



DOSSIER

Rémunération des artistes

Les points de vigilance

À LA UNE

↳ **Convention chômage des intermittents**

À l'heure où le gouvernement vient de reprendre la main sur l'assurance chômage, quelles sont les perspectives à venir pour les intermittents du spectacle ? Interview express de Vincent Moisselin, directeur du Syndeac » **Page 5**

↳ **CCNEAC : un nouvel accord sur les salaires**

Un nouvel accord sur les salaires de la CCNEAC a été signé le 31 janvier 2019 par les organisations syndicales de la branche » **Page 6**



La photo... Paper Cut, de Yaël Rasooly Photographie : Éric Deguin

↳ **Actualisation de la grille de taux neutre**

La loi de finances pour 2019 a modifié les grilles de taux neutres pour les revenus perçus ou réalisés à compter du 1^{er} janvier 2019 et le montant de l'abattement sur les contrats courts. » **Page 7**

↳ **Taxe d'apprentissage : un régime transitoire dès 2019**

L'Urssaf collectera la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance à partir de janvier 2021 aussi, 2019 sera une « année blanche » pour la taxe d'apprentissage. » **Page 8**

IL Y A CHAUD ET SHOW !



Création & réalisation : www.lagenceanonom.com © photo : Shutterstock

NE VOUS TROMPEZ PAS D'EXPERT-COMPTABLE !

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

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
Assistant à la rédaction :
Coline Guichaoua

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
• CSE : modalité de prévenance des syndicats	
Vie professionnelle	p. 5
• Interview express de Vincent Moisselin, directeur du Syndeac	
• Mouvements	
• Brève	
L'actualité	p. 6
Spectacle	p. 6
• CCNEAC : un nouvel accord sur les salaires	
Fiscal	p. 6
• Une fiscalité plus favorable pour les véhicules de cirque	
• La direction de la sécurité sociale annonce des mesures d'indulgence	
Paye	p. 7
• PAS : Actualisation de la grille de taux neutre	
• Évolution cotisation Congés Spectacles	
• Taxe d'apprentissage : un régime transitoire dès 2019	
À signaler	p. 8
• Des structures s'engagent en faveur de la formation de réfugiés au métier d'électricien du spectacle	
Parole d'expert	p. 9
• Jean-Marie Guilloux	
Aides et financements	p. 10
Dossier	p. 12
• Rémunération des artistes : les points de vigilance	
Les cahiers pratiques de la paye	p. 14
Les indicateurs essentiels	p. 17



www.lalettredelentrepriseculturelle.net

LE CHIFFRE

1 collectivité territoriale sur 2

La moitié des collectivités territoriales et de leurs groupements prévoient
une stabilité de leur budget culturel pour 2019 - *Note de conjoncture -
Observatoire des politiques culturelles - février 2019*

CSE: modalité de prévenance des syndicats

*** Pourriez-vous nous indiquer la procédure pour l'invitation des organisations syndicales aux élections du CSE – protocole préélectoral. Nous avons prévenu les salariés de la date de l'élection des délégués du personnel (DP) mais nous ne connaissons pas le délai pour prévenir les syndicats représentatifs. Nous avons trouvé la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective CCNEAC. La question porte sur la procédure, un simple courrier est-il suffisant pour prévenir les syndicats ? Quels sont les délais à respecter ?**

Les ordonnances Macron ont modifié l'organisation du dialogue social dans les entreprises en créant une instance de représentation unique nommée comité social et économique (CSE), cette nouvelle instance de représentation du personnel fusionne les attributions des délégués du personnel (DP), du comité d'entreprise (CE) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)⁽¹⁾. Depuis le 1^{er} janvier 2018 et au plus tard le 1^{er} janvier 2020, toutes les entreprises, quelles que soient leurs formes juridiques, doivent mettre en place un comité social et économique (CSE), dès lors que l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs (attention, les intermittents du spectacle sont à intégrer dans le calcul de l'effectif au prorata de leur temps de présence).

Les dispositions légales prévoient que lorsque le seuil de onze salariés a été franchi dans les conditions prévues, l'employeur informe le personnel tous les quatre ans de l'organisation des élections par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information. Le document diffusé précise la date envisagée pour le premier tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le quatre-vingt-dixième jour suivant la diffusion⁽²⁾.

En cas d'absence de CSE, le Code du travail impose à l'employeur d'engager un processus d'élections à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale dans le mois suivant la dite demande⁽³⁾.

Rappelons que le Code du travail précise que l'employeur doit informer les organisations

syndicales par tout moyen qui satisfont au respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée de l'organisation des élections, les inviter à négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP) et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de membre de la délégation du personnel⁽⁴⁾.

Il doit également inviter **par courrier** :

- les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise (sont reconnues représentatives dans l'entreprise les organisations ayant obtenu 10 % des suffrages au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles) ;
- celles y ayant constitué une section syndicale ;
- les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel. Un arrêté fixe la liste des organisations syndicales reconnues comme représentatives au niveau national et interprofessionnel.

CCNEAC

Sont reconnues représentatives dans la convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles (n°1285) les organisations syndicales suivantes⁽⁵⁾ :

- la Confédération générale du travail (CGT)
- la Confédération française démocratique du travail (CFDT).

CCNESP

Sont reconnues représentatives dans la Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (n°3090) les organisations syndicales suivantes⁽⁶⁾ :

- la Confédération générale du travail (CGT) ;
- la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;
- la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
- le Syndicat des artistes musiciens de Paris (Samup) ;
- la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC).

Cas des entreprises de 11 à 20 salariés

Il existe une dérogation pour les entreprises dont l'effectif est compris entre onze et vingt

salariés. Dans ce cas, l'employeur invite les organisations syndicales à cette négociation qu'à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de trente jours à compter de l'information⁽⁷⁾. Afin de mettre en place ou de renouveler les représentants du personnel, l'employeur doit donc informer les salariés et convier les syndicats à négocier un protocole d'accord préélectoral et à présenter des candidats pour le premier tour. Autrement dit, il appartient à l'employeur d'informer non seulement les salariés, mais également les syndicats.

Rappelons qu'indépendamment de la fixation des modalités des élections, le protocole préélectoral est une étape centrale du dialogue social car il peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.

L'invitation aux organisations syndicales à négocier doit parvenir par courrier au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation du protocole préélectoral⁽⁸⁾.

En revanche, dans le cas d'un renouvellement du CSE, cette invitation est effectuée deux mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

(1) ordonnance Macron n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise

(2) art. L2314-4 du Code du travail

(3) art. L2314-8 du Code du travail

(4) art. L2314-5 du Code du travail

(5) arrêté du 10 novembre 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles

(6) arrêté du 10 novembre 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant

(7) art L2314- 5 al.5 du Code du travail

(8) art. L2314-5 du Code du travail.

Posez vos questions à :

vosquestions@

lalettredeentreprise.culturelle.net

→ Publication dans la limite de la place disponible

Interview express

À l'heure où le gouvernement vient de reprendre la main sur l'assurance chômage, quelles sont les perspectives à venir pour les intermittents du spectacle ?

Vincent Moisselin, directeur du Syndeac, membre de la Fesac⁽¹⁾ signataire de l'avenant



D. R.

« Nous avons eu l'assurance du gouvernement que l'accord sera respecté »

L'avenant signé par la Fesac le 21 janvier dernier reconduit l'accord du 28 avril 2016 en y intégrant quelques ajustements. Comment réagissez-vous à la signature de cet avenant ?

Nous sommes pleinement satisfaits de la signature de cet avenant et en tant que membre de la Fesac, nous en sommes totalement solidaires. Car, lors des toutes premières réunions, nous étions unanimes sur le fait que les conditions n'étaient pas réunies pour négocier. Le comité d'expertise qui devait nous communiquer l'évaluation de l'accord de 2016 a été nommé très tardivement par arrêté ministériel et il a lui-même indiqué qu'aucune évaluation sérieuse ne pourrait intervenir avant l'automne 2019.

Dans ces conditions, il était impossible pour les partenaires sociaux du secteur d'entamer des négociations, notamment financières.

Mais, la lettre de cadrage transmise par le gouvernement incitait pourtant

les organisations du secteur à faire des économies ?

La lettre de cadrage était très floue et quand il n'existe ni un vrai cadrage, ni les outils pour travailler, la négociation est impossible. Les évolutions qui figurent dans l'avenant représentent donc des ajustements qui sont totalement déconnectés des enjeux économiques.

Quand la négociation, si elle se justifie, pourra éventuellement reprendre ?

Nous nous déclarons prêts avec la Fesac à négocier de nouveau. Et, nous le ferons au moment même où l'évaluation du précédent accord sera transmis aux organisations professionnelles. C'est-à-dire à partir de l'automne 2019. Mais il est important de rappeler que l'accord de 2016 est un accord vertueux, auquel les employeurs ont largement contribué en consentant des efforts significatifs. Il est très équilibré et très structurant pour le secteur et si la réforme du Fonpeps que nous négocions actuellement avec la DGCA, aboutit, ce sera

aussi un élément central en faveur du régime des annexes 8 et 10. Car, même si ces deux volets sont indépendants, redimensionner les aides du Fonpeps, en augmentant notamment les incitations financières, aura un impact certain sur le régime des intermittents.

La négociation interprofessionnelle a échoué et c'est maintenant le gouvernement qui reprend la main. Êtes-vous confiant ?

Nous avons eu l'assurance du gouvernement que l'accord sera respecté et le conseiller social du Premier ministre nous l'a également assuré. Et, même si nous devons renégocier par la suite, il est évident que nous ne serions pas soumis aux mêmes conditions de négociation car nous ne serions pas, dans ce cas, désemployés du régime général. Les discussions pourraient se dérouler donc dans un climat beaucoup plus serein.

(1) Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma

Mouvements



D. R.

* **CITÉ MUSICALE-METZ.** Sarah McKee a succédé à Jean Spaini à la direction administrative et financière (DAF). Elle vient de La Manufacture - CDN Nancy-Lorraine où Laurette Pataillot l'a remplacée.

* **TROPIQUES ATRIUM.** David Sauvage, de la Maison des arts du Léman à Thonon (74), a succédé à Ludovic Becker à la DAF de la scène nationale de Martinique.

* **LE VOLCAN.** Ludovic Becker a pris la suite de Sébastien Juilliard en qualité d'administrateur général de la scène nationale du Havre (76).

* **ESPACE ROHAN.** Denis Woelffel, directeur de la MAC, relais culturel de Bischwiller (67), succède à Claude Forst

(retraite) à la direction de l'Espace Rohan, relais culturel de Saverne (67).



FRANCK KOBÉ

* **THÉÂTRE MASSENET.** Jenny Bernardi, ex-chargée de diffusion, production et d'administration de compagnies, devient directrice du Théâtre Massenet, à Lille (59), à la suite de Jeanne Menguy.

* **MCAA.** Olivia Pisano (ex-Tarmac) occupe les fonctions de directrice administrative et financière à la Maison des pratiques artistiques amateurs (MCAA) à Paris.

* **SCÈNE NATIONALE DE CERGY.** Anne Desideri (de la Comédie de Béthune, CDN Nord-Pas-de-Calais) devient administratrice générale de la Nouvelle Scène nationale de Cergy-Pontoise.

20^e journée d'information juridique des centres de ressources du spectacle vivant - CND, Artcena, CNV, IRMA

« Les résidences artistiques dans le spectacle vivant : cadre juridique et perspectives ». Partenariats précieux pour le spectacle vivant, les résidences artistiques peuvent revêtir des formes diverses et comporter des obligations fluctuantes. La circulaire du 8 juin 2016 encadre juridiquement une partie de ces dispositifs, mais ne couvre pas l'ensemble des situations contractuelles. Il est donc nécessaire de clarifier les pratiques contractuelles. Dans un contexte où un diagnostic sur les résidences artistiques est en cours, quel avenir pour le spectacle vivant ?

Lundi 8 avril de 9h30 à 18h, Centre national de la danse à Pantin

SPECTACLE

CCNEAC : un nouvel accord sur les salaires

Un nouvel accord sur les salaires de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles a été signé le 31 janvier 2019 par les organisations syndicales de la branche.

Suite à l'échec des négociations salariales qui se sont tenues en 2018 et de la nécessité de prendre plus particulièrement en compte la situation des salariés des premiers niveaux de classification, ce nouvel accord s'applique au personnel des emplois artistiques et autres qu'artistiques des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

L'accord étant en cours d'extension, il ne s'impose pour le moment qu'aux employeurs adhérents à l'un des syndicats signataires. À savoir : FSICPA, Les forces musicales, Profedim, SMA, SNSP, Syndeac, F3C CFDT, Snapac-CFDT, FNSAC-CGT, SFA-CGT, Synptac-CGT, SNAM-CGT

Les salaires minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques, des artistes musiciens, des artistes lyriques engagés par les entreprises artistiques et culturelles sont revalorisés de 1%. Les salaires minima des emplois autres qu'artistiques sont revalorisés, de la façon suivante par rapport à la grille des minima issue de l'accord du 1^{er} juillet 2017 :

- groupe 9 : revalorisation de 1,5% du 1^{er} échelon du groupe 9 revalorisé au niveau du smic au 1^{er} janvier 2019 et application de la progression des coefficients⁽¹⁾ pour les échelons suivants ;
- groupe 8 à 5 : revalorisation de 1,5% des échelons 1 à 12 ;
- groupe 4 à 1 : revalorisation de 0,5% des échelons 1 à 12.

Les salaires minima artistiques sont revalorisés comme suit :
Groupe 9 : revalorisation de 1,5% du 1^{er} échelon revalorisé au niveau du smic au 1^{er} janvier 2019 et application de la progression des coefficients⁽²⁾ pour les échelons suivants ;

- groupe 8 à 5 : revalorisation de 1,5% des échelons 1 à 12 ;
- groupe 4 à 1 : revalorisation de 0,5% des échelons 1 à 12.

- Revalorisation de l'indemnité de déplacement :

Le montant de l'indemnité de déplacement est actualisé à 105 euros, ventilé selon les modalités suivantes :

- chaque repas principal : 18,80 euros ;
- chambre et petit déjeuner : 67,40 euros.

Lorsqu'aux termes des dispositions de la Convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, l'employeur a l'obligation de verser au salarié en déplacement professionnel ou en tournée une indemnité de petit-déjeuner déconnectée de la nuitée, la dite indemnité de petit-déjeuner sera égale à 6,60 euros.

- Indemnités et primes conventionnelles :

- indemnité de panier⁽³⁾ : 10,15 € ;
- indemnité d'équipement (4) : 1,50 € ;
- prime de feu habillé⁽⁵⁾ : 12,54 € ;

- Prime de participation au jeu⁽⁶⁾ : 16,51 €.

Le présent accord est applicable aux membres adhérents des organisations signataires à compter du 1^{er} février 2019.

(1) prévus à l'article X-4 de la convention collective CCNEAC

(2) prévus à l'article X-4 de la convention collective CCNEAC

(3) article VII-1 de la convention collective CCNEAC

(4) article VII-3-3 de la convention collective CCNEAC

(5) article VII-4 de la convention collective CCNEAC

(6) article VII-4 de la convention collective CCNEAC

FISCAL

Une fiscalité plus favorable pour les véhicules de cirque

Une récente circulaire prévoit une exonération de la taxe (TSVR) sur les véhicules utilisés par les cirques pour le transport du matériel et du personnel.

La taxe spéciale sur certains véhicules routiers (TSVR) a pour objet de compenser les dépenses d'entretien de la voirie, occasionnées par la circulation de certaines catégories de véhicules de fort tonnage. Les véhicules assujettis au paiement de la taxe sont les suivants :

- les véhicules automobiles porteurs de 2 essieux ou plus et d'un poids total autorisé en charge (PTAC) égal ou supérieur à 12 tonnes ;
- les véhicules articulés composés d'un tracteur et d'une semi-remorque à un essieu ou plus et d'un poids total roulant autorisé (PTRA) égal ou supérieur à 12 tonnes ;
- les remorques d'un PTAC égal ou supérieur à 16 tonnes.

La circulaire⁽¹⁾ prévoit une exonération de la TSVR pour les véhicules utilisés par les cirques.

Cette exonération concerne les véhicules mis à la disposition permanente des entreprises ou des entrepreneurs circassiens pour le transport des matériels et pour le transport de la restauration et le logement de leurs personnels.

Depuis le 1^{er} juillet 2017, le Service national douanier de la fiscalité routière (SNDFR) est l'interlocuteur unique, au niveau national, pour le paiement de la TSVR.

(1) Circulaire du 7 janvier 2019 - NOR : CPAD1900841C

La direction de la sécurité sociale annonce des mesures d'indulgence

Dans un communiqué du 1^{er} mars 2019, la direction de la sécurité sociale annonce une bienveillance fiscale pour les employeurs dans la mise en œuvre des exonérations sociales entrées en vigueur au 1^{er} janvier.

Certaines dispositions concernant l'exonération de cotisations sociales sur les rémunérations au titre des heures supplémentaires ainsi que la prime exceptionnelle exonérée de fin d'année ont été votées pour répondre à l'urgence économique et sociale sans pour autant avoir

fait l'objet d'un travail préparatoire auprès des employeurs⁽¹⁾. Devant ces mesures d'urgences, certains employeurs peuvent rencontrer des difficultés au début de l'année 2019 pour appliquer la législation en vigueur et accomplir les déclarations sociales correspondantes. Aussi, la direction de la sécurité sociale indique que les organismes de recouvrement des cotisations sociales (Urssaf, caisses locales de la MSA, organismes de recouvrement des cotisations de retraite complémentaire) n'appliqueront aucune majoration de retard ou pénalité :

- en cas de dépôt des déclarations sociales après sa date d'exigibilité et de paiement tardif pour les échéances intervenant au titre des mois de février et mars 2019 dès lors que ces obligations sociales ont été accomplies et les cotisations acquittées dans les 5 jours suivant l'échéance réglementaire ;
- pour toutes les erreurs sur les déclarations souscrites au titre des périodes d'activité du premier semestre de l'année 2019, lorsque ces erreurs portent sur le calcul des exonérations sociales ayant fait l'objet des réformes entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

En outre, bien entendu, aucune majoration ni pénalité ne sera appliquée au titre des régularisations qui seront opérées sur les déclarations du premier semestre de l'année 2019 lorsque les employeurs n'auront pu appliquer immédiatement les nouvelles mesures et qu'ils le feront de manière rétroactive.

Les organismes de recouvrement ont engagé sur certains dispositifs des actions de vérifications de cohérence des déclarations sociales avant leur prise en compte pour informer les entreprises des erreurs éventuellement détectées et permettre ainsi, leur correction dès le dépôt. Le suivi de la mise en œuvre des mesures et l'accompagnement des cotisants continuera d'être réalisé par les organismes et la direction de la sécurité sociale tout au long du premier semestre.

(1) loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales

PAYE

PAS: Actualisation de la grille de taux neutre

La loi de finances pour 2019 a modifié les grilles de taux neutres pour les revenus perçus ou réalisés à compter du 1^{er} janvier 2019 et le montant de l'abattement sur les contrats courts.

Dans le cadre du prélèvement à la source, mis en place depuis le 1^{er} janvier 2019, la grille des taux neutres transmis par l'instruction fiscale se matérialise par un taux proportionnel appliqué à l'ensemble de la rémunération soumise au PAS sur chaque paie⁽¹⁾. Rappelons qu'en pratique, l'application d'un taux neutre peut correspondre à deux situations : l'administration n'a pas pu calculer le taux de PAS (absence de données ou données trop anciennes) ou le contribuable a choisi que son taux de PAS ne soit pas transmis à ses employeurs⁽²⁾.

L'employeur doit appliquer la grille en vigueur à la date du versement de la rémunération (donc, grille 2019 pour un salaire versé en janvier 2019). Toutefois, en cas de modification des grilles de taux, il est admis que le débiteur applique les grilles actualisées aux revenus versés à compter du mois qui suit leur date d'entrée en vigueur.

En conséquence, il est possible d'appliquer les grilles en vigueur en 2018 pour la détermination des montants de PAS à précompter sur les payes en janvier. Les nouvelles base de prélèvements sont les suivantes⁽³⁾ :

Base mensuelle de prélèvement	Taux applicable
Inférieure à 1 404 €	0 %
Supérieure ou égale à 1 404 € et inférieure à 1 457 €	0,5 %
Supérieure ou égale à 1 457 € et inférieure à 1 551 €	1,5 %
Supérieure ou égale à 1 551 € et inférieure à 1 656 €	2,5 %
Supérieure ou égale à 1 656 € et inférieure à 1 769 €	3,5 %
Supérieure ou égale à 1 769 € et inférieure à 1 864 €	4,5 %
Supérieure ou égale à 1 864 € et inférieure à 1 988 €	6 %
Supérieure ou égale à 1 988 € et inférieure à 2 578 €	7,5 %
Supérieure ou égale à 2 578 € et inférieure à 2 797 €	9 %
Supérieure ou égale à 2 797 € et inférieure à 3 067 €	10,5 %
Supérieure ou égale à 3 067 € et inférieure à 3 452 €	12 %
Supérieure ou égale à 3 452 € et inférieure à 4 029 €	14 %
Supérieure ou égale à 4 029 € et inférieure à 4 830 €	16 %
Supérieure ou égale à 4 830 € et inférieure à 6 043 €	18 %
Supérieure ou égale à 6 043 € et inférieure à 7 780 €	20 %
Supérieure ou égale à 7 780 € et inférieure à 10 562 €	24 %
Supérieure ou égale à 10 562 € et inférieure à 14 795 €	28 %
Supérieure ou égale à 14 795 € et inférieure à 22 620 €	33 %
Supérieure ou égale à 22 620 € et inférieure à 47 717 €	38 %
Supérieure ou égale à 47 717 €	43 %

À noter : le calcul de l'abattement pour les contrats courts (les contrats à durée déterminée n'excédant pas deux mois), l'employeur applique les grilles mensuelles directement après avoir appliqué à l'assiette du PAS un abattement égal à la 50% du smic net imposable. Pour 2019, l'abattement est donc fixé à 624 € (au lieu de 615 en 2018 €.)⁽⁴⁾

(1) Cf. La Lettre n°301 – décembre 2018 « Prélèvement à la source : rappel et précisions »

(2) Cf. La lettre n° 296 – juin 2018 « le prélèvement à la source pour les permanents et les intermittents »

(3) actualité BOFiP du 28 décembre 2018 (BOFiP-BAREME-000037-§ 30-28/12/2018) ; loi 2018-1317 du 28 décembre 2018 (art. 2 et 16), JO du 30

(4) BOFiP-BAREME-000037-§ 30-28/12/2018

Évolution cotisation Congés Spectacles

La caisse des Congés Spectacles annonce que le taux pour la période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020 est fixé à 15,40%.

Rappelons que la caisse des Congés Spectacles assure le service des congés payés aux artistes et techniciens qui n'ont pas été employés de manière continue chez un même employeur pendant les douze mois précédant leur demande de congé, et ce, quelle que soit la nationalité du salarié ou la nature du contrat de travail (CDD de droit commun, CDD d'usage, etc).

Depuis février 2014, Audiens assure, pour le compte de la caisse des Congés Spectacles, la gestion des congés payés des artistes et techniciens intermittents du spectacle.

La cotisation aux Congés Spectacles est fixée de la façon suivante :

- pour la période du 1^{er} janvier au 31 mars 2019, le taux est de 15,20% ;
- pour la période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020, le taux est de 15,40% ;

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

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

(1) www.audiens.org/files/live/sites/siteAudiens/files/03_documents/entreprise/Fiche_s-techniques/EP-Conges-Spectacles-V012019.pdf

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

Taxe d'apprentissage : un régime transitoire dès 2019

L'Urssaf collectera la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance à partir de janvier 2021 aussi, 2019 sera une « année blanche » pour la taxe d'apprentissage.

La taxe d'apprentissage permet de faire financer les dépenses de l'apprentissage et des formations technologiques et professionnelles par les entreprises. Son montant est calculé sur la base des rémunérations versées.

L'intégralité de la participation doit être versée avant le 1^{er} mars de l'année qui suit le versement des salaires. Ce versement est effectué auprès d'un unique organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) et désigné par l'accord de la branche dont relève l'employeur ou, à défaut, à l'OPCA au niveau interprofessionnel.

À partir de 2020, l'administration⁽¹⁾ informe que la collecte interviendra au cours de l'année de versement des rémunérations. À partir de 2021, la contribution sera versée à l'Urssaf au titre de l'année en cours, selon les mêmes modalités que les cotisations de sécurité Sociale, donc à un rythme mensuel pour le cas général.

Règles spécifiques en 2019

Contributions dues sur les rémunérations 2018 :

Il n'y a pas de changement. La participation formation due sur les rémunérations 2018 doit être versée par les employeurs aux organismes collecteurs actuels, les OPCO (anciennement OPCA), sur les mêmes taux et bases de calcul.

Contributions dues sur les rémunérations 2019 :

En 2019, afin que les entreprises n'aient pas à financer à la fois l'apprentissage sur les rémunérations 2018 (paiement sur les rémunérations versées en N-1) et sur les rémunérations 2019 (en application du nouveau régime qui prévoit un paiement en année N), aucune taxe d'apprentissage n'est due sur les rémunérations 2019.

À noter : depuis 1^{er} janvier 2019, l'Afdas est devenu opérateur de compétences (OPCO) des secteurs d'activité du spectacle vivant, de l'exploitation cinématographique, de la distribution de films, de l'audiovisuel, de l'édition phonographique de la publicité, de la distribution directe, des loisirs, de la presse écrite et des agences de presse et de l'édition du livre.

(1) 13 février 2019 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

À SIGNALER

Des structures s'engagent en faveur de la formation de réfugiés au métier d'électricien du spectacle

Dans le cadre du dispositif HOPE, visant à favoriser l'emploi et l'autonomie des personnes réfugiées en facilitant leur accès à une formation professionnelle qualifiante, la session conduite par 12 structures musicales est désormais lancée.

Dans le cadre du dispositif HOPE - Hébergement Orientation Parcours vers l'emploi, les scènes musicales Petit Bain, l'EMB, la CLEF, FGO-Barbara, la Maroquinerie, la Marbrerie, le Point Éphémère, l'Orchestre national d'Île-de-France, la Station-Gare des mines, Mains d'Œuvres, le CFPTS, Régie Tek vont accueillir cette année 12 réfugiés en contrat de professionnalisation. Ce projet s'articule ainsi autour de deux axes développés par l'AFPA et le CFPTS :

- l'apprentissage du français et la découverte du métier d'électricien du bâtiment ;
- une spécialisation « métiers et environnement du spectacle vivant » via un contrat de professionnalisation d'une durée de 8 mois (de mars à octobre 2019).

Cette formation, coordonnée et financée par l'Afdas, renforce l'engagement des partenaires de la formation professionnelle et de la branche du spectacle vivant dans l'insertion et l'accès à l'emploi pour tous.

www.afdas.com/actualites/programme-hope-culture-musiques-actuelles

* La rémunération de l'artiste au titre de l'exploitation de son image

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

L'argumentation d'un arrêt de la cour d'appel de Paris (RG n°15/09960 du 1^{er} juin 2018) est l'occasion de rappeler les règles applicables en matière de rémunération de l'artiste-interprète lorsque ce dernier effectue une prestation scénique.

Il est entendu que lorsque l'artiste-interprète se représente sur scène, un salaire doit lui être versé au titre de sa prestation. Il est dorénavant admis également qu'en parallèle de sa prestation, une société représentant l'artiste peut, en rémunération de services réellement effectués pour le même spectacle, facturer et recevoir des honoraires à ce titre. Puisque les salaires sont soumis à des cotisations sociales pour le producteur employeur, la tentation est souvent grande pour ce dernier de rechercher des solutions permettant de rémunérer l'artiste au titre de sa prestation en échappant au paiement des cotisations pour une partie de cette rémunération.

La tentative la plus courante consiste à prévoir au bénéfice de l'artiste, outre son salaire, une rémunération au titre de la cession de son droit à l'image ou au titre de la cession de ses droits voisins. En cas de contrôle, l'Urssaf conteste ce montage, requalifie la rémunération en salaire et procède à des rappels de cotisations. L'arrêt de la cour d'appel de Paris donne raison à l'Urssaf.

• La présomption de salariat en raison de la présence effective de l'artiste

L'article L.7121-3 du Code du travail dispose que tout contrat par lequel une personne s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production, est présumé être un contrat de travail.

L'article L.7121-4 renforce la présomption en précisant que la présomption de l'existence d'un contrat de travail subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération, ainsi que la qualification donnée au contrat par les parties. Cette présomption subsiste même s'il est prouvé que l'artiste conserve la liberté d'expression de son art, qu'il est propriétaire de tout ou partie du matériel utilisé ou qu'il emploie lui-même une ou plusieurs personnes pour le seconder, dès lors qu'il participe personnellement au spectacle. L'article L.7121-8 précise les rémunérations qui échappent à la qualification de salaires : la rémunération due à l'artiste à l'occasion de la vente ou de l'exploitation de l'enregistrement de son interprétation, exécution ou présentation par l'employeur ou tout autre utilisateur n'est pas considérée comme salaire dès que la présence physique de l'artiste n'est plus requise pour exploiter cet enregistrement et que cette rémunération n'est pas fonction du salaire reçu pour la production de son interprétation, exécution ou présentation, mais est fonction du produit de la vente ou de l'exploitation de cet enregistrement. La règle est dénuée de toute ambiguïté. La rémunération de l'artiste au titre de sa prestation nécessitant sa présence effective sur scène lors de la production du spectacle est un salaire. La rémunération

de l'artiste au titre de l'exploitation de l'enregistrement de sa prestation, son nom et son image est une redevance si sa présence physique n'est pas requise à ce titre.

La rémunération versée à l'artiste sur le fondement de la cession de son image lors de la production d'un spectacle peut-elle échapper à la présomption de salariat et bénéficier de l'allègement de cotisations sociales ? Dans le cas d'espèce, la cour d'appel répond par la négative.

• Un montage contractuel qui échoue à détruire la présomption de salariat

Dans les faits, le producteur avait engagé l'artiste par contrat de travail pour sa prestation sur scène moyennant une rémunération par soir pour une série de représentations d'un même spectacle pour une durée limitée dans le temps. Concomitamment, le producteur avait signé avec la société de l'artiste un contrat d'autorisation d'exploitation de l'image, de la voix et du nom de l'artiste aux motifs que la société de l'artiste détenait les droits patrimoniaux sur l'ensemble des interprétations de l'artiste. Le contrat d'autorisation portait sur le même spectacle, avec la même durée et une rémunération du même montant que le salaire versé en contrepartie de la prestation scénique de l'artiste.

L'inspecteur de l'Urssaf, la commission de recours amiable puis le tribunal des affaires de sécurité sociale de Paris ont effectué puis confirmé le redressement (contrainte de cotisations sociales et majorations) des sommes versées à la société de l'artiste qualifiées contractuellement de redevances alors qu'il s'agissait – au regard de la situation – de salaires.

Devant la cour d'appel, le producteur soutenait que la société de l'artiste pouvait valablement céder son image et ses droits patrimoniaux aux fins de fixation et de reproduction sur différents supports commerciaux et promotionnels du spectacle justifiant le versement d'une rémunération distincte du salaire par soir de représentation. Et qu'il importait peu que l'artiste soit présent lors des représentations lorsque son image et ses droits patrimoniaux étaient exploités concomitamment moyennant rémunération.

Pour la cour d'appel, la présomption de salariat s'impose au producteur dès lors que l'artiste est présent même si la rémunération objet de la contestation est contractuellement versée à la société dont l'artiste est lui-même le représentant légal et contractuellement désignée sous le terme « redevances ». Il revient alors au producteur de renverser cette présomption en rapportant la preuve qu'il s'agit effectivement de la rémunération de la cession des droits de propriété intellectuelle et de son droit à l'image.

Pour la cour d'appel, le producteur ne renverse pas la présomption : aucun enregistrement de la prestation de l'artiste, aucune exploitation de l'image de l'artiste ne sont prévus dans le contrat autre que la seule affiche du spectacle. La « redevance » n'a en réalité aucun lien avec une exploitation commerciale effective de l'image et du nom de l'artiste. En outre, étant calculée sur la base du nombre de représentations exactement de la même façon que le salaire, elle doit être considérée comme étant en lien direct avec l'activité professionnelle de l'artiste dont elle est la contrepartie.

Solution logique dès lors que les produits d'exploitation de la prestation de l'artiste n'étaient pas isolés de son interprétation.

* Appel à projets : 13^e édition - Audi Talents

Depuis 2007, ce programme de soutien et d'accompagnement d'artistes émergents en arts visuels, capables d'innover, tend à leur donner les moyens de réaliser leurs projets. Audi Talents s'intéresse notamment aux arts appliqués, aux arts plastiques, aux arts numériques, à la musique et aux images. Un jury indépendant, composé de professionnels, sélectionnera les lauréats du concours. Chacun d'entre eux bénéficiera d'un accompagnement humain, médiatique, artistique et financier à hauteur de 70 000 €. Enfin, les projets des lauréats seront présentés au public à l'occasion d'une grande exposition collective.

Date limite de dépôt des dossiers : 2 avril 2019

Informations complémentaires : www.auditalents.fr/lappel-a-projets-2019

* Appel à projets : peintures murales, Charleville-Mézières

Cet appel à projets a pour objectif de mettre en valeur les poèmes d'Arthur Rimbaud à travers des peintures murales. Ville natale du jeune poète, Charleville-Mézières s'engage depuis de nombreuses années à faire vivre la poésie et à la mettre à la portée de tous. Elle a ainsi mis en place le parcours Rimbaud : il s'agit de marcher sur les traces du poète, de découvrir les lieux qu'il a fréquentés au cours de sa vie. Ces peintures devront être réalisées sur plusieurs années et constitueront un nouveau parcours Rimbaud.

Date limite de dépôt des dossiers : 31 mars 2019

Informations : <http://agenda-pointcontemporain.com/appe-projet-realisation-peintures-murales-charleville-mezieres>

* Appel à candidatures : rendez-vous des jeunes plasticiens, Saint-Raphaël

Depuis 30 ans, l'association Elstir fait la promotion de l'art contemporain à travers cet événement unique en son genre. Situé en région Sud-Provence-Alpes-Côte d'Azur, « Rendez-vous des jeunes plasticiens » permet au grand public, aux amateurs d'art, aux professionnels et aux institutionnels de porter un regard sur les recherches plastiques de notre temps. Comme chaque année, la ville de Saint-Raphaël met à disposition la salle Raphaël pour l'organisation de cette manifestation. Sont invités à participer les plasticiens de toutes disciplines n'ayant pas plus de dix ans de pratique.

Date limite de dépôt des dossiers : 31 mars 2019

Informations complémentaires : <http://agenda-pointcontemporain.com/appe-candidature-rendez-vous-jeunes-plasticiens-elstir/>

* Audition : API – Les Inclassables

Les Inclassables est une équipe de créateurs professionnels qui encouragent la création de spectacles musicaux et le mélange des disciplines et des styles. Ils ont ainsi créé les API (Ateliers professionnels des Inclassables), une formation de 3 ans où sont enseignées d'innombrables disciplines artistiques comme la danse, le théâtre, le chant ou le mime. Cet appel à candidatures pour les auditions de la rentrée 2019 de la formation sollicite également l'envoi d'un CV et d'une lettre de motivation. Il est aussi possible pour les jeunes artistes de remporter l'une de leurs bourses.

Date limite de dépôt des dossiers : 3 sessions en 2019, le 14 avril, le 27 mai et le 10 juin

Informations complémentaires : www.inclassables.fr/atelier-professionnel/auditions

* Appel à candidatures : Résidence La Box – ENSA Bourges

Depuis 1991, La Box de l'École nationale supérieure d'art de Bourges, avec le soutien financier de la direction régionale des affaires culturelles et du conseil régional du Centre-Val de Loire, accueille de jeunes artistes français ou étrangers. Ceux-ci doivent réaliser un projet de recherche personnelle en lien avec l'école ou un partenaire extérieur. Une candidature retenue représente un temps de résidence de 3 mois durant la période scolaire, une bourse de 3 000 € avec un accompagnement budgétaire pour la production et l'édition du projet, et un travail en étroite collaboration avec l'équipe pédagogique et l'équipe permanente de La Box.

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

Informations complémentaires : www.ensa-bourges.fr/index.php/fr/la-box/la-box-appel-candidatures/2771-appel-a-residences-la-box-2018-2019

* Appel à candidatures : concours pour la création d'une œuvre monumentale

Le Département des Hauts-de-Seine propose la première édition d'un concours pour la création, la réalisation et l'installation d'une œuvre d'art de plus de 20 mètres sur le thème de l'égalité. Placée sur la pointe aval de l'Île Seguin à Boulogne-Billancourt, elle sera une figure de proue à la Seine Musicale, lieu culturel majeur de l'ouest parisien en raison de sa programmation musicale et de ses qualités architecturales. Il s'agit de l'entrée symbolique de la Vallée de la culture. Initiée en 2008, la Vallée de la culture vise à favoriser la rencontre des œuvres et des artistes avec le public. L'œuvre rejoindra un riche patrimoine sculpté aux côtés des œuvres majeures de Dubuffet, César, Claude Lévêque...

Date limite de dépôt des dossiers : 19 avril 2019

Informations complémentaires : www.hauts-de-seine.fr/concours-international-sculpture

* **L'intelligence de la main, 20^e édition – Fondation Bettencourt-Schueller**

Pour cette 20^e édition du Prix Liliane Bettencourt pour l'intelligence de la main, les professionnels des métiers d'art, dont les réalisations illustrent et mettent en évidence l'intelligence de la main avec virtuosité et créativité, sont invités à déposer leur candidature. Le prix a déjà récompensé et accompagné 105 lauréats depuis 1999. L'objectif est de promouvoir les savoir-faire, la créativité et l'innovation.

Date limite de dépôt des dossiers : 3 avril 2019

Informations complémentaires : www.fondationbs.org/fr/culture/chant-choral/prix-liliane-bettencourt-pour-le-chant-choral

* **Appel à candidatures : Sélest'Art – Sélestat**

Du 28 septembre au 27 octobre 2019 se tiendra la prochaine édition de la biennale d'art contemporain de Sélestat : Sélest'art. L'objectif de cet appel à candidatures consiste à présenter dans la ville des œuvres contemporaines originales qui inciteront les passants à faire une halte sur le lieu d'exposition. Le thème de cette nouvelle édition est : « Quand art contemporain et nature s'invitent dans la ville ». Les œuvres peuvent être accompagnées d'une performance artistique.

Date limite de dépôt des dossiers : 5 avril 2019

Informations complémentaires : www.selestat.fr/se-divertir-a-selestat/biennale-d-art-contemporain-selest-art/edition-2019/appe-a-projets-selestart-2019.html

* **Appel à projets : services numériques innovants du ministère de la Culture**

Cet appel à projets a pour objectif d'offrir un nouvel accès à la culture par le numérique. L'expérimentation doit être impérativement réalisée avec un acteur culturel, qui s'engage auprès du candidat dès le dépôt de sa candidature, afin de s'assurer que le projet tend à résoudre des problèmes technologiques ou d'usages numériques que rencontrent souvent les professionnels du secteur culturel.

Date limite de dépôt des dossiers : 2 avril 2019

Informations complémentaires : www.club-innovation-culture.fr/ministere-de-la-culture-2019-appel-projets-services-numeriques-innovants/

* **Appel à candidatures : Cyprus Rialto World Music Festival**

La 14^e édition du Cyprus Rialto World Music Festival se tiendra sur la place des héros à Limassol (Chypre) en juillet. L'invitation est ouverte aux musiciens, compositeurs et groupes professionnels du monde entier. Le festival tend à leur offrir une occasion d'expression artistique. Il présente divers styles de musique qui s'inspirent des traditions de chaque pays, mais se rattachent aussi aux tendances musicales actuelles.

Date limite de dépôt des dossiers : 23 mars 2019

Informations complémentaires : <https://benincrea.net/on/appe-a-candidature-cyprus-rialto-world-music-festival/>

* **Appel à candidatures : résidence de création, Saint-Florent-le-Vieil**

La Maison Julien Gracq accueille des écrivains, des artistes et des chercheurs de toutes nationalités qui s'intéressent à l'œuvre de Julien Gracq ou à la langue française. La résidence propose différentes formules de séjours pour stimuler la créativité et l'écriture au sein d'un environnement calme et paisible. Les résidents peuvent également rencontrer le public de la région Pays de la Loire lors d'événements littéraires et artistiques, participer à des actions culturelles et de médiation.

Date limite de dépôt des dossiers : 15 avril 2019

Informations complémentaires : <https://maisonjuliengracq.fr/spip.php?rubrique6>

* **Appel à candidatures : 5^e édition, Biennale internationale de Casablanca**

Du 24 septembre au 1^{er} novembre 2020 se déroulera la nouvelle édition de la Biennale internationale de Casablanca sous la direction artistique de l'historienne de l'art et commissaire Christine Eyene. L'objectif de cette 5^e édition consiste à interagir avec la scène artistique locale et marocaine à travers différentes disciplines : peinture, gravure, photographie, sculpture, écriture, son, performance et nouveaux médias. Sont aussi encouragés les projets participatifs impliquant les communautés locales.

Date limite de dépôt des dossiers : 31 mars 2019

Informations complémentaires : www.biennalecasablanca.org/appe-bic2020

* **Appel à candidatures : Week-ends de l'art contemporain – Bordeaux art contemporain**

Les 5, 6 et 7 juillet se tiendra la seconde édition des Week-ends de l'art contemporain pour faire découvrir les divers arts bordelais. L'association BAC (Bordeaux Art contemporain) a lancé un appel à candidatures pour concevoir un parcours créatif et artistique destiné à amener le public à découvrir différents quartiers de la ville.

Date limite de dépôt des dossiers : 31 mars 2019

Informations complémentaires : <https://bordeauxartcontemporain.com/2019/01/22/appe-a-projet-parcours-wac2/>

Rémunération des artistes : les points de vigilance

Afin d'aborder l'épineuse question des droits d'auteurs, des salaires et des avances sur redevances, nous commentons dans ce dossier un arrêt qui pose les principes des différents modes de rémunération pour les artistes et les techniciens et leur assujettissement aux cotisations sociales.

Cette décision jurisprudentielle du 18 janvier 2018⁽¹⁾ est emblématique car il incarne les principales cibles de l'Urssaf lors d'un contrôle à savoir les différents modes de rémunération pour les artistes et techniciens et leur assujettissement aux cotisations sociales.

Dans un contentieux avec un théâtre, l'Urssaf, lors du redressement, a réintégré les cotisations de sécurité sociale suivantes :

- les sommes versées aux metteurs en scène, sous la forme de droits d'auteurs, excédant 50 % du total de leur rémunération totale,
- les rémunérations versées, sous la même forme, au costumier, à l'éclairagiste et au décorateur,
- les avances sur redevances garantis aux artistes en contrepartie de la vente ou de l'exploitation de l'enregistrement de leur interprétation.

Rappelons que c'est le principe de présomption de salariat des artistes posée par le Code du travail⁽²⁾ qui conduit les instructions de nombreux contrôles fiscaux.

Cette disposition qui prévoit que « *tout contrat par lequel une personne s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production, est présumé être un contrat de travail* » est une présomption forte de l'existence d'un contrat de travail et celle-ci subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée au contrat par les parties. Aussi, tout autre mode de rémunération est soigneusement examinée par l'Urssaf et notamment la rétribution sous forme de droits d'auteurs.

* La rémunération versée sous forme de droits d'auteurs

Il n'est pas rare qu'un théâtre effectue une partie de la rémunération en droits d'auteurs au costumier, à l'éclairagiste, au scénographe ou au décorateur.

Cette forme de rémunération (en plus du salaire) se justifie, dans ce cas, pour le théâtre par le fait que le droit d'auteurs protège les œuvres de l'esprit quels que soient le genre, la forme d'expression, le mérite ou la destination. Aussi, la création de décors, de costumes et de lumières spécialement conçus pour une production peut être protégée par le Code de la propriété intellectuelle⁽³⁾.

À ce titre, le théâtre insiste sur le fait que les créateurs concernés contribuent en toute indépendance à la réalisation de l'œuvre présentée sur scène. Et même si le Code de la sécurité sociale⁽⁴⁾ ne vise pas ces activités (les metteurs en scène ne sont d'ailleurs pas non plus mentionnés dans cette liste), le théâtre constate que l'Agessa a encaissé sans aucune réserve les cotisations afférentes à ces droits d'auteurs.

La cour, selon une jurisprudence constante a confirmé le redressement en considérant que la séparation entre l'aspect technique de leur travail (rémunéré en salaire) et la conception intellectuelle préparatoire n'était pas probante.

Lorsque la même activité est rémunérée pour partie en droits d'auteur et pour partie en salaire, les juges peuvent présumer que ces différents modes de rémunération ont été choisis pour faire baisser artificiellement le coût du travail et que les conditions réelles de l'exécution de ces contrats ne sont pas celles d'une activité créatrice effectuée en toute indépendance (la contrepartie financière prévue est d'ailleurs essentiellement fixée sous la forme de salaires). Par ailleurs, la cour pour confirmer ce redressement relève que les contrats de travail ne contenaient aucune mention de cession de droits.

Scénographe, un statut qui évolue

Notons que depuis le 2 février 2018, la maison des artistes a clarifié le statut des scénographes et atteste désormais de leur qualité d'auteur pour la création d'une œuvre visuelle⁽⁵⁾.

La Maison des artistes pose également les contours de la scénographie, définie comme une œuvre visuelle spatiale, c'est-à-dire une composition de l'espace original mettant en perspective des jeux de lumières, des volumes, des couleurs, des matières et des sons.

Comme pour les metteurs en scène, le critère à prendre en compte pour identifier une scénographie relevant du régime des artistes auteurs est l'originalité de la création (en termes de propriété intellectuelle)⁽⁶⁾. La Maison des artistes rappelle cependant que la mission du scénographe comporte nécessairement au moins deux aspects indissociables : le suivi de l'exécution matérielle, correspondant à la direction artistique de la scénographie c'est-à-dire la création intellectuelle, correspondant à la conception artistique et plastique de la scénographie (rémunéré en droits d'auteur et déclarés comme tels auprès de la Maison des artistes) et à l'exécution matérielle (rémunérée en salaire).

* Répartition entre le salaire et les droits d'auteur de la rémunération

Le metteur en scène d'œuvres dramatiques, lyriques ou chorégraphiques possède un double statut car il est à la fois artiste salarié pour l'exécution matérielle de sa conception artistique⁽⁷⁾ et celui d'artiste auteur pour la conception intellectuelle et artistique de l'œuvre scénique.

Dès lors qu'il existe une rémunération, le metteur en scène bénéficie de la présomption de salariat, aussi la rémunération d'un metteur en scène exclusivement en droits d'auteur est impossible.

D'autre part le Code de la propriété intellectuelle⁽⁸⁾, précise que le

contrat de travail n'emporte pas la dérogation à la jouissance d'un droit d'auteur.

Dans ce contentieux, l'Urssaf a considéré qu'un redressement devait être effectué sur les sommes versées au metteur en scène sous forme de droits d'auteurs car elles excédaient 50% du total de la rémunération. Cet arrêt permet de revenir sur l'usage dans la profession qui veut que les metteurs en scène soient rémunérés sous forme de salaire à hauteur de 60% de leur rémunération totale.

Sur ce point, les juges ont considéré que même si cette pratique est d'usage constant, la décision de l'Agessa du 24 octobre 1986 de rattacher les metteurs en scène d'œuvres dramatiques, lyriques ou chorégraphiques au régime des auteurs pour la conception artistique et intellectuelle de l'œuvre scénique ne mentionne aucune proportion entre la création artistique et l'aspect technique.

D'autre part, les juges ont estimé comme l'argumentait le théâtre que cette répartition dépend avant tout de la personnalité de l'auteur auquel est confié la mise en scène, de l'importance et de l'originalité de l'œuvre, du succès qui en est attendu ainsi que des clauses du contrat relatives à la durée de la cession des droits et à son caractère exclusif ou non.

Les juges ont annulé ce chef de redressement au regard des ces différents éléments qui confirment que la répartition entre les droits d'auteurs et les salaires peut être variable, étant observé notamment que l'œuvre mise en scène peut être entièrement nouvelle, être adaptée d'une précédente création ou n'être qu'une reprise de précédentes représentations avec à chaque fois une activité de création artistique et un travail d'exécution différent. Dans ce cas, la mise en scène s'était étendue sur une période d'un an et demi à deux ans alors que les répétitions avait duré de 4 à 5 semaines.

Cette décision est importante car elle confirme qu'un producteur peut verser un montant de droits d'auteur supérieur au salaire en justifiant du caractère prépondérant de la conception artistique et intellectuelle de la mise en scène.

Même s'il faut bien noter que la rémunération en salaire de certains metteurs en scène domine sur la rémunération en droits d'auteurs notamment pour assurer le statut d'intermittents du spectacle.

* Avance sur redevances versées aux artistes-interprètes

L'argumentation du théâtre reposait sur les dispositions légales qui prévoyaient que la rémunération due à l'artiste à l'occasion de la vente ou de l'exploitation de l'enregistrement de son interprétation, exécution ou présentation par l'employeur ou tout autre utilisateur n'est pas considérée comme salaire dès que la présence physique de l'artiste n'est plus requise pour exploiter cet enregistrement et que cette rémunération n'est pas fonction du salaire reçu pour la production de son interprétation, exécution ou présentation, mais est fonction du produit de la vente ou de l'exploitation de cet enregistrement⁽⁹⁾. Dans cadre de ce redressement, l'Urssaf maintient que les avances pour redevances versées aux artistes-interprètes, n'étaient pas en fonction du prix de la vente ou de l'exploitation de l'enregistrement mais présentait un caractère forfaitaire permettant à leur bénéficiaire d'échapper à l'aléa économique.

Comme dans une précédente jurisprudence⁽¹⁰⁾ CA de Paris, le 14 avril 2016, RG n°15/0409, les juges se sont appuyés sur la

circulaire du 20 avril 2012⁽¹¹⁾ qui admet la pratique des avances sous réserve qu'elles soient proportionnées aux recettes attendues.

Cette circulaire précise le cas dans lequel l'avance sur redevances peut bénéficier du régime social des redevances de droits voisins :

- les sommes versées en tant qu'avances sur redevances doivent être fixées de façon proportionnée au regard du salaire total prévu au contrat ;
- l'avance doit être fixée selon des perspectives d'exploitation de l'œuvre qui ne soient pas disproportionnées avec les recettes prévisibles ;
- le contrat doit conduire à ce qu'en cas de succès important de la production, le surplus de redevances soit significatif.

Par ailleurs, le mécanisme d'intéressement prévu par le contrat doit être applicable pendant une durée suffisante. Dans le cas où un de ces critères n'est pas respecté, les sommes versées sont réintégrées au premier euro dans le champ des rémunérations salariales.

Dans ce contentieux, la cour a relevé que les systèmes d'avances forfaitaires et de garanties minimales ne modifiaient pas la nature des droits voisins consentis aux artistes à l'occasion de la vente ou de l'exploitation de l'enregistrement de leur interprétation dès lors que cette rémunération dépendait des recettes d'exploitation encaissées par le théâtre et qu'aucune somme n'était donc due en cas d'abandon de l'exploitation.

Les juges du fond ont également souligné qu'il existait pour chaque artiste un compte d'exploitation permettant la récupération de l'avance en fonction des recettes procurées par l'exploitation et que comme le soulignait le théâtre, les artistes en question pouvaient recevoir des droits des redevances en contrepartie de la cession de leurs droits dérivés sur une durée de 50 ans et que cela justifiait le versement d'avances.

La cour a annulé ce chef de redressement considérant que le paiement d'une avance garantie à valoir sur les recettes d'exploitation ne constituait pas un complément de salaire déguisé rémunérant la production de l'interprétation de l'artiste dans la salle de spectacle mais la rémunération secondaire qui lui est due à l'occasion de la vente ou de l'exploitation de l'enregistrement de son interprétation comme le prévoit le Code du travail⁽¹²⁾.

La valeur juridique des déclarations Agessa et Maison des artistes

Lors d'un redressement, la structure ne peut pas se prévaloir d'une décision en sa faveur de la part de l'Agessa ou de la Maison des artistes au motif que ces organismes ont encaissé les cotisations. Rappelons qu'il s'agit d'un système déclaratif et qu'il appartient à l'organisme de recouvrement de vérifier si la législation de la sécurité sociale a été correctement appliquée.

(1) Cour d'appel de Paris, Pôle 6, chambre 12, Arrêt du 18 janvier 2018, Répertoire général n° 14/02884

(2) art. L. 7121-3 du Code du travail

(3) art. L. 112-2 du Code de la propriété intellectuelle

(4) art.R 382-2 du Code de la sécurité sociale

(5) Cf. La Lettre n°296 juin 2018 - « Une avancée pour les droits d'auteur des scénographes »

(6) art. L. 112-2 du Code de la propriété intellectuelle

(7) art. L 7121-2 du Code du travail

(8) art. L 111-1 du Code de la propriété intellectuelle

(9) article L7121-8 du Code du travail

(10) CA de Paris, le 14 avril 2016, RG n°15/0409

(11) circulaire N° DSS/SB/2012/161 du 20 avril 2012

(12) art. L7121-8 du Code du travail

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 Le taux appelé est arrêté chaque année en janvier pour l'année précédente. Il n'est donc pas possible de le connaître au moment de l'établissement des paies. Il a été fixé en janvier 2019 pour l'année 2018 à 0,31%.
- 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.

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 net imposable 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

Un régime transitoire est mis en place dès 2019, voir page 8 de ce numéro.

* 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	60 €
Repas (16 € x 2)	32 €
Total / Journée	92 €

* 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) : 5,52 €
- Chèque repas bénévole (valeur maximale) : 6,60 €
- Titre repas volontaire (valeur maximale) : 5,52 €

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

« 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

DV-LOG

Symphonia

Soyez maître de votre partition

LES SOLUTIONS POUR LES PROFESSIONNELS DU SPECTACLE

EN 2019, LES INNOVATIONS CONTINUENT



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 Portail Salariés

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



DV-PLANNING
Organisez, planifiez, partagez
vos évènements simplement



DV-SIGN

Démat. des bulletins & Signatures numériques



Service Cloud PC - Mac OSX

www.dvlog.fr