

DOSSIER

# CDD d'usage

## Les points de vigilance

### À LA UNE

📌 **BIS Nantes 2020 : Franck Riester tente de renouer le dialogue**

À l'occasion de son discours aux BIS de Nantes, le ministre de la Culture a tenté de répondre aux inquiétudes des professionnels dans un climat social très tendu. Ce qu'il faut retenir des annonces. **› Page 6**

📌 **Le crédit d'impôt spectacle ne se cumule pas avec les subventions publiques**

Dans un récent arrêt, le Conseil d'État avise que les subventions versées à un entrepreneur de spectacle vivant doivent être déduites des base de calcul du crédit d'impôt même si la subvention n'est pas fléchée. **› Page 6**



La photo... Oskara, compagnie Kukai Dantza. Photographie : Éric Deguin.

📌 **Discrimination : une danseuse congédiée du ballet à son retour de congé maternité**

Alors que le directeur de ballet de l'Opéra de Lyon vient d'être condamné en appel pour discrimination en raison de la maternité d'une danseuse, les organisations syndicales restent toujours en attente d'une sanction disciplinaire. **› Page 7**

📌 **Le seuil de la franchise des impôts est nettement rehaussé**

Le seuil de la franchise des impôts commerciaux pour les activités lucratives accessoires des associations culturelles est porté forfaitairement à 72 000 euros.

**› Page 8**

# IL Y A CHAUD ET SHOW !



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

Com'Com accompagne depuis plus de 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, E



Tel : 01 53 19 00 00 - [www.comcom.fr](http://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 : Émilie Le Gouëff  
Révision : Danielle Beaudry  
Assistante à la rédaction : Agnès Lucas

#### 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 2019 : 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.  
La Lettre de l'entreprise culturelle  
est une publication éditée sans subvention  
publique.  
SARL au capital de 18 000 €



IMPRIMÉ EN FRANCE  
PRINTED IN FRANCE

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

## SOMMAIRE

<b>Les questions du mois</b> .....	<b>p.4</b>
• Le statut du disc-jockey	
• Assiette de cotisations des artistes	
<b>Vie professionnelle</b> .....	<b>p.5</b>
• Interview express	
• Mouvements	
• Brèves	
<b>L'actualité</b> .....	<b>p.6</b>
<b>Spectacle</b> .....	<b>p.6</b>
• TVA : de nouvelles mesures pour les aides de l'Adami	
• BIS Nantes 2020 : le ministre de la Culture tente de renouer le dialogue	
• Le crédit d'impôt spectacle ne se cumule pas avec les subventions publiques	
• Discrimination : une danseuse congédiée du ballet à son retour de congé maternité	
• Centre National de la Musique : pas d'impact sur le fonctionnement du CNV	
• La circulaire Collomb est partiellement annulée	
<b>Fiscal</b> .....	<b>p.8</b>
• Le seuil de la franchise des impôts est nettement rehaussé	
<b>Paye</b> .....	<b>p.8</b>
• Versement de la taxe d'apprentissage : comment procéder ?	
• Déclarations sociales : le paiement par virement est obligatoire	
<b>À signaler</b> .....	<b>p.9</b>
• Vers une possible réorganisation des prud'hommes	
• Rappel : quelles sont les mentions qui doivent figurer sur le registre unique du personnel ?	
• Associations : les publications au JO deviennent gratuites	
<b>Paroles d'expert</b> .....	<b>p.10</b>
• Peut-on juridiquement séparer l'homme de l'artiste ?	
<b>Aides et financements</b> .....	<b>p.11</b>
<b>Dossier</b> .....	<b>p.12</b>
• CDD d'usage : les points de vigilance	
<b>Les cahiers pratiques de la paye</b> .....	<b>p.14</b>
<b>Les indicateurs essentiels</b> .....	<b>p.17</b>



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

## LE CHIFFRE

# 7 500 000

C'est le nombre de festivaliers en 2019 soit l'équivalent de 12% de la population française.

Bilan festival – Site Internet de l'IRMA

### Le statut du DJ

#### \* Complément d'information concernant le statut du disc-jockey

Dans notre dernière publication, vous nous avez interrogé sur le statut du disc-jockey<sup>(1)</sup>.

Nous vous confirmons que la jurisprudence constante considère que le disc-jockey à partir du moment où il représente, chante, récite, déclame, joue ou exécute de toute autre manière une œuvre artistique grâce à sa technique instrumentale, à son sens musical en y ajoutant une part de sa personnalité peut être considéré comme un artiste-interprète.

Dans une des jurisprudences citées<sup>(2)</sup>, les juges s'étaient appuyés sur l'article L. 762-1 du Code du travail pour considérer que le disc-jockey pouvait bénéficier du statut d'artiste-interprète.

Des informations qui nous ont été communiquées par le syndicat des musiques actuelles (SMA) nous permettent d'actualiser ces dispositions. En effet, l'article L. 7121-2 du Code du travail énumère la liste des métiers qui sont considérés notamment comme des artistes du spectacle :

- 1° L'artiste lyrique ;
- 2° L'artiste dramatique ;
- 3° L'artiste chorégraphique ;
- 4° L'artiste de variétés ;
- 5° Le musicien ;
- 6° Le chansonnier ;
- 7° L'artiste de complément ;
- 8° Le chef d'orchestre ;
- 9° L'arrangeur-orchestrateur ;
- 10° Le metteur en scène, le réalisateur et le chorégraphe, pour l'exécution matérielle de leur conception artistique ;
- 11° L'artiste de cirque ;
- 12° Le marionnettiste ;
- 13° Les personnes dont l'activité est reconnue comme un métier d'artiste-interprète par les conventions collectives du spectacle vivant étendues.

Si nous retenons l'alinéa 13, il est indiqué que sont reconnues comme artiste-interprète les personnes dont l'activité figure dans les conventions collectives du spectacle vivant étendues.

Or, la CCNEAC prévoit justement dans sa nomenclature des emplois artistiques le métier

des disc jockey (DJ) et vidéo jockey VJ :

**XI. 2.2. Nomenclature des emplois artistiques DJ (disc jockey) :** il ou elle utilise les techniques du mixage, scratching, sampling, à partir de musiques, d'instruments, de sons ou de voix enregistrés déjà existants ou produits en direct, pour interpréter sur scène une œuvre originale.

**VJ (vidéo jockey) :** le VJ interprète une œuvre dramatique, chorégraphique ou musicale. Il utilise les techniques de captation, de diffusion, de traitement de l'image, et du son lié à l'image, en direct, à partir :

- d'images et/ou de vidéogrammes déjà existants, créés ou non spécifiquement pour l'œuvre ;
- et/ou d'images, et de sons liés à l'image, produits en direct.

Nous remercions le SMA, qui grâce à ces informations complète notre analyse et apporte un éclairage concordant sur cette question.

(1) Cf. La Lettre n°313, Vos questions « Le statut du disc-jockey ».

(2) Arrêt du 14 octobre 2009 n°08-42908.

### Assiette de cotisations des artistes

**\* Nous n'avons que peu de déclarations de salaires à faire et nous n'employons que des artistes lyriques intermittents du spectacle. Les dates déclarées n'excèdent pas 4 jours, les artistes sont payés au cachet. Suivant les notifications de La Lettre de l'entreprise culturelle concernant les plafonds de la sécurité sociale pour les artistes (300 € par jour pour les périodes d'engagement continu d'une durée inférieure à 5 jours) pour l'année 2019, ce qui est le cas de mes artistes, j'ai toujours calculé les cotisations sur les assiettes au plafond journalier « Assurance vieillesse, FNAL, Prévoyance et santé » pour les salaires dépassant cette somme. exemple salaire brut 800 € dont 1 cachet à 380 € et 3 cachets à 140 € Assiette 720 €. Lors de ma déclaration DSN, il m'a été dit que je faisais erreur qu'il fallait que je calcule sur une**

#### assiette Sécurité sociale journalière de 186 € soit 744 €. Qui a raison ?

Nous vous confirmons que pour l'Urssaf<sup>(1)</sup> lorsque la période d'engagement n'excède pas 4 jours, le plafond applicable aux cotisations d'assurance vieillesse pour chaque journée de travail accomplie par un artiste du spectacle, pour un même employeur, est égal à douze fois le plafond horaire, quels que soient :

- le nombre d'heures ;
- le nombre et la répartition des jours de travail durant cette période ;
- la nature du travail effectué dans ladite journée (répétitions, enregistrements ou représentations prévus au contrat d'engagement) ;
- ou le nombre et la périodicité des « cachets » versés.

Il faut appliquer un plafond cachet par dates travaillées, soit dans votre exemple :  $300 + 3 \times 140 = 720 \text{ €}$ .

En revanche, concernant la retraite<sup>(2)</sup>, c'est dans tous les cas, pour les intermittents,

un plafond jour qui doit s'appliquer par jour travaillé, soit dans votre exemple :  $4 \times 186 = 744 \text{ €}$ .

Concrètement, il vous faut déclarer les deux en DSN :

- il faut déclarer une assiette plafonnée (code 02 du 78.001) à 720 ;
- et une assiette exceptionnelle pour la retraite (code 43 du 78.001) à 744.

(1) [www.urssaf.fr/portail/home/artistes-du-spectacle-mannequins/artistes-du-spectacle-mannequins/les-spectacles-vivants/vous-etes-organisateur-de-specta/beneficier-des-taux-reduits-de-c.html](http://www.urssaf.fr/portail/home/artistes-du-spectacle-mannequins/artistes-du-spectacle-mannequins/les-spectacles-vivants/vous-etes-organisateur-de-specta/beneficier-des-taux-reduits-de-c.html)

(2) [www.audiens.org/files/live/sites/siteAudiens/files/03\\_documents/entreprise/Fiches-techniques/Parametres-2020.pdf](http://www.audiens.org/files/live/sites/siteAudiens/files/03_documents/entreprise/Fiches-techniques/Parametres-2020.pdf)

**Posez vos questions à : vosquestions@lalettreentrepriseculturelle.net**

> Publication dans la limite de la place disponible.

## Interview express

Alors que le projet de loi vient d'être présenté au Conseil des ministres et que le ministre de la Culture a assuré lors de sa venue aux BIS de Nantes le 23 janvier dernier « *qu'il n'y aura pas d'impact négatif sur le niveau des pensions, ni d'impact négatif sur le budget de la culture* », il reste néanmoins de nombreuses inconnues sur les impacts de la réforme des retraites sur les intermittents et sur les salariés du régime général. Prise en compte des périodes de chômage indemnisées, déduction forfaitaire, baisse des plafonnements, quels sont les enjeux sur ces questions ?

Benoît Perenchio, directeur de la gestion des particuliers à Audiens



D.R.

### « La question essentielle aujourd'hui est de savoir à quel taux sera calculé le nombre de points »

**Dans la réforme des retraites, la question de la prise en charge des périodes de chômage des intermittents est un enjeu majeur ? Pourquoi ?**

Dans le régime actuel, les périodes de chômage indemnisées sont prises en compte pour calculer la durée de cotisations auprès du régime de base de la Sécurité sociale. Concrètement, les intermittents valident un trimestre tous les 50 jours indemnisés. Ainsi, les intermittents qui relèvent des annexes 8 et 10 de l'assurance chômage et qui cumulent entre 150 à 200 jours de chômage par an ne sont pas défavorisés en ce qui concerne la durée d'assurance nécessaire pour une retraite à taux plein car toutes ces périodes de chômage leur donnent droit à des trimestres. Mais ces périodes ne sont pas prises en compte pour calculer le montant de la pension (seuls les salaires sont pris en compte). En revanche, au niveau de la retraite complémentaire Agirc-Arrco, des points de retraite sont calculés à partir d'un salaire fictif basé sur le salaire journalier de référence (qui tient compte des dernières rémunérations versées au salarié), ce qui garantit un montant de la pension équivalent aux périodes salariées. Dans le cadre de la réforme, le projet de loi

prévoit que les périodes de chômage donneront lieu à l'attribution de points de retraite mais sur la base de l'allocation versée qui représente un pourcentage du salaire journalier de référence compris entre 50 et 57%.

La question essentielle aujourd'hui est de savoir à quel taux sera calculé le nombre de points correspondants, ce que le projet de loi ne dit pas. Ces droits seront-ils calculés sur la base du taux du régime universel ou sur la base d'un autre taux qui serait fixé par décret ?

**Pourriez-vous nous apporter des précisions concernant le taux de cotisation réduit ?**

Rappelons que des baisses de taux de cotisation ont été accordés pour certaines populations affiliées au régime de base pour soutenir l'exercice de ces activités.

Les artistes du spectacle en font partie et ils bénéficient ainsi d'un taux réduit pour leurs cotisations d'assurance vieillesse sans que cela ait une conséquence sur le montant de leur pension de retraite.

Le projet de loi prévoit de maintenir cette disposition et de faire financer par le budget de l'État le différentiel de cotisations pour garantir aux assurés concernés (dont les artistes) l'acquisition de points de retraite dans

le futur système au même niveau que tous les autres assurés.

**La baisse du plafond de cotisations est une question clé de la réforme et de nombreuses organisations professionnelles s'alertent de ce qui pourrait ressembler à une incitation à une retraite par capitalisation. Qu'en pensez-vous ?**

Aujourd'hui, les cotisations sont appelées sur la base d'un taux qui s'applique à un plafond annuel de revenus. Dans le système actuel, les salariés qui ont des hauts revenus cotisent pour la retraite et ouvrent donc des droits en retraite complémentaire jusqu'à huit fois le plafond de la Sécurité sociale soit 329 088 euros par an.

Dans son projet, le gouvernement souhaite limiter la cotisation retraite à trois plafonds de la Sécurité sociale (soit à 123 408 euros par an). Avec cette baisse de cotisations, les salariés à hauts revenus ouvriront donc moins de droits à la retraite. Cette baisse de droits pourrait effectivement inciter ces salariés à se tourner vers une retraite par capitalisation d'autant que la loi Pacte prévoit des mesures pour favoriser les dispositifs de retraite supplémentaire.

## Mouvements



D.R.

\* **INSTITUT FRANÇAIS.** Erol Ok, ex-directeur général du musée national Picasso, a succédé à Anne Tallineau, directrice générale déléguée de l'Institut français, nommée secrétaire générale de l'Office franco-allemand pour la jeunesse.

\* **LE RAINCY.** Anne-Cécile Boda, ex- chargée du développement culturel à la Ville de Pantin (93), remplace Florence Jadowski, responsable de la culture et du centre culturel du Raincy (93).

\* **DRAC.** Michel Roussel, ex-directeur de la direction régionale des affaires culturelles (DRAC) de Bretagne succède, à la direction de la DRAC d'Occitanie, à Laurent Roturier.



D.R.

\* **DRAC.** Carole Spada a été nommée directrice régionale adjointe déléguée, chargée de l'action territoriale et de l'économie culturelle, à la direction régionale des affaires culturelles (DRAC) d'Île-de-France.

\* **L'ILLIADE.** Jérôme Potiés, ex-directeur «enfance-jeunesse de la Ville d'Anglet (64), prend le relais de Jean-Louis Kircher comme directeur général du centre culturel d'Illkirch-Graffenstaden (67).

\* **THÉÂTRE DE LA TÊTE NOIRE.** Laodice Rigo, responsable du service culture et événements de la Ville de Saint-Jean-de-Braye (45) va remplacer Julie Lecler comme administratrice.

### Remplacement de la DUCS Pôle Emploi services cinéma spectacle

Le site Internet de net-entreprise annonce que la substitution en DSN de la DUCS Pôle Emploi services cinéma spectacle, initialement prévue en janvier 2020, est reportée en janvier 2021. La procédure DUCS à destination de Pôle Emploi reste donc en vigueur sur toute l'année 2020<sup>(1)</sup>.

(1) [www.net-entreprises.fr/actualites/ducs-pole-emploi-cinema-spectacle](http://www.net-entreprises.fr/actualites/ducs-pole-emploi-cinema-spectacle)

## SPECTACLE

## TVA : de nouvelles mesures pour les aides de l'Adami

Dans un courrier du 6 janvier 2020, l'Adami prévient que les aides financières versées au titre de l'action artistique sont, désormais, placées en dehors du champ d'application de la TVA.

L'Adami vient de préciser aux structures qui ont bénéficié d'une aide dont le solde doit intervenir en 2020, que les aides financières versées au titre de l'action artistique sont dorénavant placées en dehors du champ d'application de la TVA.

L'Adami indique que ces aides « ne constituent pas la contrepartie ou le complément de prix d'une opération taxable, dès lors, ces aides ne peuvent pas faire l'objet d'une facturation mentionnant la TVA. »

**Aussi, l'Adami indique que toute TVA qui serait facturée à l'Adami au titre des aides à l'action artistique ne pourra pas faire l'objet d'un paiement. Seuls les montants effectivement attribués aux bénéficiaires seront versés.**

En pratique, les bénéficiaires continuent à déposer leur demande de paiement dans leur espace personnel, ils seront informés du paiement de celle-ci par e-mail.

## BIS Nantes 2020 : le ministre de la Culture tente de renouer le dialogue

À l'occasion de son discours aux BIS de Nantes, Franck Riester, ministre de la Culture, a tenté de répondre aux inquiétudes des professionnels dans un climat social très tendu. Ce qu'il faut retenir des annonces.

Alors que le ministre de la culture avait renoncé à la cérémonie des vœux le 20 janvier dernier à Paris en raison d'une probable action de la CGT, son intervention lors des BIS, Biennales internationales du spectacle, à Nantes, n'était donc pas assurée. Mais, après un échange et l'intervention des organisations syndicales également présentes à Nantes, Franck Riester a finalement pris la parole pour répondre aux préoccupations qui agitent le secteur culturel. Devant une salle n'hésitant pas à l'invectiver, le ministre a toutefois tenté de rassurer les professionnels sur un certain nombre de questions.

Au moment où la CGT-Spectacle alerte sur « l'impact défavorable de la réforme des retraites » sur les intermittents<sup>(1)</sup> et évalue à près de 350 millions d'euros annuels, le montant des compensations à faire reposer sur le budget de la culture<sup>(2)</sup>, le ministre a assuré « qu'il n'y aura pas d'impact négatif sur le niveau des pensions et sur le pouvoir d'achat des intermittents et des artistes auteurs, ni d'impact négatif sur le budget de la culture ». Cette annonce a suscité une forte réaction dans le public tant elle apparaît en contradiction avec les prévisions des organisations professionnelles et syndicales.

Franck Riester a également clarifié son engagement sur les nominations des lieux labellisés qui resteront sous sa tutelle. Outre la confirmation de la dotation de 5 millions dans le budget pour les théâtre en région, le ministre annonce que 3 millions d'euros supplémentaires seront dédiés, notamment, à apporter un soutien accru aux reprises de spectacles en « *assouplissant les critères* » des subventions.

Le ministre de la Culture s'engage à lancer prochainement un groupe de travail interministériel en y associant les organisations professionnelles pour, d'une part, veiller à une meilleure adaptation de la circulaire Collomb (voir page 8 de ce numéro) mais aussi afin de faire évoluer le décret son avec l'espoir de « *sortir de cet imbroglio* ». Enfin devant le peu d'engouement des professionnels pour le Pass Culture, le ministre a assuré que celui-ci n'était encore que dans une phase d'expérimentation et qu'un nouveau déploiement était attendu en avril, il a, par ailleurs, précisé que la consommation des 500 euros sera accessible pendant deux ans.

À l'issue du discours, alors que Franck Riester quittait le plateau sous les huées, Nicolas Marc, le directeur des BIS a fermement repris la parole pour assurer qu'il continuerait « *à se battre pour que les ministres puissent venir s'exprimer aux BIS* » en saluant ceux qui ne se contentent pas « *de faire le tour des stands* » et « *qui ont le courage de venir parler* ». Cette déclaration a suscité de vifs applaudissements. Les seuls depuis l'apparition du ministre sur la scène nantaise.

(1) Cf. La Lettre n°214, janvier 2020, interview Denis Gravouil – CGT-Spectacle.

(2) Conférence de presse CGT-Spectacle du 22 janvier – BIS.

## Le crédit d'impôt spectacle ne se cumule pas avec les subventions publiques

Dans un récent arrêt, le Conseil d'État avise que les subventions versées à un entrepreneur de spectacle vivant doivent être déduites des bases de calcul du crédit d'impôt même si la subvention n'est pas fléchée.

Dans ce contentieux<sup>(1)</sup>, l'Orchestre national d'Île-de-France contestait les dispositions fiscales suivantes : « *lorsqu'une subvention publique est versée globalement à une entreprise, sans être affectée à un projet de spectacle en particulier (cas des subventions de fonctionnement), la part de subvention servant à financer des dépenses éligibles doit être déduite des bases de calcul du crédit d'impôt. Il conviendra à ce titre de retenir un prorata des dépenses éligibles déterminé par rapport à l'ensemble des dépenses de l'entreprise* ».

Rappelons que le Code général des impôts<sup>(2)</sup>, prévoit que les entreprises exerçant l'activité d'entrepreneur de spectacles vivants<sup>(3)</sup>, et soumises à l'impôt sur les sociétés peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt au titre de certaines dépenses de création, d'exploitation et de numérisation d'un spectacle vivant musical ou de variétés à la condition qu'elles aient la responsabilité de ce spectacle et qu'elles supportent le coût de sa création. Le crédit d'impôt est égal à 15% du montant total de certaines dépenses engagées au titre des spectacles éligibles, dont l'administration fiscale donne la liste en distinguant, d'une part, les dépenses correspondant aux frais de création et d'exploitation du spectacle pour toutes ses représentations, y compris promotionnelles et, d'autre part, les dépenses liées

à la numérisation de tout ou partie du spectacle. Le crédit d'impôt est porté à 30% pour les entreprises qui satisfont à la définition des micro, petites et moyennes entreprises.

Dans sa requête, l'Orchestre national d'Île-de-France estimait que les subventions qui devaient être déduites du calcul de crédit d'impôt ne concernaient que celles qui visaient à financer un projet de spectacle en particulier ainsi les subventions non fléchées pouvaient se cumuler avec le crédit d'impôt.

Le Conseil d'État réfute cette interprétation en disposant que lorsqu'une subvention publique est versée globalement à une entreprise sans être destinée au financement d'un projet de spectacle en particulier, la part de cette subvention utilisée par l'entreprise bénéficiaire pour financer des dépenses éligibles doit être déduite des bases de calcul du crédit d'impôt. Cette part correspond au prorata des dépenses éligibles à l'ensemble des dépenses de l'entreprise.

(1) Conseil d'État, 8<sup>e</sup> - 3<sup>e</sup> chambres réunies, 08/11/2019, 430794.

(2) Article 220 quindecies du Code général des impôts.

(3) Au sens de l'article L. 7122-2 du Code du travail.

## **Discrimination : une danseuse congédiée du ballet à son retour de congé maternité**

**Alors que le directeur de ballet de l'Opéra de Lyon vient d'être condamné en appel pour discrimination en raison du non-renouvellement de contrat d'une danseuse en raison de sa maternité, les organisations syndicales restent toujours en attente d'une sanction disciplinaire.**

À l'heure où Franck Riester annonce la mise en place d'une cellule d'alerte et d'écoute à destination des victimes de violence et de harcèlement sexuel et sexiste pour les salariés permanents comme pour les intermittents<sup>(1)</sup>, les cas de discrimination et de harcèlement se multiplient. La libération de la parole se généralise dans le secteur culturel, dans le théâtre, dans les opéras (Nice, Paris, Toulouse) et notamment à Lyon où une décision très attendue vient d'être rendue.

Pendant les 6 années consécutives de contrats à durée déterminée, une danseuse soliste avait été engagée par le ballet de l'Opéra de Lyon sous la direction de Yorgos Loukos et n'avait jamais reçu d'avertissement oral ou écrit lui reprochant un quelconque manquement à son travail, pourtant le contrat à durée indéterminée qui aurait dû lui être proposé à son retour de congé maternité lui a été refusé.

**Dans un entretien, le directeur artistique lui indique que ce qu'elle a réalisé entre 29 et 34 ans « n'était pas mal » mais qu'il ne croit pas « qu'une progression soit possible entre 35 et 40 ans surtout avec un enfant ». Durant ces périodes, la danseuse est victime de remarques discriminatoires et humiliantes comme lorsque le directeur de ballet lui conseille plutôt que de partir en tournée « de rester à Lyon pour faire sa gym et pour s'occuper de son truc (son enfant) ».**

La danseuse a porté plainte et le Syndicat SAMPL-CGT s'est porté partie civile pour des faits de harcèlement moral et discrimination dus à l'état de grossesse.

Rappelons que l'article 222-33-2 du Code pénal applicable à la date des faits prévoit que le harcèlement moral est le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique et mentale ou de compromettre son avenir professionnel<sup>(2)</sup>.

Les arguments opposés à la danseuse s'appuient notamment sur « sa façon d'évoluer sur scène et de bouger qui est en contradiction avec la modernité du répertoire contemporaine [...] qui s'est accentué avec le temps ».

L'inspection du travail qui est intervenue en février 2016, a confirmé l'existence d'une discrimination fondée sur un motif prohibé, à savoir la grossesse de la danseuse et l'existence de harcèlement moral avec des propos portant atteinte à « sa dignité » et susceptible d'altérer son état de santé.

Les juges ont soutenu que la situation de grossesse avait été déterminante pour la décision de non-renouvellement de son contrat et qu'il s'agissait d'un harcèlement moral vertical de supérieur à subordonnée. Le ministère public a également constaté que ces agissements ont eu pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits, à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou compromettre son avenir professionnel.

La cour d'appel de Lyon<sup>(3)</sup> condamne Yorgos Loukos, le directeur du ballet de l'Opéra de Lyon pour discrimination à 1 500 euros d'amende avec sursis et à 5 000 euros de dommages et intérêts.

Philippe Gautier, secrétaire général du SNAM-CGT s'alerte « du silence incompréhensible du ministère de la Culture » depuis le début de la procédure et de la première condamnation en 2017, il demande donc aux tutelles ainsi qu'au nouveau directeur « d'avoir à leur tour le courage d'agir en faisant en sorte que Yorgos Loukos quitte immédiatement ses fonctions au sein de l'Opéra national de Lyon ». Lors de sa rencontre avec les organisations syndicales lors des BIS, le ministre se serait engagé à prendre en compte cette requête.

(1) Discours de Franck Riester, ministre de la Culture, prononcé aux Biennales internationales du spectacle de Nantes le 23 janvier.

(2) CF. La Lettre n° 290, décembre 2017, « Les contours juridiques du harcèlement sexuel ».

(3) Dossier n°18/011026, mercredi 11 décembre 2019.

## **Centre National de la Musique : pas d'impact sur le fonctionnement du CNV**

**Depuis la bascule du CNV dans le Centre National de la Musique, les règles d'affectation de la taxe fiscale restent inchangées ainsi que les calendriers, les critères et les modalités des aides.**

Le Centre National de la Musique officiellement créé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 va rassembler le CNV, l'IRMA, le FCM, le Calif et le Bureau export de la musique. Cette fusion va engendrer à long terme des transformations pour les bénéficiaires et affiliés des différentes structures concernées.

Dans une lettre à ses adhérents, le CNV devenu Centre National de la Musique indique clairement que les programmes de soutien nationaux et territoriaux seront prolongés afin de donner aux professionnels la visibilité budgétaire dont ils ont besoin.

**Le calendrier, les critères et les modalités de dépôt des aides resteront donc inchangés (mise à part leurs intitulés qui mentionnent désormais « Centre National de la Musique »). Le CNV rappelle que l'ensemble des dossiers en cours au CNV continueront d'être suivis dans le cadre du Centre National de la Musique.**

De la même manière, aucune modification n'interviendra quant à la perception de la taxe sur les spectacles de musiques actuelles et de variétés.

L'amendement au projet de loi de finances 2020<sup>(1)</sup> organise le maintien jusqu'en 2022 des règles d'affectation de la taxe fiscale au financement des actions de soutien aux spectacles de chanson, de variétés et de jazz qui relèvent du champ de la taxe sur la billetterie.

(1) Article 76 de la loi de finances pour 2020.

## 📌 La circulaire Collomb est partiellement annulée

Contrairement à ce que nous avons écrit dans notre précédent numéro, dans le prolongement d'une dépêche AFP erronée, la circulaire Collomb relative au paiement des frais de police et de gendarmerie par les organisateurs d'événements culturels n'est que partiellement annulée. En effet, suite au recours contentieux déposé par l'Unimev, le SMA et par le Prodiss, le Conseil d'État<sup>(1)</sup> a reconnu que, même si la circulaire ne respecte pas le cadre légal en ce qui concerne l'acompte demandé aux organisateurs et le délai requis pour régler le solde, la requête est rejetée concernant la modification de la ligne de partage des frais de sûreté entre l'État et les organisateurs. Les entrepreneurs de spectacles devront donc continuer à prendre en charge les interventions en lien direct avec le périmètre missionnel<sup>(2)</sup> de leur manifestation.

Dans un communiqué de presse<sup>(3)</sup>, le SMA et le Prodiss indiquent toutefois que cette décision constitue « une première étape face à l'injustice de cette instruction, prise sans aucune concertation, et dont l'impact financier menace l'équilibre fragile des spectacles en France, et en particulier des festivals ».

**Depuis la publication de cet arrêt, le ministre de la Culture a annoncé lors des BIS<sup>(4)</sup> qu'il s'engageait à lancer prochainement avec le ministre de l'Intérieur un groupe de travail en y associant les organisations professionnelles afin « de reprendre la circulaire pour qu'elle soit plus adaptée » à la situation et à lever les « freins » et les « inquiétudes » qui persistent sur cette question.**

(1) Conseil d'État - N° 422679 - ECLI:FR:XX:2019:422679.20191231.

(2) Cf. La Lettre n°300, décembre 2018, « Indemnisation des forces de l'ordre lors des festivals ».

(3) Communiqué de presse du Prodiss et du SMA du 3 janvier 2020.

(4) Discours de Franck Riester aux Biennales internationales du spectacle à Nantes, le 23 janvier 2020.

## FISCAL

### 📌 Le seuil de la franchise des impôts est nettement rehaussé

**Le seuil de la franchise des impôts commerciaux pour les activités lucratives accessoires des associations culturelles est porté forfaitairement à 72 000 euros.**

Rappelons que les associations culturelles dont la gestion est désintéressée et qui exercent une activité principale non lucrative peuvent être exonérées d'impôts commerciaux sur leurs activités accessoires si elle n'excède pas un certain seuil<sup>(1)</sup>.

Alors que le seuil de la franchise est habituellement indexé chaque année, sur la prévision de l'indice des prix à la consommation, hors tabac, retenue dans le projet de loi de finances de l'année<sup>(2)</sup>. La loi de finances pour 2020<sup>(3)</sup> vient de fixer un nouveau seuil de manière forfaitaire à 72 000 euros (ce qui rehausse fortement la limite de cette franchise qui était fixée en 2019 à 63 059 €).

**Notion de prépondérance des activités non lucratives<sup>(4)</sup>**

**Rappelons que cette notion doit être appréciée de la manière qui rende le mieux compte du poids réel des activités. L'administration fiscale privilégie le critère comptable : part des recettes lucratives sur l'ensemble des moyens de financement de l'organisme (recettes, subventions, dons, legs, etc.).**

(1) Article 206 Ibis du Code général des impôts.

(2) Art. 18 de la loi de finances pour 2015 du 29 décembre 2014.

(3) Art. 51 de la loi de finances pour 2020.

(4) Cf. La Lettre n°261, avril 2015, « Associations et impôts commerciaux ».

## PAYE

### 📌 Versement de la taxe d'apprentissage : comment procéder ?

**Le recouvrement de la taxe d'apprentissage 2020 qui devait être transféré aux Urssaf vient d'être reporté d'un an.**

Rappelons qu'aucune taxe n'est appelée pour les rémunérations versées en 2019. Pour la taxe relative aux rémunérations versées en 2020, la périodicité de versement dépend de l'effectif de votre structure.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la déclaration et le paiement de la taxe sur les rémunérations versées en 2020 seront appelés pour le 29/02/21. Pour les entreprises de 11 salariés et plus, deux acomptes seront appelés par les OPCO :

- avant le 29/02/20, versement d'un acompte de 60% (calculé sur la base des rémunérations versées en 2019) ;
- avant le 15/09/20, versement d'un acompte de 38% (calculé sur la base des rémunérations versées en 2019) ;

→ avant le 29/02/21, versement du solde, sur la base des rémunérations versées en 2020.

À noter : le contrat d'apprentissage donne lieu à un simple dépôt auprès de l'Opco et non plus à l'enregistrement auprès d'une chambre consulaire<sup>(1)</sup>.

(1) Art. L. 6224-1 du Code du travail.

## **Déclarations sociales : le paiement par virement est obligatoire**

Depuis 1<sup>er</sup> janvier 2020, tout employeur est désormais tenu d'effectuer les déclarations et le paiement des cotisations par voie dématérialisée sous peine de sanction.

Jusqu'au 31 décembre 2019, les employeurs du secteur privé dont le montant des contributions sociales de l'année civile précédente était inférieure à 20 000 euros avait encore la possibilité de payer leurs cotisations par chèque ou espèce, désormais cette disposition est supprimée<sup>(1)</sup>.

L'ensemble des employeurs doivent effectuer leur déclaration et leur paiement par voie dématérialisée (virement bancaire ou prélèvement SEPA). Les déclarations préalables à l'embauche (DPAE) devront également être effectuées en ligne.

Le non-respect des obligations de déclaration et de paiement par voie dématérialisée et de l'obligation de paiement par virement entraîne l'application d'une majoration de 0,2% :

- du montant des sommes dont la déclaration a été effectuée par une autre voie que la voie dématérialisée ;
- du montant des sommes dont le versement a été effectué selon un autre mode de paiement, même si celui-ci a été effectué à la bonne date.

(1) Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020.

## À SIGNALER

## **Vers une possible réorganisation des prud'hommes**

Dans le cadre de la réorganisation judiciaire, un courrier adressé par le syndicat de la magistrature à la garde des sceaux s'inquiète de la suppression de plusieurs conseils des prud'hommes.

Dans un courrier du 17 janvier, la présidente du syndicat de la magistrature réagit à l'existence de groupes de travail portant sur la répartition des effectifs des conseils des prud'hommes. Le document porté à la connaissance du syndicat conduirait à la suppression de 22 conseils des prud'hommes.

Alors que la ministre s'est engagée à ne fermer aucun site judiciaire pendant les débats relatifs à la loi de programmation 2018-2022, le syndicat souligne son incompréhension de ne pas avoir été associé à ce groupe de travail dont l'un des objectifs « est tout simplement

la réorganisation judiciaire du contentieux prud'homal ».

Cette défiance vise également la fusion des greffes des tribunaux et des conseils des prud'hommes<sup>(1)</sup> au prétexte d'une meilleure gestion et qui « risque de vider les juridictions de leurs effectifs pour pouvoir mieux les supprimer ensuite, entraînant par là-même un éloignement toujours plus criant de la justice et des justiciables ».

(1) Cf. La Lettre n°313, janvier 2020, « Sécurité sociale : les recours se font désormais auprès du tribunal judiciaire.

## **Rappel : quelles sont les mentions qui doivent figurer sur le registre unique du personnel ?**

Les mentions obligatoires qui doivent être mentionnées sur le registre unique du personnel sont, dans l'ordre d'arrivée :

- le nom et prénom/la nationalité/date et lieu de naissance/sexe ;
- le nature de l'emploi, la qualification ;
- le type de contrat de travail : salarié en CDD, salariés à temps partiel, salariés en alternance (apprenti ou contrat de professionnalisation), salariés temporaires, travailleurs mis à disposition ;
- concernant les travailleurs étrangers assujettis à la possession d'un titre autorisant l'exercice d'une activité salariée, le type et le numéro du titre valant autorisation de travail ainsi qu'une copie du titre en annexe au registre ;
- les stagiaires sont enregistrés dans une partie spécifique du registre unique du personnel<sup>(1)</sup>.

Rappelons que lorsqu'un salarié effectue plusieurs contrats dans l'entreprise, ils doivent faire l'objet d'une ligne spécifique. Par ailleurs, l'ensemble de ces données doivent être conservées pendant au moins 5 ans.

(1) Art. L. 1221-13 et R. 1221-26 du Code du travail.

## **Associations : les publications au JO deviennent gratuites**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, les publications relatives à la création, aux modifications apportées aux statuts et à la dissolution des associations ne sont plus payantes.

Un arrêté du 25 novembre 2019<sup>(1)</sup> modifie les rémunérations dues en contrepartie des services rendus par la direction de l'information légale et administrative.

Désormais, la publication au Journal officiel des créations, des modifications et des dissolutions d'associations sera gratuite ainsi que la publication des comptes annuels qui concerne les associations recevant plus de 153 000 € de dons/subventions<sup>(2)</sup>.

Jusqu'alors, les associations devaient payer la publication de leurs annonces légales au Journal officiel des associations et fondations d'entreprise (JOAFE). Le coût de la publication, si celle-ci ne dépassait pas les 1 000 caractères, s'élevait à 44 €, au-delà des 1 000 caractères, à 150 €.

(1) Arrêté du 25 novembre 2019 modifiant l'arrêté du 9 novembre 2017 fixant le montant des rémunérations dues en contrepartie des services rendus par la direction de l'information légale et administrative.

(2) Cf. La Lettre n°298, septembre 2018, « Les procédures de dissolution volontaire de l'association ».

## \* Peut-on juridiquement séparer l'homme de l'artiste ?



**Éloïse Wagner**  
Avocate au barreau de Paris  
et vidéaste sur YouTube

Matzneff, Polanski, Cantat... Les artistes, les auteurs, doivent-ils rendre des comptes quant à leur moralité et plus largement, à leur respect du droit pénal ? La question en fait bondir beaucoup, tant la création est sacrée en France. Il faut dire qu'elle est directement à la liberté d'expression, liberté fondamentale garantie par de nombreux textes.

La question de savoir s'il faut séparer l'homme de l'artiste fait partie de celles auxquelles il est compliqué d'apporter une réponse tranchée, si ce n'est par le biais de nos propres convictions personnelles. Et c'est précisément pour cela qu'elle est passionnante. Entre émotions et raisons, il semble néanmoins possible d'ébaucher une réponse juridique à cette question.

Souvent, lorsqu'un artiste est pointé du doigt sur les réseaux sociaux et dans les médias pour un fait grave, des voix s'élèvent pour rappeler le principe de présomption d'innocence, qui est un droit fondamental (article 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, article 11 de la Déclaration universelle des droits de l'homme et article préliminaire du Code de procédure pénale).

C'est un rappel utile puisque ces lynchages publics s'opposent à tout ce que la justice a apporté : neutralité, indépendance, recherche de vérité, principe du contradictoire...

Néanmoins, l'une des conditions pour qu'une atteinte à la présomption d'innocence soit reconnue est l'existence d'une enquête ou d'une instruction judiciaire en cours sur les faits concernés (article 9-1 du Code civil). Or, cela est loin d'être toujours le cas lors de ces vindictes populaires. Souvent, la victime n'a pas pu, ou pas voulu, pour diverses raisons, agir en justice.

Toutefois, cela n'est pas parce qu'il n'y a pas atteinte à la présomption d'innocence au sens de l'article 9-1 du Code civil qu'il ne peut y avoir condamnation. C'est ainsi que Sandra Muller, psychiatrice du mouvement #metoo, a été condamnée en septembre 2019 pour diffamation publique à la suite de l'accusation nominative de harcèlement sexuel qu'elle avait postée sur Twitter. Elle a interjeté appel de cette décision.

Aussi critiquables soient-ils, ces phénomènes de lynchages médiatiques permettent toutefois des avancées sociales. On ne peut nier qu'ils contribuent à une évolution de la conscience collective.

Néanmoins, il faut relever que le tribunal populaire intervient parfois alors que les faits allégués sont prescrits. Or, le sens de la prescription se trouve notamment dans la paix sociale : il est considéré que lorsqu'un fait a été commis à une date suffisamment lointaine, le juger viendrait précisément troubler cette paix sociale. Sans compter qu'évidemment, plus un fait est ancien, plus il est compliqué de disposer de preuves fiables allant dans un sens ou dans l'autre.

Lorsqu'un fait est prescrit, l'artiste concerné ne peut plus être poursuivi. De fait, cela le place dans une position difficile puisqu'il ne lui est pas possible de « laver son honneur » en voyant son innocence reconnue le cas échéant.

Toutefois, il n'en demeure pas moins que l'artiste visé par une accusation publique conserve la possibilité d'agir en diffamation publique. Présomption d'innocence, prescription et diffamation sont les premiers éléments juridiques venant à l'esprit lorsqu'il est allégué qu'un artiste aurait commis des infractions.

Ce premier bilan effectué, il serait possible de penser que la fameuse question de la séparation homme/artiste relèverait finalement davantage de la philosophie et de la sociologie que du droit.

Pourtant, un début de réponse peut être trouvé auprès du droit d'auteur.

Par abus de langage ou par simple ignorance, il est souvent dit qu'il convient de faire un dépôt pour protéger une œuvre. Or, en droit français, une création est protégée du seul fait de son existence.

L'article L. 111-1, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code de la propriété intellectuelle prévoit en effet que l'auteur jouit d'un monopole du seul fait de sa création.

Le droit français considère donc qu'une création est protégée par le droit d'auteur dès lors qu'il lui a été donné forme (les simples idées ne sont donc pas concernées) et surtout, dès lors que le créateur a mis de sa personnalité dans sa création, donc dès qu'il a fait des choix subjectifs et arbitraires pour la créer. Il y a œuvre lorsque la création comporte les « tripes » de son créateur, étant précisé que l'apport de ces dernières demeure soumis à l'appréciation souveraine des juges du fond.

Cette qualité d'auteur s'obtient donc car l'homme a infusé sa création de sa personnalité.

Autrement dit, si l'homme n'a pas mis de lui-même dans sa création, n'a pas fait de choix personnels et subjectifs, alors ladite création ne constitue pas une œuvre de l'esprit au sens des articles L. 112-1 et suivants du Code de la propriété intellectuelle. Et l'homme n'est donc pas un auteur.

La protection d'une œuvre (et donc la qualité d'auteur) s'obtenant lorsque l'homme a infusé sa création de sa personnalité, alors l'homme est donc bien indissociable de l'artiste. C'est une condition indispensable.

À en croire la propriété intellectuelle, il n'y aurait donc pas de frontière entre l'homme et l'artiste.

À la lumière de ce principe, il serait donc intéressant de se questionner, non pas sur la séparation entre l'homme et l'artiste, mais plutôt sur l'existence ou non d'une séparation entre une œuvre et les pensées de son auteur. Quel impact ont ses pensées sur son œuvre ?

Il semble que l'homme infuse l'artiste. Et que l'artiste nourrisse l'homme.

C'est ainsi que l'article L. 131-4 du Code de la propriété intellectuelle vient également prévoir les conditions dans lesquelles un auteur est rémunéré. Le principe est celui d'une rémunération proportionnelle et l'exception est la rémunération forfaitaire. Sans l'artiste, l'homme ne peut avancer.

Le droit d'auteur offre donc une piste de réflexion pour avancer, chacun, dans notre réflexion personnelle sur cette question si complexe et si intime de la séparation entre l'homme et l'artiste.

Et si l'enjeu ne résidait pas dans la séparation ou non mais plutôt dans le choix des artistes à valoriser au sein de cette société surmédiatisée ?

## \* Fonds pour le développement de la vie associative - FDVA 2020 Auvergne-Rhône-Alpes

Géré au niveau départemental, ce fonds d'aide contribue au développement des associations via deux volets. L'un concerne la formation des bénévoles, l'autre le fonctionnement et l'innovation via une participation financière à l'activité globale ainsi qu'aux nouveaux projets locaux de services à la population. Il s'adresse aux petites et moyennes associations, tous secteurs confondus.

**Date limite de dépôt des dossiers :** 8 mars 2020

**Informations complémentaires :** [auvergne-rhone-alpes.drdjcs.gov.fr/spip.php?article1413](http://auvergne-rhone-alpes.drdjcs.gov.fr/spip.php?article1413)

## \* Appel à projets - Recherche en théâtre et arts associés 2020

Lancé en 2019 par le ministère de la Culture, ce programme d'aide concerne les projets de recherche portés par des artistes et des professionnels de la création ainsi que par des écoles supérieures, en dehors de tout objectif immédiat de création ou de production de spectacle. Les domaines concernés sont le théâtre, le cirque, la marionnette, les arts de la rue, le conte, les arts du mime et du geste. Le montant de la subvention sollicitée ne peut être supérieur à 20 000 € et doit représenter au maximum 80% du plan de financement du projet.

**Date limite de dépôt des dossiers :** 18 mars 2020

**Informations complémentaires :** [www.culture.gouv.fr/Aides-demarches/Appels-a-projets/Appel-a-projets-Recherche-en-theatre-cirque-marionnette-arts-de-la-rue-conte-mime-et-arts-du-geste-2020](http://www.culture.gouv.fr/Aides-demarches/Appels-a-projets/Appel-a-projets-Recherche-en-theatre-cirque-marionnette-arts-de-la-rue-conte-mime-et-arts-du-geste-2020)

## \* Aide à la création et à la diffusion - Spedidam

La Spedidam aide à la création, à la diffusion du spectacle vivant, à l'éducation artistique et culturelle et à la formation d'artistes. Ces aides ont pour objectif de favoriser l'emploi des artistes-interprètes de la musique, de la danse et des comédiens. Des commissions se réunissent une fois par mois, sauf en avril, juillet et août. Concernant la création et la diffusion du spectacle vivant, l'aide finale de la Spedidam ne peut excéder 50% de la masse salariale justifiée par les bulletins de paie (ou feuillets GUSO) des artistes-interprètes.

**Date limite de dépôt des dossiers :** 23 mars 2020

**Informations complémentaires :** [spedidam.fr/aides-aux-projets/nous-vous-accompagnons/#pour-beneficier-dune-aide](http://spedidam.fr/aides-aux-projets/nous-vous-accompagnons/#pour-beneficier-dune-aide)

## \* Aides du Bureau export - Musiques actuelles

Le programme d'aides aux musiques actuelles du Bureau export soutient les actions liées au développement d'un projet artistique hors de France : prospection, promotion et marketing, voyages promotionnels, prestations live et tournées... Sa prochaine commission se tiendra le 20 avril. Le dépôt de dossier est réservé aux adhérents du Bureau export, pour un montant maximum d'aide fixé à 10 000 €.

**Date limite de dépôt des dossiers :** 24 mars 2020

**Informations complémentaires :** [www.lebureauexport.fr/info/2020/01/france-programme-daide-export-1-musiques-actuelles-reglement-et-calendrier-2020](http://www.lebureauexport.fr/info/2020/01/france-programme-daide-export-1-musiques-actuelles-reglement-et-calendrier-2020)

## \* Appel à candidatures - Fair

Après 30 ans d'existence, le FAIR, dispositif de soutien au démarrage de carrière et de professionnalisation en musiques actuelles, se réinvente. L'appel à candidatures est ouvert toute l'année, et les participants peuvent postuler à deux sessions, l'une en mars et l'autre en octobre, qui sélectionneront 7 lauréats chacune. Les candidats doivent résider en France, être inscrits à la Sacem, avoir au moins un élément d'encadrement extérieur, effectué au moins 5 dates de concerts et ne pas avoir exploité leur premier titre il y a plus de 4 ans.

**Date limite de dépôt des dossiers :** 31 mars 2020

**Informations complémentaires :** [lefair.org/appel-a-candidature](http://lefair.org/appel-a-candidature)

## \* Appel à participation Dehors ! 2020

Les rencontres de spectacles très vivants Dehors ! fêtent leurs 10 ans en 2020. Elles se tiendront dans la Drôme du 21 au 25 août. Portées par l'association Les Vertébrées, elles ont pour objectif la création d'un circuit court régional de mise en relation des propositions artistiques et des programmeurs, la mutualisation de moyens techniques et humains, et la visibilité professionnelle des compagnies et de leur spectacle. Les compagnies qui souhaitent y participer devront présenter un spectacle abouti et avoir leur siège social dans un périmètre défini.

**Date limite de dépôt des dossiers :** 15 avril 2020

**Informations complémentaires :** [lesvertebres.fr/appel-a-participation](http://lesvertebres.fr/appel-a-participation)

## \* Résidence - La Chartreuse, centre national des écritures du spectacle

La Chartreuse de Villeneuve-lès-Avignon est un lieu de résidence pour les auteurs dramatiques, les traducteurs de théâtre et pour les compagnies (théâtre, danse, cirque, arts de la rue, arts numériques...) qui intègrent dans leur processus de création un auteur ou un texte contemporain. Elle propose des résidences individuelles d'auteur ou des résidences collectives, pour une durée minimum de 2 semaines.

**Date limite de dépôt des dossiers :** 31 mai 2020 pour les résidences de mi-janvier - début juin 2021

**Informations complémentaires :** [chartreuse.org/site/venir-en-residence](http://chartreuse.org/site/venir-en-residence)

# CDD d'usage : les points de vigilance

Même si les entrepreneurs du spectacle ont largement recours au CDD d'usage, ces contrats sont strictement encadrés par la loi et font l'objet de nombreux contentieux. Rappel sur les conditions d'application, de rupture et sur les clauses obligatoires.

**M**ême si le CDD d'usage (CDDU) est profusément utilisé dans le secteur du spectacle, ce contrat de travail qui déroge au CDD de droit commun ne peut être conclu que dans des conditions très encadrées par le Code du travail<sup>(1)</sup> et par l'accord interbranche du 24 juin 2008 sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé<sup>(2)</sup>.

## \* La présomption de salariat

Rappelons que le Code du travail<sup>(3)</sup> dispose que les artistes du spectacle relèvent de la présomption de salariat : « *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 dès lors que cet artiste n'exerce pas l'activité qui fait l'objet de ce contrat dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce.* »

Cette présomption légale porte sur l'existence d'un lien de subordination juridique (donner des ordres, contrôler, sanctionner) entre l'artiste et l'employeur qui l'a engagé.

## \* Des conditions d'application strictes

Le CDDU peut être conclu afin de pourvoir les emplois pour lesquels dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée (CDI) en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Le spectacle, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, et l'édition phonographique font partie de la liste de ces activités<sup>(4)</sup> où figurent aussi des secteurs comme que la réparation naval, les sports professionnels ou encore l'entreposage et le stockage de la viande.

**À noter : c'est à l'employeur de s'assurer que les conditions de recours au CDDU sont réunies et rappelons que c'est l'activité principale de l'entreprise qui doit relever d'un des secteurs où la conclusion du CDD est autorisée.**

## \* Les employeurs concernés dans la branche spectacle

Dans la branche spectacle, les entreprises autorisées à recourir à ce type de contrat sont les employeurs suivants :

- les entrepreneurs de spectacles, producteurs, entrepreneurs de tournées et/ou diffuseurs - codes NAF suivants : 90.01Z, 90.02Z ;
- les lieux fixes de spectacles aménagés pour des représentations publiques dans le cadre de leur activité de production et/ou de diffusion de spectacle vivant - code APE 90.04Z ;
- les prestataires de services titulaires du label « prestataires de services du spectacle vivant » intervenant pour la réalisation d'un spectacle vivant ou d'une manifestation de type événementiel, avec présence d'un public et mise en œuvre des techniques spécifiques au spectacle - code APE 90.02Z.

## \* Les métiers concernés

Les postes suivants, à condition qu'ils soient exercés à titre temporaire, peuvent faire l'objet d'un CDDU :

- les fonctions techniques ou administratives figurant à l'annexe C

de l'accord interbranche du 24 juin 2008 sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé ;

- les prestations artistiques énumérées de façon non exhaustive à l'article L. 7121-2 du Code du travail (*voir la liste page 4 de ce numéro*).

À ce titre un chargé(e) de diffusion de spectacle ou un formateur(trice) permanent au sein d'un atelier artistique ne peut être embauché en CDDU.

## \* Une souplesse pour l'employeur

Le Code du travail ne fixe aucune durée maximale au CDDU, ni aucune limite à son renouvellement. Ainsi, la session de CDDU avec un même salarié pour le compte d'un même employeur est possible sans avoir à respecter de délai de carence ni à verser de prime de précarité. Il existe aussi un aménagement des règles dans l'établissement du bulletin de paye. Lorsque la durée du CDDU est inférieure à un mois, un seul bulletin de paye est émis par l'employeur. Ainsi, au titre d'un même CDDU d'une durée inférieure à un mois, mais s'étendant sur deux mois civils distincts l'employeur peut n'établir qu'un seul bulletin de paie qui sera remis au salarié au terme de son contrat.

## \* Mais une jurisprudence qui sanctionne sévèrement la « permittance »

La souplesse de ces contrats peut parfois donner lieu à un détournement des dispositions légales. Toutefois, afin de prévenir les abus éventuels résultants de l'utilisation de CDD successifs sans motif justifié, les juges, lorsqu'ils sont saisis d'un litige, vérifient que le recours à l'utilisation de contrats successifs est justifié par des raisons objectives qui révèlent l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi. Si cette condition n'est pas remplie, le CDDU sera requalifié en CDI avec demande de rappel de salaire<sup>(5)</sup>. Aussi la jurisprudence constante et foisonnante à ce sujet donne une définition très précise de la notion du caractère temporaire de l'emploi que ce soit pour des artistes mais aussi pour des techniciens<sup>(6)</sup>.

## \* Les mentions obligatoires

Comme pour tout autre CDD, le CDDU doit être établi par écrit et doit comporter la définition précise de son motif, à défaut, il sera requalifié en contrat de travail à durée indéterminée<sup>(7)</sup>. De plus, le fait de ne pas établir le CDDU par écrit et de ne pas indiquer la définition précise de son motif est sanctionné par une amende de 3 750 euros<sup>(8)</sup>.

Il doit comporter l'ensemble des mentions suivantes<sup>(9)</sup> (à l'exception du 1° nom et de la qualification de la personne remplacée puisqu'il ne s'agit pas d'un CDD de remplacement) : 1° Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée ; 2° La date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ; 3° La durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ; 4° La désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si celui-ci figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés, la désignation de l'emploi occupé ou, lorsque le contrat est conclu pour assurer un

complément de formation professionnelle au salarié, la désignation de la nature des activités auxquelles participe le salarié dans l'entreprise ; 5° L'intitulé de la convention collective applicable ; 6° La durée de la période d'essai éventuellement prévue ; 7° Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ; 8° Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

### \* Les clauses où la vigilance s'imposent

Plusieurs clauses obligatoires complémentaires peuvent être prévues dans les conventions collectives du spectacle (CCNEAC et Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant), nous vous conseillons de vous y référer. Nous attirons toutefois votre attention sur certaines d'entre elles :

#### → Objet du contrat

La nature du contrat doit être précisé : « *contrat à durée déterminée d'usage en application de l'article L. 1242-2, 3° du Code du travail* » ainsi que la convention collective applicable.

#### → Durée du contrat

Le terme du contrat doit être indiqué un terme précis qui est la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu soit, par exemple : « *conformément aux usages professionnels et à la réglementation applicable, s'agissant d'un emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée et en raison de son caractère temporaire, le présent contrat est conclu à durée déterminée pour une durée minimale prenant à la date du ... et arrivant à échéance le ...* ».

Les dates de répétitions, de représentations ainsi que le calendrier de tournées et les délais de prévenance doivent être indiqués.

Rappelons que les heures effectuées par l'artiste ou le technicien doivent être communiquées à l'employeur qui doit s'assurer que la réglementation sur la durée du travail est bien respectée.

#### → Période d'essai

La période d'essai (fixée par les conventions collectives) permet de mettre fin au contrat dans une période déterminée sans pour autant rompre le contrat de travail d'une façon unilatérale<sup>(10)</sup>.

#### → Rémunération

Un salarié ne peut renoncer à la perception d'une rémunération en contrepartie de son travail, Cette rémunération ne peut être inférieure aux montants indiqués dans la Convention collective dont il relève. Attention, les montants à prendre en compte sont les grilles de salaires étendus<sup>(11)</sup>, sauf si l'employeur est adhérent à l'un des syndicats signataires de l'accord.

**Rappelons qu'il est interdit par la loi de conditionner cette rémunération à des aléas (montant des recettes, obtention d'une subvention).**

#### → Clause d'exclusivité

Il est d'usage de mentionner que compte-tenu de ses fonctions, l'artiste s'interdit pendant toute la durée du contrat quelle qu'en soit la cause, d'entrer au service d'une compagnie ou de toute entreprise du spectacle dont les activités pourraient concurrencer celle de l'employeur. Nous recommandons aux employeurs d'être prudents concernant cette clause, les cas sont très limités en effet, les juges estiment que l'application de cette clause pour être reconnue doit cumuler les trois critères suivants :

- indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- justifié par la nature des tâches à accomplir ;
- et proportionnée au but recherché.

#### → Droits à l'image - communication

Il est conseillé de s'assurer de l'accord de l'artiste pour apporter gracieusement son concours à toute opération de relation publique et d'information, réalisée pour la promotion et la publicité du spectacle (par exemple, photographie pour des affiches, tracts, presse, brochures de communication ou captation vidéo ne dépassant pas 3 minutes pour des retransmission radio-télévisées).

#### → Les mentions liées au RGPD<sup>(12)</sup>

Depuis l'entrée en vigueur du RGPD (règlement de protection des données) en 2018, les obligations en ce qui concerne la collecte et le traitement des données sont renforcées. Il est donc conseillé d'indiquer la nature des données personnelles collectées par l'employeur et dans quel but (par exemple, numéro de Sécurité sociale pour effectuer la paye).

### \* Les conditions de rupture du CDDU

Les conditions de rupture de contrat doivent répondre aux conditions suivantes<sup>(13)</sup> :

- Accords des parties : pour que la rupture soit effective, l'accord du salarié et de l'employeur doit être clair et non équivoque<sup>(14)</sup>
- Faute grave de l'employeur ou du salarié : la faute grave justifiant la rupture anticipée du CDD est définie par la jurisprudence comme étant "un manquement aux obligations (de rémunération par l'employeur par exemple ou de refuser de se présenter aux répétitions sans motif) « *tel que la rupture immédiate du contrat est justifiée* ».
- Force majeure : pour être reconnue, l'événement doit être « *imprévisible et inévitable* » et ses effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées.

Nous attirons votre attention sur le fait que ce motif est très peu reconnu dans la jurisprudence à part quelques cas très exceptionnels (par exemple, salariés sous contrat travaillant à proximité du Bataclan pendant l'attentat ou travaillant à proximité de l'usine AZF au moment de son explosion). La grève n'est pas reconnue pas les juges comme un cas de force majeure.

- Inaptitude du salarié : cette rupture anticipée ne peut être envisagée que si elle est attestée par la médecine du travail et lorsqu'il y a une impossibilité de reclassement du salarié dans l'entreprise<sup>(15)</sup>.
- Signature par le salarié d'un CDI. Le salarié peut rompre son contrat de travail avant l'échéance du terme lorsqu'il justifie d'une embauche en CDI<sup>(16)</sup>.

Lorsque la rupture du CDDU est effectuée en dehors de ces cas, elle ouvre droit à des dommages et intérêts au cocontractant lésé.

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

(2) JORF n°0147 du 27 juin 2009.

(3) Art. 7121-3 du Code du travail.

(4) Définie par l'article D.1212-1 du Code du travail.

(5) Cour d'arrêt du 4 décembre 2019 n°18-17.387 F-D.

(6) Cour Administrative de Paris, 17 déc. 1985. Rousselle c/ Société des Comédiens Français, Cour de cassation, chambre sociale, 10 décembre 2008, n°06-46.349 FS-PB, Cour de cassation, Chambre sociale, 28 mai 2014, n°13-12181.

(7) Cass, soc. 8 oct. 1987.

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

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

(10) Cf. La Lettre n°303, février 2019, « Période d'essai des artistes, dispositions légales et conventionnelles ».

(11) [www.lalettredelentrepriseculturelle.com/les-conventions-collectives](http://www.lalettredelentrepriseculturelle.com/les-conventions-collectives)

(12) Le règlement général sur la protection des données (RGPD).

(13) Articles L. 1243-1 et L. 1243-2 du Code du travail.

(14) Cass, soc. 21 mars 1996, n°93-40192.

(15) Loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit.

(16) Art. L. 1243-2 al. 1 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 FNAL (moins de 50 salariés)	6,90	8,55	15,45	Brut dans la limite du plafond de Sécurité sociale (PSS) (tranche A)
FNAL (50 salariés et plus)	-	0,10	0,10	
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 FNAL (moins de 50 salariés)	4,83	5,99	10,82	• Brut abattu dans la limite du PSS
FNAL (50 salariés et plus)	-	0,07	0,07	
Forfait social (11 salariés et plus) «prévoyance»	-	8	8	• Brut abattu majoré de 11,5%
<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
Majoration CDDU < 3 mois	-	0,50	0,50	• 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	• Brut abattu dans la limite du PSS
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	• Brut abattu 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
<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>				
Congés Spectacles <sup>13</sup>	-	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 <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>2</sup>	-	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 majoré de 11,5%
Accident du travail <sup>4</sup>	-	variable	variable	• Brut
Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle - Assurance maladie/cotisation suppl. <sup>5</sup>	1,50	-	1,50	• Brut
Assurance vieillesse	6,90	8,55	15,45	• Brut dans la limite du PSS
FNAL (moins de 50 salariés)	-	0,10	0,10	• Brut dans la limite du PSS, majoré de 11,5%
FNAL (50 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
Majoration CDDU < 3 mois	-	0,50	0,50	• Brut non abattu dans la limite de 4 fois le PSS
<b>AUDIENS NON CADRE <sup>7</sup></b>				
Retraite complémentaire (tranche T1 annuelle) <sup>8</sup>	3,93	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) <sup>8</sup>	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	• 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
<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
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

**Tableaux de charges sociales : mode d'emploi**

- Ces tableaux comportent l'indication des taux minimums légaux. En revanche, les charges sociales ou les taux particuliers liés notamment aux conventions collectives ne figurent pas dans ces tableaux.
- Des informations complémentaires concernant certaines cotisations liées à une convention collective (par exemple FNAS et FCAP), de même que les taxes fiscales sur les salaires sont mentionnées dans «Les indicateurs essentiels».
- **Les changements sont signalés en rouge.**

**Artistes intermittents du spectacle**

- Pour les abattements pour frais professionnels de 20 et 25% : cf. *La Lettre* n°281 question n°1, *La Lettre* n°284 le dossier, *La Lettre* n°286 p.7
- Pour le régime social des redevances versées aux artistes du spectacle : cf. *La Lettre*, n°230, pp.6 et 7

**Techniciens intermittents du spectacle**

- Pour l'abattement des régisseurs de théâtre, sur la problématique régime de l'intermittence ou abattement : cf. *La Lettre*, n°207, La réponse à vos questions, p.2

**Notes**

- <sup>1</sup> Pour les salariés non domiciliés fiscalement en France, la CSG et la CRDS ne sont pas dues.
- <sup>2</sup> Pour les salariés non domiciliés fiscalement en France, la part salariale de cotisation maladie est de 5,50%.
- <sup>3</sup> Selon les villes ou les districts (se renseigner à l'Urssaf).
- <sup>4</sup> Le taux des artistes correspond à 70% du taux du cas général et des techniciens intermittents du spectacle.
- <sup>5</sup> Il s'agit d'une cotisation salariale supplémentaire qui apparaît sur une ligne bien à part sur la déclaration Urssaf.
- <sup>6</sup> Accord interbranche du 25 septembre 2014 fixant la cotisation à 2,10% à laquelle s'ajoute une contribution annuelle forfaitaire de 50 €. Pour le coefficient applicable, cf. ce numéro, p.17.
- <sup>7</sup> Les taux indiqués sont les taux minimums. Un taux supérieur ou une répartition différente peut être fixé par la convention ou l'accord collectif.
- <sup>8</sup> La répartition salarié/employeur peut être différente selon la convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise.
- <sup>9</sup> Le montant annuel, sur lequel s'applique la réduction de 1,75%, est limité à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.
- <sup>10</sup> **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 est fixé pour l'année 2019 à 0,32% avec une contribution plancher de 40 € HT.**
- <sup>11</sup> Pour les artistes non domiciliés fiscalement en France, la part salariale de cotisation maladie est de 3,85%.
- <sup>12</sup> Metteur en scène, maître de ballet et chef d'orchestre ; cf. également, *La Lettre*, n°222, p.9 «Classification des emplois artistiques».
- <sup>13</sup> Dans certains cas, en fonction de la branche d'activité de l'employeur et de la fonction du salarié, l'assiette peut être plafonnée (cf. *La Lettre*, n°250, p.12).
- <sup>14</sup> 3,45% sur les rémunérations annuelles n'excédant pas 3,5 fois le montant du smic annuel.
- <sup>15</sup> 6% 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> : 1,45%
- FCAP<sup>(1)</sup> : 0,25%
- CACS-SVP<sup>(2)</sup> : 0,25% avec une contribution plancher de 50 €.
- FCAP.SVP<sup>(2)</sup> : 0,10%. Une contribution plancher de 80 € pour une masse salariale inférieure à 80000 €, et un montant plafond de 300 € pour une masse salariale supérieure à 300000 €, 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
FNAL à 0,1%	$\frac{0,3205}{0,6} \times \left( 1,6 \times \frac{\text{smic calculé pour un an}}{\text{rémunération annuelle brute}^{(1)}} - 1 \right)$	0,3205
FNAL à 0,5%	$\frac{0,3245}{0,6} \times \left( 1,6 \times \frac{\text{smic calculé pour un an}}{\text{rémunération annuelle brute}^{(1)}} - 1 \right)$	0,3245

(1) Incluant les heures supplémentaires ou complémentaires.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 : en cas de déduction forfaitaire spécifique applicable, la réduction sera plafonnée à 130% de la réduction calculée sans déduction.

### \* 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 chômage pour les CDD d'usage

Intermittents du spectacle	CDD U ≤ 3 mois
Part Salarié	2,40%
Part Employeur (habituelle)	9,05%
Majoration (CDD ≤ 3 mois)	+ 0,50%
<b>Total</b>	<b>11,95%</b>
Cas général (hors intermittents du spectacle)	CDD U
Part Salarié	-
Part Employeur (habituelle)	4,05%
<b>Total</b>	<b>4,05%</b>
Taxe forfaitaire / contrat	10 € <sup>(1)</sup>

(1) Rappel : les secteurs d'activité pour lesquels il est possible de conclure des CDDU sont définis par décret ou par convention ou accord collectif étendu.

## 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 2019 (déclaration 2020)

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

### \* Taxe d'apprentissage

0,68 % (0,44 % en Alsace-Moselle).

### \* Participation construction (employeur occupant au moins 50 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 2020

Taux de la taxe	Fraction de la rémunération brute <sup>(1)</sup> annuelle
4,25%	de 0 à 8 004 €
+ 8,50%	de 8 005 € à 15 981 €
+ 13,60%	au-delà de 15 981 €

(1) Après déduction forfaitaire supplémentaire pour frais professionnels.

- Associations, abattement applicable en 2020 : 21 044 €

## 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 2019

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 0,451 €	(d x 0,270 €) + 906 €	d x 0,315 €
4 CV	d x 0,518 €	(d x 0,291 €) + 1 136 €	d x 0,349 €
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 2019

	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 2019

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

### \* Barème fiscal pour les vélos

0,25€ x nbre de km parcourus aller/retour entre la résidence du salarié et le lieu de travail x nombre de jours de travail.

Cette indemnité est exonérée dans la limite de 200€/an/salarié.

### \* Avantages en nature nourriture

- 1 repas : 4,80 €
- 2 repas : 9,80 €

### \* Allocations forfaitaires pour frais professionnels – 2020

Indemnités	Montant
Restauration sur le lieu de travail	6,70 €
Restauration hors des locaux de l'entreprise	9,30 €
Repas au restaurant	19,00 €
Grand déplacement (logement et petit-déjeuner)	
• Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne	68,10 €
• Autres départements (sauf DOM)	50,50 €

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 2020

- Titre restaurant (limite d'exonération de la contribution employeur) : 5,55 €
- Chèque repas bénévole (valeur maximale) : 6,70 €
- Titre repas volontaire (valeur maximale) : 5,55 €

## Salaires minimums

### \* smic brut (métropole et DOM)

Horaire	Mensuel (pour 35 heures hebdomadaires)
10,15 €	1 539,42 €

### \* Minimum garanti (métropole et DOM) : 3,65 €

### \* smic brut Jeunes

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

- De 16 à 17 ans (80%) : 8,12 €
- De 17 à 18 ans (90%) : 9,14 €

### \* 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 3,90 € par heure de stage ; soit, pour 7h journalier,
> à 2 mois	obligatoire	minimum 3,90 € par heure de stage	dans la limite de 546 à 600,60 € par mois (selon le mois et donc selon le nombre de jours travaillés dans le mois)

## Plafonds et seuils

### \* Plafond de la sécurité sociale 2020

(en fonction de la périodicité de la paye)

	Horaire <sup>(1)</sup>	Journée	Mois	Année <sup>(2)</sup>
Plafond	26 €	189 €	3 428 €	41 136 €

(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 : 312 €

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

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

# Solution de gestion de la paye

## des métiers du Spectacle



## une Gamme de logiciels interconnectés ...

Editée par DV-LOG qui cumule **30 années d'expérience** en tant qu'éditeur de solutions pour les métiers du spectacle, nous avons à coeur de vous proposer une gamme de pro-logiciels **100% axée autour de la paye.**

Pilotez votre entreprise avec des outils professionnels, fiables et efficaces, pensés pour vous et personnalisables !

 **Web contrat** dès **199<sup>€</sup>**

- Gestion des salariés (DUE & contrats)
- Signature des contrats dématérialisée
- Disponible en marque blanche pour la saisie des éléments de salaire

 **DV Planning** dès **45<sup>€</sup>** par mois

- Planning RH, matériel & gestion de salles
- Contrôles conventionnels
- Calculs prépayés

 **DV portail** **gratuit**

- Partage des heures et jours à déclarer
- Mise à disposition de : Bulletins, Aem, Contrats etc...
- Déclaration changements de situation par le salarié

 **Interpaye** dès **399<sup>€</sup>**

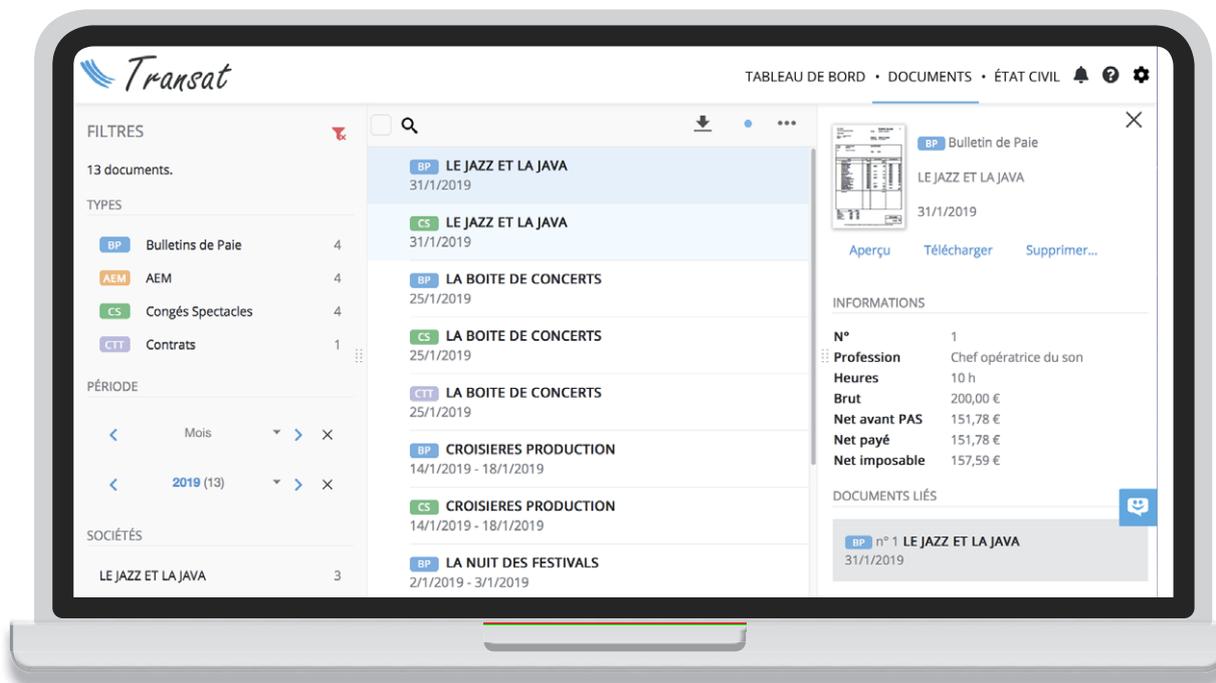
- Gestion des contrats et DUE
- Gestion de la paye
- Déclarations sociales D.S.N. automatisées

contactez-nous !  
**01 30 75 80 26**



# 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 01 53 34 25 25

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