de paie et de régler les charges sociales dans le pays de résidence de l'artiste. Il conviendra donc, si l'artiste ne peut être remplacé, de trouver un prestataire dans le pays qui sera en mesure d'établir ces documents. Attention, votre structure n'ayant pas d'établissement dans le pays, l'établissement de ces paies est particulière et nécessite de travailler avec un prestataire qui les maîtrise. Déclarer en France ces salariés ne vous exonère pas de ces obligations locales et vous risquez de recevoir une demande de paiement de charges sociales d'un organisme de sécurité sociale du pays de résidence de l'artiste.

* Retenue à la source

Afin d'éviter toute évasion fiscale, une retenue à la source peut trouver à s'appliquer dans les différents cas de figures évoqués ci-dessus. Il conviendra donc de lire la convention fiscale qui lie la France au pays de résidence de l'artiste. D'une manière générale, trois catégories de retenues à la source peuvent trouver à s'appliquer.

1° la retenue sur salaires (souvent appelé «professions dépendantes»)
Sauf exception, une retenue à la source s'applique et est à verser au centre des impôts de l'employeur.

2° la retenue sur les redevances

Cette retenue à la source a un périmètre variable selon les conventions. Elle porte généralement sur toute opération portant directement ou indirectement sur la cession d'un droit d'auteur ou d'un spectacle. Elle peut s'appliquer à la facture de l'artiste. Cette retenue à la source bénéficie d'exonération dans de nombreuses conventions fiscales. Par contre, pour bénéficier de l'exonération, le producteur devra transmettre à l'artiste les imprimés Cerfa 5000 et 5003 que ce dernier devra faire signer par son centre des impôts.

3° la retenue sur les prestations artistiques

Cette retenue à la source peut s'appliquer à la place des retenues à la source sur les salaires ou les redevances. Généralement, elle mentionne que l'artiste doit déclarer ses revenus dans le pays où il se produit. Cette retenue n'est donc pas une retenue pour le compte des impôts du pays de résidence de l'artiste mais un acompte sur la déclaration d'impôt sur le revenu que l'artiste devrait déclarer au centre des impôts des non-résidents de Noisy-le-Grand.

On constate au vu de ces cas de figure, l'absence de la (trop) célèbre feuille de paie artiste A1. Historiquement, de nombreux producteurs établissaient une feuille de paie quasiment sans cotisations sociales à partir du moment où l'artiste fournissait un formulaire A1. Cette feuille de paie est en réalité une totale anomalie et ne devrait quasiment jamais exister pour un employeur français. En effet, soit l'artiste est prestataire et ne dépend pas du Code du travail et, dans ce cas, il n'y a pas de feuille de paie à établir, soit il est salarié et doit cotiser à l'ensemble des charges sociales. Dans l'hypothèse d'un salarié sollicitant le maintien de ses droits locaux, une feuille de paie étrangère doit être établie et si la législation locale ne prévoit pas de congés payés et formation similaires au droit français, vous en établissez une seconde pour laquelle vous ne cotiserez qu'aux Congés Spectacle et à l'Afdas.

Les contours juridiques du harcèlement sexuel

À l'heure de la libération de la parole des victimes, les associations et le gouvernement se mobilisent contre les violences que subissent les femmes dans le monde professionnel et notamment le secteur des arts et de la culture. Ce dossier s'attache à définir le cadre juridique du harcèlement sexuel, à informer sur les obligations légales et les dispositions à mettre en place par les employeurs mais aussi sur les peines encourues.

A la suite des révélations sur le producteur américain Harvey Weinstein, des témoignages d'agressions sexuelles affluent sur les réseaux sociaux. Dans le sillage de cette libération de la parole, la ministre de la Culture a annoncé la mise en place d'actions de formation et de sensibilisation dans le monde de la culture pour lutter contre le harcèlement. Françoise Nyssen a appelé les directrices et directeurs des 99 établissements d'enseignement supérieur, qui forment à la diversité des métiers de la culture, à diffuser, auprès de leurs étudiantes et étudiants, un message de sensibilisation sur l'éducation à la non-discrimination et le rejet de toute forme de harcèlement sexuel. De nombreuses associations dont le mouvement HF, association féministe qui lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture depuis 2008 sollicite le ministère pour un plan d'action concret.

Rappelons cependant que seuls 5% de harcèlements sexuels sont portés devant les tribunaux. Il n'est pas établi qu'à l'heure de ces dénonciations sur les réseaux sociaux #Balancetonporc #Balance-tonagresseur⁽¹⁾ seront suivis d'une saisie des tribunaux. Toutefois, on note une recrudescence des plaintes au mois d'octobre.

Selon le ministère de l'Intérieur, les plaintes pour violences sexuelles déposées à la gendarmerie ont augmenté de 30% par rapport à la même période de l'année précédente (+360 faits).

* La définition juridique

La loi⁽²⁾ définissait le harcèlement sexuel comme «*le fait de harceler autrui en usant d'ordres, de menaces ou de contraintes dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle par une personne usant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions*». Cette définition jugée restrictive a été revue par la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002.

Désormais, le Code du travail⁽³⁾ définit le harcèlement sexuel comme «*les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits*».

Alors que l'interprétation de ce texte pouvait laisser entendre que le harcèlement sexuel était caractérisé par une pluralité d'agissements. La jurisprudence a précisé cette nuance.

Dans l'arrêt du 17 mai⁽⁴⁾, les juges de fond ont estimé que la qualification de harcèlement sexuel peut être retenue y compris pour un acte unique d'une particulière gravité.

La Cour de cassation a jugé que «*l'invitation pressante faite à une salariée, par son supérieur hiérarchique, de venir le rejoindre dans sa chambre était un fait de nature à supposer l'existence d'un harcèlement sexuel*». Ainsi, le harcèlement sexuel est manifeste lorsqu'il existe «*toute forme de pression grave, même non répétée exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle*».

Le cadre législatif et jurisprudentiel a été complété par une nouvelle

intervention législative⁽⁵⁾ qui définit l'agissement sexiste comme «*tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant*».

Selon la circulaire 2012-15 du 7 août 2012, ces agissements «*recouvre[nt] les propos ou comportements ouvertement sexistes, grivois, obscènes, tels que des paroles ou écrits répétés constituant des provocations, injures ou diffamations, même non publiques*».

Cette approche doit toutefois être distinguée de la notion de harcèlement sexuel car ce n'est pas la nature du comportement qui est sanctionnée mais le comportement commis en raison du sexe ou de l'orientation sexuelle de la victime.

Il est à noter que le harcèlement sexuel peut être également «environnemental» : préférer des propos ou des blagues à caractère sexuel, consulter des sites pornographiques au travail ou avoir un comportement à connotation sexuelle rentre dans la définition du harcèlement sexuel.

* Les salariés concernés

L'ensemble des salariés est concerné par ces dispositions légales. Le Code du travail⁽⁶⁾ prévoit «*qu'aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel*».

Protection du salarié

La loi prévoit qu'un salarié victime de harcèlement sexuel ou qui a connaissance de tels faits se doit de dénoncer auprès de son employeur les agissements en question afin de pouvoir bénéficier de la protection⁽⁷⁾. De même, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

À noter : la jurisprudence a jugé que ces agissements peuvent avoir été commis en dehors du lieu et du temps de travail dès lors qu'ils demeurent liés aux relations de travail⁽⁸⁾.

* Les obligations légales de l'employeur

Le Code du travail fixe des obligations pour l'employeur. En effet, la loi prévoit que l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir et de faire cesser les agissements de harcèlement sexuel⁽⁹⁾.

L'employeur, tenu d'une obligation d'assurer la sécurité de ses salariés, doit intégrer dans la prévention les faits de harcèlement sexuel lorsqu'il planifie la prévention des risques professionnels.

Les contours juridiques du harcèlement sexuel (suite)

Ainsi, le salarié peut saisir la justice pour deux préjudices distincts : l'obtention d'une réparation pour un préjudice physique et moral subi au titre du harcèlement sexuel et pour l'obtention d'une réparation du préjudice lié au manquement à l'obligation de prévention de l'employeur.

Un aménagement de la charge de la preuve

Il sera cependant nécessaire d'apporter la preuve de l'existence de deux préjudices distincts, ce qui, au même titre que la preuve des faits de harcèlement, peut parfois être complexe. Toutefois, le salarié bénéficie d'un aménagement de la charge de la preuve prévoyant qu'il lui revient seulement d'apporter des éléments susceptibles de faire présumer l'existence d'un harcèlement. Il appartient ensuite à l'employeur de prouver l'absence de harcèlement sexuel.

* Les sanctions disciplinaires

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire, celle-ci doit être justifiée et proportionnée⁽¹⁰⁾. La loi dispose que l'employeur peut prendre des sanctions allant du simple avertissement ou blâme au licenciement.

* Les sanctions pénales

Le Code pénal⁽¹¹⁾ définit le harcèlement sexuel comme le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'utiliser de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle. Les faits sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Les circonstances aggravantes

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes notamment quand le fait est commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ou sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse par exemple ou encore sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résulte de la précarité de sa situation économique ou sociale.

Des faits prescriptibles

Depuis, la loi du 27 février 2017, les faits se prescrivent par six ans, cela signifie que les faits de harcèlement sexuel antérieurs à 2011 ne peuvent plus être poursuivis.

Préjudice moral pour l'entreprise

L'employeur peut aussi se constituer partie civile pour réclamer des dommages et intérêts lorsqu'il estime avoir subi un préjudice moral en raison des agissements d'un salarié condamné pour harcèlement sexuel.

Dans une récente jurisprudence⁽¹²⁾, les juges du fond ont jugé que les délits de harcèlement sexuel, pour lesquels un salarié a été déclaré coupable, ont directement causé à l'entreprise un préjudice en ternissant l'image de l'entreprise auprès des autres salariés.

* La prévention

L'employeur est tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires en

vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel dans son entreprise.

Le règlement intérieur

Le règlement intérieur de l'entreprise, obligatoire pour les entreprises de 20 salariés, énumère un certain nombre de dispositions relatives aux droits de la défense des salariés. Parmi elles, doivent être obligatoirement mentionnées les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel définis par le Code du travail pour les salariés ou par la convention collective applicable.

Affichage obligatoire dans les lieux de travail

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les salariés doivent être informés par tout moyen du texte de l'article 222-33 du Code pénal⁽¹¹⁾.

Les autres mesures de prévention

Un rappel des dispositions et des engagements en faveur de la lutte contre le harcèlement sexuel peut être également mentionné dans les outils de communication Internet et lors de prises de parole devant le personnel. De plus, l'employeur peut mettre en place des actions de sensibilisation et de formation à destination de ses collaborateurs. L'employeur peut également modifier la composition des équipes et l'aménagement des bureaux dans le cas d'un signalement. Enfin, il est nécessaire de veiller à la prise en charge rapide des victimes en créant lorsque c'est possible un dispositif d'aide (référénts, cellule d'écoute ou alerte).

* Réforme à venir

La secrétaire d'État à l'égalité entre les femmes et les hommes a présenté un projet de loi sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles qui devrait être porté avec le ministère de la Justice. Ce projet de loi devrait augmenter les délais de prescription des viols, agressions et atteintes sexuelles aggravées de vingt à trente ans après la majorité. Elle devrait également fixer un âge minimum en dessous duquel un enfant serait présumé non consentant à un acte sexuel et une sanction contre le harcèlement de rue.

Une consultation citoyenne a été lancée sur ce sujet afin d'intégrer des éventuels points de droit notamment sur le harcèlement sexuel au travail.

* Les dispositifs d'alerte

Dispositif d'alerte et de signalement ouvert aux 30 000 agents du ministère de la Culture pour, notamment, signaler tout acte de harcèlement sexuel : «Allo Discrim» au 0800 10 27 46.

Le gouvernement a également mis en place deux numéros d'appel d'urgence (Victimes : 0842 846 37 et 3019 Violence femme info) pour dénoncer toutes formes d'agressions ou de violences subies.

(1) Mouvement lancé le 13/10/2017 sur Twitter.

(2) Loi n°92-684 du 22 juillet 1992.

(3) Art. L. 1153-1 du Code du travail.

(4) Cassation, 17 mai 2017 pourvoi n°15-19300

(5) Art. L. 1142-2-1 du Code du travail de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social.

(6) Art. L. 1153-2 du Code du travail.

(7) Définis par l'article L. 1153-3 du Code du travail.

(8) Cassation, chambre sociale, 11 janvier 2012, n°10-12.930.

(9) Art. L. 1153-5 du Code du travail.

(10) Art. L. 1153-6 du Code du travail.

(11) Art. 222-33 du Code pénal.

(12) Cassation, 14 novembre 2017, n°16-8561.

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) ¹⁸	-	3,45	3,45	• Brut
Complément AF (salaire > à 3,5 smic) ¹⁸	-	1,80	1,80	• Brut
Versement transport (+ de 11 salariés) ³	-	variable	variable	• Brut majoré de 11,5%
Accident du travail ⁴	-	variable	variable	• Brut
Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle - Assurance maladie/cotisation suppl. ⁵	1,50	-	1,50	• Brut
Assurance vieillesse	6,90	8,55	15,45	• Brut dans la limite du PSS
FNAL (moins de 20 salariés)	-	0,10	0,10	• Brut dans la limite du PSS, majoré de 11,5%
FNAL (20 salariés et plus)	-	0,50	0,50	• Brut majoré de 11,5%
Forfait social (11 salariés et plus) «prévoyance»	-	8	8	• Montant de la cotisation prévoyance employeur
Réduction Fillon (salaire ≤ à 1,6 smic)	Montant à déduire des cotisations employeurs ; cf. p.18 pour le coefficient applicable			
PÔLE EMPLOI (Cf. p.18, Majoration pour les CDD ≤ 3 mois)				
Assurance chômage CDD > 3 mois	4,80	9,00	13,80	• Brut 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 ≤ 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.

**POUR UNE GESTION DES CONTRATS
ET PAYES DU SPECTACLE SANS FAUSSES NOTES :
DÉCOUVREZ LE LOGICIEL
DV-LOG INTERPAYE**



Solution simple et rapide pour la paye des intermittents et permanents



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



Profitez de la signature électronique des contrats et de la dématérialisation des bulletins de paye



Gagnez un temps précieux grâce aux nombreuses automatisations



Bénéficiez d'un support technique par mail, chat et téléphone ILLIMITÉ



À partir de
399 € HT

Une solution pour chacun de vos besoins



Solutions
logiciel ou Cloud



Compatible
WIN ou MAC

**Découvrez tous nos services
sur www.dvlog.fr**

**01 30 75 80 20
contact@dvlog.fr**

La Grande Arche - Paroi Nord
92044 Paris - La Defense