



DOSSIER

# Contrats aidés

## Parcours emploi compétences, mode d'emploi

### À LA UNE

#### › Mobilisation contre la revente illicite de billets de spectacle

Le Prodiss lance la campagne #FanPasGogo afin de sensibiliser le grand public et les professionnels aux enjeux et aux risques liés à la revente illicite des places de spectacles. **› Page 5**

#### › Vers la mise en œuvre du prélèvement à la source

Avec les prochaines déclarations de revenus, la première étape du prélèvement à la source se met en place pour une application au 1<sup>er</sup> janvier 2019. **› Page 6**



La photo... *Les discours de Rosemarie*, de Dominique Richard, mise en scène Betty Heurtebise, compagnie La Petite Fabrique. Photographie : Sonia Cruchon.

#### › Les points clés de la réforme de la formation professionnelle

La ministre du Travail a présenté les grands axes de la réforme de la formation professionnelle qui modifie le compte personnel de formation (CPF) et qui fait évoluer les cotisations. **› Page 8**

#### › Les contours juridiques de la liberté de création

Alors que la loi LCAP fixe de nouvelles dispositions sur la liberté de création, les restrictions imposées aux œuvres ne cessent de se multiplier. Quels sont les outils juridiques qui permettent d'analyser l'épineuse question de la liberté de création ?

**› Page 10**

## Statut d'auto-entrepreneur et cumul bénévolat/retraite

**\* Nous sommes une compagnie qui emploie des intermittents du spectacle. Notre association est titulaire de la licence d'entrepreneur de spectacles de 2<sup>e</sup> catégorie. Nous avons un atelier animé par une personne qui intervient sous le statut d'auto-entrepreneur. Son statut est «profession libérale dans l'animation» et elle est déclarée en tant que telle nous a-t-elle précisé. A-t-on le droit d'avoir recours à cette intervenante ? D'autre part, nous avons d'autres ateliers animés par un ancien comédien intermittent désormais à la retraite, mais il est parfois encore employé sur des spectacles en tant que comédien. Pouvons-nous le solliciter en tant qu'animateur d'atelier bénévole, n'étant plus intermittent ?**

Notons dans un premier temps que pour l'employeur, la situation sociale de la personne engagée, indemnisée ou non par le régime chômage, n'est pas le critère déterminant. L'affiliation et le versement des cotisations sociales aux régimes spécifiques de l'intermittence du spectacle sont avant tout fonction de l'emploi réellement occupé.

À ce titre, le versement des cotisations au régime assurance chômage de l'intermittence du spectacle n'est ni une possibilité ni un choix. Il est obligatoire dès que l'emploi rentre dans le champ d'application de l'annexe X (artistes du spectacle) ou de l'annexe VIII (techniciens intermittents du spectacle).

Et, dans le cas de ces deux intervenants, le recours au CDD d'usage ne serait pas envisageable car l'accord interbranche de 2008 précise les conditions dans lesquelles il est possible de recourir au CDD d'usage dans le secteur du spectacle vivant et limite son recours à l'embauche d'un artiste ou d'un technicien dont les fonctions entrent dans la liste de l'annexe VIII et X de la convention d'assurance chômage. L'activité d'enseignement (ateliers, cours) ne

figure pas dans cette liste aussi ces heures, même si elles peuvent être comptabilisées pour le calcul des 507 heures, relèvent du régime général<sup>(1)</sup>.

Concernant le recours à un intervenant indépendant sous un statut d'auto-entrepreneur au titre de «profession libérale de l'animation» qui ferait l'objet d'une facture (dont les montants sont à négocier entre les deux parties), nous vous confirmons qu'il est autorisé sous réserve qu'il n'existe pas de lien de subordination vis-à-vis de cette intervenante.

Nous vous rappelons, en effet, que l'existence d'une présomption de salariat s'appuie sur le Code du travail<sup>(2)</sup> qui dispose que sont présumées ne pas être liées avec le donneur d'ordre par un contrat de travail les personnes dont l'activité donne lieu à immatriculation ou inscription au registre du commerce et des sociétés.

Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres, des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements<sup>(3)</sup>. Le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail.

Si l'existence de ce lien est avéré, vous vous exposez à un risque de requalification en contrat de travail (notons que les entreprises dont l'activité principale est la formation et qui ont recours à des formateurs inscrits comme auto-entrepreneurs sont particulièrement exposées à un redressement de l'Urssaf). Même si ce n'est pas le cas de votre structure, nous vous conseillons cependant d'observer une certaine vigilance sur la nature des directives que vous donnerez à votre intervenant.

Concernant, l'artiste intermittent qui cumule emploi et retraite et qui souhaite intervenir bénévolement dans votre structure, nous insistons sur le fait que le bénévolat repose sur un engagement volontaire et qu'il ne doit être prévu aucune rémunération ou indemnisation d'aucune sorte. La jurisprudence est constante à ce sujet et on note

la requalification en contrat de travail à de nombreuses reprises de structures (festival ou compagnie) en raison de l'attribution de contreparties significatives (avantages en nature comme des repas, des exonérations pour les spectacles, cadeaux...) de l'organisateur à ses bénévoles.

Enfin, dans le cas de ce bénévole, par définition non salarié, notre réponse rejoint la première analyse. Le bénévole comme le travailleur indépendant ne doit pas être soumis à un lien juridique de subordination avec le ou les responsables de l'association. La loi dispose en effet que la situation de bénévole s'apprécie en particulier au regard de l'absence de rémunération ou d'indemnisation et de l'inexistence d'un quelconque lien de subordination entre le bénévole et l'association<sup>(4)</sup>. À ce titre, il ne doit pas répondre à des obligations strictes dans l'organisation de son travail.

Concernant la pratique du bénévolat, les préconisations de l'Unedic visent plus particulièrement les bénévoles allocataires de l'ARE<sup>(5)</sup>. Dans ces cas, même si la jurisprudence est parfois contradictoire<sup>(6)</sup>, il sont soumis à des conditions spécifiques qui leur interdisent le bénévolat chez leurs anciens employeurs.

En conclusion, concernant vos activités d'enseignement, le recours à un travailleur indépendant ou à un bénévole, même si ces deux statuts sont différents, il ne doit pas exister de lien de subordination qui puisse masquer dans la réalité une présomption de salariat.

(1) Cf. La Lettre n°283 - avril 2017 - Enseignement artistique : les contours juridiques.

(2) Alinéa 1 L. 8221-6 du Code du travail.

(3) Cass. soc., 13 nov. 1996.

(4) Art. 12 de la loi du 23 mai 2006.

(5) Cf. La Lettre n°286 - juillet 2017 - Statut : bénévolat et perceptions des allocations.

(6) Cass. soc., 23 mai 2017 n°15-25.377.

**Posez vos questions à :  
vosquestions@lalettreentreprise  
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](http://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

<b>La question du mois</b> .....	<b>p.2</b>
• Statut d'auto-entrepreneur et cumul bénévolat/retraite	
<b>Vie professionnelle</b> .....	<b>p.4</b>
• Interview express	
• Mouvements	
• Brèves	
<b>L'actualité</b> .....	<b>p.5</b>
<b>Spectacle</b> .....	<b>p.5</b>
• Lancement de la phase test du pass culture	
• Mobilisation contre la revente illicite de billets de spectacle	
• Les mesures en faveur de l'égalité hommes/femmes	
<b>Paye</b> .....	<b>p.6</b>
• Fusion des régimes Agirc Arrco au 1 <sup>er</sup> janvier 2019	
• DSN : inscription aux phases de test pour les fins de CDD d'usage	
• Vers la mise en œuvre du prélèvement à la source	
• Évolution des cotisations d'assurance maladie des non-résidents fiscaux en France	
<b>À signaler</b> .....	<b>p.8</b>
• Un référentiel métier pour le spectacle vivant	
• Les points clés de la réforme de la formation professionnelle	
• Nouveauté 2018 pour l'accès aux soins des intermittents	
<b>Aides et financements</b> .....	<b>p.9</b>
<b>Paroles d'expert</b> .....	<b>p.10</b>
• Les contours juridiques de la liberté de création	
<b>Dossier</b> .....	<b>p.12</b>
• Contrats aidés : parcours emploi compétences, mode d'emploi	
<b>Les cahiers pratiques de la paye</b> .....	<b>p.15</b>
<b>Les indicateurs essentiels</b> .....	<b>p.18</b>



[www.lalettredelentrepriseculturelle.net](http://www.lalettredelentrepriseculturelle.net)

## LE CHIFFRE

### 30 000 shows dans 40 pays

C'est le signe de la montée en puissance du groupe américain Live Nation qui inquiète les producteurs français de concerts. L'an dernier, l'entreprise a organisé près de 30 000 shows dans 40 pays pour un chiffre d'affaire de 10,3 milliards de dollars.

## Interview express

À l'heure où le recours aux artistes amateurs vient d'être précisé dans de récents décrets<sup>(1)</sup>, comment les compagnies dont les spectacles conjuguent sur scène amateurs et professionnels accueillent cette nouvelle réglementation ?

Anne de Amézaga, codirectrice de la Compagnie Louis Brouillard - Joël Pommerat



DAVID BALICKI

### «C'est important que cette considération soit présente»

**Vous êtes, entre autres, à l'initiative de la réflexion qui a conduit à l'inscription dans la loi Création d'un nouveau statut juridique pour les amateurs. Comment avez-vous été amenée à vous emparer de ces questions ?**

Alors que nous envisagions d'inviter certains amateurs à participer à notre création «*Ça ira (1) Fin de Louis*», nous nous sommes posé la question de savoir comment nous devions considérer ces personnes à partir du moment où il existait une billetterie. Et nous nous sommes trouvés face à un vide juridique. J'ai donc rencontré un grand nombre de directeurs/directrices de lieux, de festivals, des compagnies de théâtre et de danse. J'ai interrogé les syndicats et des parlementaires pour l'obtention d'un nouveau cadre juridique. Je me suis battue pendant 3 ans sur cette question. Mais ma réflexion remonte à plusieurs dizaines d'années. Aussi, ces nouvelles dispositions sont en accord avec mon engagement personnel.

**En quoi ces dispositions répondent-elles à votre attente ?**

Désormais, les bénévoles peuvent participer à des projets artistiques dans un cadre bien défini. J'insiste, mais au-delà des questions financières, il est important de défendre que cette participation ne donne pas lieu à une rémunération. Cette condition est nécessaire pour ne pas pervertir le lien qui existe entre les par-

ticipants et le projet artistique car, cet engagement se traduit sur le plateau par une certaine forme de vérité et d'innocence. Par le passé, lorsque nous avons été contraints de rémunérer ces amateurs pour sécuriser le cadre juridique, le lien de subordination qui en a découlé a modifié la nature du projet artistique.

**Et comment définiriez-vous ce lien ?**

Selon moi, les questions essentielles à se poser sont : Pourquoi invite-t-on des amateurs sur un plateau ? Pour quel projet ? Quel est le sens artistique de leur présence ? Où se trouve la cohérence ? Bien sûr, il était nécessaire de légiférer pour éviter des dérives. Mais, ce qui doit être souligné c'est que ces personnes qui s'inscrivent dans nos projets n'ont pas vocation à devenir professionnels et que la frontière entre les deux doit être signifiante. Pour autant, ce n'est pas parce que les participants ne sont pas rémunérés qu'ils ne doivent pas être considérés, bien au contraire. Dans notre démarche avec les amateurs, il y a un vrai accompagnement, une préparation, une invitation à partager la vie de la compagnie... C'est important que cette considération soit présente à tout moment car le lien qu'ils tissent avec le théâtre, avec leur ville et avec les autres participants se prolongent bien au-delà du spectacle et c'est là toute la richesse du projet.

(1) Cf. La Lettre n°293 - Mars 2017 - Artistes amateurs - Guide des nouvelles obligations pour les organisateurs de spectacles.

## La Sacem annonce de nouveaux accords avec Facebook

La Sacem a annoncé le 19 mars dernier la signature de trois nouveaux accords avec Facebook. Ces accords couvrent l'utilisation du répertoire de la Sacem, de Wixen Music Publishing et celui de la Socan (Société canadienne des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique) au travers d'un mandat de gestion paneuropéen étendu à cette occasion. Les accords avec Facebook permettront aux membres de la Sacem et aux ayants droit qu'elle représente, d'être valorisés et rémunérés pour l'utilisation de leurs œuvres. Ces accords de licence couvriront les activités de Facebook, Instagram, Messenger et Oculus sur près de 180 territoires.

## Revalorisation des salaires dans la Convention collective de l'édition phonographique

Un accord NAO (négociation annuelle obligatoire) fixe pour 2018 de nouveaux montants de rémunération pour les salariés relevant de la convention collective de l'édition phonographique (CCNEP). Le champ d'application de la convention concerne les salariés composant le personnel des entreprises dont l'activité principale est la production, l'édition ou la distribution de phonogrammes ou de vidéogrammes musicaux ou d'humour. Dans l'attente de son extension, cette grille de salaires ne s'applique qu'aux entreprises adhérentes aux syndicats signataires de l'accord.

## Mouvements

\* **MURET.** Nathalie Malaurie, ex-chef de service culture au Département du Lot, a succédé à Roland Pousse comme directrice des affaires culturelles (DAC) de la Ville de Muret (31).

\* **FESTIVAL D'ANJOU.** Jean Robert-Charrier, directeur du Théâtre de la Porte Saint-Martin, assure également la direction artistique du Festival d'Anjou (Maine-et-Loire), succédant à Nicolas Briançon.

\* **MAISON DES ARTS DU LÉMAN.** David Sauvage (Festival de l'histoire de l'art de Fontainebleau) est administrateur de la scène conventionnée du Chablais (74).

\* **BAGNEUX.** Nathalie Milan (ex-programmatrice du Festival de l'Oh!) succède à Carole Ziem à la direction des actions culturelles de la Ville de Bagneux (92).

\* **LE GRÉSIVAUDAN.** Éléonore Perrier, ex-DAC de Monistrol-sur-Loire (43), est devenue responsable du service développement culturel de la communauté de communes le Grésivaudan.

\* **LA FONDERIE - THÉÂTRE DU RADEAU.** Au Mans (72), Clément Longin (précédemment à la compagnie Zutano Bazar) a remplacé Nathalie Quentin à l'administration.



D. R.



D. R.

## SPECTACLE

### **Lancement de la phase test du pass culture**

Le pass culture sera testé au printemps dans le Bas-Rhin, l'Hérault, la Seine-Saint-Denis et la Guyane avant d'être étendu à l'ensemble du territoire.

Le pass culture d'un montant de 500 € vise à favoriser l'accès à la culture des jeunes, le développement de la pratique artistique et l'achat de biens culturels.

Ainsi, sur cette plateforme, les jeunes via une application mobile pourront trouver toutes les propositions culturelles dans leur environnement a précisé Françoise Nyssen, ministre de la Culture.

(1) Annonce de la ministre de la Culture du 1<sup>er</sup> mars 2018.

### **Mobilisation contre la revente illicite de billets de spectacle**

Le Prodiss lance la campagne #FanPasGogo afin de sensibiliser le grand public et les professionnels aux enjeux et aux risques liés à la revente illicite des places de spectacles.

Les organisateurs de spectacles, qui constatent que la fraude liée à la revente de billet est en augmentation, se sont mobilisés devant cette situation qu'ils jugent préoccupante.

Des sites Internet, tel que Viagogo, sévissent en profitant de pratiques de plus en plus élaborées visant à acheter en masse des billets. Ainsi, des logiciels informatiques réagissant à la nano-seconde (botnets) achètent les billets dès leur mise en vente officielle pour ensuite les proposer sur des plateformes de revente.

Face à ces pratiques favorisant la pénurie rapide de billets de spectacles, un certain nombre de fans sont contraints de se tourner vers des sites de revente, arrivant souvent en tête de référencement sur Internet. Dès lors, pour espérer assister à un spectacle, le public est amené à payer des billets à des prix exorbitants, au risque également d'acquiescer des billets contrefaits ou des duplicatas du même billet revendu plusieurs fois<sup>(1)</sup>.

Même si la loi du 12 mars 2012<sup>(2)</sup> a inscrit des sanctions pénales<sup>(3)</sup> à l'encontre de la revente illicite de places, ces pratiques frauduleuses persistent. Ces sanctions ne concernent pas une revente occasionnelle d'un billet par un spectateur (notamment lorsqu'il ne peut pas se rendre à l'événement en raison d'un empêchement).

Devant ce constat, le Prodiss, syndicat national du spectacle musical et de variété, a lancé depuis janvier une campagne de sensibilisation en direction des artistes, des professionnels du spectacle et du public.

**Depuis le 5 février 2018, une série de kits pour relayer la campagne ainsi que des guides pratiques pour éviter les pratiques frauduleuses sont téléchargeables sur le site [www.fanpasgogo.fr](http://www.fanpasgogo.fr)**

Par ailleurs, le syndicat, aux côtés de plusieurs producteurs de spectacles, a annoncé le 1<sup>er</sup> février 2018 avoir porté plainte contre Viagogo avec constitution de partie civile.

Les producteurs de spectacles plaignants constatent régulièrement que de très nombreuses offres illicites de billets sur le site de Viagogo. Cette action au pénal aura pour effet de mettre en mouvement l'action publique par la désignation d'un juge d'instruction et l'ouverture d'une information judiciaire.

(1) Cf. La Lettre n°293 - mars 2018 - question parlementaire : Lutte contre la revente illicite de places de spectacles.

(2) Loi n°2012-348 du 12 mars 2012 tendant à faciliter l'organisation des manifestations sportives et culturelles.

(3) Article 313-6 du Code pénal.

### **Les mesures en faveur de l'égalité hommes/femmes**

Les axes retenus pour faire progresser de manière décisive l'égalité entre les femmes et les hommes, déclarée «grande cause du quinquennat» ont été annoncés par la ministre de la Culture le 8 mars dernier.

Les principaux résultats de l'Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes, publiés par le ministère de la Culture<sup>(1)</sup> et les données de la publication «Où sont les femmes ?» de la SACD<sup>(2)</sup> ont montré qu'il reste encore du chemin à parcourir pour atteindre la parité dans l'art et la culture.

Suite à ces constats, la ministre de la Culture a annoncé une série de propositions qui s'inscrivent dans la feuille de route 2018-2022 :

- le déploiement d'une enveloppe de 500 000 euros sur la période 2018-2022 en vue de résorber les écarts de salaire entre les femmes et les hommes travaillant au ministère de la Culture, soit environ 30 000 personnes ;
- la mise en place d'un mécanisme permettant aux salariés intermittents du spectacle de faire financer la garde de leurs enfants par le Fonpeps<sup>(3)</sup> ;
- l'instauration de la parité au sein des jurys de sélection et de sortie des 99 écoles du ministère de la Culture et l'engagement de ces mêmes établissements dans la lutte contre le harcèlement ;
- l'instauration de la parité aux postes de direction exécutives des 75 établissements publics du ministère de la Culture d'ici à 2022 ;
- la progression de la parité au niveau des nominations et des programmations des labels du spectacle vivant et des arts plastiques.

**Par ailleurs, le ministère s'engage avec les collectivités territoriales, à développer pour le plus large public «une sensibilisation, une prise de conscience et une déconstruction des stéréotypes», en examinant, par exemple, si des actions en ce sens pourraient être développées dans les bibliothèques territoriales (ateliers, rencontres).**

(1) [www.culture.gouv.fr/Actualites/Egalite-femmes-hommes-des-progres-accomplis-beaucoup-d-efforts-restent-a-faire](http://www.culture.gouv.fr/Actualites/Egalite-femmes-hommes-des-progres-accomplis-beaucoup-d-efforts-restent-a-faire)

(2) Étude publiée le 19 octobre 2016 - Muriel Couton - Stéphanie Herr, téléchargeable sur le site de la SACD : [www.sacd.fr](http://www.sacd.fr)

(3) Cf. La Lettre n°293 - Février 2018 - Fonpeps : le dispositif d'aide à la garde d'enfants est opérationnel.

## PAYE

## Fusion des régimes Agirc et Arrco au 1<sup>er</sup> janvier 2019

Les régimes de retraite complémentaire Agirc (salariés cadre) et Arrco (tous les salariés) fusionnent au 1<sup>er</sup> janvier 2019 en un seul régime : le régime Agirc-Arrco.

À compter de cette date, le système de cotisations évoluera et se simplifiera :

### → Deux tranches de salaire :

- T1 (salaire inférieur ou égal au plafond de la sécurité sociale-PSS)
- T2 (de 1 à 8 PSS<sup>(1)</sup>) = fusion des T2 / TB / TC

### → Deux taux de cotisations contractuels :

- T1 = 6,20%
- T2 = 17%

→ Le **taux d'appel** sera relevé à 127%, contre 125% auparavant (seuls les taux contractuels sont générateurs de droits, le surcroît de cotisations résultant de l'application du taux d'appel contribue à l'équilibre financier des régimes de retraite complémentaire).

En synthèse :

Taux de cotisations	
<b>Tranche 1</b> : entre 0 et 1 PSS <sup>(1)(2)</sup>	<b>Tranche 2</b> : entre 1 et 8 PSS <sup>(1)</sup>
Taux : 6,2% appelé à 127% soit <b>7,87%</b>	Taux : 17% appelé à 127% soit <b>21,59%</b>
Répartition <sup>(2)</sup> :	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 60% à la charge de l'employeur</li> <li>• 40% à la charge du salarié</li> </ul>	

(1) Sauf dispositions spécifiques prévues par votre convention collective.

(2) Cette répartition s'applique sauf dispositions «dérogoires» de cotisations, prévues par conventions ou accords de branche.

→ **Maintien des taux supérieurs de cotisations à ceux mentionnés ci-dessus** en application d'engagements antérieurs au 1<sup>er</sup> janvier 2019 sauf versement d'une contribution de maintien de droits.

→ **Maintien des conditions d'adhésion spécifiques** (assiette, taux, répartition) pour les entreprises ou secteurs professionnels employant des populations spécifiques comme les intermittents, par exemple.

→ **Les cotisations AGFF, GMP et «Contribution exceptionnelle et temporaire» ne sont pas reconduites** dans le nouveau régime Agirc-Arrco et prennent fin au 31/12/2018.

→ **Deux nouvelles contributions mises en place à compter du 01/01/2019.** Contribution d'équilibre général (CEG) et contribution d'équilibre technique (CET) : réparties à hauteur de 60% à la charge de l'employeur et 40% à la charge du salarié.

- CEG : 2,15% du salaire sur la tranche 1 et 2,70% du salaire sur la tranche 2.
- CET : 0,35% du salaire, du premier euro jusqu'à 8 PSS sur les tranches 1 et 2, pour tout salarié dont le salaire excède le plafond de la Sécurité sociale.

	CEG	CET	APEC
<b>Principaux changements</b>	Fusion des cotisations AGFF et GMP	Maintien de la CET mais élargissement du périmètre	Maintien de l'APEC
<b>Périmètre</b>	Visé <u>tous les salariés</u> de l'entreprise	Visé <u>tous les salariés assujettis à la tranche 2</u>	Visé <u>uniquement les salariés cadres</u>
<b>Taux</b>	T1 = 2,15% T2 = 2,70%	0,35%	0,06%
<b>Assiettes</b>	T1 : de 0 à 1 PSS T2 : de 1 à 8 PSS	T1 : de 0 à 1 PSS T2 : de 1 à 8 PSS	De 0 à 4 PSS

Plus d'information : [www.audiens.org/employeur/retraite/fusion-agirc-arrco/](http://www.audiens.org/employeur/retraite/fusion-agirc-arrco/)

## DSN : inscription aux phases de test pour les fins de CDD d'usage

L'inscription aux phases de test pour la procédure dérogatoire qui affranchit les entreprises de la transmission de signalement des fins de contrats d'usage (CDDU) est ouverte jusqu'au 20 mai.

La dérogation permettra aux entreprises du secteur culturel concernées<sup>(1)</sup> de déclarer les fins de contrat d'usage via le dépôt de la DSN mensuelle, et 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 (groupement d'intérêt public-Modernisation des déclarations sociales) et Pôle Emploi ont ouvert un pilote de tests dédié, afin de permettre aux entreprises concernées désireuses d'utiliser la procédure, de la tester avant l'ouverture en production.

**Il suffit pour cela de s'inscrire en ayant préalablement consulté son éditeur, et pris connaissance du protocole de tests.**

Ce pilote est ouvert jusqu'au 20 mai 2018. Au-delà, la plateforme pilote restera ouverte mais les retours de Pôle emploi (AER et CRM) ne seront pas garantis et aucun suivi du GIP-MDS et de Pôle emploi ne sera assuré. Les informations détaillées sont disponibles à l'adresse suivante : [www.dsn-info.fr/pilote-dsn-cddud.htm](http://www.dsn-info.fr/pilote-dsn-cddud.htm).

(1) Article D. 1242-1 du Code du travail.

## Vers la mise en œuvre du prélèvement à la source

Avec les prochaines déclarations de revenus, la première étape du prélèvement à la source se met en place pour une application au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

C'est lors de leur déclaration de revenus en ligne dans le courant d'avril que les contribuables prendront connaissance pour la première fois de leur taux de prélèvement applicable à compter de 2019. Pour les autres (déclarants papier), ce sera lors de la réception des avis à l'été. Ce calendrier va permettre à la Direction générale des finances publiques (DGFiP) d'informer les usagers du changement des règles<sup>(1)</sup>.

Rappelons que le prélèvement à la source est un changement majeur pour les entreprises comme pour les salariés.

L'administration fiscale calculera le taux de prélèvement (en tenant compte des options retenues dans certains cas par le contribuable) et restera responsable de la collecte de l'impôt sur le revenu<sup>(2)</sup>.

Son action permettra de garantir la bonne collecte de l'impôt, d'assurer la confidentialité des informations personnelles des contribuables et d'éviter que les entreprises aient en charge de calculer l'impôt de leurs salariés.

**Les entreprises recevront par le même système informatique que celui par lequel elles transmettent la déclaration sociale nominative (DSN), le taux de prélèvement à appliquer sur le salaire.**

La bonne mise en place de ce dispositif a nécessité d'importantes adaptations techniques aussi la DGFIP et les éditeurs de logiciel de paie travaillent depuis plusieurs mois à la mise en place de tests «pilote».

La Charte de partenariat<sup>(3)</sup> signée récemment, matérialise ce travail en commun ainsi que les engagements réciproques de la DGFIP et des 82 éditeurs de paie signataires. Les nouvelles versions devront être disponibles, à la fin du dernier trimestre de l'année 2018, pour tester le dispositif.

Un dossier reviendra prochainement en détail sur cette nouvelle disposition fiscale.

(1) [www.impots.gouv.fr/portail/actualite/prelevement-la-source](http://www.impots.gouv.fr/portail/actualite/prelevement-la-source)

(2) Cf. La Lettre n° 272 - mardi 12 avril 2016 - Le prélèvement à la source à l'horizon 2018.

(3) <https://www.economie.gouv.fr/prelevement-source-signature-charte-dgfip-editeurs-logiciels-paie>

## Évolution des cotisations d'assurance maladie des non-résidents fiscaux en France

Un décret du 6 mars 2018 modifie les taux de cotisations maladie des non-résidents en France et rétablit les taux en vigueur antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Les personnes qui ne remplissent pas les conditions de résidence fiscale en France ne sont pas redevables de la CSG ni de la CRDS. Dès lors qu'elles relèvent d'un régime d'assurance maladie français, elles sont toutefois redevables d'une cotisation maladie fixée à un taux particulier.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2018<sup>(1)</sup>, le taux de la cotisation maladie pour les non-résidents était fixé à :

- 6,45% sur les revenus d'activité salariée ;
- 4,9% sur les avantages de retraite versés par les organismes du régime général ;
- 5,9% sur les avantages de retraite autres que les précédents ;
- 6,6% sur les avantages de préretraite ;
- 2,8% sur les allocations de chômage.

À compter de mars 2018, le décret rétablit les taux de cotisations maladie en vigueur antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Pour les revenus d'activité, le taux est rétabli à 5,50%. Pour les fonctionnaires, le taux est de 4,75%.

S'agissant des revenus de remplacement, le taux correspond à :

- 3,20% sur les avantages de retraite versés par les organismes du régime général ;
- 4,20% sur les avantages de retraite autres que les précédents ;
- 4,90% sur les avantages de préretraite ;
- 4,15% sur les avantages de préretraite et de cessation anticipée d'activité pour les fonctionnaires de l'État, ses établissements publics à caractère administratif, pour les ouvriers de l'État ainsi que pour les fonctionnaires des régions, des départements, des communes ou de leurs établissements publics autres qu'industriels et commerciaux ;
- 2,8% sur les allocations de chômage (sans changement).

**Ces nouveaux taux s'appliquent aux cotisations sociales dues au titre des périodes courant à compter du mois de mars 2018. En pratique, ces évolutions concernent donc les cotisations exigibles le 5 ou le 15 avril 2018.**

Pour les périodes courant de janvier à février 2018, les taux définis par le décret du 30 décembre 2017 demeurent applicables.

### Tableau de synthèse des taux et des codes types de personnel (CTP) applicables pour l'échéance d'avril 2018

À noter que, pour les employeurs publics non adhérents à la déclaration sociale nominative qui continuent à déclarer selon un rythme trimestriel, un CTP spécifique sera créé pour gérer la période transitoire du premier trimestre 2018.

	Nature du revenu ou des avantages	Taux	CTP
Revenus d'activité	Revenus d'activité versés à des salariés relevant du régime général	5,50%	206
	Revenus d'activité versés à des fonctionnaires de l'État résidant : • dans les DOM ; • en terre australe en France.	1,00%	912 862
	Revenus d'activité régime spécial fonctionnaire	4,75%	CTP à créer
Revenus de remplacement	Avantages de retraite versés par les organismes du régime général	3,20%	306
	Avantages de retraite autres que les précédents	4,20%	306 + 216
	Avantages de préretraite	4,90%	306 + 212
	Avantages de préretraite et de cessation anticipée d'activité pour les fonctionnaires de l'État, ses établissements publics à caractère administratif, pour les ouvriers de l'État ainsi que pour les fonctionnaires des régions, des départements, des communes ou de leurs établissements publics autres qu'industriels et commerciaux	4,15%	306 + 214
	Allocations de chômage	2,80%	307

(1) Décret n°2017-1895 du 30 décembre 2017 relatif au taux particulier des cotisations d'assurance maladie des personnes visées à l'article L. 131-9 du Code de la sécurité sociale.

(2) Décret n°2018-162 du 6 mars 2018 relatif aux taux particuliers des cotisations d'assurance maladie des personnes visées à l'article L. 131-9 du Code de la sécurité sociale.

## À SIGNALER

### **Un référentiel métier pour le spectacle vivant**

Réalisé par la CPNEF-SV et l'Afdas, le guide des métiers du spectacle vivant est disponible en ligne.

Ce guide décrit les principaux métiers du spectacle vivant : l'artiste-interprète, les métiers techniques et les métiers administratifs. Pour chacun, un référentiel détaille les missions et activités, les compétences, les responsabilités, les parcours et évolutions possibles.

Conçu comme une boîte à outils, le guide s'adapte en fonction des usages, pour l'orientation, la professionnalisation, les ressources humaines et la prospective sectorielle.

Il apporte des réponses aux différents publics :

- aux employeurs et aux DRH pour identifier les besoins en ressources humaines et créer leurs propres outils RH ;
- aux professionnels pour faire le point sur leurs compétences, préparer une évolution ou une reconversion... ;
- aux jeunes et acteurs de l'orientation, pour repérer les métiers, identifier les débouchés, choisir une formation... ;
- aux organisations professionnelles, pouvoirs publics, organismes de formation pour identifier les évolutions des métiers, adapter les formations, sécuriser les parcours.

**Afin de favoriser la reconnaissance des métiers du spectacle vivant dans un contexte de mobilité internationale, mais aussi de construire des ponts entre les formations européennes, les principaux référentiels sont disponibles en anglais.**

Le guide est téléchargeable sur le site de la CPNEF-SV ([www.cpnsv.org](http://www.cpnsv.org)) et sur le site de l'Afdas ([www.afdas.com](http://www.afdas.com)).

### **Les points clés de la réforme de la formation professionnelle**

La ministre du Travail a présenté les grands axes de la réforme de la formation professionnelle qui modifie le compte personnel de formation (CPF).

Lors d'une conférence de presse<sup>(1)</sup> Muriel Pénicaud a dévoilé les arbitrages du gouvernement sur le contenu de la future réforme de la formation professionnelle. Certaines mesures annoncées s'appuient sur les propositions issues de l'accord des partenaires sociaux dans le cadre de leur accord du 22 février 2018.

#### **1/ Pour les salariés**

- 500 euros par an crédités sur le compte personnel de formation (CPF) pour choisir sa formation ;
- pour les salariés non qualifiés, 800 euros par an plafonnés à 8 000 euros pour changer de catégorie professionnelle ;
- tous les salariés qui travaillent à mi-temps ou plus bénéficieront des mêmes droits que les salariés à temps plein ;
- le CPF transition : pour les salariés qui ont un projet de formation longue mais ne disposent pas des crédits suffisants sur leur compte pour le financer, un système d'abondement sera mis en place, qui permettra de viser une certification, un diplôme ;

- une application mobile CPF sera créée pour que, salarié et demandeur d'emploi, ait connaissance, entre autres, des droits acquis sur son compte, des différentes formations certifiantes proposées dans son bassin d'emploi ou sa région et des dates de session des différentes formations ;

- un nouveau conseil en évolution professionnelle pour accompagner les salariés sera mis en place sur l'ensemble du territoire.

#### **2/ Pour les entreprises**

- les entreprises ne paieront plus qu'une seule cotisation, la cotisation formation professionnelle, au lieu de deux aujourd'hui (1% formation et taxe d'apprentissage) ;
- les très petites entreprises (TPE) et les petites et moyennes entreprises (PME) bénéficieront d'une solidarité financière des grandes entreprises pour faciliter l'accès de leurs salariés à la formation ;
- la construction du plan de formation sera simplifiée.

**Par ailleurs, la réforme prévoit que la contribution formation sera collectée par l'Urssaf.**

La réforme de la formation professionnelle sera intégrée dans un projet de loi qui sera présenté à la session de printemps 2018 au parlement.

*(1) Communiqué de presse - ministère du travail du 5 mars 2017.*

### **Nouveauté 2018 pour l'accès aux soins des intermittents**

Dans le cadre de l'accompagnement santé, l'accès aux services de prévention et de santé pour les artistes et les techniciens du spectacle évolue.

En 2018, sont désormais disponibles au sein de leur garantie santé intermittents, mise en place par l'accord de branche du 1<sup>er</sup> janvier 2009<sup>(1)</sup> et confiée à Audiens :

- la consultation médicale à distance, 24h/24 7j/7 ;
- le 2<sup>e</sup> avis médical en ligne en cas de pathologie grave, rare ou invalidante.

#### **Autres nouveautés :**

- **l'élargissement des aides en cas de dépenses de santé importantes ;**
- **des prestations d'assistance en cas de chirurgie ambulatoire et pour l'intermittent en situation d'aidant ;**
- **la prise en charge de consultations de diététiciens et de micro-kinésithérapie, non prises en charge par l'Assurance maladie.**

Cette garantie santé dont les cotisations ont baissées est désormais accessible à partir de 11,21 € par mois.

En parallèle de ces prestations, les artistes et techniciens peuvent aussi bénéficier :

- de soins à tarif maîtrisé auprès de centres de soins multidisciplinaires (médecine générale et spécialisée, dentaire, optique, radiologie, à Paris et en Île-de-France) ;
- de prévention et de suivi santé au travail auprès du Centre médical de la Bourse notamment.

Pour connaître l'ensemble de l'accompagnement santé : 0 173 173 590.

*(1) Cf. La Lettre n°289 – Novembre 2017 Prise en charge santé pour les artistes et techniciens du spectacle : du nouveau.*

## \* **Fonds SACD Humour Avignon Off 2018 – Soutien aux spectacles d’humour**

Mise en place d’un nouveau dispositif d’aide à l’attention d’auteurs producteurs dans le domaine de l’humour présentés dans l’Avignon Off. Pour pouvoir en bénéficier, une seule mission : la création originale d’une œuvre humoristique (one man/woman show, sketches à 1, 2, voire 3 interprètes). Les œuvres présentées ne doivent en aucun cas être des emprunts ou adaptations d’œuvres préexistantes.

**Date limite de dépôt des dossiers :** 30 avril 2018

**Informations complémentaires :** [www.sacd.fr/fonds-sacd-humour-avignon](http://www.sacd.fr/fonds-sacd-humour-avignon)

## \* **MAD #4 – Révélation livre d’artiste ADAGP**

MAD, événement annuel centré sur la figure de l’éditeur, s’établit cette année à la Monnaie de Paris. À cette occasion sera remise la Révélation livre d’artiste ADAGP - MAD 2018 destinée à soutenir et à promouvoir la création actuelle dans le domaine de l’édition. Avec à la clef, 5 000 € de récompense et un portrait filmé et diffusé sur le site d’ARTE, ce prix s’attache à mettre en lumière un artiste émergent. 20 livres seront présélectionnés et concourront pour l’obtention de ce prix. Quelques critères de sélection : le candidat doit être un artiste en début de carrière, ayant écrit un livre dont le tirage s’est effectué de 15 à 1 000 exemplaires, et paru en 2017-2018.

**Date limite de dépôt des dossiers :** mardi 15 mai 2018

**Informations complémentaires :** [www.adagp.fr/fr/actualites/appe-candidatures-revelation-livre-d-artiste-adagp-mad-2018](http://www.adagp.fr/fr/actualites/appe-candidatures-revelation-livre-d-artiste-adagp-mad-2018)

## \* **Maison du banquet et des générations – Appel à projets pour résidences partagées auteurs-chercheurs-artistes**

La Maison du banquet et des générations propose une résidence de quatre semaines (Abbaye de Lagrasse dans l’Aude) rassemblant trois écrivains, chercheurs ou artistes de disciplines diverses autour du thème «En ruines». Cette rencontre tend à favoriser l’échange, la réflexion autour d’un même thème entre individus créatifs n’exerçant pas dans le même domaine.

**Date limite de dépôt des dossiers :** 15 mai 2018

**Informations complémentaires :** [www.dca-art.com/actualites/residences-partagees-la-maison-du-banquet](http://www.dca-art.com/actualites/residences-partagees-la-maison-du-banquet)

## \* **Grand Bivouac 2018 – Prix Albertville-Aoste «Les premiers pas de l’aventure»**

À tous les jeunes globe-trotteurs, le festival Grand Bivouac propose de partager des souvenirs de voyage. Film, carnet de route, photos, récit... L’occasion de présenter une première création qui devra refléter l’humain, la rencontre, la découverte et surtout l’échange. Ce prix récompensant la meilleure création sera composé d’une aide financière dédiée à la réalisation d’une production future, ainsi qu’à sa promotion et à sa communication. Seule contrainte : avoir moins de 27 ans.

**Date limite de dépôt des dossiers :** 30 avril 2018

**Informations complémentaires :** [www.grandbivouac.com](http://www.grandbivouac.com)

## \* **Valimage – Appel à candidatures pour résidence de création**

Dans le cadre des rencontres des Arts de l’image (Ardelim), Valimage lance un appel à candidatures destiné aux artistes photographes-vidéastes. Ces derniers devront exprimer leurs visions personnelles de la ville de Beaugency (45) et de son territoire. Ces créations qui s’inscrivent dans une volonté de sensibilisation du public à l’image, feront l’objet d’une diffusion dans les structures municipales ainsi que dans l’espace urbain.

**Date limite de dépôt des dossiers :** 30 avril 2018

**Informations complémentaires :** [www.valimage.fr/creation](http://www.valimage.fr/creation)

## \* **Festival Traits d’union 2019 – Appel à projets (spectacle vivant, photo, court métrage)**

Pour sa prochaine édition du 10 au 27 janvier 2019, le festival Traits d’union – festival de la jeune création artistique – lance un appel à candidatures. Les artistes devront composer autour de la thématique «Utopie ?». Seront sélectionnés 6 créations, 3 jeunes photographes et 6 jeunes cinéastes. Ces derniers verront leurs créations exposées ou projetées au Théâtre El Duende (Ivry-sur-Seine).

**Date limite de dépôt des dossiers :** 16 septembre 2018

**Informations complémentaires :** [www.theatre-contemporain.net/annonces/Concours-appels-projets-residences/Appel-a-projets-Festival-Traits-d-union-annonce79443](http://www.theatre-contemporain.net/annonces/Concours-appels-projets-residences/Appel-a-projets-Festival-Traits-d-union-annonce79443)

## \* Les contours juridiques de la liberté de création

L'œuvre «Domestikator», du Néerlandais Van Lieshout a été retoquée par le Louvre, la programmation des concerts de Bertrand Cantat annulée, l'affiche du festival international du film fantastique de la Réunion retirée. Alors que la loi LCAP<sup>(1)</sup> fixe de nouvelles dispositions qui visent à protéger et garantir la liberté de création, les restrictions imposées aux œuvres et aux artistes ne cessent de se multiplier. Quels sont les outils juridiques qui permettent d'analyser l'épineuse question de la liberté de création ? Quels sont les enjeux pour les professionnels ?



Agnès Tricoire et Jean Claude Bologne  
Codélegués de l'Observatoire de la liberté de création

### Qu'a changé concrètement l'inscription de la liberté de création des artistes dans la loi LCAP ?

Le changement est plus symbolique que concret pour l'instant. Il est important que la liberté de création, qui n'existait jusque-là que dans la jurisprudence, soit inscrite dans la loi, et sans limitation, sinon dans sa diffusion. Les victimes de censure (les artistes, les diffuseurs, les producteurs, qu'ils soient professionnels ou amateurs) pourront s'appuyer sur ces dispositions pour faire valoir leur liberté. La sanction pourra être pénale, le législateur ayant ajouté au Code pénal un délit d'entrave à la diffusion de la création (art. 431-1) puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amendes. Ce délit est encadré par deux conditions : il faut qu'il y ait concertation (au moins deux personnes physiques ou morales) et menaces (le degré de dangerosité de ces menaces est difficile à évaluer). S'il y a en outre des coups, violences, voies de fait, destructions ou dégradations, les peines peuvent monter à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende. La dégradation d'une œuvre reste par ailleurs punissable par les dispositions protégeant la propriété publique ou privée. Désormais, les tentatives d'empêcher les spectateurs d'accéder aux œuvres, si elles ne sont pas le fait d'une personne isolée, pourront donc conduire leurs auteurs devant le tribunal correctionnel.

### Quels sont les articles de loi qui bornent la liberté de création à l'heure où les artistes et les programmateurs se trouvent de plus en plus exposés à des restrictions qui entraînent des annulations de spectacle ou la pratique de l'autocensure ?

La LCAP a malheureusement soumis la diffusion de la création au «respect des principes encadrant la liberté d'expression», ce qui semble contradictoire avec la spécificité de la création reconnue dans l'article 1. Les tribunaux diront ce qu'il en est, car ils ont, depuis que l'Observatoire existe, repris son argumentaire sur les spécificités de la fiction. La liberté de création est de fait restreinte (et la loi n'y changera pas grand-chose) par de nombreuses dispositions limitant la liberté d'expression.

Pour protéger les mineurs, par exemple, l'article 227-24 du Code pénal réprime tout «message à caractère violent, incitant au terrorisme, pornographique ou de nature à porter gravement atteinte à la dignité humaine». Or il faut pouvoir représenter la violence ou le terrorisme et «représenter» n'est pas forcément «faire l'apologie de». La pornographie a été sortie des circuits de diffusion et n'existe plus que sur Internet. La lutte contre celle-ci ne semble pas très efficace, mais cette disposition permet d'imposer un ordre moral particulièrement daté et ringard au cinéma.

Car une scène de sexe dans un film d'auteur sera susceptible d'être qualifiée de «pornographique» alors qu'elle s'insère dans une histoire et un contexte qui sont le contraire de la pornographie.

Ce qui justifiera un classement aux moins de 18 ans susceptible de compromettre toute l'économie du film qui repose souvent sur des partenariats avec la télévision, laquelle ne peut diffuser de films interdits aux moins de 18 ans.

L'article 227-23 vise «l'image ou la représentation d'un mineur» si elles présentent un caractère pornographique. Certaines œuvres représentant des enfants irréels ont été poursuivies, heureusement sans succès, sur le fondement de cette disposition qui est moins utilisée par les censeurs aujourd'hui. Lutter contre la pédopornographie est une chose nécessaire, poursuivre les auteurs au nom d'un puritanisme masquant souvent une haine de l'art en est une autre. Nous demandons que les œuvres d'art soient expressément exclues du champ d'application de ces deux articles.

La loi de 1949 sur les publications destinées à la jeunesse contient également de nombreuses restrictions invoquées pour censurer une création artistique qui peut être vue par des mineurs (affiches de spectacles) ou en restreindre le public, ce qui de facto constitue une censure économique (en particulier la diffusion à la télévision). Elle est en désuétude également, mais elle autorise le ministre de l'Intérieur (et non pas de la Culture) à interdire un ouvrage !

La loi de 1881 sur la liberté de la presse, qui concerne également «tout autre moyen de publication», réprime l'injure raciste, sexiste ou homophobe, ainsi que la provocation à un certain nombre de crimes et délits. Or, dans une création artistique, la représentation d'un personnage tenant un propos répréhensible dans la vie réelle doit être permise, sous peine de ne plus pouvoir représenter ce que notre société considère comme le mal. De la même façon, une fiction ne peut être considérée comme incitative à commettre le crime qu'elle évoque, sous peine d'interdire toute la littérature policière. Aujourd'hui, des associations défendant à juste titre les victimes de discriminations (homophobie, sexisme, racisme, antisémitisme...) invoquent ces dispositions pour censurer les créations. Sans succès, heureusement.

### Quelle différence existe-t-il en droit entre la liberté d'expression et la liberté de création ?

Jusqu'à la loi LCAP du 7 juillet 2016, aucune différence n'était reconnue par la loi. Cette loi, en énonçant la liberté de création et de diffusion des œuvres comme une liberté spécifique, a donc fait beaucoup pour la distinction avec la liberté d'expression. En punissant l'entrave à la liberté de création artistique de peines

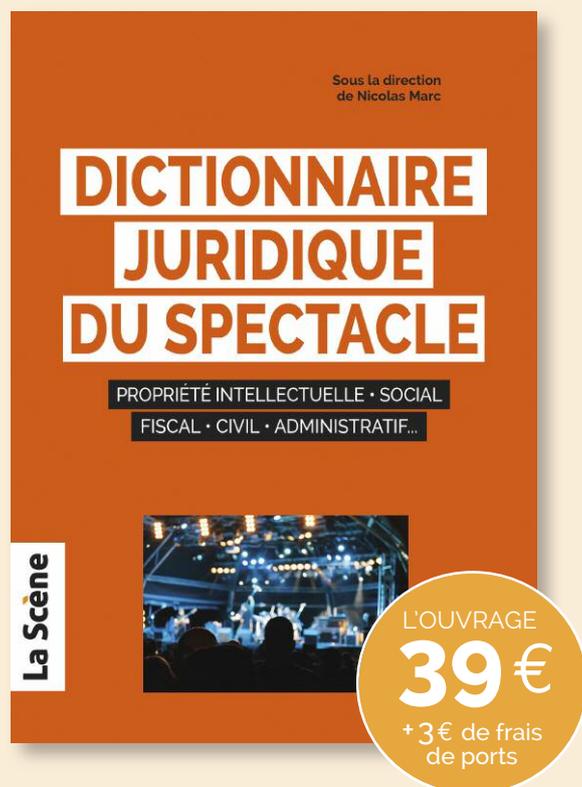
distinctes de celles sanctionnant l'entrave à la liberté d'expression, la loi reconnaît désormais l'existence de deux délits, donc de deux libertés qui ne se confondent pas. Mais rien dans la loi ne précise ces distinctions. La jurisprudence française et européenne a cependant consacré l'exception de fiction. En 2006, la 17<sup>e</sup> chambre correctionnelle a souligné la distinction entre personnages réels et personnages de fiction (à propos du roman *Pogrom*, d'Éric Bénier-Bürckel). En 2016, la cour d'appel de Versailles a déclaré que «le domaine de la création artistique, parce qu'il est le fruit de l'imaginaire du créateur, est soumis à un régime de liberté renforcé» (affaire Orelsan). Elle a ainsi expliqué qu'un mode d'expression artistique, comme le rap, est «par nature» brutal et provocateur, car «il se veut le reflet d'une génération désabusée et révoltée». À l'inverse, la Cour européenne des droits de l'homme a jugé le 10 novembre 2015 qu'une soirée de Dieudonné «avait perdu son caractère de spectacle de divertissement pour devenir un meeting», et nous étions d'accord avec cette analyse. Tout n'est pas de la fiction. Tout cela permet de poser des principes différenciant libertés de création et d'expression en fonction de la distanciation entre la réalité vécue et représentée, d'un genre spécifique, de l'implication personnelle de l'artiste dans les idées exprimées par son œuvre... Chaque cas devant être analysé séparément, il n'est pas possible de donner une définition universelle de la liberté de création, mais les outils d'analyse sont disponibles.

#### En quoi l'Observatoire peut-il être un recours pour les professionnels de la culture ?

L'Observatoire est un lieu de réflexion et de soutien aux artistes et professionnels de la culture. Il ne peut donner de conseil juridique personnalisé ni de soutien financier. Il peut intervenir auprès des pouvoirs publics, des programmateurs, des associations... qui exercent une censure directement ou par pressions. Selon le cas, il s'agit de courriers privés, de lettres ouvertes, de communiqués, forts de la signature de la Ligue des droits de l'homme et des seize organisations nationales membres de l'Observatoire. Il peut aussi organiser des débats publics autour des œuvres faisant polémique, considérant que dans tous les cas le débat est nécessaire et démocratique, alors que la censure est toujours régressive. Le censeur juge à notre place. Or nous promovons l'idée qu'il faut juger et apprendre à juger les œuvres pour pouvoir en débattre, et qu'on ne peut juger une œuvre qu'après en avoir pris connaissance dans son intégralité. L'Observatoire intervient auprès des pouvoirs publics pour faire évoluer la législation dans le sens d'une plus grande liberté. Nous sommes conscients que les pressions exercées sur les créateurs peuvent entraîner une autocensure contre laquelle chacun est désarmé. En particulier lorsque le financement futur d'une institution culturelle dépend des bons rapports qu'elle entretient avec une autorité qui exerce des pressions sur la programmation, ou lorsque des associations défendant des personnes victimes de discrimination adressent à un artiste des accusations qu'il peut juger injustifiées, mais qui affectent son image publique. Pour sensibiliser le monde culturel à ces nouvelles menaces, l'Observatoire a publié une tribune dans *Libération*, appelant à ne pas se tromper de combat et à défendre des causes tout à fait respectables sans tomber dans la censure artistique.

(1) Loi n°2016-925 du 7 juillet 2016 relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine.

ÉDITION LIMITÉE



## Une première dans la filière professionnelle

### Le vocabulaire juridique du monde du spectacle

Ce dictionnaire est le seul ouvrage qui réunit des définitions claires et synthétiques des mots spécifiques du droit dans les domaines du spectacle et de la culture.

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.

Il permet un accès complet et large à toutes les définitions, concepts et notions clés utiles au quotidien.

Il constitue un outil d'exploration pour les non-spécialistes et un indispensable recueil d'informations pour les acteurs de la vie culturelle et les professionnels du droit.

Le Dictionnaire juridique du spectacle s'adresse aux directeurs et gestionnaires (administrateurs, comptables...) d'entreprises de spectacles et d'établissements culturels, services culturels, porteurs de projets, avocats, juristes, formateurs, enseignants, étudiants.

EN COLLABORATION  
AVEC LE CABINET RACINE

racine  
AVOCATS

Commande sur  
[www.lascene.com](http://www.lascene.com)

# Contrats aidés : parcours emploi compétences, mode d'emploi

Alors que l'on constate une baisse conséquente du nombre de contrats et du montant de la participation de l'État, ce dossier présente la nouvelle version des contrats aidés baptisés parcours emploi compétences (PEC). Quelles sont les nouvelles obligations pour les employeurs ? Quels sont le public visé et les nouveaux critères de sélection ?

**F**ace à la baisse des dotations de l'État aux collectivités, la réduction des contrats aidés a impacté sévèrement le fonctionnement des associations culturelles (compagnies, lieux de diffusion et festivals) qui se sont fortement mobilisées.

Suite à cette mobilisation et à la suite de la publication du rapport Borello<sup>(1)</sup>, le gouvernement a ouvert une concertation qui a conduit à la création des parcours emploi compétences. Ces contrats remplacent, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, les contrats aidés en favorisant l'insertion professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi.

**Ce nouveau dispositif sondé comme le précédent sur le principe «emploi/formation/accompagnement» se recentre désormais uniquement sur le secteur non-marchand.**

Alors qu'il atteignait 459 000 en 2016, 320 000 en 2017, le nombre de contrat aidés parcours emploi compétences a été réduit à 200 000 pour l'année 2018.

La circulaire du 11 janvier 2018<sup>(2)</sup> prévoit un parcours emploi compétences qui vise les personnes les plus éloignées de l'emploi et qui doit garantir une exigence renforcée en matière de formation et de compétences à acquérir par le biais d'un entretien tripartite (employeur/ prescripteur/ bénéficiaire).

Sur les 200 000 contrats prévus, 30 500 contrats seront destinés à l'accompagnement des élèves handicapés et un contingent sera aussi réservé aux territoires ultramarins.

## \* Les employeurs concernés

1. les collectivités territoriales et autres personnes morales de droit public ;
2. les organismes de droit privé à but non lucratif (associations, fondations, etc.) ;
3. les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (régies de transport, établissements de soins...).

### Sous réserve que :

- l'emploi vise à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits ;
- l'embauche ne soit pas la conséquence directe du licenciement d'un autre salarié ;
- l'employeur soit à jour du versement de ses cotisations et contributions.

La signature d'un contrat aidé devra satisfaire aux conditions fixées par les prescriptions gouvernementales. Désormais, les préfets n'écoûteront plus leur «réserve» de contrat aidés mais sélectionneront les employeurs dits «inclusifs».

## \* La nature du contrat

Le contrat unique d'insertion, support juridique du PEC peut être conclu sous la forme d'un contrat d'accompagnement à l'emploi (CAE) ou d'un contrat initiative emploi (CIE).

Le secteur marchand a été écarté du nouveau dispositif. Notons qu'une étude de la Dares datant de mars 2017<sup>(3)</sup> a précisé que 58% des emplois aidés étaient signés dans le secteur marchand).

**Attention, dans le secteur marchand, les CUI-CIE antérieurs à 2018 se poursuivront jusqu'à la date de leur échéance, mais ne seront pas renouvelés sauf dans le cas des dérogations ci-dessous.**

Le contrat initiative emploi (CIE) n'est dorénavant accessible que dans deux hypothèses :

- les contrats prescrits par les conseils départementaux dans le cadre des conventions annuelles d'objectifs et de moyens, sous réserve que le coût soit nul pour l'État et que les conseils départementaux s'engagent à cofinancer à bon niveau ces contrats ;
- les contrats prescrits dans les départements d'outre-mer, dans la limite de l'enveloppe budgétaire allouée par la circulaire.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, il n'est plus possible de conclure un emploi d'avenir, les contrats en cours iront jusqu'à leur terme mais ne pourront être renouvelés.

Le parcours emploi compétences se recentre donc sur le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) qui se présente comme :

- un contrat de travail de droit privé, à durée indéterminée ou déterminée ;
- dont la durée hebdomadaire ne peut être inférieure à 20 heures (24 heures pour l'ancien dispositif).

**Rappelons que le salarié bénéficie des mêmes conditions de travail et de toutes les dispositions légales et conventionnelles attachées à ce statut (congés payés, congés pour événements familiaux, réglementation de la durée du travail, suivi médical, rémunération au moins égale au smic ou salaire conventionnel plus favorable, etc.).**

Pendant la durée d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle, les titulaires du contrat ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de la structure, sauf pour l'application des dispositions légales relatives à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles

**Dans le cas d'un contrat de travail à durée déterminée :**

- le contrat n'a pas l'obligation de justifier d'un motif précis de recours, la signature de la convention suffit à justifier le recours au CDD ;

- le contrat de travail doit comporter l'ensemble des mentions prévues par le Code du travail<sup>(4)</sup> et doit être transmis au plus tard dans les 2 jours ouvrables qui suivent l'embauche du salarié<sup>(5)</sup> ;
- l'indemnité de précarité n'est pas due<sup>(6)</sup> ;
- la durée initiale minimale du contrat doit être comprise entre 9 et 12 mois selon le profil du salarié (**hors recrutements spécifiques : 24 mois pour les CDI et 3 mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine**) ;
- le nombre de renouvellement n'est pas limité (absence de délai de carence), toutefois la durée totale, renouvellement inclus, est limitée à 24 mois ;
- la durée totale du contrat et de l'aide peut être prolongée au-delà, dans la limite de 60 mois (pour les salariés âgés de 50 ans et plus rencontrant des difficultés particulières et pour les salariés reconus travailleurs handicapés).

Le CDD peut être rompu avant l'échéance du terme pour l'un des motifs suivants :

- accord des parties, faute grave d'une des parties, force majeure ou inaptitude constatée par le médecin du travail ;
- embauche en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée d'au moins six mois ou pour suivre une formation conduisant à une qualification<sup>(7)</sup>.

**La rémunération du salarié ne peut pas être inférieure au smic horaire (9,88 € brut au 1<sup>er</sup> janvier 2018).**

## \* Les prescripteurs des PEC

Les principaux interlocuteurs des employeurs sont : Pôle emploi, Cap emploi (pour les personnes en situation de handicap), les missions locales (pour les salariés de moins de 26 ans) ou les unités emploi des conseils départementaux (pour les bénéficiaires du RSA).

Attention, alors que la pratique voulait que l'employeur cherche un candidat, désormais, c'est le prescripteur qui propose des possibilités au demandeur d'emploi.

L'employeur peut refuser des candidatures proposées, mais il étre doit en mesure de motiver les raisons de son refus.

**Si l'employeur a déjà sélectionné une personne correspondant à ses attentes, il devra orienter ce candidat potentiel vers le SPE (service public de l'emploi) en vue d'une inscription et d'un bilan.**

## \* Les critères de sélection

Les critères de sélection se sont particulièrement recentrés sur la capacité de l'employeur à former et à développer des compétences professionnelles qui permettront au salarié de s'insérer sur le marché de l'emploi à l'issue du contrat.

Aussi, la sélection portera sur les points suivants :

- le poste proposé doit permettre de développer la maîtrise de comportements professionnels et des compétences techniques qui répondent à des besoins du bassin d'emploi ou transférables à d'autres métiers qui recrutent ;

- l'employeur doit démontrer une capacité à accompagner au quotidien la personne ;
- l'employeur doit permettre l'accès à la formation et à l'acquisition de compétences : remise à niveau, pré-qualification, période de professionnalisation, VAE, acquisition de nouvelles compétences. La formation du salarié est obligatoire ;
- le cas échéant la capacité de l'employeur à pérenniser le poste.

Une attention particulière sera portée aux expériences passées réussies des personnes en contrats aidés dans l'association mais aussi sur la présence dans la structure de tuteurs formés, en précisant la nature de la formation suivie par ces derniers. D'autre part, la précision du nombre de salariés par rapport au nombre d'emplois aidés doit être raisonnable en terme d'accompagnement possible.

## \* Une formation obligatoire

Pour financer la formation, 100 millions d'euros du plan d'investissement compétences seront dédiés aux bénéficiaires du parcours emploi compétences et de l'insertion par l'activité économique (IAE) pour leur permettre de construire leur parcours professionnel.

**Les actions de formation sont obligatoires et le nombre d'heures minimum peut être fixé par un arrêté préfectoral au même titre que la participation de l'État.**

L'employeur s'engage dans le contrat à mettre en œuvre, en faveur du salarié des actions d'accompagnement, de tutorat et de formation en lien avec l'OPCA ou l'organisme de formation de la branche.

Ces actions de formation sont menées dans le cadre des dispositifs de droit commun d'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue (plan de formation, congé individuel de formation, droit individuel à la formation, périodes de professionnalisation, etc.).

## \* Une obligation formelle d'accompagnement

Le salarié en PEC bénéficie tout au long de son contrat d'un accompagnement de son conseiller référent articulé autour de 3 phases complémentaires :

- **un entretien tripartite** : il réunit le référent prescripteur (Pôle emploi, Cap emploi, mission locale ou les unités emploi des conseils départementaux), l'employeur et le futur salarié au moment de la signature de la demande d'aide.
- **un suivi dématérialisé** durant le contrat qui peut prendre la forme d'un livret de suivi dématérialisé ;
- **un entretien de sortie**, en cas de besoin, 1 à 3 mois avant la fin du contrat : il doit permettre de maintenir le bénéficiaire dans une posture de recherche active d'emploi, de faire le point sur les compétences acquises, d'évaluer le cas échéant l'opportunité d'un renouvellement de l'aide au regard de l'intérêt pour le bénéficiaire et des actions de formation engagées, de mobiliser des prestations, ou encore d'enclencher une action de formation complémentaire aux compétences acquises pendant le parcours notamment dans le cadre du plan d'investissement compétences.

# Contrats aidés : parcours emploi compétences, mode d'emploi (suite)

## \* Signature de la convention

La conclusion d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi est subordonnée à la signature d'une demande d'aide entre le prescripteur, l'employeur et le salarié.

Celle-ci doit définir le projet professionnel du salarié, fixer les conditions d'accompagnement dans l'emploi du bénéficiaire, déterminer les actions de formation et de validation des acquis de l'expérience et fixer le montant de l'aide de l'État.

## \* Tuteur

L'employeur doit désigner un tuteur parmi les salariés qualifiés et justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans. Le tuteur ne peut suivre plus de trois salariés en contrat d'accompagnement dans l'emploi.

## \* Une baisse conséquente de l'aide de l'État

**Le ministère de l'Emploi<sup>(8)</sup> annonce un taux de prise en charge moyen de 50% du smic (entre 30 et 60% selon les régions) contre une moyenne de 70% en 2017. Cette baisse de l'aide de l'état risque de réduire fortement la capacité des petites associations à recruter des salariés dans le cadre d'un parcours emploi compétences dans certaines régions.**

L'employeur perçoit une aide à l'insertion professionnelle de l'État (et du Conseil départemental pour les bénéficiaires du RSA) dont les taux (appliqués sur le coût horaire brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance) et les durées sont fixés par arrêté du Préfet de chaque région (les taux, en cours de publication, sont consultables sur le portail des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi (Direccte)<sup>(9)</sup>).

## \* Coût moyen<sup>(\*)</sup> du contrat d'accompagnement dans l'emploi

Taux de l'aide de l'État (% du smic) smic : 9,88 € brut au 1 <sup>er</sup> janvier 2018	50,00%
Estimation du coût horaire moyen à la charge de l'employeur (en €) sur la base d'une durée hebdomadaire de 20 H rémunéré au smic	Soit 6,5 € 562 €/ mois

*(\*) Ce tableau n'a pas vocation à illustrer des cas types, mais bien des cas moyens. Rappelons que selon les régions le taux d'aide de l'État varie de 30% à 60%.*

Les exonérations de cotisations restent identiques soit :

Pendant la durée d'attribution de l'aide, l'employeur bénéficie, dans la limite de 100% du smic, d'une exonération des cotisations

patronales sous la forme d'une exonération de cotisations au titre des assurances sociales (hors accident du travail/maladie professionnelle) et des allocations familiales, ainsi que d'une exonération totale de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et de la participation due par les employeurs au titre de l'effort de construction.

## \* Durée de l'aide

Elle est fixée à :

- à 24 mois pour les contrats à durée indéterminée ;
- de 9 à 12 mois pour les contrats à durée déterminée en fonction de la durée proposée ;
- à 3 mois minimum pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiaire d'un aménagement de peine.

## \* Versement de l'aide

L'aide est versée à l'employeur par l'Agence de services et de paiement (ASP), sur la base des attestations de présence du bénéficiaire du contrat.

Une modification du Cerfa dématérialisé sera opérationnelle au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2018. Dans l'attente de cette modification, une annexe sous forme papier relative aux compétences devra obligatoirement être renseignée.

## \* Évaluation

Deux entretiens réunissant salarié, employeur et prescripteur du contrat (Pôle emploi, mission locale, conseil départemental, etc.) ont obligatoirement lieu à la signature du contrat et à la fin de celui-ci afin de contrôler la tenue des engagements.

## \* Création d'un fond d'inclusion

Un fonds d'inclusion dans l'emploi d'1,6 milliard d'euros en 2018 est créé pour permettre aux préfets de région de disposer de davantage de souplesse pour s'adapter aux réalités locales et d'assurer une meilleure cohérence de l'offre d'insertion.

(1) Rapport Borello «Donnons-nous les moyens de l'inclusion» - 16 janvier 2018.

(2) Circulaire n°DGEFP/SDPAE/MIP/MPP/2018/11 du 11 janvier 2018.

(3) <http://dares.travail-emploi.gouv.fr>

(4) Article L. 1242-12 du Code du travail.

(5) Cass. soc., du 30 nov. 2004 n°02-42284 - article L. 1242-13 du Code du travail.

(6) Article L. 1243-10 du Code du travail.

(7) Telle que prévue à l'article L. 6314 du Code du travail.

(8) <http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/insertion-dans-l-emploi/parcours-emploi-competences/article/parcours-emploi-competences>

(9) <http://direccte.gouv.fr>

## Cas général

	% Salarié	% Employeur	% Total	Assiette
<b>URSSAF</b>				
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			
<b>PÔLE EMPLOI (Cf. p.18, Majoration pour les CDD d'usage ≤ 3 mois)</b>				
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)
<b>RETRAITE COMPLÉMENTAIRE NON CADRE ⑦</b>				
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
<b>RETRAITE COMPLÉMENTAIRE CADRE ⑦</b>				
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)
<b>FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (voir Les indicateurs essentiels, page 18)</b>				

## Artistes intermittents du spectacle

	% Salarié	% Employeur	% Total	Assiette
<b>URSSAF</b>				
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
<b>PÔLE EMPLOI (Cf. p.18, Majoration pour les CDD d'usage ≤ 3 mois)</b>				
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
<b>AUDIENS NON CADRE ⑦</b>				
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	
<b>AUDIENS CADRE ⑦</b>				
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
<b>CONGÉS SPECTACLES, CMB (Médecine du travail), AFDAS (Formation professionnelle continue)</b>				
Congés Spectacles ⑮	-	15,20	15,20	• 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
<b>URSSAF</b>				
CSG déductible <sup>1</sup>	6,80	-	6,80	] 98,25% Brut <sup>10</sup> + 100% cotisation prévoyance employeur
CSG non déductible + CRDS <sup>1</sup>	2,90	-	2,90	
Assurance maladie, maternité <sup>2</sup>	-	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) <sup>17</sup>	-	3,45	3,45	• Brut
Complément AF (salaire > à 3,5 smic) <sup>17</sup>	-	1,80	1,80	• Brut
Versement transport (+ de 11 salariés) <sup>3</sup>	-	variable	variable	• Brut majoré de 11,5%
Accident du travail <sup>4</sup>	-	variable	variable	• Brut
Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle - Assurance maladie/cotisation suppl. <sup>5</sup>	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			
<b>PÔLE EMPLOI (Cf. p.18, Majoration pour les CDD d'usage ≤ 3 mois)</b>				
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
<b>AUDIENS NON CADRE <sup>7</sup></b>				
Retraite complémentaire (tranche T1 annuelle) <sup>8</sup>	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) <sup>8</sup>	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	
<b>AUDIENS CADRE <sup>7</sup></b>				
Retraite complémentaire (tranche T1) <sup>8</sup>	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 <sup>9</sup> (tranches TB et TC)	7,80 <sup>16</sup>	12,75 <sup>16</sup>	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
<b>CONGÉS SPECTACLES, CMB (Médecine du travail), AFDAS (Formation professionnelle continue)</b>				
Congés Spectacles <sup>15</sup>	-	15,20	15,20	• Brut
CMB	-	0,32 <sup>11</sup>	0,32 <sup>11</sup>	• Alignement sur l'assiette Audiens <sup>13</sup>
AFDAS	-	2,10 <sup>6</sup>	2,10 <sup>6</sup>	• 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

- <sup>1</sup> Pour les salariés non domiciliés fiscalement en France, la CSG et la CRDS ne sont pas dues.
- <sup>2</sup> Pour les salariés non domiciliés fiscalement en France, la part salariale de cotisation maladie est de 5,50% (au lieu de 6,45%), et ce, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2018.
- <sup>3</sup> Selon les villes ou les districts (se renseigner à l'Urssaf).
- <sup>4</sup> Taux communiqué par la CRAM.
- <sup>5</sup> Il s'agit d'une cotisation salariale supplémentaire qui apparaît sur une ligne bien à part sur la DUCS Urssaf depuis janvier 2015.
- <sup>6</sup> 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.
- <sup>7</sup> Les taux indiqués sont les taux minimums. Un taux supérieur ou une répartition différente peut être fixé par la convention ou l'accord collectif.
- <sup>8</sup> La répartition salarié/employeur peut être différente selon la convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise.
- <sup>9</sup> 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).
- <sup>10</sup> Le montant annuel, sur lequel s'applique la réduction de 1,75%, est limité à 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.
- <sup>11</sup> Appel de cotisation par Audiens, cotisation minimale 40 € par entreprise.
- <sup>12</sup> Pour les artistes non domiciliés fiscalement en France, la part salariale de cotisation maladie est de 3,85% (au lieu de 4,52%), et ce à compter du 1<sup>er</sup> mars 2018.
- <sup>13</sup> 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.
- <sup>14</sup> Metteur en scène, maître de ballet et chef d'orchestre ; cf. également, *La Lettre*, n°222, p.9 «Classification des emplois artistiques».
- <sup>15</sup> 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).
- <sup>16</sup> 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.
- <sup>17</sup> 3,45% au 1<sup>er</sup> 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<sup>(1)</sup> : 1,25%
- FCAP<sup>(1)</sup> : 0,25%
- FCAP.SVP<sup>(2)</sup> : 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<sup>(1)</sup> 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%
<b>Total</b>	<b>12,90%</b>

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%
<b>Total</b>	<b>5,50%</b>

## Retenue à la source

### \* Salariés non domiciliés en France – Barème 2018

Taux applicables <sup>(1)</sup>		Limites des tranches en euros selon la période à laquelle se rapportent les paiements				
		Année	Trimestre	Mois	Semaine	Jour <sup>(2)</sup>
0%	Moins de	14 605	3 651	1 217	281	47
12% <sup>(1)</sup>	De	14 605	3 651	1 217	281	47
	À	42 370	10 593	3 531	815	136
20% <sup>(1)</sup>	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 <sup>(1)</sup> 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](http://www.impots.gouv.fr)
- Afdas : [www.afdas.com](http://www.afdas.com)
- APDS : [www.apds-apprentissage.fr](http://www.apds-apprentissage.fr)
- Pôle emploi : [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)
- Pôle emploi spectacle : [www.pole-emploi-spectacle.fr](http://www.pole-emploi-spectacle.fr)
- Audiens : [www.audiens.org](http://www.audiens.org)
- CMB : [www.cmb-sante.fr](http://www.cmb-sante.fr)
- FNAS : [www.fnas.info](http://www.fnas.info)
- GUSO : [www.guso.fr](http://www.guso.fr)
- Portail des déclarations sociales : [net-entreprises.fr](http://net-entreprises.fr)
- Urssaf : [www.urssaf.fr](http://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 <sup>3</sup>	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 <sup>(1)</sup>
Chambre et petit déjeuner <sup>(2)</sup>	65,80 €
Repas (18,40 € x 2)	36,80 €
<b>Total / Journée</b>	<b>102,60 €</b>

(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 €
<b>Total / Journée</b>	<b>90,00 €</b>

### \* 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

<b>Entreprises artistiques et culturelles</b>	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»
<b>Spectacle vivant privé</b>	Cf. n°242, p.10 – Voir aussi votre Espace abonnés, rubrique «Conventions collectives»
<b>Production audiovisuelle</b>	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 <sup>(1)</sup>	Journée	Mois	Année <sup>(2)</sup>
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

## 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 évènements, 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](http://dv-log.fr)

Tél. 01 30 75 80 20 – Mail : [contact@dvlog.fr](mailto:contact@dvlog.fr)



Service Cloud



PC – Mac OS X