



DOSSIER

Spectacle vivant

Les conséquences de la rupture d'une promesse d'embauche

À LA UNE

↳ **Lecture publique : les bibliothèques continueront à bénéficier d'une exonération de droits**

Suite à la mobilisation des bibliothécaires, la Société civile des éditeurs de langue française (Scelf) renonce provisoirement à percevoir des droits sur les lectures d'œuvres à voix haute dans les bibliothèques. » **Page 7**

↳ **Emploi des artistes dans le CDN : le jugement vient d'être rendu**

Le tribunal vient de débouter les syndicats de salariés qui avaient assigné quinze centres dramatiques nationaux (CDN) pour non-application de l'accord de 2003 relatif au volume d'emploi des artistes-interprètes. » **Page 8**



La photo... *All the Fun*, Compagnie Ea Eo. Photographie : Ben Hopper.

↳ **Les évolutions à venir pour les contrats aidés**

Alors que le nombre des contrats aidés va passer sous le seuil des 200 000 en 2018, le ministère annonce de nouvelles modalités pour leur mise en œuvre. » **Page 8**

↳ **Publication des modèles de lettres de licenciement**

Depuis le 31 décembre 2017, les employeurs peuvent utiliser des modèles de lettres de licenciement publiés dans un récent décret issu des ordonnances Macron. » **Page 10**

TVA frais annexes

*** Nous allons contractualiser un contrat de cession pour un spectacle. Ce contrat est soumis au taux de TVA de 5,5%. Dans les conditions générales, il est prévu que nous prenions en charge «le kit backline». Pouvez-vous me confirmer que le taux de TVA à appliquer à ce montant est bien de 5,5% ?**

Rappelons que le Code général des impôts⁽¹⁾ fixe un taux réduit de 5,5 % pour les spectacles

vivants : théâtres ; théâtres de chansonniers ; cirques ; concerts ; spectacles de variétés⁽²⁾. Le principe des frais annexes qui consiste à demander le remboursement des frais liés à l'accueil du spectacle (hôtel, transport...) sont considérés comme indissociables de la prestation principale et sont également soumis au taux réduit à 5,5%⁽³⁾. Seuls les frais annexes qui sont dissociables de la prestation principale sont soumis au taux normal de TVA soit (20%) (par exemple, vente de CD).

Les frais annexes peuvent bénéficier du taux réduit au regard notamment des éléments contractuels du contrat mais les conditions d'application s'apprécient au cas par cas. Il faut donc se poser la question suivante : le backline est-il accessoire au spectacle ou est-il indissociable ?

(1) Art. 278-0 bis du Code général des impôts.

(2) À l'exception de ceux qui sont donnés dans les établissements où il est d'usage de consommer pendant les séances.

(3) Instruction fiscale 3C-7-95 du 21 décembre 1995.

Cotisation prévoyance employeur

*** Dans les chiffres clés de La Lettre de l'entreprise culturelle pour janvier 2018, vous avez indiqué concernant la CSG déductible et le forfait social : - CSG déductible : 98,25% Brut + 100% cotisation prévoyance employeur. - Forfait social (11 salariés et plus) «prévoyance» : Montant de la cotisation prévoyance employeur. Concernant les cotisations prévoyances employeurs, est-ce que toutes les cotisations prévoyances sont concernées ou doit-on faire une différence entre la prévoyance décès-invalidité, la prévoyance Incapacité de travail et la prévoyance santé ?**

Nous vous confirmons qu'en ce qui concerne la question de l'intégration de la part patronale de prévoyance dans la base du forfait social et de la CSG/CRDS, c'est la totalité de la part patronale (100%) qui finance la prévoyance au sens large (prévoyance et complémentaire santé). Rappelons que la base de calcul de la CSG et la CRDS est plus large que celle des cotisations de Sécurité Sociale⁽¹⁾. Ces deux contributions sont calculées sur tous les éléments soumis à cotisations de Sécurité sociale ainsi que sur les éléments ci-dessous :

- les contributions patronales finançant les prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire, autres que celles versées aux régimes obligatoires de retraite

complémentaire ;

- les indemnités de mise à la retraite, de licenciement ou de départ volontaire dans le cadre d'un plan social, pour la partie qui excède les montants conventionnels ou légaux ;
- les primes liées à la participation et à l'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise.

Rappelons aussi que comme nous l'indiquons la CSG et la CRDS sont donc calculées sur les revenus entrant dans le champ de l'abattement, notamment les salaires et primes attachées aux salaires ou les allocations de chômage.

(1) Articles L. 136-1 à L. 136-5 du Code de la Sécurité sociale.

Taux accident du travail (AT)

*** Suite à la parution de votre numéro 291, nous nous questionnons sur 2 taux : - Le taux AT des artistes, vous le mentionnez à 1,19% mais la Carsat me dit qu'il n'existe plus de taux artiste spécifique, et qu'il lui semble que l'Urssaf le traiterai avec l'abattement de 30% comme pour l'ensemble des cotisations artistes (pour ma part 1,4% *70% = 0,98%). L'Urssaf me renvoie vers la Carsat... Quelle est votre position ? En avez-vous changé depuis la sortie du numéro de janvier ? - La cotisation non résident CTP, je trouve 2 réponses sur le site de l'Urssaf : taux 4,75% et 6,45% qui va dans le sens de votre mise à jour. Qu'en est-il pour le CTP des artistes de cette même cotisation ? J'avais cru comprendre que c'était aussi l'abattement de 30% mais 6,45% x 70% = 4,515 et non 4,8%... L'Urssaf doit me recontacter, mais en attendant son retour, je sollicite votre avis.**

La tarification des accidents du travail comporte deux versants : le risque dont relève l'activité et le taux à appliquer pour la cotisation accident du travail et maladies professionnelles.

Comme nous vous l'indiquons dans notre dossier du dernier numéro⁽¹⁾, à partir du 1^{er} janvier 2018, dans un souci de simplification, les artistes ne font plus l'objet d'un classement spécifique, mais relèvent de l'activité principale comme tous les autres salariés de l'entreprise (qui est donc propre à chaque structure).

En revanche, concernant le taux à appliquer pour la cotisation accident du travail, s'il est bien propre à chaque structure pour les salariés hors artistes, il n'y a pas de remise en cause du taux identique pour tous concernant les artistes.

Nous vous confirmons donc que, depuis le 1^{er} janvier 2018, le taux AT des artistes communiqué par l'Urssaf est bien fixé à 1,19% (celui dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, reste à 1,40%)⁽²⁾.

Concernant la part salariale de cotisation maladie pour les artistes non domiciliés fiscalement en France, nous vous avions indiqué un taux de 4,80% en vous signalant que ce taux était en attente de confirmation⁽³⁾. Le taux est paru le 17 janvier et nous vous confirmons qu'il est effectivement passé à 4,52% (voir cahiers pratiques de la paie page 15 de ce numéro).

(1) Cf. n°291 La Lettre n°291 – Le dossier «Paie : ce qui change en 2018».

(2) <https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/taux-de-cotisations/les-employeurs/les-taux-reduits/les-taux-de-cotisations-des-artistes/middleColumn/les-taux-de-cotisations-des-artistes.html.ajax>

(3) Cf. La Lettre n°291 - voir note 12 - page 20 - Les cahiers pratiques de la paie.

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

→ Publication dans la limite de la place disponible.

Relations abonnés :
02 44 84 46 00

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

DIRECTION

Directeur de la publication :
Nicolas Marc

RÉDACTION

Rédaction en chef : Arzelle Caron

RÉALISATION

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

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 2018 : 105 € ou 140 €
11 numéros France métropolitaine

Abonnement en ligne possible sur
www.lalettredelentreprise.net

N° Commission paritaire : 0318T86457.
ISSN : 1766-4764
Impression : Caen Repro
(14280 Saint-Contest)
Routage : PRN.
Dépôt légal : à parution.

La Lettre de l'entreprise culturelle
est une publication de M Médias.
SARL au capital de 18 000 €



IMPRIMÉ EN FRANCE
PRINTED IN FRANCE

La Lettre de l'entreprise culturelle intègre
dans sa fabrication une réflexion environne-
mentale et fait appel à un imprimeur
et des papiers certifiés.

SOMMAIRE

Les questions du mois	p.2
• TVA frais annexes	
• Cotisation prévoyance employeur	
• Taux accident du travail (AT)	
Parole d'expert	p.4
• Les ordonnances Macron, nouvelle mise en scène du droit du travail : les incidences pour le monde culturel	
Vie professionnelle	p.6
• Interview express de Teddy Jamois	
• Mouvements	
• Brèves	
L'actualité	p.7
Spectacle	p.7
• Dépôt des dossiers Fonds d'urgence spectacle vivant	
• Lecture publique : les bibliothèques continueront à bénéficier d'une exonération de droits	
• Un appel à la mobilisation en faveur des migrants	
• Emploi des artistes dans les CDN : le jugement vient d'être rendu	
• CCNSVP : extension de l'accord sur la rémunération du metteur en scène	
Social	p.8
• Les évolutions à venir pour les contrats aidés	
Paye	p.9
• Le taux de la cotisation aux Congés Spectacles est relevé à compter d'avril 2018	
• Mensualisation du paiement des cotisations pour les employeurs de 9 salariés au plus	
• DSN : tolérance sur les modalités de calcul du plafond	
À signaler	p.9
• CCNPA : l'accord sur les salaires est étendu	
• Parution des modèles de lettres de licenciement	
• Représentativité syndicale dans l'édition phonographique	
Aides et financements	p.11
Dossier	p.13
• Spectacle vivant : les conséquences de la rupture d'une promesse d'embauche	
Les cahiers pratiques de la paye	p.15
Les indicateurs essentiels	p.18



www.lalettredelentrepriseculturelle.net

LE CHIFFRE

20 200

En 2017, le nombre de créations d'entreprises dans la catégorie Arts,
spectacles et activités récréatives s'élève à 20 200. Il augmente de 5,6%
par rapport à 2016.

Source : INSEE

* Les ordonnances Macron, nouvelle mise en scène du droit du travail : les incidences pour le monde culturel



Charles Philip
Avocat Cabinet Racine

Les ordonnances Macron du 22 septembre 2017 consacrent un changement de philosophie du droit du travail qui embrasse tous les domaines du droit du travail, des instances représentatives du personnel, avec la création d'une instance unique – le comité social et économique à la négociation collective, en passant par la rupture du contrat de travail et la santé au travail. En cela, les ordonnances Macron instituent, pour filer la métaphore du titre, un changement de décor saisissant...

Nous concentrerons notre propos sur deux mesures emblématiques et aux incidences pratiques considérables que sont le dialogue social dans l'entreprise (I) et la rupture du contrat de travail (II), et ce, sous le prisme des TPE/PME qui sont les structures les plus représentées au sein du monde culturel.

• Le dialogue social dans l'entreprise

Le dialogue social, entendu comme la négociation de convention ou d'accord collectif dans le but d'adapter les règles du Code du travail aux particularités et aux nécessités de chaque entreprise, est désormais largement facilité au sein des petites et moyennes entreprises.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés (et celles de 11 à 20 salariés

en l'absence d'élus), l'employeur peut désormais proposer un projet d'accord directement aux salariés portant sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise qui, pour être valide, devra être approuvé à la majorité des deux tiers du personnel.

Dans les entreprises comptant entre 11 et 49 salariés en l'absence de délégué syndical, les accords d'entreprise peuvent être négociés, soit par un ou plusieurs salariés mandatés par des organisations syndicales représentatives, sous réserve pour être valide d'être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, soit par des membres du comité social et économique, à la condition, pour être valide, que ces derniers représentent la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Ce renforcement de la négociation collective au sein des petites entreprises apparaît d'autant plus précieux que la primauté de l'accord d'entreprise sur les autres normes du droit du travail est clairement consacrée, sous réserve toutefois de se conformer aux dispositions relevant de l'ordre public social intangible.

L'articulation des accords de branche et d'entreprise est en effet organisée aujourd'hui en trois blocs distincts et l'accord d'entreprise prévaut dans tous les domaines où le Code du travail ne prévoit pas expressément que l'accord de branche est supérieur à l'accord d'entreprise (blocs n°1 et n°2).

L'entreprise devient dès lors créatrice de normes «sur mesure» répondant aux attentes de chaque entreprise (en matière de durée du travail, d'heures supplémentaires, de repos...).

Barème des indemnités prud'homales en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse

Ancienneté du salarié dans l'entreprise	Indemnité minimum Effectif > 11 salariés	Indemnité minimum Effectif < 11 salariés	Indemnité maximale
0	Sans objet	Sans objet	1
1	1	0,5	2
2	3	0,5	3,5
3	3	1	4
4	3	1	5
5	3	1,5	6
6	3	1,5	7
7	3	2	8
8	3	2	8
9	3	2,5	9
10	3	2,5	10
11			10,5
12			11
13			11,5
14			12
15		3	13
16			13,5
17			14
18			14,5
30 et au delà			20

Article L. 1235-3 du Code du travail.

• La rupture du contrat de travail

Si la procédure de licenciement demeure inchangée, les employeurs peuvent dorénavant procéder à la notification du licenciement au moyen de modèles types de lettre, élaborés par décret, en fonction de la nature du licenciement envisagé (motif individuel ou motif économique...). La vigilance s'impose néanmoins ! Ces modèles types recèlent des imprécisions ou des oublis et ne peuvent dès lors être reprises littéralement.

Autre nouveauté, les motifs énoncés dans la lettre de licenciement peuvent être précisés postérieurement à la notification du licenciement, soit à l'initiative de l'employeur dans un délai de quinze jours, soit à la demande du salarié dans un délai de quinze jours (l'employeur bénéficiant d'un délai de quinze jours pour répondre). Attention, cette faculté de préciser les motifs ne permet pas en tout état de cause à l'employeur d'invoquer de nouveaux motifs ou de pallier l'absence pure et simple de motivation de la lettre de licenciement. Si le salarié ne sollicite pas davantage de précisions, l'irrégularité tirée de l'insuffisance de motivation n'entraînera pas, à elle seule, la remise en cause du licenciement et donnera lieu à une indemnité qui ne pourra être supérieure à un mois de salaire. Si l'employeur en revanche ne répond pas ou mal à la sollicitation du salarié, le défaut de motivation pourra priver le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Nous recommandons dès lors de ne pas changer la pratique qui consiste à énoncer, dans la lettre de notification du licenciement, l'ensemble des motifs, et ce, en vous inspirant des modèles types mis à disposition par le législateur.

Il est à noter que l'indemnité légale de licenciement, ouverte dorénavant à tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de huit mois ininterrompus, a été revalorisée et ne peut être aujourd'hui inférieure à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les dix premières années et à un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années au-delà.

Désormais, en cas de litige prud'homal, le Code du travail fixe un barème d'indemnisation (voir tableau page 4) en fonction de l'ancienneté du salarié et de l'effectif de l'entreprise qui s'impose au juge pour tout licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Ce barème n'est toutefois pas applicable en présence d'un licenciement entaché de nullité (harcèlement, violation d'une liberté fondamentale, violation du statut protecteur...) ou consécutif à une inaptitude d'origine professionnelle, pas plus qu'aux préjudices en lien avec l'exécution du contrat (heures supplémentaires, rappel de salaire...).

L'instauration d'un tel barème permet aux deux parties d'identifier rapidement les enjeux notamment financiers en présence et, par voie de conséquence, de trouver probablement plus aisément une issue amiable à leur litige.

Reste à savoir si les différents acteurs du monde culturel se saisiront de ces nouveaux outils mis à leur disposition et, par là même, de ces opportunités...

NOUVELLE ÉDITION



Le seul ouvrage consacré aux associations culturelles

Vous dirigez ou gérez une association culturelle, vous êtes porteur d'un projet associatif. Vous voulez comprendre la réglementation et sécuriser vos pratiques juridiques. Ce guide, unique en son genre, vous concerne.

Il apporte des réponses concrètes sur de nombreux aspects de la vie des associations culturelles : constitution et fonctionnement, embauche de salariés, statut de l'artiste du spectacle, exploitation d'une œuvre et rémunération des auteurs, diversité des financements, fiscalité, bénévolat, sécurité, etc.

Cette nouvelle édition permet aux dirigeants et collaborateurs d'associations d'approfondir et d'actualiser leurs connaissances et de prendre les bonnes décisions en pleine conformité avec les exigences légales et réglementaires.

Vous avez toutes les clés pour mieux gérer une association culturelle !

PAR FANNY SCHWEICH - 292 PAGES

**Commande sur
www.lascene.com**

Interview express

L'offre de formation dans le spectacle vivant évolue en fonction des besoins du secteur mais elle s'adapte également aux nouveaux enjeux d'emploi et de structuration. Quels sont les nouveaux leviers de développement dans le domaine culturel ?

Teddy Jamois, ancien administrateur et directeur de Jeudi Formation, organisme de formation pour le spectacle vivant basé à La Saline les Bains à la Réunion.



D.R.

«Ouvrir le champ des possibles»

Quelles sont les évolutions à prendre en compte dans la mise en œuvre des actions de formation professionnelle dans le domaine du spectacle vivant ?

Face à la stagnation, voire à la baisse des financements publics, il devient nécessaire d'envisager un repositionnement des modèles économiques des projets culturels. Jusqu'à présent la puissance publique a su accompagner la croissance du secteur, et ce, malgré le débat permanent autour des moyens dédiés à la culture. Le débat autour des dettes des États consécutif à la crise financière de 2008 vont impacter durablement les capacités des financeurs publics dans tous les domaines, et manifestement le secteur culturel n'y échappe pas. À l'heure actuelle, l'enjeu de beaucoup de structures se concentre donc sur la pérennisation des projets et la sauvegarde des emplois.

Les recherches de partenariat et le mécénat vous semblent-être une alternative pour faire face à cette baisse des crédits ?

Pas vraiment. Pour beaucoup, et particulièrement les structures les plus fragiles, le partenariat privé et la recherche de mécènes ne semblent pas être les leviers permettant de faire face aux baisses de financements publics. Ce mode de financements de projets bénéficie surtout aux institutions culturelles qui offrent de belles vitrines aux entreprises ce qui n'est pas le cas des petites structures, pourtant les plus nombreuses dans le spectacle vivant. Malgré le problème de fond que cela pose concernant la place de la culture, il semble nécessaire d'apprendre à travailler avec moins d'argent

public. Ceci implique de nourrir une réflexion en profondeur afin d'imaginer de nouveaux modèles économiques. Le cœur du métier doit s'élargir, mais parfois il sera nécessaire de supprimer certains freins idéologiques propres à la filière culturelle, afin d'ouvrir le champ des possibles.

Et vers quels modèles se tourner ?

À mon sens, les solutions ne sont pas écrites et avérées. À ce stade, il y existe plutôt des pistes d'action ou juste de réflexion. Les modèles de gestion peuvent être revus avec l'intégration d'une certaine logique entrepreneuriale et d'outils qui peuvent être transposés. Les structures juridiques qui parfois gagneraient à être requestionnées, la forme associative n'étant pas pertinente dans tous les cas. Le lien avec le territoire et ses acteurs, notamment socioculturels, éducatifs mais également économiques avec pour ces derniers des collaborations à envisager (hors partenariat financier et mécénat). Toutefois, cette recherche de nouveaux leviers de développement doit pouvoir s'effectuer sans perdre en chemin ni le propos ni les valeurs qui fondent ce secteur. À ce titre, les dynamiques à l'œuvre au sein de l'économie sociale et solidaire (ESS) peuvent être une source d'inspiration.

Comment intégrez-vous ces enjeux dans la formation ?

Les programmes de formations doivent tenir compte de ces évolutions de fond, car elles impliquent des idées et des compétences nouvelles. Les formations doivent donc nourrir les professionnels sur ces deux aspects, l'outillage, mais également l'inspiration.

Formation : les organismes doivent être référencés

À compter du 1^{er} janvier 2018, pour bénéficier du financement de formations se déroulant en 2018, tout organisme devra impérativement être inscrit sur le catalogue de référence de l'Afdas. Sans ce référencement, aucune demande de prise en charge des formations de l'organisme ne pourra être étudiée par les services de l'Afdas. Pour consulter le catalogue de l'Afdas : www.afdas.com/catalogue-de-referance-afdas

Atelier «Les bases du contrat de travail et de l'intermittence»

Artcena (Centre national des arts du cirque, de la rue et du théâtre) propose pour les artistes, techniciens et administratifs du spectacle en voie de professionnalisation, un atelier de deux heures consacré au droit du travail afin de comprendre et d'appréhender les clauses essentielles du contrat de travail (obligations de l'employeur, salaires minimum) et les bases de l'intermittence.

Le mardi 6 février à Paris - Atelier Animé par Rose Pinson-Berthet et Apolline Raffner, chargées de l'information juridique d'Artcena. 15 personnes maximum (1 personne par structure). Réservation par téléphone au 01 55 28 10 10.

Mouvements

* CENTRE CULTUREL

JULIOBONA. Benoît Geneau, ex-directeur du service culturel et du Théâtre des Chalands, à Val-de-Reuil (27), succède à Denis David comme directeur.

*** LA CANOPÉE.** Julie Claitte-Hamon, directrice adjointe de Poitiers Jeunes, rejoint comme directrice adjointe en charge de la programmation jeune public, début avril, le théâtre de Ruffec (86).

*** DRAC CORSE.** Franck Leandri, conservateur en chef du patrimoine, a été nommé directeur régional des affaires culturelles de Corse.

* ARTS VIVANTS ET DÉPARTEMENTS.

Cédric Hardy, ex-conseiller technique à la direction culturelle des Bouches-du-Rhône, succède à Fabienne Arsicaud à la coordination de la fédération des organismes départementaux de développement des arts vivants.

*** LA MÉTIVE.** Aurore Clavierie est directrice artistique du lieu de résidence internationale de création artistique pluridisciplinaire à Moutier-d'Ahun (23).

*** TERRITOIRES DE CIRQUE.** Delphine Poueymidanet, ex-directrice de la culture de Floirac (33), succède à Marie Jacolot, comme secrétaire générale du réseau de structures de production et de diffusion du cirque contemporain.



D.R.



D.R.

SPECTACLE

📌 Dépôt des dossiers Fonds d'urgence spectacle vivant

La prochaine date de remise de dossier pour solliciter le fonds d'urgence au spectacle vivant est fixée au jeudi 1^{er} mars 2018.

Le Fonds d'urgence au spectacle vivant⁽¹⁾, dont la gestion a été confiée au CNV, a pour mission de soutenir les entreprises du spectacle vivant privé⁽²⁾, et les entreprises subventionnées entrant dans le champ de la taxe sur les spectacles qui connaissent des difficultés depuis les attentats de novembre 2015.

Rappelons que le périmètre d'intervention de ce fonds concerne les surcoûts liés au renforcement des mesures de sécurité (personnel, location de matériel), aux pertes de recettes (baisse de fréquentation, annulation, report, etc.) ou aux frais déjà engagés sur des spectacles annulés ou reportés.

Les dossiers sont à envoyer avant le 1^{er} mars 2018 pour le comité qui se réunira le vendredi 13 avril 2018.

Les informations sont consultables sur le site internet : <http://soutien-securite-spectacles.info/>

(1) Les principes de ce fonds sont déterminés par l'article 119 de la loi de finances rectificatives pour 2015 n°2015-1786 du 29 décembre 2015 publié, JO le 30 décembre 2015.

(2) Au sens du champ de la convention collective nationale étendue des entreprises du spectacle vivant privé.

📌 Lecture publique : les bibliothèques continueront à bénéficier d'une exonération de droits

Suite à la mobilisation des bibliothécaires, la Société civile des éditeurs de langue française (Scelf) renonce provisoirement à percevoir des droits sur les lectures d'œuvres à voix haute dans les bibliothèques.

La Société civile des éditeurs de langue française, qui représente les éditeurs pour la gestion collective des droits, sollicitait la taxation des heures de conte et des lectures publiques faites dans les bibliothèques. Cette taxe d'un montant calculé sur la base d'un forfait annuel de 100 euros devait viser les bibliothèques disposant d'un budget animation à partir du 1^{er} janvier 2018.

Rappelons que le Code de la propriété intellectuelle⁽¹⁾ prévoit que toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite. Il en est de même pour la traduction, l'adaptation ou la transformation, l'arrangement ou la reproduction par un art ou un procédé quelconque.

L'association des bibliothécaires de France (ABF) a lancé un appel à la ministre de la Culture pour le maintien de l'exonération de toute rémunération au titre du droit de représentation pour les

heures du conte et les lectures à voix haute dans les bibliothèques⁽²⁾. Dans ce communiqué, l'ABF rappelle son «*attachement à la défense des droits des auteurs*» mais elle insiste également sur le fait que «*dans le cadre des missions de service public des bibliothécaires, les lectures publiques et les heures du conte relèvent de plusieurs droits culturels reconnus par la déclaration universelle des droits de l'homme tel que le droit de participer librement à la vie culturelle*».

À l'occasion de la conférence de presse sur la 2^e édition de la Nuit de la lecture, le vendredi 12 janvier, la ministre de la Culture, Françoise Nyssen, a pris position en faveur du maintien de l'exonération dont bénéficient jusqu'à présent les bibliothèques.

Suite à cette mobilisation, la Scelf a décidé de suspendre pendant cinq ans la taxe sur les lectures organisées par les bibliothèques et de ne pas en percevoir en cas de lecture de ses œuvres par l'auteur lui-même «dès lors que ces lectures s'effectuent dans un cadre non marchand», sauf cas exceptionnel.

(1) Article L. 122-4 du Code de la propriété intellectuelle.

(2) Communiqué de l'Association des bibliothécaires de France du 11 janvier 2018.

📌 Un appel à la mobilisation en faveur des migrants

Lors de sa venue aux BIS de Nantes, la ministre de la Culture a lancé un appel aux professionnels de la culture pour la mise en place d'action en faveur des migrants.

«*Le monde culturel a un devoir d'agir. Offrons aux migrants un accueil digne de ce nom*» a déclaré la ministre de la Culture aux BIS de Nantes, le 17 janvier dernier. Lors de cette intervention, elle a également incité les acteurs culturels à valoriser et à renforcer l'accès aux pratiques culturelles pour les migrants.

Cette annonce s'accompagne de la nomination de Benjamin Stora à une mission de coordination et d'accompagnement de l'action culturelle en faveur des migrants⁽¹⁾.

La ministre de la Culture, souhaite que cette mission aboutisse à des propositions opérationnelles répondant à trois objectifs :

- Développer l'accès des migrants aux arts et à la culture, au travers notamment d'actions menées par les opérateurs nationaux ;
- Donner la possibilité, par le développement de travaux déjà initiés, aux artistes et professionnels du secteur culturel migrants de poursuivre leur activité sur le territoire français ;
- Contribuer à l'évolution des regards portés par la société sur les populations migrantes, par le biais de projets artistiques accessibles au plus grand nombre.

Ces propositions opérationnelles seront remises à la ministre de la Culture par Benjamin Stora avant l'été 2018, pour une mise en œuvre au second semestre et un premier bilan des opérations réalisées d'ici la fin de l'année.

(1) Communiqué de presse du ministère de la Culture du 22 janvier 2018.

📌 **Emploi des artistes dans les CDN : le jugement vient d'être rendu**

Le tribunal vient de débouter les syndicats de salariés qui avaient assigné quinze centres dramatiques nationaux (CDN) pour non-application de l'accord de 2003 relatif au volume d'emploi des artistes-interprètes.

Le tribunal de grande instance de Paris a statué sur la demande de plusieurs syndicats du spectacle⁽¹⁾, qui réclamaient près de huit millions d'euros à quinze CDN en raison de la non-application de l'accord de 2003 relatif au volume d'artistes interprètes.

Rappelons que l'accord du 5 novembre 2003⁽²⁾ prévoit que le nombre d'heures annuel des artistes-interprètes directement employés par les CDN dans les activités de plateau (à l'exclusion des heures travaillées par le directeur) doit atteindre au moins 25% du nombre d'heures travaillées par les personnels administratifs et techniques en moyenne annuelle sur 3 ans.

La totalité des mois de salaire versés par le CDN aux artistes-interprètes (à l'exclusion du directeur) employés à des activités de plateau, incluant l'emploi induit par les accueils et les coproductions minoritaires, doit être au minimum de 100 mois de salaire.

L'application de cet accord est jugé obsolète par le Syndeac et les 15 CDN en raison notamment de l'évolution des écritures qui restreint la présence des artistes-interprètes au plateau et des recours à des vidéastes ou encore des scénographes qui sont comptabilisés dans la filière technique.

Les juges ont décidé de débouter les syndicats des salariés de l'ensemble de leurs demandes et les ont condamnés à verser solidairement à chaque structure la somme de 3 500 euros au titre de l'article 700 du Code Civil.

(1) FNSAC-CGT, SFA-CGT, SNLA-FO, Fasap-FO et Snapac-CFDT.

(2) Accord du 5 novembre 2003 relatif aux artistes-interprètes dans les centres dramatiques nationaux IDCC 1285.

📌 **CCNSVP : extension de l'accord sur la rémunération du metteur en scène**

Depuis le 12 janvier 2018, tous les employeurs relevant de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (CCNSVP) doivent appliquer les nouvelles dispositions salariales pour les metteurs en scène.

Depuis la parution de l'arrêté d'extension⁽¹⁾ sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant, les dispositions de l'avenant du 10 novembre 2016 relatif aux dispositions du titre VI de l'Annexe I.

Cet avenant⁽²⁾ prévoit que le metteur en scène bénéficie d'un droit d'auteur de 2% minimum. Ce pourcentage est calculé sur la part de recette qui sert de base à la perception des droits d'auteurs de l'œuvre représentée.

L'accord dispose que le metteur en scène perçoit, à compter de la première répétition (quel qu'en soit le lieu), un salaire fixé sur la base du smic horaire multiplié par le nombre d'heures (étant précisé que toute répétition est considérée comme ayant duré au minimum deux heures).

L'accord prévoit également une garantie de rémunération de 120 heures pour la mise en scène de nouveaux spectacles d'une durée au moins égale à 1 heure. Si le nombre effectif des répétitions pour un montage est inférieur à 30 heures, il sera garanti au metteur en scène un salaire correspondant à trente répétitions de 4 heures, soit 120 heures rémunérées sur la base du smic, sauf pour les spectacles de courte durée (moins d'une heure), les lectures ou bien en cas de reprise d'un spectacle déjà monté.

L'arrêté du 19 décembre précise que «les articles 6.3 et 6.6 sont étendus sous réserve que la mention du smic afférente au salaire minimum conventionnel ne vaille que pour la valeur du smic à la date de conclusion dudit accord conformément au Code du travail»⁽³⁾.

(1) Avenant du 10 novembre 2016 relatif aux dispositions du titre VI «Metteur en scène de théâtre» de l'annexe I de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant.

(2) Arrêté du 19 décembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (n°3090) JO du 12 janvier.

(3) Art. L. 3231-3 du Code du travail.

SOCIAL

📌 **Les évolutions à venir pour les contrats aidés**

Alors que le nombre des contrats aidés va passer sous le seuil des 200 000 en 2018, le ministère du Travail annonce de nouvelles modalités pour leur mise en œuvre.

Suite à la remise du rapport de Jean-Marc Borello, président du Groupe SOS et expert de l'économie sociale et solidaire, Muriel Pénicaud, ministre du Travail annonce de nouvelles obligations et un suivi plus intense qui devra «engager l'employeur sur les compétences à faire acquérir au recruté»⁽¹⁾.

Parmi les nouvelles dispositions prévues par le ministère du Travail, des entretiens tripartites devront être réalisés entre l'employeur, le salarié et le prescripteur (Pôle emploi, Mission locale, ou Cap emploi) l'un à la signature du contrat et l'autre entre 1 et 3 mois avant le terme.

Ces rencontres devront permettre d'identifier les compétences développées et suivre les engagements des parties prenantes en termes notamment de formation.

Un fond de 100 millions d'euros issu du plan investissement compétences devrait être dédié aux bénéficiaires et sortants des «Parcours emploi compétences» et des structures de l'insertion par l'activité économique.

Par ailleurs, le ministère de l'Emploi annonce la création d'un fond d'inclusion dans l'emploi permettant aux préfets de région la possibilité d'adapter leur action aux réalités locales, avec de nouvelles souplesses pour expérimenter, nouer des partenariats...

(1) Communiqué du ministère du Travail le mardi 16 janvier suite aux conclusions du rapport «Donnons-nous les moyens de l'inclusion» de Jean-Marc Borello, président du Groupe SOS et expert de l'économie sociale et solidaire.

PAYE

Le taux de la cotisation aux Congés Spectacles est relevé à compter d'avril 2018

La caisse des Congés Spectacles annonce que le taux pour la période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 est fixé à 15,20%.

Rappelons que la déclaration employeur des certificats d'emploi et cotisations pour les Congés Spectacles est désormais intégrée dans la DSN mensuelle.

La cotisation aux Congés Spectacles est fixée à 15,20% pour les activités exercées à compter du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019.

Le rappel des principales dispositions des Congés Spectacles (cotisations, éligibilité, immatriculation et informations) sont disponibles sur le site d'Audiens⁽¹⁾.

En application du Code du travail, rappelons que les partenaires sociaux d'une branche d'activité peuvent limiter ce montant à un plafond d'indemnité journalière⁽²⁾.

(1) www.audiens.org/employeur/conges-spectacles/vos-cotisations-conges-payes

(2) Cf La Lettre n°285 juin 2017 - CCNEAC : accord sur les plafonds de Congés Spectacles.

Mensualisation du paiement des cotisations pour les employeurs de 9 salariés au plus

Les modalités de paiement pour les employeurs occupant 9 salariés au plus et n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel viennent d'être précisées.

Les conditions de déclaration dans le cas où l'entreprise occupant 9 salariés au plus n'a pas opté pour le maintien du paiement trimestriel sont désormais connues⁽¹⁾. Le paiement des cotisations est à effectuer en même temps que la déclaration, le 15 du mois suivant la période d'emploi au titre de laquelle les rémunérations sont dues. Ainsi le paiement des cotisations déclarées pour la période d'emploi «janvier 2018» est exigible le 15 février 2018⁽²⁾.

Dans le cadre où les cotisations sont payées par télépaiement via la DSN, un ordre de télépaiement par mois civil doit être porté au sein de chaque DSN mensuelle.

Rappelons que depuis le 1^{er} janvier 2018, les entreprises de 9 salariés au plus doivent payer leurs cotisations mensuellement. Toutefois, les employeurs de 9 salariés au plus ont eu le choix de conserver leur échéance trimestrielle pour le paiement de leurs cotisations (option également possible pour les employeurs de moins de 11 salariés).

(1) www.dsn-info.fr/actualites.htm#urssaf

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

DSN : tolérance sur les modalités de calcul du plafond

Dans le cadre de la DSN, le GIP-MDS annonce une prise en compte par l'Agirc et l'Arrco de la tolérance «Sécurité sociale» pour le calcul du plafond «ancienne version».

L'Agirc-Arrco applique depuis janvier 2018 les évolutions réglementaires sur les nouvelles modalités de calcul du plafond de sécurité sociale et n'est pas en mesure à partir des données transmises dans la DSN d'identifier si le logiciel de paie calcule, avec la tolérance permise par la direction de la sécurité sociale jusqu'en juin 2018, selon les anciennes modalités.

En conséquence, si les employeurs appliquent les anciennes modalités de calcul sur la période, le calcul des cotisations effectué par l'Agirc-Arrco pourrait s'avérer différent.

Aussi, le GIP-MDS (Groupement d'intérêt public-Modernisation des déclarations sociales) invite les entreprises à se rapprocher de leur interlocuteur au sein de la GPS (Groupe de protection sociale)⁽¹⁾ afin d'identifier les causes (application de la tolérance ou erreur déclarative) d'un éventuel déphasage entre la CRM «notifications de calcul des cotisations» et la déclaration initiale.

(1) www.dsn-info.fr/actualites

À SIGNALER

CCNPA : l'accord sur les salaires est étendu

L'avenant sur la revalorisation des salaires dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production audiovisuelle est étendu par arrêté.

L'avenant⁽¹⁾ du 7 juillet 2017 relatif à la revalorisation des salaires minima dans le champ d'application de la convention collective nationale audiovisuelle vient d'être étendu par arrêté⁽²⁾.

Depuis le 19 décembre 2017 (date de parution au Journal officiel), ces nouvelles dispositions s'imposent à tous les employeurs et tous les salariés entrant dans le champ de la convention collective nationale de la production audiovisuelle.

D'autre part, un accord d'étape sur les dispositions qui concernent

les réalisateurs de la production audiovisuelle a été signé par tous les syndicats de salariés et d'employeurs de la branche le 15 janvier dernier.

Cet accord⁽³⁾ traite de la définition de la fonction du réalisateur et de la structure de leur contrat de travail en tant que salarié, indépendamment de leur éventuelle qualité d'auteur.

(1) Avenant n°9 du 7 juillet 2017 relatif à la revalorisation des salaires minima.

(2) Arrêté du 19 décembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la production audiovisuelle (n°2642).

(3) Convention collective nationale de la production audiovisuelle - annexe 1 Réalisateurs – accord d'étape - 15 janvier 2017.

Parution des modèles de lettres de licenciement

Depuis le 31 décembre 2017, les employeurs peuvent utiliser des modèles de lettres de licenciement publiés dans un récent décret.

Suite à la publication des ordonnances relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail⁽¹⁾, un récent décret⁽²⁾ met à la disposition des employeurs 6 modèles de lettre de licenciement.

Les modèles de lettres consultable sur le site de Légifrance⁽³⁾ sont les suivants :

- Licenciement pour motif personnel disciplinaire ;
- modèle de lettre de licenciement pour motif personnel non disciplinaire ;
- Licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle ou non,
- Licenciement pour motif économique individuel ;
- Licenciement pour motif économique dans le cadre d'un licenciement collectif considéré par les textes comme un « petit licenciement » ;
- Licenciement pour motif économique dans le cadre d'un grand licenciement collectif avec plan de sauvegarde de l'emploi.

Le décret précise que l'employeur qui utilise ces modèles doit choisir parmi eux le modèle de lettre correspondant à la nature juridique du licenciement envisagé. Rappelons que ces modèles de lettres sont facultatifs⁽⁴⁾.

L'employeur qui licencie un salarié peut donc continuer de rédiger sa propre lettre de licenciement, en s'inspirant du contenu de ces modèles sans pour autant les reproduire dans leur intégralité.

D'autant que le décret indique également que ce modèle doit s'adapter à la situation du salarié (la liste des motifs pour licenciement non disciplinaire, par exemple, n'est pas exhaustive), ainsi qu'aux régimes conventionnels et contractuels qui lui sont applicables (par exemple, une convention collective peut imposer des mentions particulières).

En plus des mentions générales précitées (déroulé de la procédure, liste des documents à fournir), les modèles apportent des précisions sur les points de procédure spécifiques à respecter pour chaque type de licenciement.

D'autre part, rappelons aussi que depuis la parution du décret du 15 décembre 2017⁽⁵⁾, l'employeur a 15 jours pour préciser les motifs énoncés dans la lettre de licenciement. Ainsi, dans les quinze jours

suivant la notification du licenciement, le salarié peut, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement.

L'employeur dispose d'un délai de quinze jours après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il communique ces précisions au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Dans un délai de quinze jours suivant la notification du licenciement et selon les mêmes formes, l'employeur peut, à son initiative, préciser les motifs du licenciement (*Lire Parole d'expert*, « Les ordonnances Macron, nouvelle mise en scène du droit du travail : les incidences pour le monde culturel », page 4 de ce numéro).

(1) N°2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail.

(2) Décret n°2017-1820 du 29 décembre 2017 établissant des modèles types de lettres de notification de licenciement.

(3) www.legifrance.gouv.fr

(4) Art. L. 1232-6, L. 1233-16 et L. 1233-42 du Code du travail.

(5) Décret n°2017-1702 du 15 décembre 2017 relatif à la procédure de précision des motifs énoncés dans la lettre de licenciement.

Représentativité syndicale dans l'édition phonographique

Un arrêté fixe la liste des organisations syndicales et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la convention collective nationale de l'édition phonographique.

Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants 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 de l'édition phonographique (2770) les organisations professionnelles d'employeurs suivantes :

- Syndicat des musiques actuelles (SMA) ;
- Syndicat national de l'édition phonographique (SNEP).

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

- Syndicat des musiques actuelles (SMA) : 1,66% ;
- Syndicat national de l'édition phonographique (SNEP) : 98,34%.

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 29 novembre 2017 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale de l'édition phonographique (2770) JORF n°0297 du 21 décembre 2017.

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

* **We Love Green 2018 : une scénographie novatrice et responsable !**

Le festival Parisien We Love Green est à la recherche de talents, émergents ou confirmés afin de concevoir son œuvre symbole : un pavillon éphémère et original à l'image de la manifestation. La création est libre (design moderne, architecture monumentale...). Une seule directive : il faut que l'œuvre soit le symbole d'une scénographie novatrice et responsable. Le projet retenu et choisi par un jury d'experts, bénéficiera de moyens humains et techniques ainsi que d'une aide à l'établissement de la communication autour de l'œuvre.

Date limite de dépôt des dossiers : 25 mars 2018

Informations complémentaires : www.welovegreen.fr/scenographie-we-love-green-2018

* **CLEA – Éducation artistique et culturelle**

La communauté de commune d'Osartis-Marquion, la direction régionale des affaires culturelles de Lille, le rectorat de l'académie de Lille, et la direction des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN - Pas de Calais) s'allient dans une volonté de diffusion d'éducation artistique et culturelle pour favoriser l'accès à la culture pour tous.

C'est dans ce cadre que ces différents acteurs proposent une résidence à destination d'un artiste, intéressé par la rencontre et le partage avec les jeunes résidents de la communauté de communes Osartis-Marquion. L'artiste sélectionné devra avoir une production artistique importante, ainsi qu'être en moyen de partager et communiquer, avec les plus jeunes, autour de ses œuvres.

Date limite de dépôt des dossiers : 28 février 2018

Informations complémentaires : www.culturecommunication.gouv.fr/Regions/Drac-Hauts-de-France/Appel-a-candidatures-et-a-projets/CLEA-Osartis-Marquion4

* **Revue Nunc – Concours international de composition pour piano**

Les éditions Nunc et le festival Présences organisent leur premier concours à l'attention des compositeurs de piano. Ces derniers sont appelés à produire une miniature pour piano inédite, avec ou sans électronique, inspiré par l'un des poèmes suivant : *Aller simple* (Erri de Luca), *Soubresauts* (Beckett), *Vous qui venez de mon pays natal* (Wang Wei), *Terre d'exil* (Adonis), *Passeport* (Mahmoud Darwich), *Liminaire du festival* (Pierrick de Chermont). Outre un grand prix de composition doté de 500 €, les œuvres primées seront créées lors du festival Présences à Frontenay cet été au château lors du récital de poésie et de piano par Trami Nguyen ou par Laurent Durupt. Concours ouvert à toute nationalité, sans limitation d'âge.

Adresses à laquelle envoyer les partitions : duruptlaurent@gmail.com et miageynturn@icloud.com

Adresse postale (pour format papier) : 3 avenue de Stalingrad, 92220 Bagneux, France.

Date limite de dépôt des dossiers : 31 mai 2018 (pour format pdf)

Informations complémentaires : www.corlevour.com/fr/a-propos/evenements/prix-de-poesie-de-la-revue-nunc

* **Centre social et culturel «La Provence» (Aix-en-Provence) – Une œuvre d'art dans l'espace public**

«L'art et vous», projet porté par le centre social et culturel «La Provence» est porteur d'hybridation entre artistes et habitants du quartier Encagnane d'Aix-en-provence. Il consiste en la création d'une œuvre d'art urbaine. Le centre social permet donc, chaque année, de favoriser la rencontre entre ces deux acteurs afin que l'œuvre soit le fruit de la création de ces deux parties. Une seule condition imposée pour la création : l'œuvre devra se construire à partir d'une logette servant au dépôt des ordures ménagères.

Date limite de dépôt des dossiers : 21 mars 2018

Informations complémentaires : www.culturedordogne.fr/item/4503-creation-d-une-oeuvre-d-art-urbain-aix-en-provence.html

* **Médiathèque intercommunale du Père Castor - Résidence d'auteurs et illustrateurs jeunesse**

La médiathèque intercommunale du «Père castor» de la communauté de commune Briance Sud Haute-Vienne s'attache à valoriser le patrimoine initié par Paul Foucher, créateurs des célèbres livres jeunesse. Les résidents auront pour mission la transmission de cet héritage s'articulant autour de l'univers du «Père castor», par l'animation d'ateliers de créations artistiques avec des classes partenaires. Sont invités à postuler, tout illustrateur ou auteur ayant préalablement publié, à compte d'éditeur, un ouvrage illustré pour la jeunesse.

Date limite de dépôt des dossiers : 28 février 2018

Informations complémentaires : www.artistescontemporains.org/evenements_artistiques/appel-a-candidature-residence-dauteur-illustrateur-de-jeunesse

* SACD – Appel à projets du Fonds Web Séries

Créé il y a un an par France télévisions et la SACD, le Fonds Web Séries est une aide à l'écriture de séries courtes de styles et genres variés. Ce fonds, composé d'auteurs, producteurs et représentants de France télévisions lancent aujourd'hui un appel à projet. Le budget de 300 000 € du Fonds sera destiné à soutenir les projets proposés les plus innovants et permettra un réel accompagnement dans la totalité du processus de création. Auteur de web-séries confirmé ou amateur, l'appel à projet est ouvert à tous.

Date limite de dépôt des dossiers : 2 mars 2018

Informations complémentaires : www.sacd.fr/fonds-web-series-2018-ouverture-de-lappel-a-projets

* Séries Mania – Aides à l'élaboration de séries TV

Lors du prochain Forum européen des projets et des talents du festival Séries Mania (2 à 4 mai à Lille), se tiendront les «pitching sessions». L'objectif est simple : mettre en lumière 15 projets de séries TV. Le projet doit avoir été soumis à une entreprise, être une série de fiction et contenir au minimum 4 épisodes chacun supérieur à 26 minutes. Les différents projets sélectionnés seront, quelques jours avant le forum, projetés devant 400 décideurs de l'industrie. Le projet ayant le plus séduit le jury (composé par l'équipe du festival Séries Mania) se verra remettre 50 000 € destinés à l'élaboration de la série.

Date limite de dépôt des dossiers : 23 février 2018

Informations complémentaires : <https://seriesmania.com/fr/professionnels/appel-a-projets>

* Sacem – Appel à résidence

À tous les adhérents de la Maison du film, le dispositif TRIO est lancé. Il s'agit d'un accompagnement et d'une proposition de résidence destinés aux producteurs, réalisateurs et compositeurs de musiques de films. Afin de prétendre à ce programme, les participants devront soumettre un scénario de film inférieur à 60 minutes. Ses thèmes et sujets sont libres, tout les genres sont acceptés. L'unique critère de participation est la concrétisation au préalable d'un court métrage encadré par une société de production.

Date limite de dépôt des dossiers : 23 mars 2018

Informations complémentaires : <https://aide-aux-projets.sacem.fr/actualites/appels-a-candidature/participez-a-trio>

* La Malterie – Accompagnement à la démarche artistique

Association de soutien à la la recherche artistique contemporaine, La Malterie lance un appel aux artistes, ou collectifs d'artistes, dans une volonté d'aide et de conseils dans la réalisation de leurs projet. Visibilité de l'artiste par le biais d'événements publics, mise à disposition d'ateliers à coût réduit ou encore mise en relation avec les professionnels de l'art contemporain, la Malterie souhaite accompagner au mieux chaque artiste. Les candidats devront résider sur Lille, ne pas être en cursus d'études artistiques et mener une activité artistique s'inscrivant dans le domaine de l'art contemporain.

Date limite de dépôt des dossiers : 22 février 2018

Informations complémentaires : www.lamalterie.com/residents/atelier-mars-2018

* L'Assaut de la menuiserie (Saint-Étienne) - Résidence d'exposition

Objectif : Favoriser la création dans toute sa diversité. Association et espace d'art contemporain, l'Assaut de la menuiserie a à cœur d'accompagner les artistes en les soutenant dans l'élaboration de leurs projets. Avis à tout les artistes pratiquant peinture ou dessin, l'association vous soutiendra dans la production et communication de votre projet.

Date limite de dépôt des dossiers : 28 février 2018

Informations complémentaires : www.lassautdelamenuiserie.com

* Festival 12x12 2018 - Appel à projets

Le festival 12x12 situé dans le 12^e arrondissement Parisien est un mélange des arts (art numérique, musique, danse, photographie...) avec pour objectif l'émergence de nouveaux talents ainsi que le rassemblement de toute formes artistiques. Les participants peuvent répondre à une demande de diffusion d'une œuvre ou demande de résidence de création d'une œuvre originale. Les différents projets seront évalués en fonction de leur originalité. L'œuvre d'art visuel sélectionnée sera exposée durant toute la durée du festival.

Date limite de dépôt des dossiers : 31 mars 2018

Informations complémentaires : www.lamaisondesartistes.fr/site/les-petites-annonces-de-la-maison-des-artistes/voir-annonce/15275/appel-a-projet-festival-12x12-edition-2018/paris/appels-a-candidature

Spectacle vivant : les conséquences de la rupture d'une promesse d'embauche

À l'heure où deux arrêts de la cour d'appel viennent confirmer la jurisprudence qui analyse la rupture du contrat d'une promesse d'engagement comme une rupture anticipée du contrat de travail, ce dossier revient sur les conséquences juridiques parfois méconnues dans le spectacle vivant.

Dans ces récents arrêts de la cour d'appel⁽¹⁾ deux compagnies subventionnées de théâtre décident de rompre leurs promesses d'engagement envers des comédiens.

Dans le premier contentieux, une compagnie décide de mettre fin à l'engagement de deux comédiens suite à des tensions avec le metteur en scène. Le couple de comédiens fait valoir qu'ils considèrent que la rupture du contrat de la promesse d'embauche équivaut à une rupture anticipée du contrat de travail. Dans le deuxième contentieux, l'employeur met fin au contrat d'un comédien en raison de désaccords sur un planning de dates et sur des questions de logistique alors que la tournée a débuté.

Dans ces deux cas, les comédiens saisissent le tribunal des prud'hommes avec le Syndicat français des artistes-interprètes (SFA-CGT) pour rupture de la promesse d'embauche et sollicitent l'obtention d'une indemnisation qui correspond aux contrats d'engagement initialement prévus⁽²⁾. Quelles sont les dispositions légales qui encadrent ces contrat en CDD d'usage ? Comment les juges apprécient-ils l'existence de la promesse d'embauche ?

* La définition de la promesse d'embauche

Rappelons que la promesse d'embauche équivaut à un contrat de travail. La promesse d'embauche est définie par la doctrine jurisprudentielle comme une offre d'embauche ferme, précise et réciproque qui doit préciser toutes les caractéristiques de l'emploi, soit :

- la nature et conditions de l'emploi ;
- la rémunération ;
- la date d'entrée en fonction

Les juges précisent que *«la promesse d'embauche doit être ferme, adressée à une personne désignée et préciser les éléments essentiels de la relation de travail, sans que ces derniers soit nécessairement cumulatifs et sans que le formalisme propre au contrat à durée déterminée ne trouve à s'appliquer à la promesse d'embauche»*.

Il est à noter que l'absence de mention de la rémunération dans les échanges ne peut être à elle seule considérée comme une absence de promesse d'embauche.

En revanche, lorsque la promesse d'embauche ne mentionne ni l'emploi, ni la rémunération, ni la date d'embauche, ni le temps de travail, celle-ci peut être considérée comme une simple offre d'emploi, laquelle n'engage pas l'employeur⁽³⁾.

Dans ces deux contentieux, même si les compagnies n'ont pas soumis à la signature des artistes, avant le premier jour de travail, un contrat d'engagement précisant le planning des répétitions et des représentations du spectacle comme le prévoit notamment la convention collective des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC), un certain nombre d'éléments a été pris en compte pour déterminer l'existence d'une promesse d'embauche.

Les juges ont considéré que les courriels demandant la confirmation de l'engagement des comédiens sur les dates de création et

de diffusion, le planning des tournées confirmées ou en cours de confirmation, les éléments de communication de la compagnie et des salles mentionnant la distribution du spectacle (et parfois même la photo des comédiens) constituaient l'existence d'une promesse d'embauche.

Les juges ont d'ailleurs précisé que le fait qu'il existait quelques incertitudes sur certaines dates n'était pas de nature «à remettre en cause la volonté des parties, d'autant que la plupart des dates avaient été annoncées dans des plaquettes de communication».

* Les modalités légales de la rupture

La rupture d'une promesse d'embauche doit intervenir selon les règles et les conditions applicables en matière de rupture anticipée des contrats à durée déterminée (accords des parties, force majeure, faute grave, embauche à durée indéterminée).

Dans le cas d'une faute grave, la procédure disciplinaire est précisée par le Code du travail⁽⁴⁾. Parmi les modalités fixées par le législateur sont mentionnées : l'envoi d'une lettre de convocation à l'entretien préalable, la mention de la possibilité pour le salarié de se faire assister lors de l'entretien, la notification du licenciement par lettre recommandée...

Dans ce premier contentieux, les comédiens ont été informés de la rupture du contrat (à l'issue du dernier contrat CDD d'usage de répétition) par téléphone. Contrairement aux dispositions prévues dans le Code du travail, ils n'ont pas été convoqués à un entretien préalable en vue d'une mesure disciplinaire et n'ont été informés du motif de la rupture que lors de l'envoi de la lettre de réponse à leur réclamation. Dans le deuxième contentieux, l'employeur a rompu ses engagements à la suite d'un entretien. Dans les deux cas, les juges ont estimé que la procédure disciplinaire n'avait pas été respectée.

* Les motifs de la rupture

Il est important de noter que les motifs invoqués pour la rupture de promesse d'embauche s'analysent comme un licenciement pour motif personnel. Ainsi rappelons que le Code du travail⁽⁵⁾ dispose que tout licenciement doit être justifié par une cause réelle et sérieuse.

La rupture d'une promesse d'embauche doit être fondée sur des éléments objectifs et personnellement imputables au salarié. Ainsi, la cause ne peut être envisagée comme réelle si l'employeur n'est pas en mesure de faire état dans la lettre de faits précis et datés à l'appui des griefs formulés à l'encontre du salarié.

Dans le premier contentieux, le différent à l'origine de la rupture porte sur des indications de jeu survenues pendant les répétitions. Le metteur en scène reprochant notamment à la comédienne *«une hostilité à ses choix et à ses méthodes artistiques»*. Suite à la dégradation de leurs relations, le metteur en scène a mis fin à son enga-

Spectacle vivant : les conséquences de la rupture d'une promesse d'embauche (suite)

gement et a effectué un changement de distribution dans l'urgence. Dans la deuxième décision, le désaccord portait sur le refus du comédien de s'engager sur trois dates isolées de la tournée programmées un an plus tard ainsi que sur des choix de logistique et un «debriefing» à l'issue d'un spectacle.

Dans les deux cas, les juges ont estimé qu'il y avait eu rupture abusive de la promesse d'embauche et que cette rupture devait s'analyser comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

À noter : depuis la parution du décret du 15 décembre 2017⁽⁶⁾, l'employeur a 15 jours pour préciser les motifs énoncés dans la lettre de licenciement. Ainsi, dans les quinze jours suivant la notification du licenciement, le salarié peut demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement.

L'employeur dispose alors d'un délai de quinze jours après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions (Cf. «Parole d'expert» page 4 de ce numéro et «Publication des modèles de lettres de licenciement» page 10).

* Les conséquences de la rupture de promesse d'embauche

Le Code du travail⁽⁷⁾ prévoit que la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur sans cause réelle et sérieuse ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. La durée du contrat est, dans les deux contentieux, déterminée par le planning de travail transmis par la compagnie.

Même si ces engagements reposaient sur le recours à plusieurs CDD d'usage, les juges ont considéré que la participation à la production du spectacle s'étendait, en vertu de la promesse d'embauche, au-delà des répétitions jusqu'à la fin de la tournée alors que le metteur en scène dans l'un des contentieux estimait pour sa part que «la relation contractuelle avait pris fin au terme du dernier contrat à durée déterminée» (soit à l'issue de la dernière répétition).

Ainsi dans le premier contentieux, les juges de la cour d'appel ont condamné la compagnie au versement d'un montant total pour les deux artistes de 34 370 euros bruts de dommages et intérêts représentant la totalité des cachets (soit 211 cachets au total) prévus pour la tournée et les répétitions ainsi que 800 € chacun pour des préjudices de notoriété auxquels s'ajoutent 400 € par artiste pour les frais de justice⁽⁸⁾. Pour le deuxième contentieux, la cour a accordé à l'artiste 5 000 euros de dommages et intérêts représentant 24 cachets ainsi que 800 euros au titre des frais de justice⁽⁸⁾.

* Le préjudice de notoriété

Soulignons que le préjudice complémentaire de notoriété s'envisage comme le préjudice de la perte de chance de retrouver un autre emploi (les distributions se prévoient en général un an à l'avance) et l'impact sur la notoriété dans le cas d'une éviction de la distribution.

* Une jurisprudence constante

Il est à noter que la jurisprudence concernant les ruptures de promesse d'embauche est constante depuis plusieurs années⁽⁹⁾. Dans cet arrêt de la Cour de cassation⁽¹⁰⁾, les juges précisent que la promesse d'embauche équivaut à un contrat de travail : «Et attendu que la cour d'appel ayant relevé, que la lettre adressée à M. X... lui proposait un contrat de travail, précisait son salaire, la nature de son emploi, ses conditions de travail et la date de sa prise de fonction, en a exactement déduit qu'elle constituait, non pas une proposition d'emploi, mais une promesse d'embauche et que la rupture de cet engagement, s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.»

Dans cet autre arrêt de la Cour de cassation⁽¹¹⁾, les juges ont également considéré que le courrier qui précisait au salarié les dates et lieux des prestations à accomplir, la composition de la formation musicale à laquelle il devait appartenir, les conditions de mise à disposition du matériel et le montant de ses cachets ayant abouti à un accord constituait une promesse d'embauche et que la rupture de cet engagement par la société s'analysait également en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Malgré cette jurisprudence constante, on observe que les contentieux pour rupture de promesse d'embauche restent assez fréquents dans le domaine du spectacle vivant.

Soulignons que dans ces doubles décisions de la cour d'appel (ces décisions sont définitives car les compagnies n'ont pas été en cassation), les juges se sont davantage attachés à la légitimité des motifs de rupture qu'à une remise en question de l'existence de la promesse d'embauche.

Ainsi, les juges confirment que l'incompatibilité d'humeur même si elle peut s'avérer comme un réel frein à la création d'un spectacle ne peut être un motif légitime pour mettre fin à une promesse d'embauche. Même en ayant recours au CDD d'usage, les employeurs du spectacle vivant ne doivent pas s'exonérer des dispositions légales qui encadrent la promesse d'embauche.

Alors que l'on observe une fragilité de la dynamique économique du spectacle vivant, ces décisions sont lourdes de conséquences pour les compagnies (paiement de dommages-intérêts qui peuvent impacter la pérennité de la structure, reprise de rôle dans l'urgence, changement de distribution pouvant entraîner des annulations de dates) mais également pour les salariés (préjudice financier et social pour les artistes avec notamment la perte de leurs droits au régime de l'intermittence).

(1) Cour d'appel de Paris - arrêt du 12 septembre 2017-n°675 et Cour d'appel de Dijon arrêté du 11 mai 2017 n°15/00961.

(2) Cf. Rompre une promesse d'embauche, une décision qui peut coûter cher à l'employeur ! Pauline Teyssandier dans la revue trimestrielle Plateaux éditée par le Syndicat français des artistes-interprètes, le SFA-CGT, n°231.

(3) Cass., Soc., 12 juillet 2006 n°79-47938.

(4) Art. L. 1332-1 et L. 1332-2 du Code du travail.

(5) Art. L. 1232-1 du Code du travail.

(6) Décret n°2017-1702 du 15 décembre 2017 relatif à la procédure de précision des motifs énoncés dans la lettre de licenciement.

(7) Art. L. 1243-4 du Code du travail.

(8) En application de l'article 700 du Code de procédure civile.

(9) Chambre sociale, 15 décembre 2010, 08-42.951 ; chambre sociale, 25 novembre 2015, 14-19.068 ; chambre sociale, 30 avril 2014, 12-27.277.

(10) Chambre sociale, 15 décembre 2010, 08-42.951.

Cas général

	% Salarié	% Employeur	%Total	Assiette
URSSAF				
CSG déductible ①	6,80	-	6,80] 98,25% Brut ⑩ + 100% cotisation prévoyance employeur
CSG non déductible + CRDS ①	2,90	-	2,90	
Assurance maladie, maternité ②	-	13,00	13,00	• Brut
Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie	-	0,30	0,30	• Brut
Contribution au dialogue social	-	0,016	0,016	• Brut
Assurance vieillesse	0,40	1,90	2,30	• Brut
Allocations familiales (AF) ⑰	-	3,45	3,45	• Brut
Complément AF (salaire > à 3,5 smic) ⑰	-	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)	0,95	4,05	5,00	• 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 ⑬	12,75 ⑬	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	6,80	-	6,80] 98,25% Brut ⑩ + 100% cotisation prévoyance employeur
CSG non déductible + CRDS ①	2,90	-	2,90	
Assurance maladie, maternité ⑫	-	9,10	9,10	• 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
Assurance vieillesse	0,28	1,33	1,61	• Brut abattu
Allocations familiales (AF) ⑰	-	2,42	2,42	• Brut abattu
Complément AF (salaire > à 3,5 smic) ⑰	-	1,26	1,26	• Brut abattu
Versement transport (+ de 11 salariés) ③	-	variable	variable	• Brut abattu majoré de 11,5%
Accident du travail ④	-	1,19	1,19	• Brut abattu
Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle - Assurance maladie	1,05	9,10	10,15	• 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	3,35	9,05	12,40	• Brut non abattu dans la limite de 4 fois le PSS
AGS	-	0,15	0,15	• Brut non abattu dans la limite de 4 fois le PSS
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 39 732 €
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 39 732 € et 119 196 €
AGFF (tranche T2 annuelle)	0,90	1,30	2,20	
AUDIENS CADRE ⑦				
Retraite complémentaire (tranche T1) ⑧ ⑭	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 ⑭ (tranches TB et TC)	7,80 ⑬	12,75 ⑬	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 ⑮	-	14,70	14,70	• Brut (sans abattement)
CMB	-	0,32 ⑪	0,32 ⑪	• Alignement sur l'assiette Audiens ⑬
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	6,80	-	6,80] 98,25% Brut ¹⁰ + 100% cotisation prévoyance employeur
CSG non déductible + CRDS ¹	2,90	-	2,90	
Assurance maladie, maternité ²	-	13,00	13,00	• Brut
Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie	-	0,30	0,30	• Brut
Contribution au dialogue social	-	0,016	0,016	• Brut
Assurance vieillesse	0,40	1,90	2,30	• Brut
Allocations familiales (AF) ¹⁷	-	3,45	3,45	• Brut
Complément AF (salaire > à 3,5 smic) ¹⁷	-	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	3,35	9,05	12,40	• Brut non abattu dans la limite de 4 fois le PSS
AGS	-	0,15	0,15	• Brut non abattu dans la limite de 4 fois le PSS
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 39 732 €
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 39 732 € et 119 196 €
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 ¹⁶	12,75 ¹⁶	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 ¹⁵	-	14,70	14,70	• Brut
CMB	-	0,32 ¹¹	0,32 ¹¹	• Alignement sur l'assiette Audiens ¹³
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°281 question n°1, *La Lettre* n°284 le dossier, *La Lettre* n° 286 p.7
- 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 6,45%.
- 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 4,52%.
- ¹³ 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.
- ¹⁴ Metteur en scène, maître de ballet et chef d'orchestre ; cf. également, *La Lettre*, n°222, p.9 «Classification des emplois artistiques».
- ¹⁵ 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).
- ¹⁶ 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.
- ¹⁷ 3,45% au 1^{er} avril 2016 sur les rémunérations annuelles n'excédant pas 3,5 fois le montant du smic annuel.

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%	$\frac{0,2814}{0,6} \times \left(1,6 \times \frac{\text{smic calculé pour un an}}{\text{rémunération annuelle brute}^{(1)}} - 1 \right)$	0,2814
FNAL à 0,5%	$\frac{0,2854}{0,6} \times \left(1,6 \times \frac{\text{smic calculé pour un an}}{\text{rémunération annuelle brute}^{(1)}} - 1 \right)$	0,2854

(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	3,35%
Part Employeur (habituelle)	9,05%
Majoration (CDD ≤ 3 mois)	+ 0,50%
Total	12,90%

Cas général (hors intermittents du spectacle)	CDD U ≤ 3 mois
Part Salarié	0,95%
Part Employeur (habituelle)	4,05%
Majoration (CDD ≤ 3 mois)	+ 0,50%
Total	5,50%

Retenue à la source

* Salariés non domiciliés en France – Barème 2018

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	14 605	3 651	1 217	281	47
12% ⁽¹⁾	De	14 605	3 651	1 217	281	47
	À	42 370	10 593	3 531	815	136
20% ⁽¹⁾	Au-delà de	42 370	10 593	3 531	815	136

(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 2017 (déclaration 2018)

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 2018

Taux de la taxe	Fraction de la rémunération brute ⁽¹⁾ annuelle
4,25%	de 0 à 7 799 €
+ 8,50%	de 7 799 € à 15 572 €
+ 13,60%	au-delà de 15 572 €

(1) Après déduction forfaitaire supplémentaire pour frais professionnels.

- Associations, abattement applicable en 2018 : 20 507 €

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 2017

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 2017

	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 2017

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 : 4,80 €
- 2 repas : 9,60 €

* Allocations forfaitaires pour frais professionnels – 2018

Indemnités	Montant
Restauration sur le lieu de travail	6,50 €
Restauration hors des locaux de l'entreprise	9,10 €
Repas au restaurant	18,60 €
Grand déplacement (logement et petit-déjeuner)	
• Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne	66,50 €
• Autres départements (sauf DOM)	49,40 €

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 2018

- Titre restaurant (limite d'exonération de la contribution employeur) : 5,43 €
- Chèque repas bénévole (valeur maximale) : 6,40 €
- Titre repas volontaire (valeur maximale) : 5,43 €

Salaires minimums

* Smic brut (métropole et DOM)

Horaire	Mensuel (pour 35 heures hebdomadaires)
9,88 €	1 498,47 €

* Minimum garanti (métropole et DOM) : 3,57 €

* Smic brut Jeunes

Jeunes travailleurs de moins de 18 ans ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle

- De 16 à 17 ans (80%) : 7,90 €
- De 17 à 18 ans (90%) : 8,89 €

* 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 3,75 € par heure de stage ; soit, pour 7h journalier,
> à 2 mois	obligatoire	minimum 3,75 € par heure de stage	dans la limite de 525 à 577,50 € par mois (selon le mois et donc selon le nombre de jours travaillés dans le mois)

Plafonds et seuils

* Plafond de la Sécurité sociale 2018

(en fonction de la périodicité de la paye)

	Horaire ⁽¹⁾	Journée	Mois	Année ⁽²⁾
Plafond	25 €	182 €	3 311 €	39 732 €

(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 : 300 €

Périodes d'engagement continu d'une durée inférieure à 5 jours

* Plafonds Congés Spectacles : Cf. La Lettre n°264, p.9



Nouveautés
Dv-Planning
A partir de
35 € / mois / user

Venez découvrir Symphonia !

La gamme d'outils complets, rapides et puissants pensée pour les professionnels du spectacle.

Interpaye

Gérez vos contrats, vos payes, vos charges sociales et vos D.S.N. avec un outil puissant et simple d'utilisation.



Intuitifs

Interpaye GUSO

Simplifiez le traitement de vos déclarations uniques simplifiées GUSO et transmettez vos déclarations par Edi !

DV-Compta

Gérez votre comptabilité générale, budgétaire et analytique en toute sérénité !



Simple

DV-Planning

Gérez vos événements, planifiez et calculez les éléments de salaire !

DV-Temps

Gérez vos projets, Devis et Factures en toute simplicité !



Optimisés

Dématérialisation

Dématérialisez vos bulletins de paye et contrats de travail grâce à notre nouveau portail salariés !

+ d'infos sur dv-log.fr

Tél. 01 30 75 80 20 – Mail : contact@dvlog.fr

