



DOSSIER

Billetterie

Lancement de Sibil, le système d'information du spectacle vivant

À LA UNE

› **L'indemnisation des intermittents ne peut être subordonnée à la certification sociale de l'employeur**

Le Conseil d'État censure l'annexe VIII au règlement général annexé à la convention d'assurance chômage qui subordonne le versement des indemnités des techniciens à la détention de la certification sociale.

› Page 6

› **Une nouvelle aide à l'embauche pour la diffusion dans les petits lieux**

Le dispositif Fonpeps pour le soutien à l'emploi direct du plateau artistique dans les salles de spectacle de petite jauge est en vigueur depuis le 6 juillet. › Page 6



La photo... *My Fair Lady* (Loewe / Lerner) au Zénith d'Orléans en mars 2018. Production La Fabrique Opéra Val de Loire. Photographie : Nicolas Ruellé.

› **CDD d'usage : 1 seul bulletin de paye pour deux mois**

Suite à la parution de la loi du 31 juillet 2018, les dispositions concernant l'émission des bulletins de paye des CDD d'usage ont été clarifiées.

› Page 7

› **Jurisprudence : calcul de indemnité de rupture conventionnelle**

La Cour de cassation vient de confirmer que pour les employeurs qui n'entrent pas dans le champ de l'ANI du 11 janvier 2008, le montant minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle individuelle correspond à l'indemnité légale de licenciement.

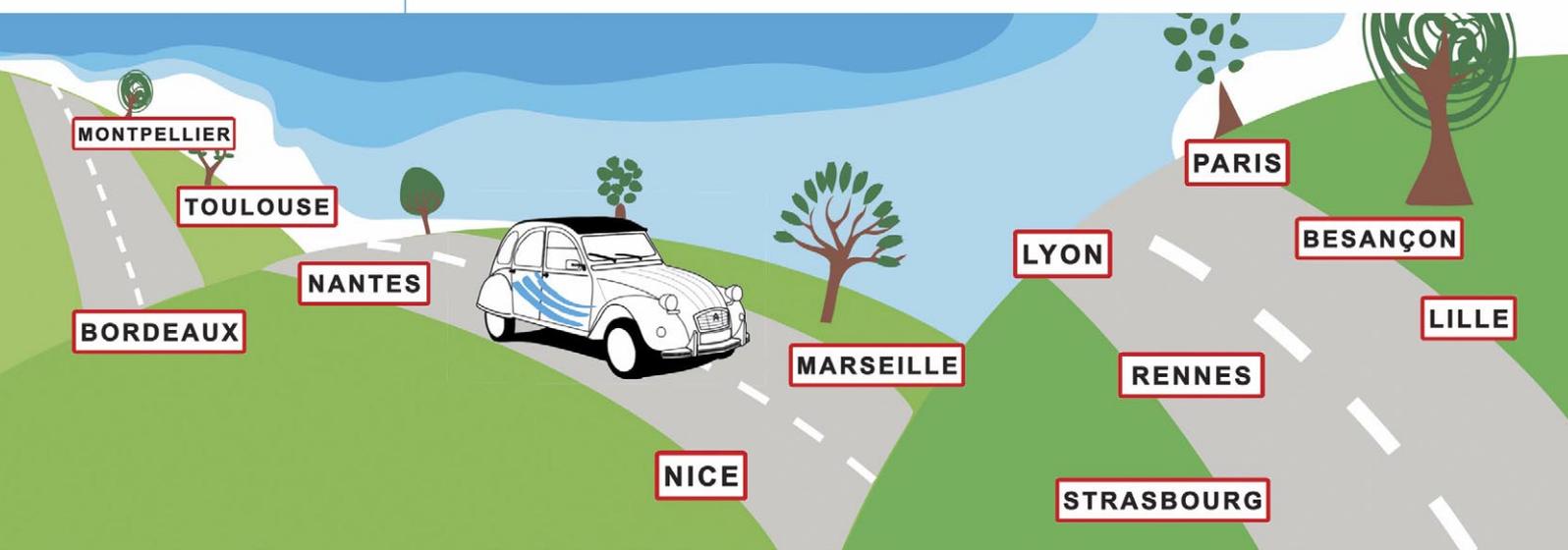
› Page 8



LE PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE et LES ENTREPRISES DU SPECTACLE ?

GHS P.A.S TOUR 2018

À PARIS / À MARSEILLE / À RENNES...



→ 1 journée pour comprendre,
maîtriser et anticiper
le prélèvement à la source et
la fusion des régimes Agirc-Arrco.

Billetterie ouverte !
Programme détaillé, destinations, dates sur
www.ghs.fr

Faites nous part de votre projet



formation@ghs.fr



01 53 34 25 25

Relations abonnés :
02 44 84 46 00

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

DIRECTION

Directeur de la publication :
Nicolas Marc

RÉDACTION

Rédaction en chef : Arzelle Caron

RÉALISATION

Direction artistique : Éric Deguin
Mise en page : Émilie Le Gouëff
Révision : Danielle Beaudry

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 : 0323 T 86457.
ISSN : 1766-4764
Impression : Caen Repro
(14280 Saint-Contest)
Routage : PRN.
Dépôt légal : à parution.

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



IMPRIMÉ EN FRANCE
PRINTED IN FRANCE

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

SOMMAIRE

| | |
|---|-------------|
| Les questions du mois | p.4 |
| • Formulaire A1 – Cotisation à l'AGS • Paiement des jours fériés | |
| Vie professionnelle | p.5 |
| • Interview express • Mouvements • Brèves | |
| L'actualité | p.6 |
| Spectacle | p.6 |
| • Une nouvelle aide à l'embauche pour la diffusion dans les petits lieux • L'indemnisation des intermittents ne peut être subordonnée à la certification sociale de l'employeur | |
| Paye | p.7 |
| • Harmonisation des assiettes de cotisations sociales • Remplacement de la DADS-U 2019 sur les salaires 2018 par la DSN • Consulter ses salaires et ses contrats en un clic ! • CDD d'usage : 1 seul bulletin de paye pour deux mois | |
| À signaler | p.8 |
| • Quels sont les bénéficiaires effectifs dans les associations ? • Jurisprudence : calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle • Parcours emploi compétences : appel à projets culturels | |
| Rappel | p.9 |
| • Les procédures de dissolution volontaire de l'association | |
| Paroles d'expert | p.10 |
| • La coproduction d'un spectacle avec un artiste ou une société dirigée par un artiste | |
| Aides et financements | p.11 |
| Dossier | p.12 |
| • Billetterie : lancement de Sibil, le système d'information du spectacle vivant | |
| Les cahiers pratiques de la paye | p.14 |
| Les indicateurs essentiels | p.17 |



www.lalettredelentrepriseculturelle.net

LE CHIFFRE

1996

C'est le nombre de festivals en France dont 1 210 en musiques actuelles.

Chiffres recensés sur le dispositif interactif «panorama» présenté le 20 juillet dernier par le ministère de la Culture.

Formulaire A1 – Cotisation à l'AGS

*** Un salarié intermittent étranger (Suisse) vient travailler en France. Il fournit le document A1 pour être exonéré des cotisations. Pôle emploi précise que la FNGS n'est pas exonéré (tient compte de la réglementation communautaire) alors que le Cleiss dit le contraire... Pouvez-vous nous préciser ce qu'il en est selon vous ?**

Rappelons que la FNGS ou cotisation Assurance garantie des salaires (AGS), à la charge exclusive de l'employeur, vise à financer le régime de garantie des salaires, qui a vocation à intervenir en cas de redressement ou de liquidation judiciaire pour garantir le paiement des sommes dues aux salariés.

C'est l'Urssaf qui est chargée du recouvrement de cette cotisation pour les salariés du régime général et Pôle emploi pour les salariés intermittents du spectacle.

Dans le cas où l'employeur reçoit un salarié qui exerce habituellement son activité sur le territoire d'un État membre ou en Suisse⁽¹⁾, les règlements européens (CE)⁽²⁾ déterminent la législation applicable.

Le Cleiss⁽³⁾ précise que si vous êtes un employeur établi dans un État de l'Union européenne, en Islande, au Liechtenstein, en Norvège ou en Suisse, vous envoyez en France votre salarié qui exerce habituellement son

activité sur le territoire de l'État membre où vous êtes établi. Selon les dispositions européennes, le salarié qui se déplace dans l'Union européenne doit être assujéti à une seule législation de Sécurité sociale, en règle générale celle de l'État où l'emploi est exercé. Si les conditions relatives au détachement sont remplies, le maintien de votre salarié à son régime habituel de Sécurité sociale est obligatoire. Si les conditions du détachement ne sont pas réunies, des accords exceptionnels peuvent être conclus. Dans les deux cas, les cotisations et contributions sociales continuent d'être versées dans l'État où vous êtes établi, ce qui vous exonère du paiement de celles-ci en France.

Cette disposition du Cleiss n'est pas en contradiction avec la position de Pôle emploi, en effet, il vise clairement la législation de sécurité sociale au sens de la réglementation communautaire.

Or, l'article 3 du règlement communautaire 883/2004 prévoit qu'il s'applique à toutes les législations relatives aux branches de la sécurité sociale qui concernent : a) les prestations de maladie ; b) les prestations de maternité et de paternité assimilées ; c) les prestations d'invalidité ; d) les prestations de vieillesse ; e) les prestations de survivant ; f) les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles ; g) les allocations de décès ; h) les prestations de chômage ; i) les prestations de préretraite ; j) les

prestations familiales.

Par conséquent, la prestation de garantie des créances salariales ne figurant pas au titre de la liste précitée, Pôle emploi dispose qu'eu égard à l'application de la loi française, précisément de l'article L. 3253-6 du Code du travail, l'assujettissement à la cotisation AGS s'impose.

Rappelons lorsque le salarié est titulaire d'un formulaire A1, l'employeur français doit également s'acquitter des cotisations suivantes :

- Financement du paritarisme ;
- Congés Spectacles (sauf s'il existe une caisse similaire auprès de laquelle l'employeur puisse cotiser dans le pays habituel d'emploi du salarié, actuellement, ni la Suisse, ni aucun des États membres de l'UE et de l'EEE ne disposent d'un système de caisse similaire à la France) ;
- Formation continue ;
- FNAS et FCAP (si l'employeur est assujéti).

(1) Application des règlements (CE) 883/2004 et 987/2009 dans les relations entre la Suisse et les États membres de l'Union européenne.

(2) Règlement (CE) n°883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de Sécurité sociale et règlement (CE) n°987/2009 du Parlement Européen et du Conseil du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n°883/2004 portant sur la coordination des systèmes de Sécurité sociale.

(3) Centre des liaisons européennes et internationales de Sécurité sociale.

Païement des jours fériés

*** Nous avons embauché pour un surcroît de travail des CDD de droit commun (IDCC 1285) pour l'aménagement d'un nouvel établissement. Leur contrat est inférieur à 3 mois. Doit-on payer les jours fériés au même titre que les salariés sous contrat à durée indéterminée ?**

Rappelons que lorsque le jour férié tombe un jour de repos habituel, aucune rémunération n'est due au salarié (si, un jour férié tombe un samedi dans une entreprise ne travaillant habituellement pas ce jour-là, cela ne donne lieu à aucune rémunération ou indemnité complémentaire).

Le Code du travail⁽¹⁾ fixe les fêtes légales comme des jours fériés : Le 1^{er} janvier ; lundi de Pâques ; 1^{er} mai ; 8 mai ; L'Ascension ; lundi de Pentecôte ; Le 14 juillet ; L'Assomption ; La Toussaint ; Le 11 novembre ; Le jour de Noël.

Le Code du travail dispose que dans le cas où

les jours fériés tombent un jour habituellement travaillé, aucune perte de salaire ne doit être opérée pour les salariés qui justifient de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement⁽²⁾.

Quel que soit la qualification du contrat (CDD ou CDI), les dispositions légales disposent que c'est l'ancienneté dans l'entreprise qui détermine le paiement des jours fériés.

Notons que ces dispositions ne s'appliquent ni aux salariés intermittents ni aux salariés temporaires, ceux-ci ne touchent aucune rémunération lorsqu'ils ne travaillent pas les jours fériés.

Dans la convention des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC) dont vous relevez il est prévu que les jours fériés sont des jours chômés. En cas de travail pendant un jour férié chômé, le salarié bénéficie d'un jour de congés supplémentaire ou est payé s'il ne peut être pris⁽³⁾. En revanche, votre convention collective ne mentionne pas de disposi-

tions particulières concernant le conditionnement de la rémunérations des jours fériés à l'ancienneté aussi les dispositions légales s'imposent.

Cas particulier du 1^{er} mai.

Rappelons que le Code du travail prévoit que le chômage du 1^{er} mai ne doit entraîner aucune réduction de salaire quels que soient la périodicité et le mode de rémunération⁽⁴⁾. Aucune condition d'ancienneté n'est requise pour la rémunération de ce jour férié.

(1) Art. L. 3133-1 du Code du travail.

(2) Art. L. 3133-3 du Code du travail modifié par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016-art.8.

(3) Art. art. IX-2 de la CCNEAC.

(4) Art. L. 3133-5 du Code du travail.

Posez vos questions à :
vosquestions@lalettreentreprise
culturelle.net

→ Publication dans la limite de la place disponible.

Interview express

Après la signature de la charte des scénographes avec le Syndicat des directeurs de théâtres privés et une décision du TGI de Nancy reconnaissant la qualité d'auteur à une scénographe, l'Union des scénographes (UDS) a obtenu avec le soutien du syndicat des auteurs et des compositeurs (SNAC), la reconnaissance au scénographe de la qualité d'artiste auteur auprès de la Maison des artistes (MDA) (voir notre article «Une avancée pour les droits d'auteurs des scénographes» dans le n°297). En quoi cette avancée est-elle significative pour le métier de scénographe ?

Union des scénographes (UDS)

«Il ne s'agit pas de droits voisins mais de droits de cession pour l'utilisation d'une œuvre»

Depuis la reconnaissance du droit d'auteur par la MDA, les scénographes peuvent officiellement percevoir des droits d'auteurs pour la conception intellectuelle, artistique et plastique de leur travail. Quel impact cette décision a-t-elle sur la profession ?

Désormais, il est possible de verser licitement des droits d'auteur aux scénographes et de cotiser au régime de sécurité sociale des artistes auteurs. Ces droits d'auteur, qui varient en fonction du succès de l'exploitation, viennent s'ajouter à la rémunération salariale qui doit être versée pour l'exécution matérielle et la direction artistique de la scénographie. Ces droits ne peuvent avoir pour effet de diminuer le salaire du scénographe. Ils peuvent être versés soit sous forme d'un forfait qui peut être rediscuté en fonction du succès du spectacle, soit sous la forme d'un pourcentage sur les recettes. La rémunération au pourcentage des scénographes est calculée sur la même assiette que la recette auteur servant de base aux droits SACD. Il ne s'agit pas de droits voisins mais de droits de cession pour l'utilisation d'une œuvre.

Quelle démarche concrète les scénographes doivent-ils effectuer pour la reconnaissance de leurs droits ?

Les scénographes doivent télécharger une facture sur le site de la MDA, la remplir et l'adresser au producteur. Puis, ils doivent constituer un dossier avec des photos de l'œuvre afin que ce dernier soit validé par la commission de la MDA. Une fois inscrit à la MDA, le scénographe auteur pourra continuer d'établir des notes de droits d'auteur sur lesquelles figurent les cotisations sociales précomptées. Si le scénographe est dispensé de précompte, le producteur doit verser le montant brut au scénographe qui reversera à la MDA les cotisations sociales. Dans le cas contraire, le producteur versera les cotisations sociales à la MDA et versera le montant net au scénographe. La dispense de précompte s'obtient si l'auteur déclare ses droits d'auteur en BNC (bénéfices non commerciaux), l'avis d'imposition de l'année précédente doit être transmis à la MDA. L'assujettissement ou l'affiliation dépend du bénéfice artistique total du scénographe. Si son bénéfice est au dessus du seuil d'affiliation (8 784 euros en 2017), l'artiste sera automatiquement affilié.



LOU DANGELA

Annnonce officielle de l'intégration des scénographes à la Maison des artistes par Emmanuel Rengervé, délégué général du SNAC et de Cyrielle Eyrat directrice des services métier artistes à l'Agessa.

Il pourra alors bénéficier de la couverture sociale des artistes auteurs (attention, le fonctionnement du régime de sécurité sociale des artistes auteurs va connaître un certain nombre de bouleversements en 2019).

Quels sont les enjeux à venir pour le métier de scénographe ?

En ce qui concerne le régime de l'intermittence du spectacle et l'assurance chômage, les enjeux à venir sont le passage de l'annexe 10 (techniciens du spectacle vivant) à l'annexe 8 (artistes du spectacle vivant). L'UDS doit entamer des négociations avec l'Unedic à la rentrée, ces négociations auront d'autant plus de poids si l'ensemble des scénographes se mobilisent. Pour adhérer à l'UDS rendez-vous sur le site.

Mouvements



D.R.

* **RENNES.** Rachel Fourmentin, administratrice territoriale et directrice de la prospective à la Région Bourgogne-Franche-Comté, est nommée directrice de la Culture de Rennes, Ville et Métropole.

* **THÉÂTRE NATIONAL DE NICE.** Thierry Tordjman est nommé directeur adjoint du CDN Nice Côte d'Azur. Il était administrateur du Manège Maubeuge, Scène nationale Transfrontalière.

* **LES FRANCOPHONIES EN LIMOUSIN.** Hassane Kassi Kouyaté, directeur de Tropiques Atrium, scène nationale en Martinique (97), succédera, le 1^{er} janvier, comme directeur

du festival, à Marie-Agnès Sevestre, qui a fait valoir ses droits à la retraite.

* **RÉGION ÎLE-DE-FRANCE.**

Éric Gross, ex-directeur général adjoint chargé de la culture au conseil régional des Pays de la Loire, succède en septembre à Muriel Genthon à la direction culturelle de la Région Île-de-France.



D.R.

* **LE MOULIN FONDU - COMPAGNIE OPOSITO.** Mathilde Dien, qui vient de la Région Grand Est, remplace Marie-Aimée Larue en tant qu'administratrice du centre national des arts de la rue et de l'espace public.

Les mesures fiscales en faveur de la culture en ligne de mire

Les crédits d'impôts spectacle vivant, phonographie et jeux vidéos sont passés de 160 millions d'euros en 2016 à 350 millions d'euros pour le budget 2018. C'est ce que révèle le rapport parlementaire de Joël Giraud⁽¹⁾ sur l'application des mesures fiscales. «Aucune difficulté économique et aucune priorité politique» ne vient justifier ce qui est considéré comme un «emballement» par son rapporteur qui préconise à minima un gel de ces dépenses.

(1) Rapport Giraud n°1172 Assemblée nationale, le 18 juillet 2018.

SPECTACLE

📌 Une nouvelle aide à l'embauche pour la diffusion dans les petits lieux

Le dispositif Fonpeps pour le soutien à l'emploi direct du plateau artistique dans les salles de spectacle de petite jauge est en vigueur depuis le 6 juillet.

Très attendue par les professionnels pour les festivals d'été, cette mesure en vigueur depuis le 6 juillet vise à favoriser l'emploi du plateau artistique⁽¹⁾ pour les spectacles vivants produits (en France ou à l'étranger) dans des salles de petite jauge (jusqu'à 300 personnes).

Le décret du 4 juillet⁽²⁾ définit les conditions d'éligibilité de ce dispositif, ses modalités de mise en œuvre, son montant et ses modalités de gestion.

Les employeurs concernés doivent être titulaires d'une licence d'entrepreneur de spectacles, relever d'une convention collective nationale du spectacle vivant mentionnée aux annexes VIII et X de l'assurance chômage, avoir au moins un an d'existence et un bilan annuel qui n'excède pas 1 M€.

D'autre part, ils doivent verser à chacun des salariés composant le plateau artistique une rémunération minimale au moins égale à l'un des montants suivants selon le type de rémunération pratiquée :

- Pour une rémunération au cachet, le cachet brut doit être au moins égal à 30 fois le montant du minimum garanti⁽³⁾ en vigueur au jour de la représentation ;
- En cas de rémunération mensualisée à temps plein : la rémunération minimale mensuelle brute doit être au moins égale à 630 fois le montant du minimum garanti⁽²⁾ en vigueur au jour de la représentation.

Pour chaque représentation, le montant de l'aide versée est le produit du nombre d'artistes du spectacle, dans la limite de six, par le montant forfaitaire suivant :

- 1° pour l'emploi d'un ou de deux artistes du spectacle, 35% de la rémunération minimale ;
- 2° pour l'emploi de trois artistes du spectacle, 45% de la rémunération minimale ;
- 3° pour l'emploi de quatre artistes du spectacle, 55% de la rémunération minimale ;
- 4° pour l'emploi de cinq artistes du spectacle, 65% de la rémunération minimale ;
- 5° pour l'emploi de six artistes du spectacle, 75% de la rémunération minimale.

Lorsqu'au moins un technicien est attaché à la production de la représentation, le nombre d'emplois pris en compte pour le calcul de l'aide est majoré d'une unité.

Les représentations ouvrant droit à l'aide doivent être comprises entre le 6 juillet 2018 et le 31 décembre 2022.

Une même entreprise bénéficie de l'aide dans la limite de quarante-deux représentations par année civile.

L'aide est versée sous réserve du respect du plafond de 200 000 € sur trois exercices fiscaux.

La demande d'aide s'effectue dans un délai maximal de six mois suivant la date de la représentation pour laquelle l'aide est sollicitée.

Le formulaire de demande d'aide spécifique à cette mesure est à télécharger sur le site : <https://www.asp-public.fr/ses-savoir-faire/fonpeps-une-nouvelle-mesure->

(1) La notion de plateau artistique désignant les artistes du spectacle et, le cas échéant, le personnel technique attaché directement à la production.

(2) Décret n°2018-574 du 4 juillet 2018 instituant un dispositif de soutien à l'emploi du plateau artistique de spectacles vivants diffusés dans des salles de petite jauge.

(3) Défini à l'article L. 3231-12 du Code du travail.

📌 L'indemnisation des intermittents ne peut être subordonnée à la certification sociale de l'employeur

Par décision du 18 juillet, le Conseil d'État censure l'annexe VIII au règlement général annexé à la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 qui subordonne le versement des indemnités des techniciens intermittents à la détention de la certification sociale.

Le Conseil d'État⁽¹⁾ s'est prononcé le 18 juillet dernier sur l'agrément de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage et a annulé les stipulations de l'arrêté du 4 mai 2017, subordonnant le bénéfice de l'annexe VIII à la détention de la certification sociale de certains employeurs.

Rappelons que la Convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement a mis en place une démarche de certification sociale des entreprises techniques du champ de l'audiovisuel.

La présence de cette certification permet d'avoir un indice du respect, par le prestataire, de l'ensemble de ses obligations sociales et de limiter les possibles recherches en responsabilité en cas de négligence. En revanche, si l'employeur ne dispose pas de cette certification les contrats et périodes de travail des techniciens ne sont pas retenus dans le cadre de l'annexe VIII de l'assurance chômage⁽²⁾.

Dans sa décision, très attendue par la profession, le Conseil d'État a considéré que ce principe posait «une condition sans rapport direct avec les modalités particulières d'exercice des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle et qui ne saurait, dès lors, être regardée comme une règle spécifique d'indemnisation des techniciens intermittents du spectacle».

Dès lors, la prise en compte des heures des techniciens du spectacle, travaillant pour des prestataires techniques dans le secteur audiovisuel et cinéma (liste de fonctions 4A de l'annexe VIII), n'est plus conditionnée à la détention, par ces employeurs, de la certification sociale.

Ainsi, Pôle emploi indique que tout allocataire, dont l'exigence de certification sociale a impacté les droits au titre de l'annexe VIII au règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017, est invité à contacter ses services⁽³⁾.

(1) 1^{re} et 4^e chambres réunies, 18 juillet 2018, 412217.

(2) Cf. La Lettre n°276 «La certification sociale est-elle une obligation», septembre 2016.

(3) <https://www.pole-emploi.fr/informations/info-annexe-viii-certification-sociale-@/article.jspz?id=723995>

PAYE

Harmonisation des assiettes de cotisations sociales

L'ordonnance du 12 juin 2018 relative à la simplification et à l'harmonisation des définitions des assiettes des cotisations et contributions de Sécurité sociale a été publiée au Journal officiel.

Cette harmonisation des règles de droit s'inscrit dans la logique de mise en œuvre de la déclaration sociale nominative (DSN) et de la simplification du bulletin de paye.

Le texte de l'ordonnance⁽¹⁾ comporte une définition harmonisée des revenus d'activité et de remplacement qui servent de base à la définition des assiettes sociales et fait apparaître la règle de droit commun selon laquelle tout revenu d'activité est assujéti à la contribution sociale généralisée.

Il rassemble en un même article les exclusions d'assiette des cotisations patronales, celles du régime général et celles des travailleurs indépendants.

Ces disposition s'appliquent aux cotisations et contributions dues pour les périodes courant à compter du 1^{er} septembre 2018.

En revanche, l'ordonnance est prise à droit constant, de sorte qu'elle n'emporte aucun effet sur les niveaux de prélèvements sur les assurés et les cotisants.

(1) Ordonnance n°2018-474 du 12 juin 2018 relative à la simplification et à l'harmonisation des définitions des assiettes des cotisations et contributions de sécurité sociale.

Remplacement de la DADS-U 2019 sur les salaires 2018 par la DSN

La DSN étant généralisée et considérée comme le seul canal de transmission des données par défaut pour tous les employeurs du secteur privé, il n'est pas nécessaire de produire de DADS-U en janvier 2019 concernant les salaires 2018.

Le dépôt d'une DADS-U sera autorisé uniquement pour certains cas particuliers identifiés (par exemple, les établissements employant des populations hors périmètre DSN).

Il relève de la responsabilité du déclarant de se mettre en capacité de transmettre et/ou régulariser l'ensemble de ses transmissions/données, via la DSN, sans que le dépôt d'une DADS-U ne puisse être vu comme une solution de contournement.

Afin de permettre aux organismes non employeurs (caisses des congés payés, CNIEG, ASP...) de déclarer les éléments non couverts par la DSN (par exemple, indemnités), un dépôt de DADS-U par ces organismes sera autorisé via le motif dédié EN «Émetteur de DADS-U non employeur».

Concernant le dispositif TESE/CEA, l'Urssaf se chargera de produire une DADS-U pour l'ensemble des établissements concernés.

Pour plus d'information, le guide de remplacement de la DADS-U par la DSN est consultable sur le site : www.dsn-info.fr/documentation/guide-utilisateur/dsn-guide-dads-u-2019.pdf

Consulter ses salaires et ses contrats en un clic !

Le nouveau portail numérique www.mesdroitssociaux.gouv.fr alimenté par la DSN permet à tous les salariés de consulter l'historique de leurs contrats et de leurs salaires, mais aussi leurs droits à la retraite, santé, logement et solidarité.

Consulter son compte personnel de formation, obtenir une nouvelle carte vitale, estimer le montant de sa retraite, le salarié peut désormais aussi vérifier les informations concernant la paye grâce aux données transmises par la DSN⁽¹⁾.

Depuis que le ministère des Solidarités et de la Santé a lancé la nouvelle version du site Internet www.mesdroitssociaux.gouv.fr, le portail numérique des droits sociaux offre un accès centralisé aux données en matière de santé, retraite, famille, logement, solidarité et désormais, autour de l'emploi.

Grâce aux données transmises par les entreprises via la DSN, les salariés peuvent dès à présent consulter et vérifier les informations liées à leur activité professionnelle comme l'historique de leurs contrats et salaires sur les douze derniers mois.

Avec ce dispositif, le salarié pourra signaler le cas échéant une donnée incorrecte. L'utilisation du site est soumise aux dispositions de la loi informatiques et libertés du 6 janvier 1978 aussi à ce titre, l'utilisateur dispose d'un droit d'accès, de modification, de rectification et de suppression des données le concernant. Si l'exercice de ce droit concerne des données relatives à la DSN, une fois les informations liées à la paye vérifiées, vous pouvez l'orienter vers le site www.dsn-info.fr/documentation/dsn-information-salarie.pdf

(1) www.dsn-info.fr/actualites du 9 juillet 2018.

CDD d'usage : 1 seul bulletin de paye pour deux mois

Suite à la parution de la loi du 31 juillet 2018, les dispositions concernant l'émission des bulletins de paye des CDD d'usage ont été clarifiées.

Applicable depuis le 12 août 2018⁽¹⁾, la loi pour un État au service d'une société de confiance plus communément appelée «*droit à l'erreur*», vise à améliorer les relations entre l'administration et ses usagers (particuliers et entreprises).

Outre la création d'un droit à la régularisation en cas d'erreur pour les contribuables, la limitation à 3 mois des contrôles Urssaf dans les entreprises de moins de 20 salariés et des nouvelles procédures de rescrits, une précision a été apportée concernant l'émission des contrats de travail des saisonniers et des CDD d'usage.

Désormais, pour les salariés du spectacle en CDD d'usage, le Code du travail⁽²⁾ prévoit que si la durée du contrat de travail est inférieure à un mois, un seul bulletin de paye pourra être émis par l'employeur.

Cette loi autorise donc expressément l'employeur à ne remettre qu'un seul bulletin de paye pour l'ensemble du contrat même si celui-ci s'étend sur deux mois distincts.

(1) Loi n°2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance.

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

À SIGNALER

Quels sont les bénéficiaires effectifs dans les associations ?

Le Code monétaire et financier précise la liste des bénéficiaires effectifs dans les associations, celle-ci doit être déclarée aux greffes du tribunal de commerce.

Le décret du 18 avril 2018⁽¹⁾ qui renforce la lutte contre le blanchiment de capitaux fixe la liste des bénéficiaires effectifs des personnes morales.

Rappelons que la loi impose de déclarer les bénéficiaires effectifs qui dirigent et contrôlent directement ou indirectement une personne morale. Cette disposition s'impose aux structures immatriculées au registre du commerce et des sociétés, telles que les associations exerçant une activité économique.

La question de la désignation du bénéficiaire effectif dans les associations n'était pas tranchée car le bénéficiaire effectif est notamment celui qui détient plus de 25% du capital, or cette disposition n'est pas transposable aux organismes sans but lucratif.

Aussi, le Code monétaire et financier⁽²⁾ vient éclairer cette question et prévoit qu'en dernier recours pour une association, une fondation, un fonds de dotation ou un groupement d'intérêt économique, le bénéficiaire effectif est :

- a) le ou les représentants légaux de l'association ;
- b) le président, le directeur général ainsi que, le cas échéant, le ou les membres du directoire de la fondation ;
- c) le président du fonds de dotation ;
- d) la ou les personnes physiques et, le cas échéant, le représentant permanent des personnes morales, désignées administrateurs du groupement d'intérêt économique.

Le registre des bénéficiaires effectifs doit être tenu au greffe du tribunal de commerce du ressort du siège social de chaque association.

(1) N°2018-284 du 18 avril 2018 renforçant le dispositif français de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme.

(2) Art. L.561-2-2 du Code monétaire et financier.

Jurisprudence : indemnité de rupture conventionnelle

La Cour de cassation vient de confirmer que pour les employeurs qui n'entrent pas dans le champ de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, le montant minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle individuelle correspond à l'indemnité légale de licenciement.

Dans ce contentieux, qui concerne France Télévisions, la Cour de cassation⁽¹⁾ a clarifié cette question récurrente, notamment dans le secteur culturel public, du montant de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Rappelons que selon le Code du travail, le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité «légale» de licenciement⁽²⁾.

Toutefois, comme nous l'indiquions dans nos précédentes publications⁽³⁾, même si l'avenant 4 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008⁽⁴⁾ prévoit l'obligation de verser aux salariés une indemnité au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement si cette dernière est supérieure au montant de l'indemnité légale, seules les entreprises adhérentes au Medef, à l'UPA ou la CGPME, doivent se conformer à cette disposition.

Aucune organisation professionnelle patronale représentative à France Télévisions comme dans le secteur du spectacle vivant subventionné n'est adhérente à ces trois syndicats signataires de l'ANI aussi le que le montant minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle correspond donc à l'indemnité légale de licenciement (et non à l'indemnité conventionnelle).

La Cour de cassation confirme clairement dans son arrêt du 27 juin que cet ANI et son avenant ne s'appliquent pas à tous les employeurs.

Il est vrai que cette question portait à interprétation car l'instruction de la Direction générale du travail⁽⁵⁾ relative au régime indemnitaire de la rupture conventionnelle énumère les secteurs à priori exclus du champ d'application de l'accord : «*les professions agricoles, les professions libérales, le secteur sanitaire et social et les particuliers employeurs*». La presse et le secteur du spectacle vivant n'y figurent pas, cette liste est donc à envisager de façon non exhaustive.

Sur cette question, dans son rapport annuel 2017 présenté le 6 juin 2018, la Cour de cassation a proposé de modifier l'article L. 1237-13 du Code du travail afin de prévoir que l'indemnité spécifique de rupture ne puisse être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par un accord collectif ou des dispositions légales plus favorables. Une telle réforme permettrait de renforcer les droits des salariés et d'éviter de laisser perdurer une différence de régime entre les salariés selon que leur employeur est ou non lié par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

(1) Cassation 27 juin 2018 - n°17-15948.

(2) Art. L.1237-13 et R.1234-2 du Code du travail.

(3) Cf. La Lettre n°288-octobre 2017 - Précisions sur le calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle ; La Lettre n°287-septembre 2017 - Calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle.

(4) Avenant 4 de l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008.

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

(6) https://www.courdecassation.fr/publications_26/rapport_annuel_36/rapport_2017_8791/suggestions_modifications_8800/reforme_matiere_8803/a_suivi_suggestions_reforme_39460.html

Parcours emploi compétences : appel à projets culturels

Dans le cadre des parcours emploi compétence, la ministre du Travail, Muriel Pénicaud a lancé avant l'été, l'appel à projets «100% inclusion».

L'appel à projets «100% inclusion» est une expérimentation à grande échelle, dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences⁽¹⁾, pour favoriser l'accès à l'emploi des moins qualifiés, notamment dans les territoires les plus défavorisés.

Sur la période de 2018-2022, jusqu'à 200 millions d'euros de budget global doivent être affectés au soutien de projets innovants en matière d'inclusion des personnes identifiées comme les plus vulnérables sur le marché de l'emploi.

Toutes les structures, publiques et privées, pourront y répondre.

Un jury se réunira tous les trimestres pour sélectionner des projets innovants capables d'identifier les jeunes et les demandeurs d'emploi, les remobiliser, les orienter et les accompagner vers l'emploi durable.

Parmi les critères retenus : «Redonner confiance en soi et en les autres, notamment par des activités culturelles ou sportives, des engagements civiques ou solidaires».

Les porteurs de projets devront proposer des éléments de méthodes et des indicateurs de suivi et d'évaluation. Le financement des projets prendra la forme de subventions partielles avec un maximum de 60% du projet.

Les candidatures se font en ligne, via le site des consultations de la Caisse des dépôts et consignations : <http://cdcinvestissementsdavvenir.achatpublic.com/accueil/>

(1) Cf. La Lettre n°294 - avril 2018 - Contrats aidés : parcours emploi compétences mode d'emploi.

RAPPEL

Les procédures de dissolution volontaire de l'association

Dans le cas d'une cessation volontaire d'activité, la dissolution d'une association nécessite un certain nombre de procédures et de points de vigilance que nous vous rappelons ci-dessous.

Lorsqu'une association est dissoute, elle continue à exister juridiquement jusqu'à la liquidation et le transfert de son patrimoine à une personne morale. Ainsi, cette dissolution n'entraîne pas la cessation des contrats en cours (par exemple : bail, contrats de cession, contrats de travail) et l'association demeure propriétaire de son patrimoine mobilier et immobilier. L'association doit donc être gérée jusqu'à sa totale liquidation.

1/ Préparer l'assemblée générale

La dissolution volontaire d'une association peut être décidée à tout moment, elle peut aussi être fixée par les statuts (création d'une association pour la durée de création et l'exploitation d'un spectacle). Cette décision est de la compétence de l'assemblée générale. En principe, elle est adoptée dans les conditions librement prévues par les statuts ou à défaut de stipulation statutaire, à l'unanimité des membres⁽¹⁾. Rappelons que les statuts de l'association fixent les règles de convocation et de vote (quorum et majorité).

2/ La nomination d'un liquidateur et le contrôle des opérations de liquidation

En principe, les statuts organisent librement les modalités de la liquidation, s'ils n'ont rien prévu, l'assemblée générale qui prononce

la liquidation volontaire de l'association, peut désigner des personnes chargées de procéder à la liquidation. Il peut s'agir d'un membre de l'association ou d'un tiers de confiance, rien n'interdit de prévoir que les dirigeants de l'association restent en place, leurs attributions étant toutefois limitées aux opérations nécessaires à la liquidation. Des contrôles des opérations par les membres de l'association peuvent être mis en place pour s'assurer de la bonne exécution de la liquidation.

3/ Les opérations de liquidation

Les personnes chargées de la liquidation doivent terminer les opérations en cours et demander le paiement des créances non encore recouvrées et payer l'ensemble des dettes de l'association. Par ailleurs, ils doivent résilier l'ensemble des contrats, licencier le personnel (la cessation totale d'une association dissoute constitue une cause économique de licenciement des salariés).

4/ La déclaration

La dissolution de l'association peut être déclarée à la préfecture. Cette formalité facultative peut être déclarée en ligne sur le site compte.asso.service-public.fr ou par un formulaire Cerfa 13972*.

La dissolution d'une association n'est pas astreinte à des formalités de publication au Journal officiel des associations et fondations d'entreprise (JOAFE), toutefois, il est recommandé d'effectuer ces démarches afin de mettre fin officiellement à l'association et d'en informer les tiers (la publication de la dissolution au JOAFE est gratuite).

Si l'association dispose de numéros d'immatriculation, Siren, Siret et code APE, elle doit informer l'Insee de sa dissolution.

5/ Prévoir le sort du boni de liquidation

Le «boni», produit de la liquidation de l'association, doit être transmis selon les dispositions prévues dans les statuts ou à défaut de précision statutaire suivant les règles définies en assemblée générale⁽²⁾. Cette dévolution⁽³⁾ s'effectue en principe à titre gratuit (il est nécessaire de bien vérifier que le bénéficiaire a la capacité de recevoir ce «boni»). En règle générale, les biens restants sont attribués à d'autres associations poursuivant une activité similaire ou à des œuvres d'intérêt général.

À défaut, cette dévolution des biens se fera au profit de l'État.

Rappelons que les biens subsistants ne peuvent jamais être attribués aux membres car il s'agirait alors d'un partage de bénéfices capitalisés⁽⁴⁾.

6/ Les apports

Les membres ne peuvent récupérer que les biens qu'ils ont apportés à l'association. Il existe cependant des points de vigilance à relever car ces biens ne constituent pas des apports au sens juridique du terme, la reprise n'est donc pas de droit. Si rien n'a été prévu dans les statuts ou par décision de l'assemblée générale, la reprise de ces biens est exclue.

Il est donc essentiel de prévoir dans les statuts ou lors de l'assemblée générale l'existence d'un droit de reprise.

(1) CA Besançon 28-7-1949.

(2) Art. 9 de la loi du 1^{er} juillet 1901.

(3) Transmission des biens d'une personne à une autre personne.

(4) Art. 15 du décret du 16 août 1901 Cass. Com 5-7-2005 n°02-10-233.

* La coproduction d'un spectacle avec un artiste ou une société dirigée par un artiste

STUDIO GALA



Jean-Marie Guilloux

Avocat au barreau de Paris, spécialiste en droit de la propriété intellectuelle et en droit des nouvelles technologies de l'informatique et de la communication, médiateur agréé Centre de médiation et d'arbitrage de Paris (CMAP)

I – Le mécanisme de la coproduction

La notion de coproduction découle du contrat de coproduction, encadré par l'instruction fiscale du 3 février 2005. La mise en place du contrat de coproduction conduit à la création d'une société en participation enveloppant la coproduction, qui ne dispose pas de la personnalité morale. Trois types d'apports sont possibles dans une coproduction :

- En numéraire (de sommes d'argent) ;
- En nature (de biens comme des décors ou de droits comme la propriété sur des œuvres) ;
- En industrie (de capacités de travail et de connaissances utiles à la coproduction).

La coproduction doit disposer d'une comptabilité propre. Son budget doit être annexé au contrat. Elle nécessite de compléter une déclaration d'exploitation en commun⁽¹⁾.

Le pourcentage de participation aux résultats est généralement déterminé par les apports de chacune des parties. Une clause faisant succomber la quasi-totalité des pertes à un seul associé rend la coproduction invalide.

Les acteurs principaux de la mise en œuvre de la coproduction sont le producteur délégué et le producteur exécutif. La société en participation est animée par le producteur délégué qui en est le gérant en charge de la comptabilité, des ressources humaines et des questions fiscales. Le producteur exécutif s'occupe de l'organisation technique du spectacle. L'intérêt de la distinction est minimisé dans une coproduction avec l'artiste principal du spectacle puisque ces deux rôles sont, en pratique, assumés par le coproducteur de l'artiste.

Le producteur délégué n'est pas seul responsable des dépenses engagées par lui pour le compte de la coproduction.

Une attention particulière doit être portée à la TVA. La disparité des taux doit amener à une vérification attentive du type de prestations futures auxquelles se rattacheront chaque financement des coproducteurs. Seuls les apports initiaux et les apports en compte courant n'ont pas à supporter la TVA.

En matière sociale, il est important d'être prudent dans la mise à disposition de salariés par l'un des coproducteurs à l'autre coproducteur (en respectant les règles prévues par le Code du travail).

Il est également recommandé que les deux coproducteurs bénéficient de la licence d'entrepreneur de spectacles.

II – La mise en place d'une coproduction dans le cas où l'artiste principal est le coproducteur

Hors le cas de l'artiste européen non français fournissant habituellement des services scéniques analogues dans le cadre d'une prestation de services à titre indépendant dans son pays d'origine⁽²⁾,

la relation entre l'artiste se représentant sur scène et le producteur du spectacle en cause est présumée une relation de contrat de travail. Dès lors, l'ensemble des rémunérations à revenir à l'artiste devrait être versé en salaires y compris l'éventuelle quote-part des bénéfices d'une coproduction de spectacle (charges patronales comprises ce qui a pour effet de réduire le bénéfice d'une participation dans une coproduction). Cette présomption de salariat posée par l'article L. 7121-3 du Code du travail est écartée lorsque l'artiste exerce son activité dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce (RCS), notamment lorsqu'il est dirigeant d'une personne morale immatriculée au RCS ; hypothèse visée à l'article L. 8221-6 du Code du travail.

Ces deux articles du Code du travail s'opposent-ils ou peuvent-ils se combiner ?

Lors de contrôles, l'Urssaf a longtemps considéré que les rémunérations versées à l'artiste coproducteur devaient être des salaires et requalifiait les rémunérations versées à la société de l'artiste par le producteur délégué notamment au titre de quote-part de bénéfices (écartant de fait les dispositions de l'article L. 8221-6). L'Urssaf pointait alors l'absence de participation aux dépenses liées à la création, à la production et à l'organisation du spectacle, l'absence de participation aux risques de production, l'absence de licence d'entrepreneur de spectacles, des rémunérations différentes couvrant en fait la même prestation...

Deux arrêts ont permis de considérer que ces deux articles du Code du travail pouvaient valablement se combiner.

La Cour de cassation⁽³⁾ a rappelé que la notion d'inscription au RCS (écartant la présomption de salariat) visé à l'article L. 7121-3 ne concerne pas que l'artiste personne physique immatriculée au RCS (I 1° de l'article L8221-6) mais également l'artiste dirigeant d'une personne morale inscrite au RCS (I 3° de l'article L8221-6).

La cour d'appel de Riom⁽⁴⁾ a confirmé la validité de la combinaison, dans le cadre d'une coproduction d'un spectacle, de l'intervention d'un artiste effectuant une représentation scénique (entrant dans la présomption de salariat) et de l'intervention pour le même spectacle d'une société coproductrice dirigée par le même artiste. En l'espèce, la société de l'artiste fournissait des prestations et concédait des droits propres et distincts de la seule prestation scénique de l'artiste. Le versement du salaire à l'artiste était justifié par sa représentation scénique et la quote-part des bénéfices versés à la société dirigée par l'artiste au titre d'une prestation de services spécifique et d'une concession d'un droit.

Conclusion

La coproduction d'un spectacle avec une société dirigée par l'artiste principal est donc admise si cette société, bénéficiant de la licence d'entrepreneur de spectacles, apporte une prestation spécifique et/ou concède un droit justifiant une rémunération distincte (notamment sous la forme de quote-part des bénéfices) du salaire versé à l'artiste au titre de sa représentation scénique. Dans ce cas, il est recommandé de faire valider le montage contractuel par un conseil spécialisé.

(1) Par le biais du formulaire Cerfa n°11924.

(2) Article L. 7121-5 du Code du travail.

(3) Civ. 2^e, 12 mars 2015, n°13-26.579 et 13-26.835.

(4) Riom, 7 juill. 2015, RG n° 13/01771.

* Office franco-québécois pour la jeunesse – Appel à projets

L'Office franco-québécois pour la jeunesse (OFQJ) apporte un cofinancement aux meilleurs projets qui contribueront à l'émergence de nouveaux réseaux de coopération, au renforcement des échanges artistiques et à l'évolution d'un échange bilatéral lié à la diversité culturelle et au développement de liens concrets et durables entre les acteurs français et québécois de ce secteur. Les conditions : être français ou résider en France depuis plus d'un an, être âgé entre 18 à 35 ans, être un professionnel du milieu culturel et artistique, créateur ou diffuseur, prévoir une mobilité vers le Québec.

Date limite de dépôt des dossiers : 30 octobre 2018

Informations complémentaires : www.ofqj.org/article/appele-projets-jeunes-professionnels-de-la-culture

* Région Auvergne-Rhône-Alpes – Appel à projets pour l'innovation artistique et culturelle

La politique culturelle de la Région Auvergne-Rhône-Alpes développe un aménagement culturel, à l'échelle de ses douze départements. Cet aménagement se traduit par des dispositifs d'aides aux projets d'action culturelle ouvert à tous : artistes, collectivités territoriales, collectifs artistiques, structures culturelles, réseaux d'éducation populaire... L'aide régionale varie en fonction de la nature des projets (à titre indicatif, et sauf exception, la participation régionale ne pourra excéder 30% du budget global du projet).

Date limite de dépôt des dossiers : tout au long de l'année

Informations complémentaires : www.auvergnerhonealpes.fr/aide/37/289-fonds-regional-pour-l-innovation-artistique-et-culturelle-fiacre-culture-patrimoine.htm

* Appel à candidatures – Fondation Camargo – Cassis

Depuis 1971, et ce chaque année, le programme principal Camargo offre 18 bourses de résidence (9 chercheurs/penseurs et 9 artistes). Toutes les disciplines artistiques sont acceptées. Cet appel concerne deux périodes de résidence en automne 2019 et au printemps 2020. Une bourse de \$250 US par semaine est disponible, ainsi qu'un montant pour couvrir les frais de voyage jusqu'à Cassis.

Date limite de dépôt des dossiers : 17 octobre 2018

Informations complémentaires : camargofoundation.org/fr/postuler/appels-a-candidature

* Sacem – Aides aux tournées et showcases à l'international – Musiques actuelles et jazz

Ce dispositif de la Sacem vise à soutenir le développement de carrière à l'export des créateurs et accompagner les producteurs de spectacle de musiques actuelles et de jazz. Les tournées doivent comporter au minimum 5 dates. Des show-cases uniques dans des manifestations prescriptrices auxquelles participent des professionnels étrangers. Les focus dédiés à la création française sont aussi éligibles. Le montant de l'aide : dans la limite de 30% du budget artistique et des frais de déplacement jusqu'à 8 000 € pour les tournées et 5 000 € pour les concerts uniques/show-cases.

Date limite de dépôt des dossiers : les dossiers sont recevables à l'année.

Informations complémentaires : <https://aide-aux-projets.sacem.fr/nos-programmes-aide/aides-aux-tournees-et-show-cases-a-linternational--musiques-actuelles-et-jazz/consultation>

* Fondation Crédit Coopératif – Appel à initiatives en économie sociale et solidaire (ESS)

Ce prix récompense chaque année une soixantaine de projets d'intérêt général répondant à des besoins locaux sur des enjeux variés : culture, éducation, écologie, promotion de l'ESS. Il s'adresse à des structures de dimension locale de l'ESS (associations, coopératives, mutuelles, fondations et autres entreprises de l'ESS) ayant au moins une année d'existence. Les principaux critères retenus sont : le caractère innovant, l'utilité sociale, la capacité à être dupliqué, les perspectives d'équilibre économique. Le soutien financier : de 2 000 € à 16 000 €.

Date limite de dépôt des dossiers : le questionnaire de candidature en ligne est ouvert chaque année à la mi-novembre durant 2 mois.

Informations complémentaires : <https://fondation.credit-cooperatif.coop/appele-a-initiatives-en-ess>

* Centre international des musiques nomades – Appel à projets musicaux

Chaque année, le centre international des musiques nomades encourage la création musicale. En effet, l'appel à projets «Chantiers» offre l'opportunité de jeunes compositeurs de réaliser un premier projet en création dans des conditions professionnelles. Suite à un processus de sélection, plusieurs projets seront retenus et présentés au public à l'occasion de la 9^e édition du festival «Défours de Babel».

Date limite de dépôt des dossiers : 16 septembre 2018

Informations complémentaires : www.defoursdebabel.fr/Les-chantiers-Appel-a-projets-musicaux-2018-19

Billetterie : lancement de Sibil, le système d'information du spectacle vivant

La mise en place de Sibil, le système d'information du spectacle vivant, qui permet la remontée des données de billetterie à des fins d'informations au ministère de la Culture est opérationnel depuis le 1^{er} juillet 2018. Ce dossier présente ces nouvelles modalités qui devront être progressivement obligatoire pour tous les entrepreneurs du spectacle au 1^{er} avril 2019.

La fréquentation du spectacle vivant en France représente une inconnue majeure», reconnaît le ministère de la Culture. Face à ce constat, il souhaite disposer de façon urgente d'éléments plus précis de connaissance et d'évaluation du secteur.

La création d'un système d'information, même si elle est souhaitée depuis de nombreuses années par le ministère intervient dans le cadre de la mise en place du pass culture et dans le cadre des orientations pour l'action publique 2022⁽¹⁾.

L'article 48 de la loi LCAP⁽²⁾ a amorcé les bases d'un observatoire de la création artistique qui devrait, en outre, assurer cette mission de veille et de statistiques sur le spectacle vivant.

* Un outil d'évaluation de la politique culturelle

Placé auprès du ministre de la Culture, cet observatoire de la création artistique sera chargé d'exploiter les données économiques et sociales qui lui seront transmises par l'État, les collectivités territoriales, les établissements publics et désormais par les professionnels avec la mise en place de Sibil.

Ce système d'information qui renseignera les données portant sur le chiffre d'affaires lié à la billetterie et la fréquentation des spectacles devrait ainsi faciliter la compréhension des évolutions sociologiques, économiques et sociales du spectacle vivant et des arts visuels. Par ailleurs, une information sur la billetterie scolaire et sur les tarifs jeunesse permettra d'évaluer l'impact de la politique d'éducation artistique et culturelle menée par le gouvernement, mais aussi sur l'utilisation du pass culture. Les statistiques sur la diffusion des créations produites par la plateforme pourraient également permettre de procéder à des ajustements voir à d'éventuelles économies (notamment en engageant des aides plus sélectives à la création).

Encadré par décret⁽³⁾, cette mesure institue donc un dispositif légal de remontée des données en complément des déclarations faites au CNV pour la perception de la taxe sur les spectacles de variétés.

La mise en place du dispositif Sibil permettra de faire remonter au ministère les informations de billetterie, comme le prix du billet ou sa gratuité, le nom du spectacle, le domaine, la localisation et le type de lieu de chaque représentation⁽⁴⁾.

Sont concernés :

Chaque entrepreneur de spectacles vivants détenteur d'une licence (les organisateurs occasionnels de spectacles ne sont pas concernés).

Ce dispositif sera mis en place en trois vagues :

- au 1^{er} juillet 2018 pour les opérateurs de l'État, les lieux labellisés, les scènes conventionnées et les théâtres lyriques d'intérêt national (environ 500 structures) ;
- au 1^{er} janvier 2019 pour les structures déclarantes de la taxe sur les spectacles auprès du CNV et de l'ASTP (environ 5 000 structures) ;
- au 1^{er} avril 2019 pour une généralisation à l'ensemble des structures de spectacle vivant (environ 15 000 structures).

* Rappel des dispositions légales

Les déclarations de billetterie sont déjà encadrées par un certain nombre de dispositions qui prévoient notamment que toute entrée sur les lieux où sont organisés des spectacles doit être constatée par la remise d'un billet, être enregistrée et conservée dans un système informatisé, avant l'accès au lieu du spectacle. De plus, les exploitants de spectacles qui utilisent des systèmes de billetterie informatisée comportant ou non l'impression de billets doivent se conformer aux obligations prévues par le Code général des impôts⁽⁵⁾.

Par ailleurs, les exploitants de spectacles sont tenus d'établir, dès la fin de chaque journée ou représentation, un relevé comportant, pour chaque catégorie de places : le nombre de billets émis, le prix de la place et la recette correspondante.

Dans le cas des billets qui ne sont pas émis par le biais de systèmes informatisés, le relevé doit comporter, en outre, pour chaque catégorie de places, les numéros des premiers et derniers billets délivrés.

Ces obligations s'imposent pour tout spectacle payant quand bien même un spectateur serait invité à y assister ou bénéficierait d'un accès gratuit⁽⁶⁾.

L'administration fiscale peut effectuer des contrôles pendant une durée de 6 ans⁽⁷⁾ sur place afin de vérifier la régularité du fonctionnement de la billetterie (elle peut consulter les registres de délivrance des billets, comparer les écritures de recettes et les pièces justificatives de l'activité).

À noter : la TVA et la répartition de la recette de billetterie entre le producteur et le distributeur, à l'origine de nombreux contrôles fiscaux ne figurent pas actuellement dans le dispositif Sibil mais la plateforme, en phase de test dans les établissements, opérateurs de l'État pourrait évoluer.

* Création d'un référentiel national centralisé

En pratique, pour les déclarations, les professionnels disposeront de référentiels centralisés qui comporteront les noms de spectacle, les lieux de représentation et de festivals.

Le système est basé sur 3 référentiels :

1. le référentiel des spectacles
2. le référentiel des lieux
3. le référentiel des festivals

Une gestion sur plusieurs niveaux :

1. le déclarant saisit un spectacle/ lieu/ festival dans sa déclaration et l'application Sibil permet de les retrouver dans la base de données du référentiel ;
2. la possibilité pour le déclarant de proposer l'ajout d'un nouvel élément dans le référentiel ;
3. la validation de cette proposition du déclarant par l'administrateur ;
4. l'alimentation des référentiels par les contributeurs depuis leurs écrans dédiés.

Les informations portent sur les mentions suivantes :

- le cadre de la représentation (si le spectacle est programmé dans le cadre d'un festival, il relève alors d'un référentiel spécifique en raison de l'accès du billet à plusieurs spectacles, par exemple, un pass festival 3 jours) ;
- le prix global payé par le spectateur, la mention de la gratuité mais aussi les tarifs jeunes et les tarifs scolaires. Le prix moyen du billet est calculé immédiatement à la saisie des informations (recettes/ nombre de billets vendus) ;
- le nom du spectacle (si plusieurs spectacles portent le même nom mais avec des mentions différentes (distribution, mise en scène...), la saisie dans le référentiel permet de sélectionner le spectacle concerné ;
- le domaine (cirque, opéra, danse, théâtre, pluridisciplinaire) ;
- la localisation (saisie manuelle du lieu où se déroule le spectacle ou saisie du numéro de Siret qui permet de retrouver l'adresse grâce à la base de référence du numéro de Siret) ;
- le type de lieu de chaque représentation (théâtre, plein air, espace polyvalent...).

Les entrepreneurs de spectacles seront également en mesure d'établir le bilan de leurs saisons (évolution de la fréquentation, des recettes, par représentation ou série de représentations) et de récupérer leurs propres données pour effectuer leurs déclarations fiscales.

* La transmission des données

Concrètement, la transmission des données s'opère de manière dématérialisée et automatique, les données relatives aux représentations du trimestre doivent être transmises avant le dixième jour du premier mois de chaque trimestre. Un déclarant, s'il n'a pas justifié d'un trimestre complet d'inactivité, doit déclarer ses représentations sur le trimestre en cours.

La création d'un compte utilisateur sur le portail du ministère⁽⁸⁾ permet aux professionnels :

- soit d'utiliser leur système de billetterie pour faire remonter automatiquement les informations de spectacles (si son éditeur de logiciel a réalisé les développements nécessaires) ;
- soit de déposer une déclaration sous forme de fichier ;
- soit de réaliser leur déclaration directement en ligne sur le portail du ministère.

Le traitement des données recueillies pour établir la billetterie doit poursuivre un objectif précis et légitime, nous vous rappelons que celui-ci doit obligatoirement être conforme au Règlement général de protection des données (RGPD)⁽⁹⁾ applicable à toutes les entreprises culturelles depuis le 25 mai dernier⁽¹⁰⁾.

À noter : les éditeurs de logiciels de billetterie sont en cours d'intégration du système Sibil dans leur solution. Le ministère prévoit la publication d'une liste blanche où sera mentionnée les éditeurs de billetterie homologués pour l'application du dispositif Sibil.

* L'absence de transmission sanctionnée par une amende

En cas d'absence de transmission avant le dixième jour du premier mois de chaque trimestre civil, le ministre chargé de la Culture pourra mettre en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception les responsables de billetterie concernés de procéder à la transmission des données dans un délai de deux mois à compter de l'envoi de la mise en demeure ; à défaut de réponse dans le délai imparti par la mise en demeure, l'administration pourra prononcer à l'encontre des personnes physiques ou morales une amende administrative d'un montant de 150 €.

En cas de réitération du même manquement dans le délai d'un an à compter de l'expiration du délai imparti par la précédente mise en demeure, le montant de l'amende encourue sera de 600 €.

Plus d'infos :

Le mercredi 12 septembre 2018 à 11h, une conférence est organisée dans le cadre du Forum de la billetterie 2018 à Paris, les professionnels pourront échanger avec le coordinateur du ministère de la Culture sur la mise en application du dispositif Sibil.

1) Cf. La Lettre n°290 «Cap 2022 : des aides plus sélectives à la création» - décembre 2017.

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

3) Décret n°2017-926 du 9 mai 2017.

4) Cf. La Lettre n°286 - Juillet-Août 2017 «Transmission des données de billetterie obligatoire au 1^{er} juillet 2018».

5) Article 50 sexies B - annexe 4 du Code général des impôts.

6) Billetterie - droit commercial dictionnaire juridique du spectacle - Édition La Scène - 2017.

7) Article 50 sexies H annexe 4 du Code général des impôts.

8) <https://sibil.culture.gouv.fr/#/>

9) Règlement relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (LIE) 2016/679 du Parlement européen.

10) Cf. La Lettre n°295 - Mai 2018 «Les impacts du RGPD pour les entreprises culturelles».

LES CAHIERS PRATIQUES DE LA PAYE

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) ⑪ | - | 3,45 | 3,45 | • Brut |
| Complément AF (salaire > à 3,5 smic) ⑪ | - | 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.17 pour le coefficient applicable | | | |
| PÔLE EMPLOI (Cf. p.17, 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 17) | | | | |

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) ⑪ | - | 2,42 | 2,42 | • Brut abattu |
| Complément AF (salaire > à 3,5 smic) ⑪ | - | 1,26 | 1,26 | • Brut abattu |
| Versement transport (+ de 11 salariés) ③ | - | variable | variable | • Brut abattu majoré de 11,5% |
| Accident du travail ④ | - | variable | variable | • 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.17, 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 | - | 15,20 | 15,20 | • Brut (sans abattement) |
| CMB | - | 0,32 ⑯ | 0,32 ⑯ | • Alignement sur l'assiette Audiens ⑬ |
| AFDAS | - | 2,10 ⑰ | 2,10 ⑰ | • Brut abattu |

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.17 pour le coefficient applicable | | | |
| PÔLE EMPLOI (Cf. p.17, 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 | - | 15,20 | 15,20 | • 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 5,50% (au lieu de 6,45%), et ce, à compter du 1^{er} mars 2018.
- ³ Selon les villes ou les districts (se renseigner à l'Urssaf).
- ⁴ Le taux des artistes correspond à 70% du taux du cas général et des techniciens intermittents du spectacle.
- 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.17.
- ⁷ Les taux indiqués sont les taux minimums. Un taux supérieur ou une répartition différente peut être fixé par la convention ou l'accord collectif.
- ⁸ La répartition salarié/employeur peut être différente selon la convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise.
- ⁹ Pour les cadres dont le salaire est inférieur à un certain seuil (absence de tranche B ou tranche B de faible montant), une cotisation au titre de la garantie minimale de point s'ajoute (cf. *La Lettre*, n°258, Fiche actualité, p.12).
- ¹⁰ Le montant annuel, sur lequel s'applique la réduction de 1,75%, est limité à 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.
- ¹¹ Appel de cotisation par Audiens, cotisation minimale 40 € par entreprise.
- ¹² Pour les artistes non domiciliés fiscalement en France, la part salariale de cotisation maladie est de 3,85% (au lieu de 4,52%), et ce à compter du 1^{er} mars 2018.
- 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 CAHIERS PRATIQUES DE LA PAYE

Parcours emploi compétences (CUI-CIE) (CUI-CAE)

| | % 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 | - | Exo* | - | • 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 | Exo* | 0,40 | • Brut |
| Allocations familiales | - | Exo* | Exo* | • Brut |
| Versement transport (+ de 11 salariés) ③ | - | variable | variable | • Brut |
| Accident du travail ④ | - | variable | variable | • Brut |
| Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle - Assurance maladie | 1,50 | Exo* | 1,50 | • Brut |
| Assurance vieillesse | 6,90 | Exo* | 6,90 |] Brut dans la limite du plafond de Sécurité sociale (PSS) (tranche A) |
| FNAL (moins de 20 salariés) | - | 0,10 | 0,10 | |
| FNAL (20 salariés et plus) | - | 0,50 | 0,50 | • Brut |
| Forfait social (11 salariés et plus) «prévoyance» | - | 8 | 8 | • Montant de la cotisation prévoyance employeur |
| PÔLE EMPLOI | | | | |
| Assurance chômage (AC) | 0,95 | 4,05 | 5,00 | • Brut non abattu dans la limite de 4 fois le PSS |
| AGS | - | 0,15 | 0,15 | • Brut non abattu dans la limite de 4 fois le PSS |
| RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ⑦ | | | | |
| Non Cadre (tranche T1 Arrco) ⑧ | 3,10 | 4,65 | 7,75 | • Brut dans la limite du PSS |
| AGFF (tranche T1 Arrco) | 0,80 | 1,20 | 2,00 | • Brut dans la limite du PSS |
| Non Cadre (tranche T2 Arrco) ⑧ | 8,10 | 12,15 | 20,25 | • Brut sur la tranche comprise entre 1 et 3 fois le PSS |
| AGFF (tranche T2 Arrco) | 0,90 | 1,30 | 2,20 | • Brut sur la tranche comprise entre 1 et 3 fois le PSS |
| FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (voir Les indicateurs essentiels, page 17) | | | | |

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

Depuis le 1^{er} janvier 2018, le contrat unique d'insertion, support juridique du parcours emploi compétences peut être conclu sous la forme d'un contrat d'accompagnement à l'emploi (CAE) ou d'un contrat initiative emploi (CIE). Attention, l'accès au contrat initiative emploi (CUI-CIE) ne pourra pas être renouvelé sauf dérogations (cf. *La Lettre*, n°294, dossier «Contrats aidés : parcours emploi compétences, mode d'emploi - La nature du contrat»). Rappelons aussi que depuis le 1^{er} 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.

La lettre
de l'entreprise culturelle

BULLETIN D'ABONNEMENT

N°298

* Abonnement numérique

La lettre en pdf + l'actualité en ligne

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

Nom :

Prénom :

Structure :

Fonction :

Adresse :

[] Ville :

E-mail (obligatoire) :

Tél. :

* Abonnement liberté

La lettre par courrier + l'actualité en ligne

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

Mode de règlement

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

Facture à réception du paiement.

Signature

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

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

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

www.guso.fr



UTILE

Simuler le montant des cotisations sociales à régler.



SÉCURISÉ

Payer en ligne par carte bancaire, ou par ordre de prélèvement SEPA.



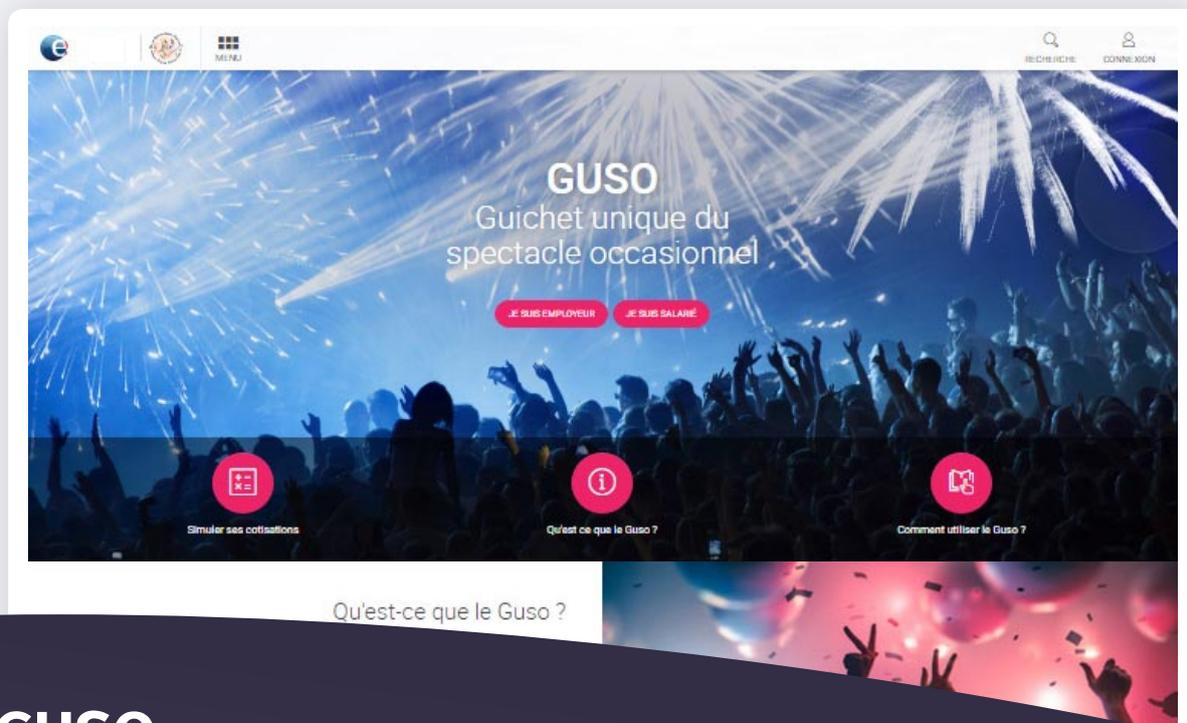
PRATIQUE

Une seule déclaration pour le compte de 6 organismes de prestation sociale*.



PERSONNALISÉ

Un espace « employeurs » et un espace « salariés ».



GUSO

Le Guichet Unique du Spectacle Occasionnel permet aux employeurs dont l'activité principale n'est pas le spectacle, d'effectuer, en une seule fois, les déclarations et le paiement des cotisations sociales de leurs salariés du spectacle (artistes, techniciens) pour le compte des *organismes de protection sociale suivants : Afdas, Audiens, CMB, les Congés Spectacles, Unédic et Urssaf.



Le Guso est mis en oeuvre par Pôle emploi

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



Service Cloud



PC – Mac OS X