



## DOSSIER

# Code du travail : existe-t-il des dérogations pendant les festivals ?

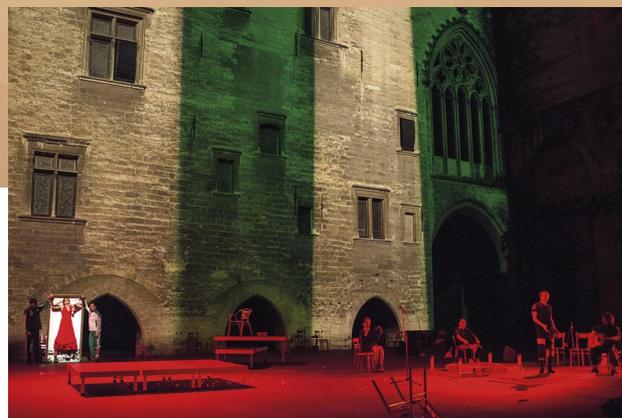
## À LA UNE

### » Assurance chômage : ce qui va changer

Tandis que le gouvernement a présenté, le mardi 18 juin dernier, les nouvelles mesures de la réforme de l'assurance chômage pour les salariés du régime général, les organisations syndicales restent mobilisées pour sanctuariser la convention chômage des intermittents. » **Page 7**

### » Crédit d'impôt spectacle : les jauges sont connues

Un décret du 18 juin modifie les critères d'éligibilité au crédit d'impôt pour les producteurs de spectacle de musique, et précise les jauges à ne pas dépasser » **Page 6**



La photo... *La Fiesta*, Israel Galván Photographie : Éric Deguin

### » Blessure d'un intermittent : la Ville et l'employeur jugés coresponsables

Une récente jurisprudence condamne une Ville pour défaut d'entretien d'un ouvrage public et une association pour faute inexcusable de l'employeur, suite à la blessure d'un intermittent. » **Page 7**

### » L'utilisation de la musique enregistrée dans un spectacle vivant

Quelles sont les autorisations à demander ? À qui ? Jean-Marie Guilloux, avocat, fait le point sur cette question parfois complexe. » **Page 9**

# 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 OS X

**www.dvlog.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  
Assistante 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](http://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

<b>La question du mois</b> ..... p. 4	p. 4
• Calcul des heures supplémentaires	
<b>Vie professionnelle</b> ..... p. 5	p. 5
• Interview express de Sandra Ferrari	
• Mouvements	
<b>L'actualité</b> ..... p. 6	p. 6
<b>Spectacle</b> ..... p. 6	p. 6
• Pass culture : expérimentation en demi-teinte	
• Crédit d'impôt spectacle : les jauges sont connues	
• Assurance chômage : ce qui va changer	
• Blessure d'un intermittent : la Ville et l'employeur jugés coresponsables	
• Une mobilisation pour le dégel	
<b>Fiscal</b> ..... p. 8	p. 8
• Nouveaux taux de versement transport	
<b>À signaler</b> ..... p. 8	p. 8
• Oups ! le gouvernement lance son site de droit à l'erreur	
• Garde d'enfants à Avignon : la plateforme Audiens reconduite	
<b>Parole d'expert</b> ..... p. 10	p. 10
• Jean-Marie Guilloux	
<b>Aides et financements</b> ..... p. 10	p. 10
<b>Dossier</b> ..... p. 12	p. 12
• Code du travail : existe-t-il des dérogations pendant les festivals ?	
<b>Les cahiers pratiques de la paye</b> ..... p. 14	p. 14
<b>Les indicateurs essentiels</b> ..... p. 17	p. 17



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

## LE CHIFFRE

# 153

C'est le nombre de nouveaux spectacles qui ont vu le jour en 2017,  
grâce au crédit d'impôt spectacle vivant.

Source : Direction générale à la création artistique (DGCA)

## Calcul des heures supplémentaires

**\* Nous nous posons plusieurs questions sur le traitement des heures supplémentaires pour les contrats à durée déterminée d'usage (CCDU).**

**1- Pour un technicien intermittent, qui travaillerait 4 jours consécutifs du mercredi au samedi, à raison de 10 heures par jour (soit 40 heures), les 5 heures au-delà de la durée légale de travail hebdomadaire doivent-elles être majorées en tant qu'heures supplémentaires ?**

**2- Pour un technicien dont le contrat d'engagement prévoit une journée de travail de 10 heures, y a-t'il lieu d'appliquer la majoration pour heures supplémentaires, étant en dessous de la durée légale hebdomadaire ?**

**3- Pour un technicien dont le contrat d'engagement prévoit une journée de travail de 7 heures, mais qui travaillerait 10 heures, les 3 heures réalisées en plus de la durée contractuelle doivent-elles être considérées comme des heures supplémentaires, et donc majorées ?**

**Nous travaillons pour des structures qui relèvent à la fois de la CCNEAC et de la CCNSVP.**

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées par le salarié, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires<sup>(1)</sup>. Juridiquement, les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile. Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement, la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Rappelons que la durée maximale de travail est fixée à 48 heures par semaine<sup>(2)</sup> et à la moyenne de 44 heures par semaine sur douze semaines consécutives<sup>(3)</sup>. Toutefois, des dérogations au Code du travail existent pour certaines entreprises, et accordent le dépassement du plafond de 48 heures sous réserve de l'autorisation de l'inspecteur du travail, et sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de 60 heures par semaine<sup>(4)</sup>.

Le dépassement de la durée moyenne de 44 heures est également autorisé dans la limite

de 46 heures par accord d'entreprise ou de branche ou par autorisation de l'inspection du travail<sup>(5)</sup>.

Dans le cas n°1, nous vous confirmons que les 5 heures supplémentaires ouvrent bien droit soit à une majoration de salaire, soit à un repos compensatoire<sup>(6)</sup>. À défaut d'accord collectif, la majoration fixée par la loi<sup>(7)</sup> est égale à :

- 25% de majoration pour les 8 premières heures ;
- 50% pour les heures suivantes.

Rappelons que le contingent d'heures supplémentaires est plafonné à 220 heures par salarié et par an<sup>(8)</sup>. Nous vous rappelons également qu'il convient de consulter les dispositions conventionnelles qui encadrent le travail de nuit dans le spectacle<sup>(9)</sup>.

Dans le cas n°2, concernant la durée du travail quotidien, les dispositions légales limitent la durée du travail à 10 heures<sup>(10)</sup>, aussi, nous vous confirmons qu'il n'y a pas lieu d'appliquer une majoration pour heures supplémentaires. Notons toutefois que si cette durée de travail quotidien était supérieur à 10 heures, une convention, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail effectif, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures<sup>(11)</sup>. C'est le cas pour les conventions collectives dans le spectacle.

La convention collective des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC) prévoit que la durée journalière de travail effectif puisse être portée à 12 heures, dans le respect de la durée maximale hebdomadaire pour les salariés en tournée ou en activité sur un festival ; pour les salariés qui participent à la création ou à la reprise d'un spectacle dans les quinze jours qui précèdent la première représentation et pour les salariés qui participent au montage et démontage d'un spectacle<sup>(12)</sup>.

Pour la CCNSVP, il convient de se référer à l'une des 6 annexes qui définissent la durée du travail et les plafonds conventionnels propres à chaque fonction (artistes, techniciens, administratifs).

Concernant le cas n°3, nous vous confirmons que les heures effectuées en plus du planning annoncé ne constituent pas des

heures supplémentaires ouvertes à majorations, mais il convient, néanmoins, de respecter les délais de prévenance prévus dans les deux conventions collectives pour toute modification de planning.

À savoir : dans un arrêt d'octobre 2012, la Cour de cassation a posé le principe suivant : « la preuve du respect des seuils incombe à l'employeur »<sup>(13)</sup>. En l'occurrence, il s'agissait d'un litige opposant une association à ses salariés, au sujet du non-respect des pauses et des repos quotidiens. Elle a réaffirmé ce même principe en février 2013, par deux arrêts portant sur le non-respect des durées maximales de travail quotidienne et hebdomadaire<sup>(14)</sup>. De ce principe posé par la Cour de cassation, il faut donc retenir qu'en cas de litige, c'est à l'employeur qu'il appartient de prouver le respect des seuils, en présentant les décomptes journaliers et hebdomadaires des temps de travail et des temps de pause. Enfin, notons que la loi du 24 décembre 2018<sup>(15)</sup> portant mesures d'urgence économiques et sociales instaure une exonération de cotisations salariales au titre des heures supplémentaires (et complémentaires pour les salariés à temps partiel) effectuées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Les rémunérations liées à l'accomplissement de ces heures supplémentaires et complémentaires sont également exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 5 000 € par salarié et par an.

(1) Art. L. 3121-10 du Code du travail.

(2) Art. L. 3121-10 du Code du travail.

(3) Art. L. 3121-22 du Code du travail.

(4) Art. L. 3121-35 du Code du travail.

(5) Art. L. 3121-23 du Code du travail.

(6) À l'exception des salariés en forfait annuel en jours et des cadres dirigeants.

(7) Art. L. 3121-36 du Code du travail.

(8) Art. L. 3121-30 du Code du travail.

(9) Cf. La lettre n°268, décembre 2015, « Comment prendre en compte les heures supplémentaires pour un technicien intermittent du spectacle ? »

(10) Art. L. 3121-34 du Code du travail.

(11) Art. L. 3121-19 du Code du travail.

(12) Art. VI.6 de la CCNEAC.

(13) Cour de cassation, chambre sociale, 17 octobre 2012, n°10-17370.

(14) Cour de cassation, chambre sociale, 20 février 2013, n°11-2881 et n°11-21599.

(15) Loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018.

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

→ Publication dans la limite de la place disponible

## Interview express

Alors que les entrepreneurs de spectacles (compagnies, lieux de diffusion ou collectivités) assurent chaque année leur activité, leur local ou leur véhicule, que recouvrent les différentes garanties ? Existe-t-il des garanties sur mesure ? En quoi consiste l'assistance juridique ?

Sandra Ferrari, souscriptrice conseil au sein du service « Associations & collectivités » de la MAIF



D. R.

### Assurance : des garanties parfois méconnues des organisateurs de spectacle

**La MAIF assure près de 36 500 associations culturelles. Quelles sont les différentes assurances proposées à vos sociétaires ? Existe-t-il des assurances spécifiques pour les organisateurs de spectacles ?**

La MAIF assure l'ensemble du panel des collectivités œuvrant dans le domaine culturel : théâtres, opéras, orchestres, compagnies, écoles de musiques et conservatoires...

La mutuelle propose différents contrats comme le contrat RAQVAM associations & collectivités. Il s'agit d'un contrat multi-risques, qui garantit à la fois les responsabilités encourues dans le cadre des activités ; les personnes et les biens appartenant ou mis à disposition de la collectivité. La MAIF peut proposer des garanties spécifiques telle que la garantie « annulation de spectacle ».

Cette garantie complémentaire intéresse particulièrement les associations organisatrices de spectacles. En effet, elle couvre notamment la perte financière subie par la collectivité contrainte d'annuler le spectacle prévu, du fait notamment de l'indisponibilité des artistes ou de ses installations, suite à un accident (blessures de l'artiste, destruction des locaux...) Par ailleurs, en mars 2019, la MAIF a lancé une nouvelle offre : l'offre « festival ».

C'est un contrat dédié aux organisateurs de

festivals de musique. Il s'agit d'une offre co-construite avec des associations « culturelles » sociétaires MAIF et élaborée spécifiquement autour de leurs besoins spécifiques. Mais d'autres offres sont disponibles, notamment l'offre « théâtre ».

**Vous intervenez en tant que conseil au sein du service « Associations et collectivités », quels sont les contentieux les plus courants ?**

Voici quelques illustrations de situations rencontrées par nos sociétaires :

- Lors d'une répétition dans un théâtre, un artiste de la troupe chute dans le proscenium non éclairé et se blesse. La MAIF indemniserait le salarié et exercerait un recours contre le propriétaire de la salle, responsable de la sécurité.

- Un spot de lumière appartenant à l'association se décroche lors d'un concert et blesse une personne du public. La victime met en cause la responsabilité civile de l'organisateur. Alors, la MAIF interviendrait pour les frais de défense de l'association et, en cas de condamnation, prendrait en charge les conséquences pécuniaires des dommages occasionnés à la victime.

Nous intervenons également dans le cas de

vol d'effets personnels dans un théâtre pendant une répétition mais également dans le cas d'un vol de billetterie. Nous garantissons les vols de billetterie jusqu'à 1 600 euros. En revanche, si les montants prévisionnels de la recette sont supérieurs, nous proposons une garantie optionnelle (garantie transport de fonds).

**Si le contentieux concerne le Code du travail, accompagnez-vous les employeurs dans les procédures prud'homales ?**

Nous mettons à disposition de nos sociétaires un service de conseil juridique téléphonique qui va renseigner les organisateurs de spectacles sur leurs droits, en cas de situation pré-contentieuse. Reste que le contentieux prud'homal n'est qu'un aspect des difficultés auxquelles sont exposés nos sociétaires. En effet, la préoccupation première de nos assurés est de pouvoir faire face aux situations générées par des événements accidentels susceptibles d'engager leur responsabilité. Par exemple, la mutuelle peut intervenir dans le cadre d'une reconnaissance de faute inexcusable de l'employeur. Dans ce cadre, nous pouvons assister notre sociétaire en défense, avec notamment une prise en charge des frais liés à la procédure, et assumer les conséquences financières d'une éventuelle condamnation.

## Mouvements



\* **OPÉRA DE LILLE.** Euxane de Donceel, administratrice de la Soufflerie, à Rezé (44), va remplacer, à la fin de l'été, Pierre Fenet en tant que directrice administrative et financière de l'Opéra de Lille (59).

\* **BORDS 2 SCÈNES.** Laurent Sellier, responsable pédagogique au CFA des métiers du spectacle de Marseille, a été nommé à la direction de la scène de musiques actuelles de Vitry-le-François (51). Il succède à Olivier Garrabé.

\* **VILLE DE LAXOU.** Sonia Mirgoux, ex-directrice de la médiathèque et du centre de ressources de Toul (54), prend le poste récemment créé de directrice des affaires culturelles de Laxou (54). Nadine Balicki reste responsable du pôle culturel.

\* **TNP.** Jean Bellorini, directeur du CDN Théâtre Gérard-Philippe de Saint-Denis (93), succédera à Christian Schiaretti, à la direction du Théâtre national populaire (TNP), CDN de Villeurbanne (69) le 1<sup>er</sup> janvier.



\* **NEST.** Alexandra Tobelaim, directrice artistique de la compagnie Tandaim (06), succédera à Jean Boillot, le 1<sup>er</sup> janvier, à la direction du NEST CDN de Thionville (57)

\* **CNDC.** Le danseur et chorégraphe Noé Soulier succédera à Robert Swinston à la direction du Centre national de danse contemporaine d'Angers (49) en juillet 2020.

\* **COMPAGNIE 8 AVRIL.** Fanny Spiess, qui reste chargée de développement de la compagnie Hippolyte a mal au cœur - Estelle Savasta, devient codirectrice au côté de Thomas Quillardet.

## SPECTACLE

## Pass culture : expérimentation en demi-teinte

Alors qu'un premier bilan mitigé se dessine, le déploiement de l'expérimentation du pass culture se poursuit et s'étend à 9 nouveaux territoires dont la région Bretagne.

Lancé par la ministre François Nyssen, le pass culture est doté d'un montant de 500 € qui vise à favoriser l'accès à la culture des jeunes et le développement de la pratique artistique pour les jeunes de 18 ans.

Depuis la rentrée 2018, toute structure (identifiée par un numéro de Siret) proposant des offres culturelles éligibles au pass culture peut soumettre gratuitement son inscription à la plateforme qui géolocalise les offres culturelles à proximité<sup>(1)</sup>.

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2019, plus de 16 000 réservations d'offres culturelles ont été réalisées grâce au pass culture dans les cinq départements d'expérimentation (Bas-Rhin, Finistère, Guyane, Hérault, Seine-Saint-Denis).

Parmi les biens et activités plébiscités par les jeunes utilisateurs, le ministère recense 6 000 commandes de livres et environ 2 600 réservations à des concerts et à des festivals de musique. Cependant, la phase d'expérimentation révèle que l'ensemble de ces crédits ne sont pas consommés.

**Depuis le 1<sup>er</sup> février, alors que 10 000 jeunes âgés de 18 ans devaient tester le pass culture dans cinq départements, seuls 6 500 ont activé leur compte numérique avec un panier moyen constitué de trois réservations pour un total de 58 euros.**

Le déploiement du pass culture se poursuit et s'étend désormais à 150 000 jeunes et sera accessible à la totalité des jeunes de 18 ans, résidant en Bretagne (Côtes-d'Armor, Ille-et-Vilaine et Morbihan), les Ardennes, le Doubs, la Nièvre, la Saône-et-Loire, le Val-de-Marne et le Vaucluse.

*(1) Cf. La Lettre n°299, octobre 2018, « pass culture : phase de test pour les professionnels ».*

## Crédit d'impôt spectacle : les jauges sont connues

Un décret du 18 juin modifie les critères d'éligibilité au crédit d'impôt pour les producteurs de spectacle de musique et précise les jauges à ne pas dépasser.

Destiné aux petites et moyennes entreprises, le crédit d'impôt spectacle concerne les dépenses de création, d'exploitation et de numérisation d'un spectacle vivant musical ou de variétés.

Ce crédit d'impôt vise les petites et moyennes entreprises et s'adresse aux producteurs qui engagent des frais de création pour un spectacle et qui financent, en tant qu'employeur, le plateau artistique<sup>(1)</sup>.

Depuis sa création, l'enveloppe fiscale de ce crédit d'impôt a atteint 15 millions d'euros (210 entreprises bénéficiaires) sur les 328 millions d'euros de l'ensemble des crédits d'impôt dédiés à la culture.

**Rappelons toutefois que suite à l'adoption d'un amendement, le gouvernement exclut les spectacles d'humour et les comédies musicales du crédit d'impôt spectacle<sup>(2)</sup>.**

Le décret<sup>(3)</sup> modifie les critères d'éligibilité au crédit d'impôt. Il remplace la référence à la production de spectacles n'ayant pas comptabilisé plus de 12 000 entrées payantes pendant les trois dernières années par deux nouveaux critères cumulatifs reflétant davantage les conditions réelles de production des artistes émergents : un spectacle comprenant quatre représentations au minimum dans au moins trois lieux différents ; un spectacle dont la présentation est effectuée dans un lieu dont la jauge est définie en fonction de la catégorie de spectacle.

Un spectacle vivant musical est défini au sens de l'administration fiscale<sup>(3)</sup> comme une série de représentations présentant une continuité artistique et esthétique caractérisée par la réalisation des conditions suivantes :

- une scénographie identique (décor, costumes, mise en lumière et mise en scène) ;
- un répertoire constant dans la limite d'une variation de 25 % ;
- une distribution stable de la majorité des interprètes à l'affiche ;
- des arrangements musicaux inchangés.

Le spectacle concerné est réputé constituer un nouveau spectacle dès lors que l'une des quatre conditions prévues ci-dessus n'est pas remplie.

Les catégories de spectacles vivants musicaux concernés sont :

- catégorie 1 : les concerts de musiques actuelles au sens de l'arrêté du 5 mai 2017 fixant le cahier des missions et des charges relatif au label Scène de Musiques Actuelles-SMAC ;
- catégorie 2 : les comédies musicales ;
- catégorie 3 : les concerts vocaux et de musique de chambre interprétés par un effectif inférieur ou égal à 15 musiciens ou chanteurs, les spectacles lyriques ;
- catégorie 4 : les concerts vocaux et de musique de chambre interprétés par un effectif supérieur à 15 musiciens ou chanteurs, les concerts symphoniques y compris les concerts de forme oratorios.

**La jauge du lieu de présentation du spectacle musical mentionnée ne peut être supérieure, pour chaque catégorie de spectacles définie ci-dessus à :**

- 2 100 personnes pour les spectacles de la catégorie 1 ;
- 4 800 personnes pour les spectacles de la catégorie 2 ;
- 1 700 personnes pour les spectacles de la catégorie 3 ;
- 2 500 personnes pour les spectacles de la catégorie 4.

Attention, l'appréciation de ces plafonds prend en compte la jauge mentionnée dans le contrat entre le producteur et le diffuseur ou le propriétaire du lieu de présentation du spectacle et non la jauge totale du lieu.

La série de représentations peut comprendre des premières parties, la jauge à retenir est la jauge du lieu de représentation de l'artiste principal qui ne peut être supérieure à 8 000 personnes. Dans le cas des festivals, la jauge à retenir est égale au nombre d'entrées payantes journalières qui ne peut être supérieur à 80 000 personnes. Les dispositions du décret s'appliquent aux demandes d'agrément provisoires déposées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

(1) Cf. La Lettre n°277, octobre 2016, « Les conditions d'application du crédit d'impôt spectacle ».

(2) Cf. La lettre n° 301, décembre 2018, « Crédit d'impôt spectacle : évolution des critères d'éligibilité ».

(3) Décret n°2019-607 du 18 juin 2019 modifiant le décret n°2016-1209 du 7 septembre 2016, relatif au crédit d'impôt au titre des dépenses de création, d'exploitation et de numérisation d'un spectacle vivant musical ou de variétés.

(4) Art. 220 quindecies du Code général des impôts.

## Assurance chômage : ce qui va changer

Tandis que le gouvernement a présenté le mardi 18 juin dernier, les nouvelles mesures de la réforme de l'assurance chômage pour les salariés du régime général, les organisations syndicales du secteur restent mobilisées pour sanctuariser la convention chômage des intermittents.

Suite à l'échec des négociations, le gouvernement a repris la main sur l'assurance chômage. Conformément à la feuille de route transmise aux organisations syndicales, le Premier ministre a confirmé l'objectif d'atteindre 3,4 milliards d'euros d'économie en trois ans. Dans cet objectif, les règles d'indemnisation se durcissent pour les demandeurs d'emploi qui combinent contrats courts et longues périodes d'inactivité. Désormais, pour être indemnisé par l'assurance chômage, il faudra avoir travaillé au moins 6 mois au cours des 24 derniers mois (au lieu de 4 mois sur les 28 derniers mois).

Les règles d'indemnisation des droits rechargeables sont également modifiées. À partir du 1<sup>er</sup> novembre 2020, l'ouverture de nouveaux droit nécessitera une cotisation minimum de 6 mois (au lieu de 150 heures), une dégressivité plus importante est prévue pour l'indemnisation des cadres. Par ailleurs, le calcul du salaire de référence est lui aussi modifié avec un lissage sur 1 mois et non sur les salaires des jours travaillés. Le gouvernement prévoit également des nouveaux droits pour les démissionnaires et pour les indépendants.

Concernant les employeurs, l'application d'un bonus-malus est confirmée pour les entreprises de plus de 11 salariés. L'objectif est de contraindre les entreprises à moins recourir aux contrats courts pour favoriser l'embauche en contrat durable. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les cotisations varieront entre 3 et 5% de la masse salariale et seront appliquées dans 7 secteurs d'activité dont le secteur culturel est exclu.

**Par ailleurs, le gouvernement annonce une taxe qui sera appliquée aux entreprises qui recourent aux CDD d'usage. Elles devront payer une taxe forfaitaire de 10 euros sauf pour les employeurs d'intermittents du spectacle (annexes VIII et X de l'assurance chômage) qui sont déjà soumises à une cotisation supplémentaire de 0,5%.**

### Statu quo sur la convention chômage des intermittents

Le ministre de la Culture a indiqué un statu quo sur l'accord de 2016, ce qui, selon Denis Gravouil, secrétaire général de la CGT spectacle, induit que l'avenant du 21 janvier 2019 ne sera pas appliqué alors que celui-ci ne faisait que « préciser la bonne transposition de l'avenant du 21 janvier 2019 notamment par la prise en compte des congés maladie et des franchises ».

Les organisations professionnelles restent donc mobilisées en attendant la parution du décret qui devrait être publié cet été.

## Blessure d'un intermittent : la Ville et l'employeur jugés coresponsables

Alors qu'un technicien intermittent se blesse pendant le montage d'un spectacle, une jurisprudence vient de condamner la Ville pour défaut d'entretien d'un ouvrage public et l'association culturelle pour faute inexcusable de l'employeur.

Dans cette décision du 14 février 2019 de la cour administrative d'appel de Lyon<sup>(1)</sup>, la responsabilité de la Ville et de l'employeur sont toutes deux engagées pour blessures par manquement à une obligation de sécurité ou de prudence, imposée par la loi ou le règlement.

Dans le cadre d'une saison culturelle, la Ville met à disposition d'une association lyrique sa salle de spectacle pour la représentation d'un opéra. Un technicien lumière, intermittent du spectacle, engagé par l'association, monte, à la demande d'un employé municipal, sur la plateforme fixe pour mettre en marche le disjoncteur permettant la descente du pont lumière. Il est écrasé par le mouvement descendant de celui-ci, activé par l'employé municipal alors qu'il descendait de la plateforme par l'échelle située dans l'un des pylônes de guidage.

La responsabilité de la ville s'est trouvée engagée pour l'obtention de la réparation des dommages subis, d'une part, en raison du défaut d'entretien normal de l'ouvrage (le dispositif scénique comportait de nombreuses non-conformités par rapport à la réglementation), et, d'autre part, d'une faute dans l'organisation du service public. En effet, la cour a considéré que la Ville aurait dû, conformément au Code du travail<sup>(2)</sup>, assurer la coordination des mesures de prévention de manière à prévenir tout accident.

Le tribunal a jugé que les installations scéniques étaient non conformes à la réglementation en vigueur en se fondant sur le PV de l'inspection du travail et sur le rapport de l'Apave. Cette non-conformité des équipements est considérée comme une défaillance du service public et une circonstance imprévisible pour l'association car elle n'était pas décelable pour un simple usager.

Rappelons que, même si le contrat mentionne que l'organisateur du spectacle déclare connaître et accepter les caractéristiques de la salle, cela n'exonère pas le maître d'ouvrage (soit ici la Ville) de prendre les mesures pour prévenir ou réduire les risques liés au fonctionnement des équipements techniques, et que, même si ce n'était la première utilisation de la salle pour cette association, ces négligences sont constitutives de fautes de nature à engager la responsabilité de la commune, compte tenu du caractère dangereux de l'ouvrage en cause.

**La responsabilité de l'employeur est engagé au titre de la faute inexcusable. L'association est reconnue responsable de ne pas avoir mis en place une analyse des risques et des mesures d'organisation générale propre à régir l'interférence entre les deux activités, et de n'avoir pas pris des mesures préventives de nature à protéger son salarié. Il y a donc manquement aux obligations de sécurité, qui a participé à la réalisation du dommage.**

(1) CAA n°15LY03785.

## Une mobilisation pour le dégel

L'USEP-SV et les réseaux nationaux du spectacle vivant en appellent au ministre de la Culture pour obtenir la levée de la réserve de précaution sur les crédits du ministère de la Culture.

Les organisations professionnelles de la culture (L'USEP-SV) et les réseaux nationaux du spectacle vivant ont publié un communiqué, le 4 juin 2019, pour l'obtention du dégel de ses crédits en 2019, et cela dans les meilleurs délais.

Les acteurs de la culture sollicitent le ministère, dans un climat de crise sociale, pour la levée de la réserve de précaution de 3% appliquée au secteur (opérateurs et réseaux).

Les organisations professionnelles alertent les pouvoirs publics d'une menace qui « pèse plus lourd que d'ordinaire, en raison de l'arrêt du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) qui est très loin d'être compensé à leuro près! »

## Déclaration obligatoire de la billetterie au 1<sup>er</sup> octobre 2019

La 2<sup>e</sup> vague de déploiement du projet Sibil, qui concerne les structures redevables de la taxe sur les spectacles auprès de l'ASTP et du CNV, sera mise en œuvre le 1<sup>er</sup> octobre 2019 pour la déclaration de billetterie

Les organismes concernés sont invités à créer dès maintenant leur compte sur la plateforme Sibil afin de se familiariser avec l'outil.

Ce délai supplémentaire permettra aux éditeurs de logiciels de billetterie de réaliser le développement et le déploiement d'interfaces entre les systèmes de billetterie et Sibil afin de faciliter la transmission des données par les entrepreneurs de spectacles vivants (voir les modalités de mise en place dans le dossier du n°298 septembre 2018).

Le calendrier de la mise en œuvre de la 3<sup>e</sup> vague sera communiqué ultérieurement après concertation avec les professionnels du secteur.

## FISCAL

## Nouveaux taux de versement transport

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019, le taux de versement transport ou de versement transport additionnel (VTA) évolue sur certains territoires.

La lettre circulaire de l'Acoss<sup>(1)</sup> fixe de nouveaux taux transport pour les territoires suivants : communauté d'agglomération (CA) Chartres Métropole; CA Épernay Côteaux et Plaine de Champagne; communauté urbaine de l'Agglomération Havraise, du canton de Criquetot-l'Ésnerval et de Caux Estuaire; syndicat de transports Agglobus; Grand Ancey Agglomération; CA du Choletais; Syndicat des mobilités de Touraine; CA du Pays de Montbéliard;

Grand Cognac CA; SMTC de l'agglomération Clermontoise; SDM Pays basque - Adour; communauté de communes (CC) de la Plaine d'Estrées; CA du pays de Saint-Omer; CC Cœur de Maurienne Arvan; CA le Grand Chalon; Grand Montauban CA.

En outre, la CC Mad et Moselle a décidé de créer un taux de versement transport de 0,55% au 1<sup>er</sup> juillet 2019 sur le territoire de toutes les communes comprises dans son ressort territorial.

L'ensemble des modifications des taux de versement transport est consultable sur le site de l'Urssaf.

(1) Circulaire Acoss n°2019-0000015.

## À SIGNALER

## Oups ! le gouvernement lance son site de droit à l'erreur

La DGFIP lance un nouveau site pour prévenir les employeurs des sources d'erreur fréquentes notamment en ce qui concerne le traitement de la paye.

Dans le cadre de la Essoc<sup>(1)</sup>, chaque entreprise peut rectifier son erreur lorsqu'elle est commise de bonne foi et pour la première fois. Paiement des cotisations, dans les déclarations de TVA ou encore défaut de la déclaration de réductions d'impôt, le gouvernement vient de lancer le site Internet [www.oups.gouv.fr](http://www.oups.gouv.fr) pour anticiper les différentes erreurs et les moyens d'y remédier. Ce site à vertu pédagogique présente, par ailleurs, de façon détaillée les principales erreurs décelées dans les déclarations transmises aux Urssaf et CGSS.

**Rappelons que dans le cadre la loi Essoc, l'employeur qui signale son erreur spontanément aux services fiscaux bénéficie d'une réduction des intérêts de retard.**

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

## Garde d'enfants à Avignon : la plateforme Audiens reconduite

Le dispositif de garde d'enfants réservé aux professionnels du spectacle sera, de nouveau, disponible pendant le Festival d'Avignon.

Cette plateforme, expérimentée en 2018 par Audiens, sera accessible pendant toute la durée du Festival d'Avignon (In et Off), du 4 au 28 juillet 2019. Ce dispositif propose aux professionnels du spectacle, présents au festival et accompagnés de leur(s) enfant(s), un service de baby-sitting, via une plateforme de mise en relation, pour trouver facilement un intervenant pour tous les besoins de garde, de jour comme de nuit, garde occasionnelle ou de dernière minute.

Pour plus d'informations sur ce dispositif: [garde@audiens.org](mailto:garde@audiens.org). Pour en savoir plus sur les aides financières possibles en cas de contrat de travail pendant le festival, contacter le 0 173 173 342.

## \* L'utilisation de la musique enregistrée dans un spectacle vivant



D. R.

**Jean-Marie Guilloux**  
Avocat au barreau de Paris, spécialiste en droit de la propriété intellectuelle et en droit des nouvelles technologies de l'informatique et de la communication, médiateur agréé (CMAP) près la cour d'appel de Paris

Les usages professionnels dérivent parfois du fait de croyances non fondées. Le cas de l'utilisation de la musique enregistrée dans un spectacle vivant en est un parfait exemple. Les producteurs de spectacles émettent souvent les plus grandes réserves face à un metteur en scène qui souhaite faire diffuser de la musique enregistrée dans un spectacle vivant invoquant une succession d'autorisations longues à négocier et coûteuses.

En pratique, l'utilisation d'une musique enregistrée nécessite d'obtenir deux autorisations : la première, au titre de l'œuvre musicale reproduite dans l'enregistrement dont on peut généralement supposer qu'elle a fait l'objet d'un dépôt à la Sacem et, la seconde, au titre de l'enregistrement qui appartient à un producteur de phonogrammes.

La plupart des producteurs de phonogrammes ont confié un mandat de gestion de l'autorisation d'exploitation de leurs enregistrements dans un spectacle vivant à leurs organismes de gestion collective (en l'occurrence, pour la France, la SCPP et la SPPF). Ces organismes proposent un accord cadre et une rémunération liée à la durée de musique enregistrée dans le spectacle vivant.

**Pour ce qui concerne l'autorisation au titre de l'œuvre musicale**, l'entrepreneur de spectacles vivants utilisant l'œuvre reproduite dans l'enregistrement, bénéficie d'un contrat général de représentation, signé avec la Sacem, lui accordant le droit de reproduire et de représenter les œuvres du répertoire de la Sacem.

Ainsi, l'exploitation de l'œuvre musicale enregistrée bénéficie du même traitement que l'œuvre musicale représentée en public par des musiciens lors de l'exploitation du spectacle vivant : il suffit pour l'entrepreneur de spectacles vivants (ou le diffuseur) de les déclarer à la Sacem, en exécution du contrat général de représentation, et de payer les rémunérations correspondantes. Les deux autorisations obtenues, le spectacle vivant peut être représenté.

Cependant, il arrive que l'entrepreneur de spectacles qui, d'une part, a obtenu un accord des organismes de gestion collective des droits des producteurs pour les enregistrements utilisés dans le spectacle vivant et, d'autre part, a conclu un accord général de représentation avec la Sacem des œuvres reproduites dans les enregistrements précités (lequel accord général couvre le droit de reproduction et le droit de représentation des œuvres) soit sollicité par un éditeur de musique, qui prétend devoir donner une autorisation complémentaire (contre rémunération additionnelle).

Les revendications de l'éditeur de musique sont variables, puisqu'il s'appuie tantôt sur le droit moral des auteurs, tantôt sur le droit de synchronisation ou tantôt sur le droit d'adaptation. Les tribunaux français ont eu l'occasion de considérer à plusieurs reprises que ces revendications n'étaient pas fondées.

**S'agissant du droit moral**, il convient de rappeler que ce droit propre aux auteurs est incessible, extrapatrimonial et attaché à l'auteur. À l'occasion d'une transaction commerciale, l'éditeur de musique ne peut donc pas invoquer ce droit dont il n'est pas cessionnaire. Seul l'auteur peut agir. Récemment, le tribunal de grande instance de Paris, dans un jugement du 8 février 2019, a considéré que la reprise en l'état d'enregistrements de l'artiste Tom Waits dans un spectacle de l'artiste Bartabas ne constituait pas une atteinte au droit moral de Tom Waits. Cependant, le même tribunal, dans la même affaire, a considéré au contraire que le découpage d'extraits des enregistrements de Tom Waits et la modification du texte d'origine sans l'accord de l'auteur constituaient des atteintes à son droit moral. Ce distinguo nous semble juste.

**S'agissant du droit de synchronisation**, il aura fallu du temps pour obtenir des tribunaux qu'ils jugent que ce droit n'existe pas en droit français. Il s'agit en fait du droit de reproduction apporté à titre exclusif par l'éditeur de musique à la Sacem. Le tribunal de grande instance de Paris, dans un jugement du 7 juillet 2016, pour écarter les revendications d'un éditeur sur le fondement du droit de synchronisation, a jugé que « *le droit de synchronisation ne jouit en tant que tel d'aucune existence légale et ne saurait se distinguer du droit de reproduction dont il relève* ». Ce jugement de 2016 reprend l'exposé d'un arrêt de la cour d'appel de Versailles du 15 mai 2008, « *quant au droit de synchronisation invoqué par l'éditeur qui serait une catégorie particulière d'adaptation audiovisuelle, il n'a aucune existence légale et ne distingue pas du droit de reproduction* », et d'un arrêt de la cour d'appel de Paris du 20 octobre 2009, « *le droit de synchronisation n'a pas de reconnaissance légale en France et ne se distingue pas du droit de reproduction* ». Les autorisations données par la Sacem aux entrepreneurs de spectacles dans le cadre de contrats généraux de représentation suffisent, puisqu'ils incluent le droit de reproduction des œuvres musicales.

**S'agissant enfin du droit d'adaptation**, deux situations doivent être distinguées. Si la musique enregistrée est reprise dans le spectacle vivant, en totalité ou par extraits, sans modification ni transformation, seuls le droit de reproduction et le droit de représentation sont mis en œuvre, lesquels sont couverts par le contrat général conclu par l'entrepreneur de spectacles avec la Sacem. Un arrêt de la cour d'appel de Paris du 23 octobre 2009 a ainsi jugé (dans le domaine audiovisuel mais transposable au spectacle vivant) que « *l'œuvre n'ayant pas subi de transformation, de modification ou d'arrangement, son transfert sur un support audiovisuel, pour servir de fond sonore, ne constituait pas une adaptation – droit dérivé que conservent les auteurs – mais une reproduction* ».

Par contre, si lors de l'incorporation dans le spectacle vivant, l'œuvre musicale subit une transformation par une modification des paroles (adaptation) ou de la musique (arrangement) alors une autorisation spécifique des ayants droit de l'œuvre est nécessaire. La Sacem n'est pas habilitée à délivrer une telle autorisation qui demeure réservée à l'éditeur de musique ou l'auteur que ce dernier représente. Cette autorisation spéciale vient s'ajouter à celle que la Sacem délivre au titre du droit de reproduction et du droit de représentation pour le même spectacle vivant.

### \* Appel à projets – Exposition collective – Résidence de création

Le SILO U1, qui a pour vocation de soutenir la création, est un espace d'expositions temporaires et une structure municipale qui accueille les artistes en résidence courte pour le montage d'installations. Dans le cadre d'Art urbain, quatre artistes issus du mouvement street art sont invités à concevoir des œuvres éphémères de différentes dimensions. Les candidats devront utiliser les codes et le vocabulaire du street art. Le thème de cette édition est : Maxi/Mini. Les artistes sont également accueillis en résidence pendant une à deux semaines.

**Date limite de dépôt des dossiers :** 15 août 2019

**Informations :** [www.cnap.fr/exposition-collective-art-urbain-2019-2020](http://www.cnap.fr/exposition-collective-art-urbain-2019-2020)

### \* Appel à candidatures – Festival international de danse animée – Saint-Denis

L'association Hangars numériques propose la première édition d'un festival entièrement dédié à l'animation. L'invitation est ouverte aux réalisateurs et à leurs ayants droit, qui présenteront un travail d'animation chorégraphique (dessins animés, animations de synthèse, stop motion, animations temps réel, etc). Le festival tend à mettre en valeur et promouvoir les créations où priment les imaginaires et le monde imagé sur les prises de vues réelles.

**Date limite de dépôt des dossiers :** 25 août 2019

**Informations :** <https://filmfreeway.com/Festival-Danse-Animee>

### \* Appel à candidatures – La Fondation des artistes

En 2011, la Fondation des artistes a mis en place un important dispositif d'aide à la production d'œuvres pour favoriser le développement de projets ambitieux et innovants. Cette aide s'adresse essentiellement aux plasticiens travaillant ou ayant un projet de longue durée en France. Aucun critère d'âge, de nationalité ou de pratique n'est exigé. Cette aide intervient exclusivement au premier stade de développement du projet (recherche, résidence, production, préparation, etc.) L'enveloppe annuelle est de 500 000 €.

**Date limite de dépôt des dossiers :** 6 septembre 2019

**Informations :** [www.fondationdesartistes.fr/missions/aider-a-la-production-doeuvres-dart](http://www.fondationdesartistes.fr/missions/aider-a-la-production-doeuvres-dart)

### \* Appel à candidatures – 70<sup>e</sup> édition – Jeune Création

En juillet 2020 se tiendra la prochaine édition de Jeune Création, dans la galerie Thaddaeus Ropac à Pantin, pour une période d'exposition allant d'une semaine à un mois. Chaque année, l'association présente une programmation variée (performances, photo, vidéo) et expose les œuvres d'une soixantaine d'artistes. Chaque artiste et collectif pourra bénéficier d'un accrochage étudié, des services de vente, d'un texte dans un catalogue édité par l'association et d'une allocation de 150 €.

**Date limite de dépôt des dossiers :** 8 septembre 2019

**Informations :** [www.jeunecreation.org/70e-opencall](http://www.jeunecreation.org/70e-opencall)

### \* Appel à candidatures – Parcours d'artistes – Pontault-Combault

Chaque année, l'Atelier de la cour carrée et la Ville de Pontault-Combault organisent une exposition collective d'art contemporain aux Passerelles. L'objectif est de diffuser le travail d'artistes et d'accompagner le public dans la découverte de ces artistes, de la diversité de leurs démarches artistiques, des différents supports et thèmes abordés. Ainsi, les artistes professionnels et les étudiants en écoles d'art sont invités à poser leur candidature.

**Date limite de dépôt des dossiers :** 9 septembre 2019

**Informations :** [www.coalitionfrancaise.org/appe-candidatures-prix-de-la-diversite-culturelle-2019](http://www.coalitionfrancaise.org/appe-candidatures-prix-de-la-diversite-culturelle-2019)

### \* Résidence de création – Bruxelles

La Fondation Thalie et la Fondation Evens lancent un appel à candidatures pour accueillir en binôme un artiste visuel et un écrivain de nationalité européenne en résidence de recherche et de production à Bruxelles pour une période de 6 semaines. Il devra proposer un projet qui engage une réflexion prospective sur les défis auxquels l'Europe est confrontée aujourd'hui. Le binôme lauréat bénéficiera d'une rémunération de 1 500 € par candidat et d'une bourse de production à hauteur de 8 000 €.

**Date limite de dépôt des dossiers :** 15 septembre 2019

**Informations :** <http://agenda-pointcontemporain.com/appe-residences-chroniques-europeennes-fondation-thalie-bruxelles>

### \* Prix de la diversité culturelle – Coalition française

Depuis 2011, la Coalition française récompense une association ou une initiative qui a pour vocation de favoriser l'accès à la culture, de défendre et de mettre en valeur la diversité culturelle. Toutes les disciplines sont acceptées : musique, théâtre, cirque, cinéma, arts plastiques, etc. La structure lauréate recevra un prix de 5 000 € et son nom sera publié sur le site Internet de la Coalition.

**Date limite de dépôt des dossiers :** 21 septembre 2019

**Informations :** [www.coalitionfrancaise.org/appe-candidatures-prix-de-la-diversite-culturelle-2019](http://www.coalitionfrancaise.org/appe-candidatures-prix-de-la-diversite-culturelle-2019)

# IL Y A CHAUD ET SHOW !



## 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](http://www.comcom.fr)

# Code du travail : existe-t-il des dérogations pendant les festivals ?

Durée du travail, minima conventionnels, contrat de travail, à l'approche des festivals d'été, ce dossier revient sur les différentes obligations légales qui encadrent le travail des artistes.

Même si la jurisprudence est constante, les procédures liées à des manquements au Code du travail pendant les festivals sont toujours d'actualité. La dernière en date concerne une procédure à l'encontre d'une compagnie, pendant le festival d'Avignon, pour non-paiement du travail effectif (répétitions/représentations), non-respect du jour de relâche et non-transmission du contrat de travail. Cette décision<sup>(1)</sup> portée par le Syndicat français des artistes interprètes (SFA) a conduit à la condamnation de la compagnie de théâtre pour manquement au droit du travail. Ce dossier reprend donc les principaux points de vigilance qui font régulièrement l'objet de procédures devant les tribunaux.

Même si certaines conventions collectives prévoient des dispositions particulières pour les grands déplacements et les séries de représentations dans un même lieu, les conditions de travail des artistes restent strictement encadrées par le Code du travail, que ce soit dans le cadre d'un festival ou pour une date isolée.

## \* Signature des contrats

Même lors d'un festival, si les contrats ne sont pas signés avant la première répétition ou la première représentation, il y a un risque de requalification en contrat à durée indéterminée.

Dans le contentieux précité, le contrat de travail était daté du 1<sup>er</sup> juillet alors que les répétitions avaient commencé le 21 juin. Par ailleurs, l'artiste a effectué l'intégralité de sa prestation sans avoir de contrat de travail, en conséquence, celui-ci a été requalifié en contrat à durée indéterminée (l'employeur a été condamné à payer une indemnité de requalification avec intérêt à taux légal mais aussi une indemnité compensatrice de préavis et le paiement des congés spectacles).

**Rappelons que la loi prévoit que le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. À défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée<sup>(2)</sup>. Ce manquement est sanctionné par une amende pouvant aller jusqu'à 3 750 euros<sup>(3)</sup>.**

Le contrat écrit doit être transmis au salarié, pour signature, au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche<sup>(4)</sup>. Pour les CDD inférieurs à 48 heures, la convention collective des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC) impose à l'employeur de remettre le contrat au salarié pour signature au plus tard le 1<sup>er</sup> jour de l'engagement<sup>(5)</sup>.

## \* Durée du travail

La durée quotidienne de travail effectif ne peut dépasser 10 heures<sup>(6)</sup> mais il est possible de déroger à cette règle dans les cas suivants :

- par autorisation de l'inspecteur du travail ou en cas d'urgence ;

- par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, par convention ou accord de branche, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, et dans la limite de 12 heures.

**Rappelons que, depuis la loi Travail de 2016, l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche.**

### Convention collective des entreprises artistiques et culturelles<sup>(7)</sup>

Durée maximale quotidienne de 10 heures pouvant être portée à 12 heures pour :

- les salariés en tournée ou en activité de festival ;
- les salariés participant à la production (création ou reprise) d'un spectacle uniquement pour les 15 jours précédant la première représentation ;
- les salariés participant au montage et au démontage du spectacle.

### Convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant.

Les dispositions relatives à la durée du travail sont fixées par chacune des 6 annexes selon le personnel concerné (personnel artistique, personnel technique, administratif). Il convient donc de se référer à chacune de ces annexes pour prendre connaissance de la réglementation applicable.

## \* Le jour de relâche est obligatoire

Le Code du travail interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours consécutifs<sup>(8)</sup> et cette disposition s'applique quelles que soient les conditions d'accueil (tournée, festival).

Précisons que la définition de la semaine civile constitue la référence pour apprécier la durée légale hebdomadaire ainsi que les éventuelles heures supplémentaires (voir les règles dans la rubrique « La réponse à vos questions », page 4 de ce numéro).

Sur cette période, l'artiste (comme les autres salariés) ne peut pas travailler sept jours consécutifs. Même si une demande de dérogation pour Avignon avait fait l'objet d'une pétition à la demande de certains artistes du Off en 2016<sup>(9)</sup>, les salariés doivent obligatoirement bénéficier d'une période minimale de repos sans interruption de 24 heures, auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos journalier (soit 35 heures), et ceci pour des raisons évidentes de santé.

Par exemple : un artiste peut ainsi travailler tous les jours du mardi au dimanche inclus (6 jours consécutifs). Il doit ensuite bénéficier d'un repos de 35 heures consécutives minimum. S'il termine le dimanche à 23 heures, il ne peut reprendre le travail que le mardi à 10 heures au plus tôt.

Rappelons que les conventions collectives du secteur du spectacle

vivant prévoient la possibilité de fixer le jour de repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche (avec la possibilité de travailler le dimanche, dans la limite de 20 dimanches par période de référence)<sup>(10)</sup>.

## \* Rémunération

Rappelons que le temps de travail effectif est défini par le Code du travail<sup>(11)</sup> comme un temps durant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Attention, certaines conventions collectives peuvent imposer un repos supplémentaire à la suite d'un trajet. Par exemple, dans la CCNEAC, il existe différentes dispositions concernant le travail effectif des artistes dramatiques<sup>(12)</sup>.

Il convient donc de prendre en compte ce qui relève du temps de travail effectif en vous référant à votre convention collective.

Les répétitions constituent un temps de travail effectif, quelle que soit la convention collective, elles doivent être payées au service (service indivisible de 4 heures). Si les répétitions ne sont pas rémunérées, l'employeur s'expose à un paiement du rappel de salaire et des Congés Spectacles<sup>(13)</sup>.

Pour l'obtention des montants de rémunération, il convient de consulter les différentes spécificités des deux conventions collectives. Dans la CCNEAC, à chaque catégorie d'artistes (dramatique, chorégraphique, circassien, musicien) correspond une rémunération précise<sup>(14)</sup>.

Concernant les rémunérations des artistes dans la CCNSVP, il convient d'appliquer pour un festival les minima conventionnels prévu dans l'annexe spectacle en exploitation continue (à savoir lorsqu'il est prévu plus de 4 représentations par semaine et sur plus de 2 semaines)<sup>(15)</sup>. Par ailleurs, les conditions de rémunération ne sont pas homogènes, elles varient en fonction de la jauge (nombre de places de la salle ou du lieu dans lequel est exploité le spectacle).

### La mensualisation des artistes dramatiques

**Les deux conventions collectives dont relèvent les entrepreneurs de spectacles vivants (la CCNEAC et la CNSVP) prévoient pour les artistes une rémunération forfaitaire au cachet, ou une rémunération mensuelle dans le cas où ils sont embauchés sur 1 mois ou plus. Ces minima sont consultables sur les grilles de salaire des conventions collectives, il n'est donc pas possible de déroger aux règles conventionnelles et de rémunérer un artiste à l'heure et encore moins au smic horaire.**

## \* Les documents à présenter lors d'un contrôle de l'inspection du travail

L'ensemble des documents administratifs relatifs au festival doivent normalement se trouver sur le lieu de travail. Lors d'un festival, les points de contrôle de l'inspection du travail vont concerner plus particulièrement les déclarations d'embauche du personnel et la durée du travail.

Les documents qui peuvent vous être demandés lors d'un contrôle :

- Les contrats de travail de l'ensemble des salariés que ce soient les artistes, les techniciens ou encore les chargé(e)s de diffusion ou le personnel d'accueil billetterie. (Attention, dans le cas où la compagnie accueille des stagiaires, vous devez être en mesure de

présenter la convention de stage. Dans le cas où la compagnie fait appel à des bénévoles, les inspecteurs vérifieront qu'il existe bien une convention de bénévolat et qu'il n'existe pas de lien de subordination).

- Le registre du personnel qui doit comporter des mentions obligatoires<sup>(16)</sup> : les noms des salariés doivent être inscrits dans l'ordre des embauches, mais aussi les noms des stagiaires et des personnes volontaires en service civique. Les mentions suivantes sont obligatoires : les noms et prénoms, la nationalité, la date de naissance, le sexe, le type de contrat, l'emploi, la qualification, les dates d'entrée et de sortie de l'entreprise du salarié. Toute infraction (registre absent, mentions erronées ou incomplètes) est sanctionnée par une amende ;

- les copies des déclarations préalable à l'embauche, les déclarations au GUSO ;

- les numéros de licence d'entrepreneurs du spectacle ;

- les documents qui attestent que les déclarations correspondent bien au temps de travail effectué. L'employeur est effectivement tenu de mettre à disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié<sup>(17)</sup>. La loi<sup>(18)</sup> prévoit que lorsque les salariés d'une même équipe ne travaillent pas selon le même horaire collectif de travail, la durée du travail de chaque salarié concerné est décomptée selon les modalités suivantes :

- quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail accomplies ;

- chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail accomplies par chaque salarié.

### Fiche d'aptitude médicale obligatoire

**Chaque employeur doit s'assurer auprès du salarié embauché sous CDDU de la validité de son aptitude préalablement à l'embauche (présentation de la fiche d'aptitude médicale de moins de deux ans, délivrée lors de la visite périodique par les services de la médecine du travail) et dans le cas contraire d'organiser une visite médicale d'embauche.**

(1) N°RG F 17/07712 Conseil des prud'hommes de Paris, 19 juin 2018, décision notifiée le 28 décembre 2018.

(2) Art. L. 1242-12 du Code du travail.

(3) Art. L. 1248-6 du Code du travail.

(4) Art. L. 1242-13 du Code du travail.

(5) Art. V-14.1 al. 6 de la CCNEAC.

(6) Art. L. 3121-18 du Code du travail.

(7) Art. VI-6.1 de la CCNEAC.

(8) Art. L. 3132-1 et art. L. 3132-2 du Code du travail.

(9) Journal La Provence du 11 /05/2016 « Avignon : 5 000 signatures pour un Festival Off sans relâche ».

(10) Art. VI-5 b de la CCNEAC.

(11) Art. L. 3132-1 du Code du travail.

(12) Art. XIII.2.1, XIII.2.3 et XIII.2.4 de la CCNEAC.

(13) N°RG F 17/07712 Conseil des prud'hommes de Paris, 19 juin 2018, décision notifiée le 28 décembre 2018.

(14) Art. X.3, XIII, XIV, XV, XVI et XVII de la CCNEAC.

(15) Art. 1.6 de la CCNSVP.

(16) Art. L. 1221-13 du Code du travail.

(17) Art. L. 3171-3 du Code du travail.

(18) Art. D. 3171-8 du Code du travail.

# LES CAHIERS PRATIQUES DE LA PAYE

## Cas général

	% Salarié	% Employeur	%Total	Assiette
<b>Urssaf</b>				
CSG déductible <sup>1</sup>	6,80	-	6,80	98,25% Brut <sup>9</sup> + 100% cotisation prévoyance employeur
CSG non déductible + CRDS <sup>1</sup>	2,90	-	2,90	
Assurance maladie, maternité	-	7,00	7,00	• Brut
Complément assurance maladie (salaires > 2,5 smic) <sup>15</sup>	-	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) <sup>14</sup>	-	3,45	3,45	• Brut
Complément AF (salaire > à 3,5 smic) <sup>14</sup>	-	1,80	1,80	• Brut
Versement transport (+ de 11 salariés) <sup>3</sup>	-	variable	variable	• Brut
Accident du travail <sup>4</sup>	-	variable	variable	• Brut
Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle - Assurance maladie/cotisation suppl. <sup>5</sup>	1,50	-	1,50	• Brut
Assurance vieillesse	6,90	8,55	15,45	Brut dans la limite du 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
<b>Réduction générale (salaire ≤ à 1,6 smic) : montant à déduire des cotisations employeurs ; cf. p.17 pour le coefficient applicable</b>				
<b>PÔLE EMPLOI</b>				
Assurance chômage CDI ou CDD	-	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)
<b>RETRAITE COMPLÉMENTAIRE CADRE ET NON CADRE <sup>7</sup></b>				
Retraite complémentaire (tranche T1) <sup>8</sup>	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) <sup>8</sup>	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
<b>RETRAITE COMPLÉMENTAIRE CADRE <sup>7</sup></b>				
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
<b>FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (voir Les indicateurs essentiels, page 17)</b>				

## Artistes intermittents du spectacle

	% Salarié	% Employeur	%Total	Assiette
<b>Urssaf</b>				
CSG déductible <sup>1</sup>	6,80	-	6,80	98,25% Brut <sup>9</sup> + 100% cotisation prévoyance employeur
CSG non déductible + CRDS <sup>1</sup>	2,90	-	2,90	
Assurance maladie, maternité <sup>11</sup>	-	4,90	4,90	• Brut abattu
Complément assurance maladie (salaires > 2,5 smic) <sup>15</sup>	-	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) <sup>14</sup>	-	2,42	2,42	• Brut abattu
Complément AF (salaire > à 3,5 smic) <sup>14</sup>	-	1,26	1,26	• Brut abattu
Versement transport (+ de 11 salariés) <sup>3</sup>	-	variable	variable	• Brut abattu majoré de 11,5%
Accident du travail <sup>4</sup>	-	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
<b>PÔLE EMPLOI</b>				
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
<b>AUDIENS NON CADRE <sup>7</sup></b>				
Retraite complémentaire (tranche T1 annuelle) <sup>8</sup>	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) <sup>8</sup>	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
<b>AUDIENS CADRE <sup>7</sup></b>				
Retraite complémentaire (tranche T1) <sup>8 12</sup>	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 <sup>12</sup> (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
<b>CONGÉS SPECTACLES, CMB (Médecine du travail), AFDAS (Formation professionnelle continue)</b>				
<b>Congés Spectacles <sup>13</sup></b>	-	15,40	15,40	• Brut (sans abattement)
CMB	-	0,32 <sup>10</sup>	0,32 <sup>10</sup>	• Alignement sur l'assiette Audiens
AFDAS	-	2,10 <sup>6</sup>	2,10 <sup>6</sup>	• Brut abattu

**Techniciens intermittents du spectacle**

	% Salarié	% Employeur	% Total	Assiette
<b>Urssaf</b>				
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
<b>Réduction générale (salaire ≤ à 1,6 smic) : montant à déduire des cotisations employeurs ; cf. p.17 pour le coefficient applicable</b>				
<b>PÔLE EMPLOI</b>				
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
<b>AUDIENS NON CADRE ⑦</b>				
Retraite complémentaire (tranche T1 annuelle) ⑧	3,93	3,94	7,87	Brut dans la limite d'une rémunération brute annuelle de 40524 €
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 40524 € 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
<b>AUDIENS CADRE ⑦</b>				
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
<b>CONGÉS SPECTACLES, CMB (Médecine du travail), AFDAS (Formation professionnelle continue)</b>				
<b>Congés Spectacles ⑬</b>	-	15,40	15,40	• 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> avril 2016 sur les rémunérations annuelles n'excédant pas 3,5 fois le montant du smic annuel.
- ⑮ 7% au 1<sup>er</sup> 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<sup>(1)</sup>** : 1,25%
- **FCAP<sup>(1)</sup>** : 0,25%
- **FCAP.SVP<sup>(2)</sup>** : 0,10%. Une contribution plancher de 80 € pour une masse salariale inférieure à 80 000 €, et un montant plafond de 300 € pour une masse salariale supérieure à 300 000 €, fixent les limites de ces versements, cf. *La Lettre* n°263, p.6

(1) Convention des entreprises artistiques et culturelles, cf. *La Lettre* n°238, p.3

(2) Convention secteur privé du Spectacle Vivant

### \* Réduction de cotisations générales

- **Réduction** = Rémunération annuelle brute<sup>(1)</sup> x coefficient

(1) Incluant les éventuelles heures supplémentaires ou complémentaires

- **Coefficient annuel – Cas général**

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

Intermittents du spectacle	CDD U ≤ 3 mois
Part Salarié	2,40%
Part Employeur (habituelle)	9,05%
<b>Total</b>	<b>11,45%</b>

Cas général (hors intermittents du spectacle)	CDD U ≤ 3 mois
Part Salarié	-
Part Employeur (habituelle)	4,05%
<b>Total</b>	<b>4,05%</b>

## Retenue à la source

### \* Salariés non domiciliés en France – Barème 2019

Taux applicables <sup>(1)</sup>		Limites des tranches en euros selon la période à laquelle se rapportent les paiements				
		Année	Trimestre	Mois	Semaine	Jour <sup>(2)</sup>
0%	Moins de	14 839	3 710	1 237	285	48
12% <sup>(1)</sup>	De	14 839	3 710	1 237	285	48
	À	43 047	10 762	3 587	828	138
20% <sup>(1)</sup>	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.

- **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 <sup>(1)</sup> 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](http://www.impots.gouv.fr)
- Afdas : [www.afdas.com](http://www.afdas.com)
- APDS : [www.apds-apprentissage.fr](http://www.apds-apprentissage.fr)
- Pôle emploi : [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)
- Pôle emploi spectacle : [www.pole-emploi-spectacle.fr](http://www.pole-emploi-spectacle.fr)
- Audiens : [www.audiens.org](http://www.audiens.org)
- CMB : [www.cmb-sante.fr](http://www.cmb-sante.fr)
- FNAS : [www.fnas.info](http://www.fnas.info)
- GUSO : [www.guso.fr](http://www.guso.fr)
- Portail des déclarations sociales : [net-entreprises.fr](http://net-entreprises.fr)
- Urssaf : [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)

## Frais professionnels

### \* Barème fiscal des frais kilométriques pour les voitures 2017

Puissance administrative	Jusqu'à 5000 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 0,306 €) + 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 2000 km	De 2001 à 5000 km	Au-delà de 5000 km
Moins de 50 cm <sup>3</sup>	d x 0,269 €	(d x 0,063 €) + 412 €	d x 0,146 €

### \* Barème fiscal pour les motos et scooters 2017

Puissance administrative	Jusqu'à 3000 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 <sup>(1)</sup>
Chambre et petit déjeuner <sup>(2)</sup>	65,80 €
Repas (18,40 € x 2)	36,80 €
<b>Total / Journée</b>	<b>102,60 €</b>

(1) Tous les employeurs relevant de la convention collective sont tenus de les appliquer.

(2) 6,40 € pour le petit-déjeuner seul.

- Spectacle vivant privé (convention des entreprises du secteur privé du spectacle vivant)

	Montants étendus
Chambre et petit déjeuner	60 €
Repas (16 € x 2)	32 €
<b>Total / Journée</b>	<b>92 €</b>

### \* Déduction forfaitaire spécifique

- Artistes dramatiques, lyriques, cinématographiques ou chorégraphiques : 25%
- Artistes musiciens, choristes, chefs d'orchestre, régisseurs de théâtre : 20%

### \* Titres-restaurant et repas – Limites pour 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

<b>Entreprises artistiques et culturelles</b>	Minima des artistes, cf. n°258, p.9 – Minima des autres emplois, cf. n°259, p.9-12 – Voir aussi votre Espace abonnés, rubrique «Conventions collectives»
<b>Spectacle vivant privé</b>	Cf. n°242, p.10 – Voir aussi votre Espace abonnés, rubrique «Conventions collectives»
<b>Production audiovisuelle</b>	Salaires minima, cf. n°235, p.6 – Voir aussi votre Espace abonnés, rubrique «Conventions collectives»

### \* Gratification stagiaires conventionnés

Durée du stage	Gratification	Montant	Franchise de cotisations sociales
≤ ou = à 2 mois	facultative	libre	dans la limite de 3,75 € par heure de stage ; soit, pour 7h journalier, 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 <sup>(1)</sup>	Journée	Mois	Année <sup>(2)</sup>
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 €

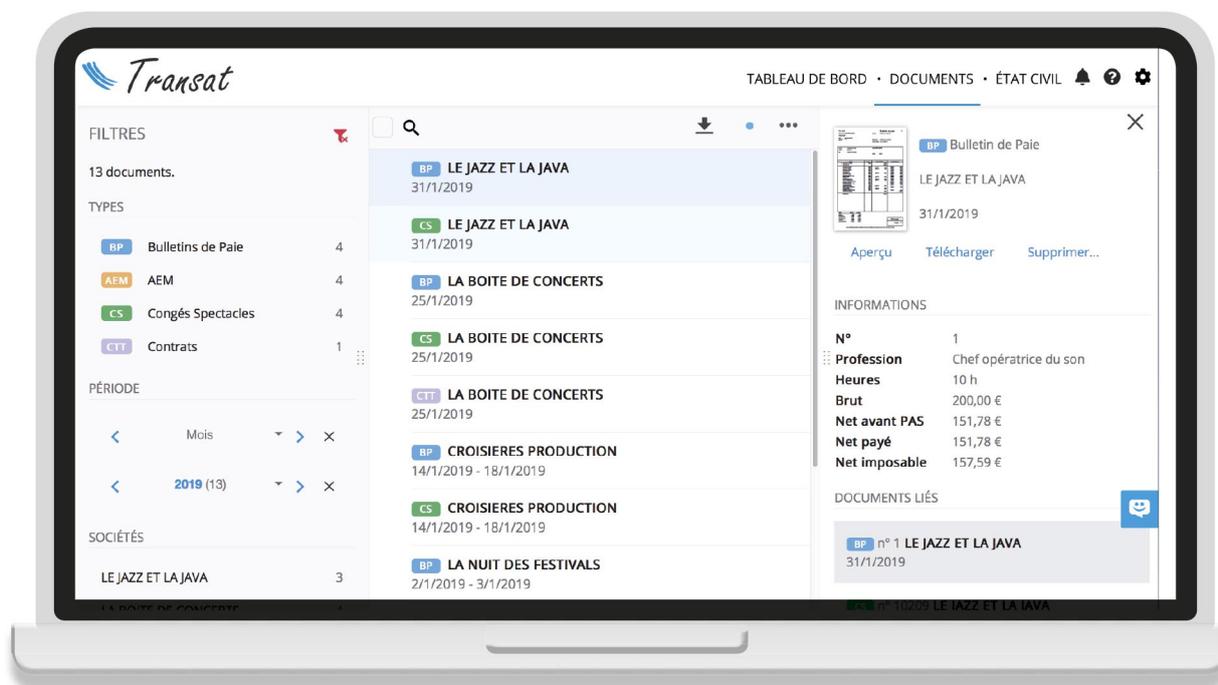
Périodes d'engagement continu d'une durée inférieure à 5 jours

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



# L'ESPACE SALARIÉ

QUI FACILITE LES ÉCHANGES ENTRE  
EMPLOYEURS ET SALARIÉS !



## Vous êtes employeur ?

Adressez à vos salariés en 1 clic :

- ✓ Des envois sécurisés
- ✓ Demande d'état civil
- ✓ Contrats de travail
- ✓ Bulletins de paie
- ✓ Attestation Pôle Emploi
- ✓ Certificats Congés Spectacles...

## Vous êtes salarié ?

Bénéficiez :

- ✓ D'un espace gratuit et sécurisé
- ✓ D'un seul compte pour tous vos employeurs
- ✓ Du stockage de tous vos documents
- ✓ De tableaux d'aide à vos déclarations
- ✓ D'une transmission instantanée de vos coordonnées

[WWW.GHS.FR/TRANSAT](http://WWW.GHS.FR/TRANSAT)

DISPONIBLE DANS VOTRE LOGICIEL SPAIECTACLE



L'éditeur spécialiste de la paie du spectacle

[commercial@ghs.fr](mailto:commercial@ghs.fr) 01 53 34 25 25

[www.ghs.fr](http://www.ghs.fr)

# www.guso.fr

Le Guichet Unique du Spectacle Occasionnel



PES - Juillet 2019



Le Guso est mis en oeuvre par Pôle emploi