

DOSSIER

Période d'essai des artistes

Les dispositions légales et conventionnelles

À LA UNE

↳ **Négociation convention chômage des intermittents**

Dans un contexte social très instable, les organisations syndicales du secteur viennent de signer un avenant qui reconduit avec quelques ajustements l'accord du 28 avril 2016. Interview express de Denis Gravouil, secrétaire général de la CGT » **Page 5**

↳ **Soutien à l'emploi des artistes lyriques**

Un récent décret prévoit la création de deux aides en faveur de l'emploi des artistes lyriques et annonce la reconduction de trois mesures phares du Fonpeps. » **Page 6**



La photo... La Folle Journée 2019, Nantes Philharmonie, Frédéric Oster. Photographie : Éric Deguin.

↳ **Aide à la garde d'enfants pour les artistes et les techniciens du spectacle**

Les artistes et techniciens du spectacle ont désormais la possibilité d'obtenir une aide à la garde d'enfant, jusqu'aux 4 ans de l'enfant. » **Page 6**

↳ **Prélèvement à la source : délai d'obtention des taux via Topaze**

L'employeur qui souhaite embaucher un intermittent avec qui il n'a jamais travaillé auparavant peut connaître son taux PAS en utilisant le service Topaze, mais le délai de réponse est de cinq jours. » **Page 8**

IL Y A LA SEINE ET LA SCÈNE !



**NE VOUS TROMPEZ PAS
D'EXPERT-COMPTABLE !**

Com'Com accompagne depuis 20 ans le spectacle vivant et l'industrie de la musique mais aussi les entreprises de l'audiovisuel, les scénaristes, les artistes auteurs, les photographes, les galeries d'art, l'édition, le multimédia, les freelances, les agences de communication, le jeu vidéo...

20 ans d'expérience feront toujours la différence !



Tel : 01 53 19 00 00 - www.comcom.fr

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 : Véronique Simon
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 : Joëlle Burgot

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
<ul style="list-style-type: none">• Maintien de salaire CCNEAC• TVA sur cotisation adhésions association	
Vie professionnelle	p. 5
<ul style="list-style-type: none">• Interview express de Denis Gravouil• Mouvements• Brèves	
L'actualité	p. 6
Spectacle	p. 6
<ul style="list-style-type: none">• Des nouvelles aides pour soutenir l'emploi des artistes lyriques• Billetterie : Les sanctions de revente illicite sont confortées• Aide à la garde d'enfants pour les artistes et les techniciens du spectacle• L'Agrif déboutée de sa plainte contre le rappeur Saïdou	
Fiscal	p. 7
<ul style="list-style-type: none">• Artistes auteurs: de nombreuses évolutions à prendre en compte	
Paye	p. 8
<ul style="list-style-type: none">• Traitement de la prime exceptionnelle en DSN• Prélèvement à la source : délai d'obtention des taux via Topaze	
À signaler	p. 8
<ul style="list-style-type: none">• Les agents artistiques titulaires sont prioritaires sur l'emploi• Rémunération des auteurs dans le cadre des revenus accessoires• Actualités sociales : rappel sur les changements de 2019• RGPD : Les premières sanctions	
Question parlementaire	p. 10
<ul style="list-style-type: none">• Subventions aux organismes culturels• Fonds de dotation culturels	
Aides et financements	p. 11
Dossier	p. 12
<ul style="list-style-type: none">• Période d'essai des artistes : les dispositions légales et conventionnelles	
Les cahiers pratiques de la paye	p. 14
Les indicateurs essentiels	p. 17



www.lalettredelentrepriseculturelle.net

LE CHIFFRE

1 %

Avec une hausse de 1 % au niveau national en 2018, la fréquentation des théâtres privés a été ralentie, selon le Syndicat national du théâtre privé (SNSTP), par les manifestations qui secouent la France depuis mi-novembre.

Maintien de salaire CCNEAC

*** La CCNEAC ne précise pas la nature du salaire à maintenir en cas de subrogation lors d'un congé maternité. En tant qu'employeur relevant de cette convention, doit-on suivre la même logique que pour un arrêt maladie, à savoir maintenir le salaire brut ?**

Concernant la nature du salaire à maintenir en cas de subrogation lors d'un congé maternité, même si la convention collective des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC) n'en précise pas la nature, le Code de la Sécurité Sociale précise que cette rémunération intègre toutes les sommes versées aux travailleurs (permanents ou intermittents) en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire⁽¹⁾.

Rappelons que la durée légale de la suspension du contrat de travail en cas de maternité ou d'adoption est fixée en fonction du nombre d'enfants vivants au foyer et du nombre de naissances ou d'adoptions. (Il n'existe pas de condition plus favorable dans les conventions collectives de la branche du spectacle vivant)

Il n'est pas mentionné dans la CCNEAC la nature du salaire (brut ou net) dans le cas du maintien de salaire pendant la durée du congé de maternité : « *Pendant la durée du congé de maternité légal minimum, le salaire intégral sera maintenu sous réserve du reversement à l'employeur des indemnités journalières de la sécurité sociale* »⁽²⁾.

Le maintien du salaire peut donc être effectué en net ou en brut.

• Si le maintien de salaire se fait en brut, le salarié bénéficie d'un avantage lorsqu'il est en arrêt : du fait que les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) sont exonérées de cotisations sociales, aussi dans le cas du cumul des IJSS et du complément versé par l'employeur, le salarié peut percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue normalement.

• Si le maintien se fait en net, le salarié perçoit une rémunération identique.

Sauf à ce que la CCN le prévoit expressément, ce qui n'est pas le cas, l'employeur n'est pas tenu de maintenir le brut. C'est donc le net qui doit être maintenu.

Toutefois, nous vous rappelons que l'employeur peut faire le choix d'une rémunération plus favorable pour le salarié en choisissant de maintenir la rémunération brute.

Nous vous confirmons que les modalités de calcul du maintien de salaire sont les mêmes dans le cas d'un congé maternité ou d'un congé maladie. Seul changent les durées d'indemnisation.

(1) art. L242-1 du Code de la sécurité sociale

(2) art. IX. 5 al. 1 de la CCNEAC

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

→ Publication dans la limite de la place disponible.

TVA sur cotisation adhésions association

*** Je voudrais savoir si les cotisations versées par les adhérents d'une association fiscalisée (TVA et IS) mais dont la gestion est désintéressée peuvent être exonérées de TVA et si oui sous quelles conditions ? Je précise que ces cotisations ne correspondent pas à une contrepartie d'un service rendu par l'association. Les membres ne sont pas convoqués aux assemblées générales et ne bénéficient pas d'un tarif particulier. Elles s'apparentent davantage à une cotisation de soutien au lieu.**

Si comme vous l'indiquez les personnes qui adhèrent à votre association ne sont pas convoquées aux assemblées générales, elles ne peuvent selon l'instruction fiscale être considérées comme de véritables membres. Car selon le Bulletin officiel des impôts⁽¹⁾, sont considérée comme membres d'un organisme les personnes :

• qui ont adhéré à l'organisme, sont personnellement titulaires du droit de participer aux

assemblées générales et sont éligibles au conseil d'administration ou organe de gestion équivalent.

Dans ce cas, ces adhésions peuvent être considérées comme des dons et ne sont pas soumises à la TVA à condition toutefois qu'il n'y ait pas de contrepartie (ce que vous indiquez) et que ces sommes ne viennent pas en complément d'une opération imposable.

Comme pour les entreprises, le particulier donateur ne doit bénéficier d'aucune contrepartie réelle de la part de l'organisme bénéficiaire pour pouvoir bénéficier du régime favorable aux dons.

Concernant les dons aux associations, l'instruction fiscale⁽²⁾ précise ainsi que lorsqu'un organisme est financé par des sommes qualifiées d'aides, de subventions, d'abandons de créances ou de dons, il convient de rechercher successivement :

• si les sommes versées constituent en fait la contrepartie d'une opération réalisée au profit de la partie versante. Le terme de subventions est alors impropre. Il s'agit en effet du prix payé pour un service rendu ou pour une vente. Cette opération entre dans le champ d'application de la TVA et la « subvention »

est taxable sauf si l'opération bénéficie d'une exonération.

Ce principe s'applique quel que soit le statut de la partie versante (personne de droit public ou de droit privé) ou la dénomination donnée aux sommes (subventions, crédits budgétaires, aides, abandons de créances, dons).

• à défaut, si les sommes versées complètent le prix d'une opération imposable.

Elles sont placées dans le champ d'application de la TVA si elles constituent le complément du prix d'opérations imposables. Elles doivent être comprises dans la base d'imposition à la TVA et doivent donc être taxées sauf si l'opération est expressément exonérée.

Si la somme ne constitue ni la contrepartie d'une opération réalisée au profit de la partie versante ni le complément du prix d'une opération réalisée au profit d'un tiers, la subvention, l'aide ou le don n'est pas imposable à la TVA.

(1) Bulletin officiel des impôts 4 H-5-06

(2) TVA - Base d'imposition - Règles applicables à l'ensemble des opérations imposables - Frais divers inclus dans la base d'imposition

Interview express

Alors que l'évaluation par le comité d'expertise du montant des économies générées par la dernière convention chômage ne sera connue qu'à l'automne 2019, une lettre de cadrage imposait aux organisations syndicales de la branche spectacle de réaliser « solidairement » des économies. Dans un contexte social très instable et des délais de négociations très serrés, les organisations syndicales du secteur viennent de signer un avenant qui reconduit avec quelques ajustements l'accord du 28 avril 2016.



Denis Gravouil, secrétaire général de la CGT spectacle, négociateur pour la confédération CGT

« Cet accord est une victoire d'étape »

Que contient l'avenant que vous venez de signer avec les organisations syndicales du secteur ?

L'avenant comporte deux volets, le premier est un préambule qui porte sur l'emploi dans le secteur du spectacle. Les questions abordées dans ce préambule sont centrales, aussi, nous avons souhaité que le Premier ministre en prenne connaissance par courrier. Nous souhaitons, en effet, interpeller le gouvernement sur les conditions du recours au CDD d'usage, sur la lutte contre le travail dissimulé mais aussi sur l'évaluation des dispositifs du Fonpeps.

D'autre part, le calendrier imposé étant très serré, nous nous sommes mis assez rapidement d'accord sur une reconduction de l'accord de 2016 jusqu'au 30 septembre 2020 mais avec une meilleure transposition notamment en ce qui concerne le mécanisme des franchises, la prise en compte des périodes de formation professionnelle, du congé paternité et des arrêts maladies.

Êtes-vous confiant pour la suite des négociations ?

Cet accord est une victoire d'étape, mais nous sommes conscients qu'il risque d'être torpillé lors des négociations interprofessionnelles car le Medef s'est toujours servi du régime de l'intermittence pour faire pression sur le gouvernement. Mais en dernier recours, l'arbitrage sera du ressort du gouvernement et même si le ministre de la Culture a assuré de pas vouloir modifier le régime, cela reste une inconnue. Mais d'ici là, nous n'avons pas l'intention de nous endormir d'autant que les décisions qui seront prises lors des prochaines négociations interprofessionnelles peuvent avoir un impact direct sur l'indemnisation des intermittents. Nous restons donc mobilisés.

Cet accord respecte-t-il les orientations prévues par la lettre de cadrage ?

Tant que le chiffrage des économies déjà réalisées sur le précédent accord n'a pas été publié, il n'est pas question pour nous de

respecter cette logique d'économies permanentes sur le dos des chômeurs comme des intermittents d'autant que la lettre de cadrage était délibérément très floue. Elle nous demandait de participer solidairement aux économies avec une trajectoire financière prévoyant qu'à l'horizon 2020, le ratio des dépenses liées à l'indemnisation des intermittents ne soient pas plus de trois fois supérieures à ses recettes. Dans l'avenant que nous venons de signer, il n'y a aucune économie. Ce sont des ajustements, des précisions sur les modalités d'application de la dernière convention qui permettront une transposition plus juste de l'accord de 2016.

La mobilisation des gilets jaunes peut-elle peser sur les négociations ?

Certainement, car face à cette tension sociale particulièrement vive, le gouvernement est en difficulté aussi il va tout faire pour éteindre les incendies qui pourraient s'allumer ailleurs...

Mouvements



* **BAS-RHIN.** Olivier Mérot, ex-chargé d'étude pour France urbaine (association des métropoles, agglomérations et grandes villes), devient directeur de la mission culture et tourisme du Département.

* **SCÈNES DE TERRITOIRE.** Béatrice Daupagne, ex-secrétaire générale du Parvis, scène nationale de Tarbes, succédera, en mars, à Gurval Réto en tant que directrice de Scènes de territoire, à Bressuire (79).

* **COMÉDIE DE REIMS.** Magali Dupin, ex-administratrice du Préau CDN de Vire, est directrice adjointe du CDN de Reims (51) que dirige Chloé Dabert.



* **THÉÂTRE DE SAINT-QUENTIN-EN-YVELINES.** Mandana Nicoukar prend la suite de Marie Didier comme administratrice du théâtre ; fonction qu'elle occupait au Grand R, à La Roche-sur-Yon (85).

* **LA BRÈCHE.** Pierre Coq a succédé à Clément Falce comme administrateur du pôle national cirque de Normandie, à Cherbourg-en-Cotentin (50). Il a administré la MC2, à Grenoble (38), de 2000 à 2016.

* **ÉQUINOXE.** Valérie Jolivet a succédé à Roselyne Morvan, comptable principale de la scène nationale (Équinoxe et Apollo) de Châteauroux (36), qui a fait valoir ses droits à la retraite.

Les BIS 2020 seront un rendez-vous participatif ou ne seront pas !

À un an de l'édition 2020, les Biennales internationales du spectacle (BIS), fondées et dirigées par Nicolas Marc en 2004, lancent une vaste consultation dans la filière professionnelle pour imaginer les évolutions et les contours de ce rendez-vous majeur et participer à l'élaboration du programme. Cette consultation participative est réalisée jusqu'au 31 mars via le site Internet : <https://www.lesbisdemain.com/> Vous êtes (futur) visiteur, exposant, intervenant, partenaire... Vous avez envie de contribuer un peu, beaucoup, passionnément ? Exprimez vos visions, vos attentes et vos idées. Prochaine édition des BIS les 22 et 23 janvier 2020.

SPECTACLE

Des nouvelles aides pour soutenir l'emploi des artistes lyriques

Un récent décret prévoit la création de deux aides en faveur de l'emploi des artistes lyriques et annonce la reconduction de trois mesures phares du Fonpeps.

Alors que les dispositifs sur l'emploi pérenne dans le spectacle vivant instaurés en 2016 devaient prendre fin le 31 décembre 2018, le décret du 28 décembre⁽¹⁾ prévoit leur prolongation jusqu'au 31 mai 2019. Ces trois mesures concernent l'aide à l'embauche d'un premier salarié en contrat à durée indéterminée, la prime à l'emploi pérenne de salariés du spectacle et la prime aux contrats de longue durée dans le secteur du spectacle⁽²⁾.

D'autre part, le décret renforce l'aide pour l'embauche d'un artiste lyrique en portant le montant de l'aide à 18 000 euros la première année, 14 400 euros la deuxième année, 12 000 euros la troisième année et 9 600 euros la quatrième année (au lieu de 10 000 euros la première année, 8 000 euros la deuxième année, 6 000 euros la troisième année et 4 000 euros la quatrième année)⁽³⁾.

Lorsque la demande d'aide concerne l'embauche, pour une durée minimum de six mois, d'un artiste de la voix en résidence en milieu scolaire pour la conception et la réalisation d'un projet artistique de pratique vocale collective, le montant de l'aide est fixé à 9 000 euros.

Ces nouveaux dispositifs répondent à la fois à la mise en place du développement des chorales sur le temps scolaire mais aussi pour tenter de répondre à la forte précarité qui touche les artistes lyriques à certains tournants de leur carrière⁽⁴⁾.

(1) Décret n° 2018-1361 du 28 décembre 2018 relatif à la prolongation des mesures du Fonds national pour l'emploi pérenne dans le spectacle (Fonpeps) et instituant des mesures en faveur de l'emploi des artistes lyriques.

(2) Cf. La Lettre n°279, décembre 2016, article « Les mesures phares du Fonpeps ».

(3) Décret n° 2016-1765 du 16 décembre 2016 instituant une prime à l'emploi pérenne de salariés du spectacle.

(4) Cf. La Lettre du spectacle n°442, janvier 2019, article « Fonpeps: aide pour le lyrique ».

Billetterie: les sanctions de revente illicite sont confortées

Suite à la saisine de la société Viagogo, plateforme de revente de billets sur Internet, le Conseil constitutionnel juge conforme les dispositions qui sanctionnent la revente illicite de billets.

La revente spéculative de billets pour des manifestations sportives, commerciales ou culturelles s'est développée ces dernières années avec l'apparition de nombreuses plateformes illicites de revente sur

Internet qui proposent des billets contrefaits ou inexistantes et vendent des billets nettement plus chers que leur prix d'origine.

Ces sites Internet de revente pratiquent l'assèchement des billetteries dès la mise sur le marché des billets de spectacle et en font un véritable commerce, portant ainsi préjudice aux spectateurs mais aussi aux artistes et aux professionnels du spectacle vivant.

L'incrimination pénale de la revente illicite désormais codifiée à l'article 313-6 du Code pénal doit avoir sur ces plateformes un effet dissuasif notable. La société Viagogo concernée par cette activité de reventes de billet a saisi le Conseil constitutionnel pour soulever une question prioritaire de constitutionnalité sur cet article.

Le Conseil constitutionnel par décision du 14 décembre 2018⁽¹⁾ a jugé conformes les dispositions légales qui sanctionnent « la vente de manière habituelle de titres d'accès à une manifestation sportive, culturelle ou commerciale ou à un spectacle vivant sans l'autorisation de l'organisateur de l'événement ».

Le ProdiSS se félicite du rejet de la question prioritaire de constitutionnalité sur cette disposition, d'autant plus que le syndicat, aux côtés de plusieurs producteurs, a parallèlement engagé une action au pénal contre Viagogo⁽²⁾.

Pour rappel, des kits pour relayer la campagne et des guides pratiques pour éviter les pratiques frauduleuses sont téléchargeables sur le site www.fanpasgogo.com⁽³⁾.

(1) Décision n° 2018-754 QPC du 14 décembre 2018.

(2) Communiqué de presse du ProdiSS du 14/12/2018.

(3) Cf. La Lettre n°294, avril 2018, article « Mobilisation contre la revente illicite de billets de spectacle ».

Aide à la garde d'enfants pour les artistes et les techniciens du spectacle

Les artistes et techniciens du spectacle ont désormais la possibilité d'obtenir une aide à la garde d'enfant, quel que soit le mode de garde (domicile, crèche, assistante maternelle) et jusqu'aux 4 ans de l'enfant.

Ce nouveau dispositif mis en place par l'État, à la suite d'un accord signé entre les partenaires sociaux dans le cadre du Fonds national pour l'emploi pérenne dans le spectacle (Fonpeps), est géré par Audiens. L'objectif de cette aide est d'accompagner le retour vers l'emploi des artistes et techniciens du spectacle, parents, en les aidant à financer la garde de leur enfant.

Il prévoit de verser une aide de 50 % des frais de garde des enfants jusqu'à leurs 4 ans, sous la forme d'un remboursement des frais de garde occasionnés par des heures de travail en CDD ou CDDU, au sein d'une entreprise de spectacle.

Cette aide financière concerne tout mode de garde: à domicile, en crèche, chez une assistante maternelle, etc.

En revanche, elle est exclusive, et non cumulable avec d'autres aides

à la garde d'enfant pour la même prestation, exception faite des différents crédits d'impôts liés à la garde d'enfant. Le montant annuel de l'aide peut s'élever au maximum à 3000€.

Ce dispositif est géré dans le cadre du Fonds de professionnalisation et de solidarité des artistes et techniciens du spectacle. Pour plus d'informations : 0 173 173 343 ou gardenfant@audiens.org

L'Agrif déboutée de sa plainte contre le rappeur Saïdou

La Cour de cassation a tranché : les paroles de la chanson de rap « Nique la France » ne contiennent aucun appel ni exhortation à la discrimination ou à la haine raciale.

L'association Alliance générale contre le racisme et pour le respect de l'identité française et chrétienne, dite Agrif, a porté plainte et s'est constituée partie civile des chefs d'injures publiques raciales et de provocation à la haine à la suite de la publication de la chanson *Nique la France* extraite d'un disque de rap.

Rappelons que c'est cette même association qui avait porté plainte contre Jean-Michel Ribes, directeur du théâtre du Rond-Point au motif que la pièce *Golgota Picnic* offrait une vision infamante et dégradante du Christ et une stigmatisation des croyants⁽¹⁾.

L'association qui a été déboutée, reprochait à cette pièce des propos constitutifs du délit de provocation à la discrimination, à la haine et à la violence envers les chrétiens.

Dans ce contentieux⁽²⁾, l'auteur des paroles de la chanson, le rappeur Saïdou a été renvoyé devant le tribunal correctionnel du chef d'injure raciale à l'égard des Français dits de souche, d'une part, et de provocation à la haine ou à la violence envers un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Parmi les propos considérés comme injure raciale à l'égard des français dit de souche, l'Agrif avait relevé les citations suivantes : « bidochons décomplexés », « gros beaufs qui ont la haine de l'étranger », « le racisme est dans vos murs et dans vos livres scolaires, dans vos souvenirs, dans votre histoire, dont vous êtes si fiers, il est dans vos mémoires et impossible de s'en défaire ».

Les juges du fond ont considéré que le groupe des « Français blancs dits de souche » n'était pas un groupe de personnes protégé au sens des dispositions de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse.

Rappelons que la loi LCAP de juillet 2016 a inscrit la liberté de création dans un sillon qui s'adosse au principe de la liberté d'expression et qui prévoit des sanctions pénales en cas d'entrave à la circulation des œuvres⁽³⁾.

Les juges ont débouté l'association en estimant que d'une part, éclairés par l'ensemble du texte de la chanson et compte tenu du langage en usage dans le genre du rap, les propos poursuivis, pour outranciers, injustes ou vulgaires qu'ils puissent être regardés, entendent dénoncer le racisme prêté à la société française, qu'elle aurait hérité de son passé colonialiste, et s'inscrivent à ce titre dans le contexte d'un débat d'intérêt général, d'autre part, ne contien-

nent, même implicitement, aucun appel ni exhortation à la discrimination, la haine ou la violence contre quiconque, de sorte qu'ils n'excèdent pas les limites de la liberté d'expression.

(1) Cf. La Lettre n°269, janvier 2016, article « Liberté de création : Jean-Michel Ribes relaxé par le tribunal correctionnel ».

(2) Cour de cassation chambre criminelle Audience publique du 11 décembre 2018 n° de pourvoi : 18-80525.

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

SOCIAL

Artistes auteurs : de nombreuses évolutions à prendre en compte

Cotisations à régler à l'Urssaf, assurance vieillesse précomptée, affiliation dès le 1^{er} euros, un récent décret détaille les nouvelles modalités de déclarations pour les artistes-auteur.

Le décret⁽¹⁾, qui est pris en application de l'article 23 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018, prévoit les modalités de recouvrement des cotisations sociales dues par les artistes auteurs dévolue à une Urssaf dédiée.

Les cotisations précomptées par les diffuseurs au titre des rémunérations versées à partir de 2019 doivent désormais être déclarées et réglées en ligne auprès de l'Urssaf, et non plus directement auprès de l'Agessa ou de la Maison des artistes. En revanche, l'Agessa et la Maison des artistes conservent leurs missions, qui consistent à garantir le meilleur accès aux droits sociaux et à moderniser la gestion du régime en assurant le passage au précompte de la cotisation vieillesse plafonnée au 1^{er} janvier 2019.

Alors que la cotisation d'assurance vieillesse (6,90%) était la seule cotisation non précomptée par le diffuseur des œuvres d'artistes auteurs, désormais celle-ci doit être précomptée au même titre que les autres cotisations sociales.

Rappelons également qu'à compter des revenus 2019, pour les artistes auteurs, certaines « activités accessoires » comme les rencontres publiques ou les ateliers d'écriture, exercées dans le prolongement de leur activité artistique pourront relever du régime des artistes auteurs et être prises en compte dans l'assiette sociale (**voir les rémunérations en vigueur page 9 de ce numéro**). Pour les revenus des années précédentes, cela ne concerne que les auteurs affiliés.

Enfin, les artistes auteurs sont désormais affiliés au régime de sécurité sociale des auteurs dès le 1^{er} euro perçu (auparavant les artistes auteurs n'étaient affiliés au régime de sécurité sociale que si leurs revenus étaient supérieurs à 900 fois la valeur du smic horaire brut).

(1) Décret n° 2018-1185 du 19 décembre 2018 relatif à l'affiliation, au recouvrement des cotisations sociales et à l'ouverture des droits aux prestations sociales des artistes auteurs.

PAYE

Traitement de la prime exceptionnelle en DSN

Suite à la publication dans notre dernier numéro des modalités d'application de la prime exceptionnelle, nous revenons sur son traitement en DSN.

Face à la mobilisation des « gilets jaunes », la loi adoptée le jeudi 20 décembre prévoit le versement d'une prime exceptionnelle exonérée de cotisations sociales⁽¹⁾.

Cette prime qui est exonérée, jusqu'à 1 000 euros, de toutes charges sociales et d'impôt sur le revenu doit être versée avant le 31 mars 2019⁽²⁾.

Le GIP-MDS (Groupement d'intérêt public-modernisation des déclarations sociales) a indiqué le 10 janvier dernier, que, compte tenu de l'urgence à intégrer cette problématique en DSN dès la version de norme P19V01, il convient de déclarer la prime exceptionnelle exonérée (pour cette version de norme P19V01) en bloc « Prime, gratification et indemnité - S21.G00.52 » sous le code « 043 » présent dans la rubrique « Type - S21.G00.52.001 ».

La fraction exonérée de la prime est à déclarer aux Urssaf sous le CTP 510. Ce CTP est à 0 %, donc sans incidence sur les cotisations.

La première échéance à partir de laquelle ce CTP pourra être utilisé est celle du 5 ou du 15 février 2019. Aussi, les sommes qui auraient été versées à ce titre avant le 1^{er} janvier 2019 devront être régularisées en période « Décembre 2018 » au sein de la DSN de mois principal déclaré Janvier 2019 (échéance du 5 ou du 15 février 2019).

Rappelons que la prime n'entre en compte dans le calcul d'aucune autre exonération de cotisations sociales. Elle ne doit pas être intégrée notamment, dans le calcul du bénéfice des exonérations dégressives. Rappelons également qu'elle n'ouvre pas droit à d'autres exemptions ou exonérations – et n'est pas prise en compte pour le calcul du CICE et n'est pas non plus incluse dans la rémunération servant à déterminer l'indemnité de fin de contrat.

(1) Loi 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales.

(2) Cf. La Lettre n° 302, janvier 2019, « Une loi "gilets jaunes" pour répondre à l'urgence sociale ».

Prélèvement à la source : délai d'obtention des taux via Topaze

L'employeur qui souhaite embaucher un intermittent avec qui il n'a jamais travaillé auparavant peut connaître son taux PAS en utilisant le service Topaze mais le délai de réponse est de 5 jours.

Le service Topaze, qui n'a pas vocation à être utilisé en masse sur la totalité des salariés, concerne les nouveaux salariés (les personnes non présentes les 2 mois précédents, pour lesquels l'entreprise ne

dispose pas ou plus d'un taux personnalisé dans sa période de validité).

Ce nouveau service d'appel de taux permet à l'employeur via la DSN de transmettre un « appel de taux » à destination de la DGFIP, afin de récupérer un taux de PAS personnalisé pour l'embauche d'un intermittent avec qui il n'a jamais travaillé auparavant.

Dans le cas où l'employeur dépose un appel de taux sur Topaze, le délai de retour du compte-rendu métier (CRM) nominatif est similaire à ceux des CRM nominatifs de la Direction générale des finances publiques (Pasrau et DSN) à savoir J+5 maximum.

Rappelons que lors de l'envoi de son fichier, l'utilisateur du service s'engage sur le fait que sa demande Topaze concerne uniquement les personnes faisant l'objet d'un contrat d'embauche signé (dans le cadre d'une relation contractuelle active) ou devant faire l'objet d'un versement de revenu de remplacement, à l'exclusion de toute autre personne⁽¹⁾.

(1) Cf. La Lettre de l'entreprise culturelle n° 301, décembre 2018 «prélèvement à la source: rappels et précisions ».

À SIGNALER

Enseignement : les agents titulaires sont prioritaires sur l'emploi

Une collectivité territoriale ne peut refuser un emploi à temps complet à un professeur d'enseignement artistique si elle a recruté un agent contractuel dans la même discipline.

Dans cette décision du Conseil d'État du 19 décembre 2018⁽¹⁾, un professeur territorial d'enseignement artistique à la métropole Toulon Provence Méditerranée occupait un poste à temps non complet à raison de treize heures par semaine.

Il a demandé à bénéficier d'un poste à temps complet, soit seize heures de service hebdomadaire, mais cette demande a été rejetée par son employeur.

Or, cette même collectivité a recruté durant cette période un agent contractuel sur un emploi à temps non complet (d'une durée de huit heures par semaine) de professeur d'enseignement artistique dans la même discipline.

Aussi, considérant que la loi⁽²⁾ n'autorise le recrutement d'agents contractuels que s'il « n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ».

Le Conseil d'État confirme que les dispositions légales qui régissent le recours aux agents contractuels par les collectivités territoriales sont applicables aux emplois permanents de professeur d'enseignement artistique, même à temps non complet et prononce la titularisation à temps complet de l'agent artistique.

(1) Conseil d'État n°401813 – 19 décembre 2018

(2) Article 3 de la loi du 26 janvier 1984

📌 Rémunération des auteurs dans le cadre des revenus accessoires

Suite à la réforme sociale supprimant la distinction entre affiliés et assujettis à l'Agessa, et à l'évolution du coût de la vie, les revenus accessoires rémunérés en droits d'auteur ont évolué. La grille tarifaire du CNL, établie pour l'année 2019, prend en compte ces évolutions.

Grille de tarifs 2019 applicable par les structures soutenues par le Centre national du livre (CNL) pour la rémunération des auteurs (écrivains, illustrateurs, traducteurs...), intervenant dans les manifestations littéraires et les programmes d'éducation artistique et culturelle.

	BRUT ⁽¹⁾	NET	BRUT HT ⁽¹⁾
½ journée 2 interventions maximum			
Droits d'auteur ⁽²⁾	257	213	
Salaire ⁽²⁾	273	213	
Honoraires ⁽²⁾			273
1 journée 3 interventions maximum			
Droits d'auteur ⁽²⁾	426	353	
Salaire ⁽²⁾	452	353	
Honoraires ⁽²⁾			452
Plateau avec plus de 3 auteurs			
Droits d'auteur ⁽²⁾	168	139	
Salaire ⁽²⁾	178	139	
Honoraires ⁽²⁾			178
Lecture / performance			
Droits d'auteur ⁽²⁾	448	371	
Salaire ⁽²⁾	476	371	
Honoraires ⁽²⁾			476

Rappelons que les rémunérations prises en compte dans le cadre d'une activité accessoire⁽³⁾ sont :

- les rencontres publiques et débats en lien direct avec l'œuvre de l'artiste auteur ;
- les cours donnés dans l'atelier ou le studio de l'artiste auteur ;
- les ateliers, artistiques ou d'écriture, dans la limite admise de 3 ateliers par an (1 atelier équivaut au maximum à 5 séances d'une journée maximum). Cette limite peut-être relevée sous certaines conditions.

(1) Le montant brut est exprimé hors charges patronales.

(2) Les tarifs indiqués ci-dessus peuvent varier en fonction de l'évolution des cotisations sociales.

(3) Cf. La Lettre n°285, juin 2017, dossier « Droit et régime social des auteurs ».

📌 Actualités sociales : rappel sur les changements de 2019

Une conférence à télécharger en ligne revient en détail sur l'ensemble des changements concernant la paye depuis le 1^{er} janvier 2019. En complément de la publication de notre dossier sur les mesures fiscales et sociales à prendre en compte à partir du 1^{er} janvier

2019⁽¹⁾, nous vous informons qu'une conférence animée par Pascal Foy, responsable missions entreprises du groupe Audiens est disponible sur Internet.

Parmi les points abordés, cette conférence revient sur la suppression du CICE et du CITS, la fusion des régimes Agirc et Arrco, les nouveaux plafonds en retraite complémentaire, la formation professionnelle...

La conférence est à télécharger sur le lien suivant :

<https://webikeo.fr/webinar/actualites-sociales-tout-savoir-sur-les-changements-en-paie-en-2019/share>

(1) Cf. La Lettre n°302, janvier 2019, dossier : « Mesures fiscales et sociales, ce qui change au 1^{er} janvier 2019 ».

📌 RGPD : les premières sanctions

Le 21 janvier 2019, la CNIL a prononcé une sanction de 50 millions d'euros à l'encontre de la société Google en application du RGPD pour manque de transparence, d'information insatisfaisante et absence de consentement.

Suite aux nouvelles dispositions européennes fixées par le Règlement général sur la protection des données (RGPD)⁽¹⁾, la réglementation sur les données personnelles s'applique à toutes les entreprises, quel que soit l'endroit où elles se trouvent dans le monde, dès lors qu'elles traitent des données de personnes résidant sur le territoire européen⁽²⁾.

Suite à la plainte déposée par deux associations, (None Of Your Business et La Quadrature du Net), la CNIL, gendarme français des données personnelles, a appliqué pour la première fois les sanctions prévues par le RGPD et a condamné la société Google (dont le siège européen est en Irlande) à une amende de 50 millions d'euros.

Dans son communiqué de presse⁽³⁾, la CNIL justifie le montant de l'amende « par la gravité des manquements constatés qui concernent des principes essentiels du RGPD : la transparence, l'information et le consentement » et que, malgré les mesures mises en œuvre par Google, ces manquements « privent les utilisateurs de garanties fondamentales concernant des traitements pouvant révéler des pans entiers de leur vie privée, car reposant sur un volume considérable de données... et des possibilités de combinaison de données quasi-illimitées ».

Rappelons toutefois que les dispositions du RGPD pourraient autoriser la CNIL à sanctionner Google à hauteur de 4% de son chiffre d'affaires annuel mondial (soit environ 4 milliards d'euros) et à une obligation de mise en conformité dans un délai limité. Aussi, même si le montant de la sanction peut paraître sévère, cela ne correspond qu'à 0,1% de son chiffre d'affaires et aucune demande de mise en conformité n'est mentionnée dans cette décision.

(1) 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 (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27/04/2016

(2) Cf. La lettre n°295, mai 2018, dossier « RGPD : les impacts sur les professionnels de la culture »

(3) Communiqué de la CNIL du 21 janvier

* Subventions aux organismes culturels



Stéphanie Do
La République en Marche - Seine-et-Marne

LA QUESTION

Mme Stéphanie Do appelle l'attention de Mme la ministre de la Culture sur les subventions allouées aux organismes culturels, et en particulier aux théâtres. La Seine-et-Marne est un territoire dont l'enjeu du développement culturel et du rayonnement des institutions qui en sont à l'initiative est fondamental. Il s'agit, à travers une entreprise de diversification de l'offre culturelle, de favoriser le partage, la mixité et l'émancipation sociales. Or ces organismes font face à une réduction successive des enveloppes annuelles dédiées aux subventions de leurs activités et à une réticence des instances régionales à leur octroyer une aide supplémentaire. Par conséquent, on est en passe de voir se réduire le champ d'activité de ces organismes culturels. La loi pour la confiance dans la vie politique a entraîné la suppression de la réserve parlementaire, permettant l'abondement de fonds dédiés au développement des collectivités territoriales et des associations. Le FDVA (Fonds pour le développement de la vie associative, NDLR) a ainsi été abondé de 25 millions d'euros en 2018 pour valoriser la vie associative locale et départementale. Elle souhaite donc l'interroger sur la possibilité pour les organismes culturels de bénéficier d'une partie de ce fonds pour permettre la prolongation de leur offre culturelle. À ce titre, elle lui demande également quand sera publié l'appel à projets de la FDVA.

LA RÉPONSE DE LA MINISTRE DE LA CULTURE

Le ministère de la culture est conscient du rôle majeur que les organismes culturels, en particulier les théâtres, jouent au sein des territoires en termes, notamment, de cohésion sociale. C'est la raison pour laquelle il apporte un soutien déterminant aux structures de spectacle vivant sur l'ensemble du territoire national. Si les structures labellisées sont celles sur lesquelles porte prioritairement l'effort de l'État (plus de 60 M€ sont consacrés aux centres dramatiques nationaux et plus de 58 M€ aux scènes nationales), le ministère de la Culture contribue également à la vie des structures non labellisées (scènes conventionnées, tiers lieux...) présentes sur l'ensemble du territoire. Cet effort de l'État est constant et le plan «Culture près de chez vous» est encore venu le conforter. Le fonds pour le développement de la vie associative (FDVA) a vu son périmètre d'action élargi depuis le décret n°2018-460. En plus de son soutien aux actions de formation des bénévoles, il contient désormais un volet destiné à soutenir le fonctionnement et l'innovation des associations éligibles. Au regard de ce décret, rien ne semble s'opposer à ce que des associations couvrant le champ théâtral, et plus largement culturel, ne soient éligibles à un soutien au titre du FDVA «fonctionnement et innovation». La direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale Île-de-France pourra accompagner les associations souhaitant répondre à l'appel à projet dans leurs démarches.

Question écrite à l'Assemblée nationale n°9131 publiée au JO le 12/06/2018. Réponse au JO le 25/12/2018.

* Fonds de dotation culturels



Pierre-Yves Bournazel
UDI, Agir et Indépendants - Paris

LA QUESTION

M. Pierre-Yves Bournazel attire l'attention de Mme la ministre de la Culture sur les seuils financiers liés aux fonds de dotation. L'article 140 de la loi du 4 août 2008 modifié par l'ordonnance n°2016-315 du 17 mars 2016, stipule que «*le fonds nommé au moins un commissaire aux comptes et un suppléant, choisis sur la liste mentionnée au I de l'article L. 822-1 du code de commerce, dès lors que le montant total de ses ressources dépasse 10 000 euros en fin d'exercice*». Or, les honoraires d'un commissaire aux comptes représentent quasiment un tiers de la somme totale, ce qui apparaît comme contre-productif, d'une part, et la notion de «ressources» est à préciser, d'autre part. Par ailleurs, une entreprise commerciale n'est pas dans l'obligation de certifier ses comptes par un commissaire en dessous d'un seuil fixé à 100 000 euros. Sachant qu'une entreprise est à but lucratif et qu'un fonds de dotation est à but non lucratif, comment expliquer cet écart de traitement et de frais ? Il lui demande ainsi son avis sur cette question, et lui demande si un dé plafonnement jusqu'à 50 000 euros pour la nomination d'un commissaire aux comptes est envisageable pour les fonds de dotation, notamment

ceux à vocation culturelle qui financent un accès gratuit à la culture pour tous.

LA RÉPONSE DE LA MINISTRE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION

L'article 140 de la loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie dispose que «*le fonds de dotation nommé au moins un commissaire aux comptes et un suppléant, choisis sur une liste établie par le Haut conseil du commissariat aux comptes, dès lors que le montant total de ses ressources dépasse 10 000 euros en fin d'exercice*». Cette disposition, présente dès l'origine de la création des fonds de dotation, constituait pour le législateur une garantie importante s'agissant d'organismes faisant appel à la générosité publique. Un relèvement du seuil d'intervention du commissaire aux comptes de 10 000 € à 50 000 € n'appelle pas d'observations particulières de la part du ministre de la Culture, s'agissant des fonds de dotation à vocation culturelle. Cette disposition relève pour autant du ministre de l'économie et des finances et doit être analysée dans un cadre interministériel pour en mesurer les effets dans les différents champs d'intervention des fonds de dotation et après consultation avec les professionnels concernés.

Question écrite Assemblée nationale n°13281 publiée au JO le 16/10/2018. Réponse au JO le 25/12/2018.

* Soutien à la création - fonds SACD Théâtre

La SACD apporte son soutien à la création et à la production d'œuvres dramatiques et lyriques contemporaines, dans le cadre de fonds gérés par l'action culturelle. Ce Fonds d'aide à la production a été créé en 2005 par le conseil d'administration de la SACD pour soutenir des projets issus du théâtre privé et du théâtre public (12 créations théâtrales contemporaines). Le Fonds SACD encourage la production d'œuvres audacieuses qui reflètent la diversité des écritures contemporaines, afin qu'elles soient jouées sur scène et qu'elles rencontrent ainsi un large public.

Date limite de dépôt des dossiers : 15 avril 2019

Informations complémentaires : <https://www.sacd.fr/fonds-sacd-theatre>

* Fictions podcast natif - France Culture & SACD

Vous êtes auteur et vous avez des idées de fiction plein la tête, sous forme de série ? Alors présentez votre projet pour peut-être recevoir une aide à l'écriture attribuée par France Culture et la SACD, afin d'élaborer une fiction radiophonique destinée uniquement au podcast. France Culture, engagée dans une dynamique de rayonnement de ses programmes grâce aux nouvelles approches éditoriales offertes par le numérique, continue la collaboration avec la SACD dans la création du « Fonds podcasts natifs » avec le lancement du deuxième appel à projet en direction des auteurs pour l'écriture de séries feuilletonnantes.

Date limite de dépôt des dossiers : 15 mars 2019

Informations complémentaires : <https://www.sacd.fr/fictions-podcast-natif-france-culture-et-la-sacd-lancent-un-nouvel-appel-a-projets-2019>

* Appel à projets « Diversité musicale sur les territoires »

L'objectif de l'appel à projets est d'encourager les initiatives d'acteurs de territoires ruraux et périurbains et d'y promouvoir la diversité musicale, en facilitant la mise en œuvre d'actions venant d'acteurs émergents, isolés ou en structuration. Ces projets pourront également porter sur des esthétiques moins exposées, notamment pour les projets qui se déploient dans des zones urbaines déjà couvertes par d'autres offres culturelles. Le projet contribuera à répondre aux enjeux suivants : proposer une offre de concerts diversifiée et accessible aux populations, partager et transmettre les musiques actuelles sur l'ensemble du territoire régional, encourager l'économie de proximité, encourager la participation du plus grand nombre à la vie culturelle de la région, notamment les jeunes et les publics éloignés de l'offre culturelle.

Date limite de dépôt des dossiers : 28 février 2019

Informations complémentaires : <http://www.culture.gouv.fr/Regions/Drac-Pays-de-la-Loire/Appels-a-projets/Appel-a-projets-Diversite-musicale-sur-les-territoires>

* Appel à candidature - Logements à loyers modérés et ateliers à destination des artistes à Vence (06)

Dans le cadre de la dynamique culturelle portée par la ville de Vence, un nouveau projet de logements/ateliers à caractères sociaux destinés aux artistes contemporains et des nouvelles technologies voit le jour en 2018-2019. Ce projet est le fruit d'un partenariat entre la Régie culturelle de Vence (établissement culturel qui coordonne la politique culturelle de la ville et l'action des établissements culturels municipaux), la SEM de Vence (propriétaire de la Résidence Artistes Palanque) et Api Provence (gestionnaire de la Résidence Artistes Palanque).

Date limite de dépôt des dossiers : 1^{er} septembre 2019

Informations complémentaires : <https://www.lamaisondesartistes.fr/site/les-petites-annonces-de-la-maison-des-artistes/voir-annonce/17669/appel-a-candidatures-logements-a-loyers-moderes-ateliers-pour-artistes-ville-de-vence-06140/venge/appels-a-candidatures>

* 104factory - Incubateur du Centquatre-Paris

Le Centquatre-Paris se définit comme un lieu de rencontres entre les sphères artistiques, économiques et sociales. Son incubateur, le 104factory est un accélérateur pour les projets ou les jeunes start-up relevant du champ des industries artistiques, culturelles et créatives. Il offre une opportunité de développer son projet au cœur d'un réseau international et auprès des publics du Centquatre-Paris. Il propose pour 6 à 24 mois un lieu, des services, des formations, des expertises et des financements.

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

Informations complémentaires : www.104factory.fr/candidater-104factory

* Festival Ravensare - Appel à auteurs (Toulouse)

Créé il y a 17 ans, le festival Ravensare met en avant la scène émergente artistique durant 3 jours de festivités (du 28 au 30 Juin 2019). Sur trois scènes différentes, le festival met à l'honneur la danse, la musique, l'art plastique et la photographie. L'appel à auteurs s'adresse donc aux compagnies et associations culturelles, groupes de musiques et sculpteurs, sur tout le territoire national, qui souhaitent faire partager leurs créations culturelles.

Date limite de dépôt des dossiers : le 28 février 2019

Informations complémentaires : <http://festivalravensare.com/appel-a-auteurs-2>

Période d'essai des artistes : les dispositions légales et conventionnelles

Alors que les contentieux liés à des ruptures de promesse d'embauche se multiplient, ce dossier présente les points clés de la période d'essai, durée pendant laquelle l'employeur et l'artiste peuvent mettre fin à leur collaboration sans respecter les dispositions relatives à la démission ou au licenciement.

Si le jeu d'un comédien n'est pas à la hauteur des espérances ou que le projet artistique n'est pas celui annoncé, ces motifs ne justifient pas la rupture du contrat de travail, d'autant que la distribution d'un planning, une distribution mentionnée sur une plaquette de programmation sont autant de faisceaux qui constituent une promesse d'embauche.

Et même dans le cadre du recours au CDD d'usage, la rupture d'une promesse d'embauche est assimilée à un licenciement sans cause réelle et sérieuse qui a de lourdes conséquences pour les compagnies (paiement de dommages-intérêts qui peuvent impacter la pérennité de la structure, reprise de rôle dans l'urgence, changement de distribution pouvant entraîner des annulations de dates) mais également pour les salariés (préjudice financier et social pour les artistes avec notamment l'éventuelle perte de leurs droits au régime de l'intermittence⁽¹⁾).

Afin d'évaluer les qualités artistiques (en dehors des auditions), il convient à l'employeur de se référer aux dispositions légales et conventionnelles qui encadrent la période d'essai.

* Définition

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent⁽²⁾.

* Une mention obligatoire sur le contrat de travail

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent être expressément stipulées dans le contrat de travail⁽³⁾.

Pour qu'elle soit opposable au salarié, le contrat de travail mentionnant la période d'essai doit être remis au salarié le premier jour de son entrée en fonction. À l'issue de la période d'essai, le salarié est considéré comme engagé aux conditions du contrat de travail.

* Durée légale dans le droit commun

Contrats à durée indéterminée

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai initiale dont la durée maximale est⁽⁴⁾ :

- pour les ouvriers et les employés, de deux mois ;
- pour les agents de maîtrise et les techniciens, de trois mois ;
- pour les cadres, de quatre mois

Contrats à durée déterminée

Sauf si des usages ou des stipulations conventionnelles prévoient

des durées moindres, cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas⁽⁵⁾.

* Calcul de la période d'essai

La règle générale selon laquelle toute période d'essai exprimée en jours se décompte en jours calendaires, sauf évidemment disposition légale, conventionnelle, contractuelle particulière⁽⁶⁾.

Les jours calendaires incluent les jours de repos hebdomadaires et les jours fériés et non pas seulement les jours travaillés.

* Application des accords de branches

Concernant l'application des périodes d'essai prévues par les accords de branche, il convient de faire une distinction entre les accords antérieurs à la loi du 26 juin 2008⁽⁷⁾ et ceux conclus après cette loi. Ainsi, les durées des périodes d'essai fixées par le Code du travail⁽⁸⁾ ont un caractère impératif, à l'exception :

- de durées plus longues fixées par les accords de branche conclus avant la date de publication de la loi n°2008-596 du 25 juin 2008
- de durées plus courtes fixées par des accords collectifs conclus après la date de publication de la loi n°2008-596 du 25 juin 2008 ;
- de durées plus courtes fixées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

* Renouvellement

La durée du renouvellement d'une nouvelle période d'essai est égale ou inférieure à la durée initiale de la période.

À noter : la période d'essai ne peut être renouvelée qu'une fois et l'accord de branche étendu doit en fixer les modalités⁽⁹⁾. Par ailleurs, le renouvellement de la période d'essai ne saurait être tacite. Un accord exprès et non équivoque des parties est nécessaire⁽¹⁰⁾.

Attention, lorsqu'une convention collective ne mentionne pas la possibilité de renouveler la période d'essai, la clause du contrat de travail qui le prévoit est nulle⁽¹¹⁾.

* Les dispositions conventionnelles

● Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (CCNESP)

Contrats à durée indéterminée⁽¹²⁾

Sauf dispositions spécifiques arrêtées dans les annexes par secteur, la période d'essai pour les artistes-interprètes est de 2 mois de travail effectif.

La rupture de la période d'essai doit être notifiée par lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec avis de réception, dans le respect des dispositions légales prévues au Code du travail (voir délai de prévenance).

Contrats à durée déterminée⁽¹³⁾

Il est rappelé que les contrats à durée déterminée doivent comporter une durée minimale lorsqu'ils sont conclus à terme incertain (notamment lorsqu'ils sont conclus pour la durée des représentations d'un spectacle).

Sauf dispositions contraires concernant la filière artistes (pour les CDD d'usage), négociées dans les annexes par secteurs d'activité (voir les dispositions pour chaque annexe), la durée de la période d'essai dans les contrats de travail à durée déterminée est limitée à :

- 1 jour par semaine (sans que la durée puisse dépasser 2 semaines) pour les contrats inférieurs ou égaux à 6 mois ;
- 1 mois au maximum pour les contrats supérieurs à 6 mois.

En l'absence de terme précis, la période d'essai est calculée de la même façon, par rapport à la durée minimale du contrat.

● Convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC)

La notification de la rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur pourra intervenir jusqu'à son dernier jour sous réserve du versement au salarié d'une indemnité compensatrice pour la période de préavis non effectuée.

Contrats à durée indéterminée⁽¹⁴⁾

Les artistes dramatiques et chorégraphiques bénéficient d'une période d'essai dont la durée est fixée dans le contrat, dans la limite maximum d'un mois

La période d'essai est éventuellement renouvelable une fois, à la demande de l'une ou l'autre des parties. Pour être valable le renouvellement nécessite l'accord exprès des deux parties.

Contrats à durée déterminée⁽¹⁵⁾

La durée de la période d'essai des artistes dramatiques et chorégraphiques ne peut excéder 5 répétitions sur 8 jours au maximum. À noter : concernant les artistes musiciens engagés en CDD, la période d'essai est de 1 jour par semaine d'engagement. Elle ne peut s'étendre sur plus de 5 répétitions musicales ou scéniques ou à défaut au-delà de 8 jours⁽¹⁶⁾.

* Délai de prévenance (CCNESP, CCNEAC)

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat de travail en cours d'essai, dès lors que la période d'essai prévue est d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsque c'est le salarié qui met fin à la période d'essai, il doit respecter un délai de prévenance minimal de :

- 24 heures pour une durée de présence inférieure à 8 jours ;
- 48 heures pour une durée de présence de 8 jours et au-delà.

* Prolongation de la période d'essai (CCNESP, CCNEAC)

Pour les salariés en CDI comme pour ceux en CDD, la période

d'essai se trouve prolongée du temps

- des congés pris par le salarié ;
- de la durée de fermeture annuelle de l'entreprise ;
- des congés éventuels pour événements familiaux ;
- des absences pour maladie ou accident du travail.

La prolongation doit correspondre au nombre de jours de la période d'absence.

* Rupture abusive de la période d'essai

La période d'essai doit permettre à l'employeur d'évaluer les compétences professionnelles de l'artiste notamment au regard de son expérience et à l'artiste d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Même si les deux parties disposent du droit de rupture sans avoir à alléguer de motif, le droit de rompre le contrat ne doit pas dégénérer en abus et cet abus est caractérisé si l'employeur rompt la période d'essai pour un motif étranger à toute appréciation des qualités professionnelles (notamment pour un motif considéré comme discriminatoire) ou si le laps de temps est jugé insuffisant pour apprécier réellement ces qualités.

C'est au salarié qu'il appartient de démontrer l'existence d'un tel abus. Peut-être considéré comme abusif lorsque l'on ne laisse pas un temps suffisant à l'artiste pour faire ses preuves. L'employeur n'est pas tenu de se prévaloir d'une cause réelle et sérieuse mais il ne doit pas détourner la période d'essai de sa finalité.

Si l'employeur souhaite mettre fin à la période d'essai pour un motif disciplinaire il doit respecter les dispositions prévues par la procédure disciplinaire⁽¹⁷⁾.

Attention, une période d'essai ne peut faire l'objet d'une prolongation non prévue dans le contrat de travail même s'il a recueilli l'accord du salarié⁽¹⁸⁾.

Par ailleurs, un arrêt de la Cour de cassation rappelle qu'il n'appartient pas aux juges du fond de substituer leur appréciation à celle de l'employeur. En cas de contentieux suite à la rupture d'une période d'essai, l'employeur est le seul juge des qualités artistiques d'un interprète et les attestations professionnelles délivrées par des tiers n'ont aucune valeur juridique⁽¹⁹⁾.

(1) Cf. La lettre n°292, février 2018, spectacle vivant : les conséquences de la rupture d'une promesse d'embauche

(2) art. L1221-20 du Code du travail

(3) art. L1221-23 du Code du travail

(4) art. L1221-19 du Code du travail

(5) art. L1242-10 du Code du travail

(6) Chambre Sociale, 18 juin 2002, pourvoi n° 00-44.553 - Cass., soc., 28 avr. 2011

(7) loi de modernisation du marché du travail du 26 juin 2008

(8) art. L. 1221-19 et L. 1221-21 du Code du travail

(9) art. L1221-21 du Code du travail

(10) circulaire DGT no 2009-5 du 17 mars 2009

(11) Cass., soc., 25 fév. 2009

(12) art. 7.3 de la CCNESP

(13) art. 7.4 de la CCNESP

(14) art. XIII-1.3 al. 1 et art. XIV-1.3 al. 1 de la CCNEAC

(15) art. XIII-1.3 al. 3 et art. XIV-1.3 al. 3 de la CCNEAC

(16) art. XV-1.3 de la CCNEAC

(17) Cass., soc., 10 mars 2004

(18) Cass., soc., 22 mai 2002 Timmerman C/ clinique Saint-Benoît

(19) Cass., soc., 23 septembre 2014, 13-11.045

LES CAHIERS PRATIQUES DE LA PAYE

Cas général

	% Salarié	% Employeur	%Total	Assiette
Urssaf				
CSG déductible ①	6,80	-	6,80	98,25% Brut ⑨ + 100% cotisation prévoyance employeur
CSG non déductible + CRDS ①	2,90	-	2,90	
Assurance maladie, maternité	-	7,00	7,00	• Brut
Complément assurance maladie (salaires > 2,5 smic) ⑮	-	6,00	6,00	• 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) ⑭	-	3,45	3,45	• Brut
Complément AF (salaire > à 3,5 smic) ⑭	-	1,80	1,80	• Brut
Versement transport (+ de 11 salariés) ③	-	variable	variable	• Brut
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 générale (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)	-	4,05	4,05	• 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 CADRE ET NON CADRE ⑦				
Retraite complémentaire (tranche T1) ⑧	3,15	4,72	7,87	• Brut dans la limite du PSS
CEG (tranche T1)	0,86	1,29	2,15	• Brut dans la limite du PSS
Retraite complémentaire (tranche T2) ⑧	8,64	12,95	21,59	• Brut sur tranche comprise entre 1 et 8 fois le PSS
CEG (tranche T2)	1,08	1,62	2,70	• Brut sur tranche comprise entre 1 et 8 fois le PSS
CET (Contribution d'équilibre technique)	0,14	0,21	0,35	• Brut dans la limite de 8 fois le PSS si salaire > PSS
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE CADRE ⑦				
Cotisation APEC	0,024	0,036	0,06	• Brut dans la limite de 4 fois le PSS (tranches A et B)
Prévoyance cadre T1	-	1,50	1,50	• Brut dans la limite du PSS
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 ⑨ + 100% cotisation prévoyance employeur
CSG non déductible + CRDS ①	2,90	-	2,90	
Assurance maladie, maternité ⑮	-	4,90	4,90	• Brut abattu
Complément assurance maladie (salaires > 2,5 smic) ⑮	-	4,20	4,20	• 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) ⑭	-	2,42	2,42	• Brut abattu
Complément AF (salaire > à 3,5 smic) ⑭	-	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	-	1,05	• Brut abattu
Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle - Accident du travail	-	-	-	• 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	2,40	9,05	11,45	• 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	4,44	4,45	8,89	Brut abattu dans la limite d'une rémunération brute annuelle de 40 524 €
CEG (tranche T1 annuelle)	0,86	1,29	2,15	
Prévoyance et santé	-	0,42	0,42	• Brut abattu dans la limite du PSS
Retraite complémentaire (tranche T2 annuelle) ⑧	10,79	10,80	21,59	Brut abattu sur la tranche d'une rémunération brute annuelle comprise entre 40 524 € et 324 192 €
CEG (tranche T2 annuelle)	1,08	1,62	2,70	
CET (Contribution d'équilibre technique)	0,14	0,21	0,35	• Brut dans la limite de 8 fois le PSS si salaire > PSS
AUDIENS CADRE ⑦				
Retraite complémentaire (tranche T1) ⑧ ⑫	3,93	3,94	7,87	• Brut abattu dans la limite du PSS
CEG (tranche T1)	0,86	1,29	2,15	• Brut abattu dans la limite du PSS
Retraite complémentaire ⑫ (tranche 2)	8,64	12,95	21,59	• Brut abattu sur tr. comprise entre 1 et 8 fois le PSS
CEG (tranche 2)	1,08	1,62	2,70	• Brut abattu sur tr. comprise entre 1 et 8 fois le PSS
CET (Contribution d'équilibre technique)	0,14	0,21	0,35	• Brut dans la limite de 8 fois le PSS si salaire > PSS
Cotisation APEC	0,024	0,036	0,06	• Brut dans la limite de 4 fois le PSS
Prévoyance cadre T1	-	1,50	1,50	• Brut dans la limite du PSS
CONGÉS SPECTACLES, CMB (Médecine du travail), AFDAS (Formation professionnelle continue)				
Congés Spectacles ⑬	-	15,20	15,20	• Brut (sans abattement)
CMB	-	0,32 ⑩	0,32 ⑩	• Alignement sur l'assiette Audiens
AFDAS	-	2,10 ⑥	2,10 ⑥	• Brut abattu

Techniciens intermittents du spectacle

	% Salarié	% Employeur	% Total	Assiette
Urssaf				
CSG déductible ①	6,80	-	6,80	98,25% Brut ⑨ + 100% cotisation prévoyance employeur
CSG non déductible + CRDS ①	2,90	-	2,90	
Assurance maladie, maternité ②	-	7,00	7,00	• Brut
Complément assurance maladie (salaires > 2,5 smic) ⑮	-	6,00	6,00	• 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) ⑭	-	3,45	3,45	• Brut
Complément AF (salaire > à 3,5 smic) ⑭	-	1,80	1,80	• Brut
Versement transport (+ de 11 salariés) ③	-	variable	variable	• Brut majoré de 11,5%
Accident du travail ④	-	variable	variable	• Brut
Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle - Assurance maladie/cotisation suppl. ⑤	1,50	-	1,50	• Brut
Assurance vieillesse	6,90	8,55	15,45	• Brut dans la limite du PSS
FNAL (moins de 20 salariés)	-	0,10	0,10	• Brut dans la limite du PSS, majoré de 11,5%
FNAL (20 salariés et plus)	-	0,50	0,50	• Brut majoré de 11,5%
Forfait social (11 salariés et plus) «prévoyance»	-	8	8	• Montant de la cotisation prévoyance employeur
Réduction générale (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	2,40	9,05	11,45	• 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	3,93	3,94	7,87	Brut dans la limite d'une rémunération brute annuelle de 40 524 €
CEG (tranche T1 annuelle)	0,86	1,29	2,15	• Brut dans la limite du PSS
Prévoyance et santé	-	0,42	0,42	• Brut dans la limite du PSS
Retraite complémentaire (tranche T2 annuelle) ⑧	10,79	10,80	21,59	Brut sur la tranche d'une rémunération brute annuelle comprise entre 40 524 € et 324 192 €
CEG (tranche T2 annuelle)	1,08	1,62	2,70	• Brut dans la limite de 8 fois le PSS si salaire > PSS
CET (Contribution d'équilibre technique)	0,14	0,21	0,35	• Brut dans la limite de 8 fois le PSS si salaire > PSS
AUDIENS CADRE ⑦				
Retraite complémentaire (tranche T1) ⑧ ⑫	3,93	3,94	7,87	• Brut abattu dans la limite du PSS
CEG (tranche T1)	0,86	1,29	2,15	• Brut abattu dans la limite du PSS
Retraite complémentaire ⑫ (tranche 2)	8,64	12,95	21,59	• Brut abattu sur tr. comprise entre 1 et 8 fois le PSS
CEG (tranche 2)	1,08	1,62	2,70	• Brut abattu sur tr. comprise entre 1 et 8 fois le PSS
CET (Contribution d'équilibre technique)	0,14	0,21	0,35	• Brut dans la limite de 8 fois le PSS si salaire > PSS
Cotisation APEC	0,024	0,036	0,06	• Brut dans la limite de 4 fois le PSS
Prévoyance cadre T1	-	1,50	1,50	• Brut dans la limite du PSS
CONGÉS SPECTACLES, CMB (Médecine du travail), AFDAS (Formation professionnelle continue)				
Congés Spectacles ⑬	-	15,20	15,20	• Brut
CMB	-	0,32 ⑩	0,32 ⑩	• Alignement sur l'assiette Audiens
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 Le montant annuel, sur lequel s'applique la réduction de 1,75%, est limité à 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.
- ⑩ Appel de cotisation par Audiens, cotisation minimale 40 € par entreprise.
- ⑪ 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.
- ⑫ Metteur en scène, maître de ballet et chef d'orchestre ; cf. également, *La Lettre*, n°222, p.9 «Classification des emplois artistiques».
- ⑬ 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).
- ⑭ 3,45% au 1^{er} avril 2016 sur les rémunérations annuelles n'excédant pas 3,5 fois le montant du smic annuel.
- ⑮ 6% au 1^{er} janvier 2019 sur les rémunérations annuelles n'excédant pas 2,5 fois le montant du smic annuel.

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

	% Salarié	% Employeur	% Total	Assiette
Urssaf				
CSG déductible ①	6,80	-	6,80	98,25% Brut ⑨ + 100% cotisation prévoyance employeur
CSG non déductible + CRDS ①	2,90	-	2,90	
Assurance maladie, maternité	-	7,00	7,00	• 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	-	3,45	3,45	• 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	-	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 générale (salaire ≤ à 1,6 smic) : montant à déduire des cotisations employeurs ; cf. p.17 pour le coefficient applicable				
PÔLE EMPLOI				
Assurance chômage (AC)	-	4,05	4,05	• 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) ⑧	3,15	4,72	7,87	• Brut dans la limite du PSS
CEG (tranche T1)	0,86	1,29	2,15	• Brut dans la limite du PSS
Non Cadre (tranche T2) ⑧	8,64	12,95	21,59	• Brut sur la tranche comprise entre 1 et 8 fois le PSS
CEG (tranche T2)	1,08	1,62	2,70	• Brut sur la tranche comprise entre 1 et 8 fois le PSS
CET (Contribution d'équilibre technique)	0,14	0,21	0,35	• Brut dans la limite de 8 fois le PSS si salaire > PSS
FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (voir Les indicateurs essentiels, page 17)				

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.

* 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 générales

- **Réduction** = Rémunération annuelle brute⁽¹⁾ x coefficient

(1) Incluant les éventuelles heures supplémentaires ou complémentaires

- **Coefficient annuel – Cas général**

Entreprises soumises au	Calcul du coefficient	Coefficient maximum
FNAL à 0,1%	$\frac{0,2809}{0,6} \times \left(1,6 \times \frac{\text{smic calculé pour un an}}{\text{rémunération annuelle brute}^{(1)}} - 1 \right)$	0,2809
FNAL à 0,5%	$\frac{0,2849}{0,6} \times \left(1,6 \times \frac{\text{smic calculé pour un an}}{\text{rémunération annuelle brute}^{(1)}} - 1 \right)$	0,2849

(1) Incluant les heures supplémentaires ou complémentaires

• Techniciens intermittents du spectacle

La réduction se calcule en partant de la formule de calcul du cas général corrigée en appliquant le rapport de 100/90. Cf. *La Lettre* n°258, Fiche actualité, «Charges sociales: ce qui change en 2015».

* Majoration contribution assurance chômage pour les CDD d'usage ≤ 3 mois

Intermittents du spectacle	CDD U ≤ 3 mois
Part Salarié	2,40%
Part Employeur (habituelle)	9,05%
Majoration (CDD ≤ 3 mois)	+ 0,50%
Total	11,95%

Cas général (hors intermittents du spectacle)	CDD U ≤ 3 mois
Part Salarié	-
Part Employeur (habituelle)	4,05%
Majoration (CDD ≤ 3 mois)	+ 0,50%
Total	4,55%

Retenue à la source

* Salariés non domiciliés en France – Barème 2019

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	14 839	3 710	1 237	285	48
12% ⁽¹⁾	De	14 839	3 710	1 237	285	48
	À	43 047	10 762	3 587	828	138
20% ⁽¹⁾	Au-delà de	43 047	10 762	3 587	828	138

(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 2019**

Taux de la taxe	Fraction de la rémunération brute ⁽¹⁾ annuelle
4,25%	de 0 à 7 923 €
+ 8,50%	de 7 924 € à 15 821 €
+ 13,60%	au-delà de 15 821 €

(1) Après déduction forfaitaire supplémentaire pour frais professionnels.

- **Associations, abattement applicable en 2019** : 20 835 €

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 : 4,85 €
- 2 repas : 9,70 €

* Allocations forfaitaires pour frais professionnels – 2019

Indemnités	Montant
Restauration sur le lieu de travail	6,60 €
Restauration hors des locaux de l'entreprise	9,20 €
Repas au restaurant	18,80 €
Grand déplacement (logement et petit-déjeuner)	
• Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne	67,40 €
• Autres départements (sauf DOM)	50,00 €

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 2019

- 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)
10,03 €	1 521,22 €

* Minimum garanti (métropole et DOM) : 3,62 €

* Smic brut Jeunes

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

- De 16 à 17 ans (80%) : 8,02 €
- De 17 à 18 ans (90%) : 9,03 €

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

Plafonds et seuils

* Plafond de la Sécurité sociale 2019

(en fonction de la périodicité de la paye)

	Horaire ⁽¹⁾	Journée	Mois	Année ⁽²⁾
Plafond	25 €	186 €	3 377 €	40 524 €

(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

Les innovations continuent en 2019

DV-LOG

Symphonia

Soyez maître de votre partition

DES SOLUTIONS POUR
LES PROFESSIONNELS
DU SPECTACLE



PGI-Spectacle
LA solution globale
pour votre entreprise



DV-COMPTA
La comptabilité et la
gestion analytique



LAPAYE.COM
Externalisation de paie
en toute liberté



Couplez votre logiciel de paie avec notre Plateforme Dv-Planning

01 30 75 80 20
contact@dvlog.fr
La Grande Arche Paroi Nord
92044 Paris La Defense

DV-LOG
INVENTEUR DE SOLUTIONS

DV-LOG INTERPAYE
Traitez vos contrats,
payes et DSN simplement



DV-TEMPS
La gestion commerciale
et de projet par excellence



INTERPAYE version **GUSO**
Vos payes et déclarations GUSO
simples et automatiques



DV-PLANNING

Bénéficiez de 15 jours d'accès gratuit



Service Cloud PC - Mac OSX

www.dvlog.fr

« AVEZ-VOUS ENTENDU PARLER DE
L'ESPACE SALARIÉ
IMAGINÉ PAR GHS ? »



www.ghs.fr/transat



L'ÉDITEUR SPÉCIALISTE DE LA PAIE DU SPECTACLE

 commercial@ghs.fr  01 53 34 25 25

www.ghs.fr