

DOSSIER

Embauche des enfants dans le spectacle

Le rappel des règles

À LA UNE

↳ **L'incompatible cumul de producteur, artiste, bénévole et dirigeant d'association**

Un arrêt du 16 janvier 2019 pose de nouveau la question de la compatibilité entre la perception des allocations chômage d'un intermittent, producteur de spectacle et l'exercice du bénévolat dans une association. **› Page 6**

↳ **Soutien au spectacle vivant, le décret est paru**

Suite aux préconisations de la mission flash sur les problématiques de sécurité dans les festivals, un récent décret ouvre un nouveau fonds d'intervention pour la sécurité des sites et des manifestations culturelles. **› Page 6**



La photo... *Les Grands*, de Fanny de Chaillé Photographie : Éric Deguin

↳ **Fronde sur le barème de plafonnement des indemnités de licenciement**

Devant la multiplication des décisions prud'homales qui écartent l'application du plafond des indemnités de licenciement, la question de l'inconventionnalité se pose et les regards sont désormais portés vers la Cour de cassation. **› Page 7**

↳ **De nouveaux secteurs d'activité s'agrègent à l'Afdas**

L'Afdas devient l'opérateur de compétences des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement. **› Page 8**

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

2
0
1
9

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



Couplez votre logiciel de paye avec notre Portail Salariés

DV-SIGN

Démat. des bulletins & Signatures numériques



DV-LOG
INVENTEUR DE SOLUTIONS



Service Cloud PC - Mac OSX

www.dvlog.fr

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

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

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

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



IMPRIMÉ EN FRANCE
PRINTED IN FRANCE

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

SOMMAIRE

Les questions du mois	p. 4
• Rémunération des amateurs dans un cadre non lucratif	
Vie professionnelle	p. 5
• Interview express de Pascal Foy, Audiens	
• Mouvements	
L'actualité	p. 6
Spectacle	p. 6
• L'incompatible cumul de producteur, artiste, bénévole, dirigeant d'association	
• Mission flash Festival : les propositions des rapporteurs	
• Succession de CDD : attention à la requalification des contrats	
• Soutien au spectacle vivant, le décret est paru	
Social	p. 7
• Fronde sur le barème de plafonnement des indemnités de licenciement	
À signaler	p. 8
• Le CPF : comment ça marche ?	
• Emplois francs : le dispositif est étendu à de nouveaux territoires	
• De nouveaux secteurs d'activité s'agrègent à l'Afdas	
Questions parlementaires	p. 9
Aides et financements	p. 10
Dossier	p. 12
• Embauche des enfants dans le spectacle : les modalités	
Les cahiers pratiques de la paye	p. 14
Les indicateurs essentiels	p. 17



www.lalettredelentrepriseculturelle.net

LE CHIFFRE

30%

C'est le pourcentage de musiciennes
ayant répondu au questionnaire du SNAM,
qui disent avoir subi du harcèlement moral
(source : Syndicat national des artistes musiciens SNAM-CGT)

Rémunération des amateurs dans un cadre non lucratif

*** Nous avons une question relative au schéma publié dans le n°293 de *La Lettre de l'entreprise culturelle*. La croix à l'intersection du « cadre non lucratif » et de « l'entreprise de spectacle » signifie-t-elle que les entrepreneurs de spectacles mentionnés à l'article L7122-2 du Code du travail ne peuvent pas agir dans un cadre non lucratif (et donc ne sont pas concernés) ? Ou que les entrepreneurs de spectacles mentionnés à l'article L. 7122-2 du Code du travail n'ont aucune démarche à faire s'ils agissent dans un cadre non lucratif (pas de télédéclaration, pas de rémunération de l'artiste amateur) ?**

La loi relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine (LCAP)⁽¹⁾ a clarifié le statut des artistes amateurs dans le spectacle vivant. Ces dispositions ouvrent, sous certaines conditions, la possibilité aux entreprises de spectacles de faire appel à des artistes amateurs sans être tenues de les rémunérer, dans le cadre de l'accompagnement de la pratique amateur et la valorisation des groupements d'amateurs⁽²⁾.

Les entrepreneurs de spectacles sont entendus comme toute personne qui exerce une activité d'exploitation de lieux de spectacles, de production ou de diffusion de spectacles, seul ou dans le cadre de contrats conclus avec d'autres entrepreneurs de spectacles vivants, quel que soit le mode de gestion, public ou privé, à but lucratif ou non, de ces activités⁽³⁾.

Rappelons que la loi LCAP définit également la notion d'artistes amateurs : « Est considéré comme artiste amateur dans le domaine de la création artistique toute personne qui pratique seule ou en groupe une activité artistique à titre non professionnel et qui n'en tire aucune rémunération. »

Depuis la publication de cette loi, la représentation en public d'une œuvre de l'esprit effectuée par un artiste amateur ou par un groupement d'artistes amateurs et organisée dans un cadre non lucratif, y compris dans le cadre de festivals de pratique en amateur, déroge à la présomption de salariat posé par le Code du travail⁽⁴⁾. Par ailleurs, ces représentations dérogent également à l'article L. 8221-4 du Code du travail qui définit les critères de la lucrativité, la représentation en public d'une œuvre de l'esprit par un artiste amateur ou par un groupement d'artistes amateurs relève d'un cadre non lucratif, y compris lorsque sa réalisation a lieu avec recours à la publicité et

à l'utilisation de matériel professionnel. Le cadre non lucratif n'interdit donc pas la mise en place d'une billetterie payante. La recette attribuée à l'artiste amateur ou au groupement d'artistes amateurs sert à financer leurs activités, y compris de nature caritative, et, le cas échéant, les frais engagés pour les représentations concernées⁽⁵⁾.

Au regard de ce qui est mentionné ci-dessus, nous vous confirmons que c'est bien l'option 2 qu'il faut retenir, à savoir, dans un cadre non lucratif, il n'est pas nécessaire d'effectuer de télédéclaration⁽⁶⁾. Il n'y a pas de rémunération de l'artiste ou des artistes amateurs même si l'attribution d'une recette à l'artistes/au groupement d'artistes est permise dans certains cas.

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

(2) Cf. La Lettre n°268 - décembre 2018 - « Le statut des amateurs d'après le projet de loi liberté de création, architecture et au patrimoine » et Cf. La Lettre n°293 - mars 2018 « Les différents cadres de la pratique amateur ».

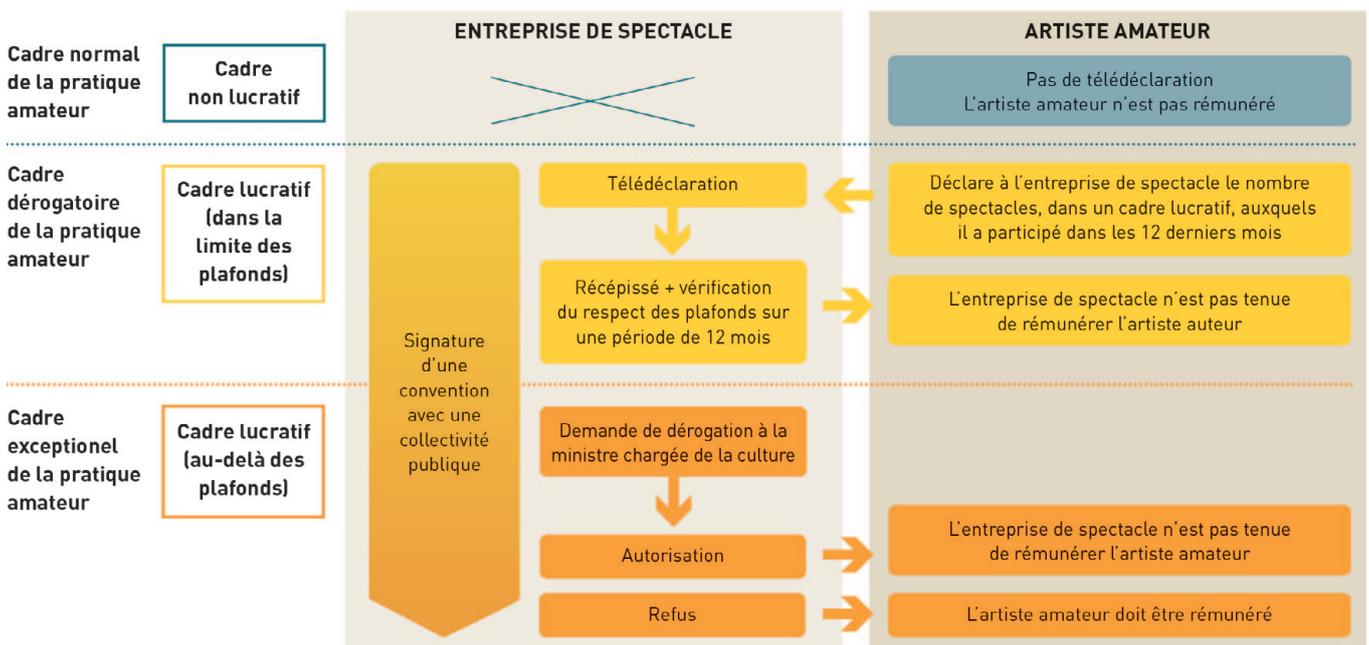
(3) Article L. 7122-2 du Code du travail.

(4) Articles L. 7121-3 et L. 7121-4 du Code du travail.

(5) II de l'article 32 de la Loi LCAP du 7 juillet 2016.

(6) Cf. La Lettre n°289 - novembre 2017 - « loi LCAP : télédéclaration des spectacles amateurs ».

Les différents cadres de la pratique en amateur *



(*) source : Ministère de la Culture - Déclaration de représentation(s) devant un public et dans un cadre lucratif d'une œuvre de l'esprit avec participation d'artistes amateurs.

Interview express

La fusion des régimes Agirc et Arcco est effective au 1^{er} janvier 2019. Outre le fait qu'il n'y a plus lieu, sur le bulletin de paye de distinguer les salariés cadres des non cadres, quelles incidences à cette fusion pour les intermittents du spectacle et sur les autres cotisations salariales et patronales ?

Pascal Foy, responsable missions entreprises au sein du groupe Audiens



AUDIENS

Zoom sur les conséquences de la fusion Agirc et Arcco

Quel impact la fusion Agirc-Arcco a-t-elle sur les cotisations pour les retraites complémentaires et plus particulièrement sur les intermittents cadres et non cadres ?

L'impact premier de la fusion des régimes Agirc et Arcco concerne les cotisations de retraite complémentaire. Elles sont identiques pour les salariés cadres et non cadres. Par conséquent pour un salaire identique, le nombre de points Agirc-Arcco acquis est le même. En ce qui concerne les artistes et les techniciens intermittents du spectacle – qui sont avant tout des salariés – la fusion des deux régimes a les mêmes conséquences. Le deuxième changement concerne les tranches des cotisations. Auparavant, les plafonds étaient différents selon les catégories. Avec le régime unique, il n'y plus que deux tranches de cotisations, qui sont identiques que le salarié soit cadre ou non. Notons que la détermination du plafond n'a pas changé: plafond annuel pour les intermittents non cadre et plafond journalier pour les intermittents cadres. Le troisième changement concerne les salariés cadres (intermittents ou permanents): le dispositif (la GMP: garantie minimum de points) permettant l'attribution de points Agirc aux cadres dont le salaire n'atteignait pas un seuil appelé salaire charnière a été supprimé. À noter que les cadres continuent à cotiser à l'APEC, aux mêmes conditions qu'antérieurement à la fusion.

En raison de la réduction générale des cotisations patronales étendue aux cotisations de retraite complémentaire, le paramètre T a évolué depuis le 1^{er} janvier 2019. Un grand nombre de nos abonnés nous sollicite pour l'obtention du détail sur les modalités de calcul. Pourriez-vous nous les communiquer ?

Depuis le 1^{er} janvier dernier, le calcul de la réduction « Fillon » a évolué. La formule de calcul en elle-même n'a pas changé mais le paramètre

qui cumule les taux patronaux des cotisations visées (le paramètre T) a évolué: il intègre désormais les cotisations patronales de retraite complémentaire suivantes:

- la part patronale du taux minimum obligatoire (limitée à 60%) sur tranche 1;
- la part patronale de la contribution d'équilibre général (CEG) sur tranche 1.

Pour la part patronale du taux minimum obligatoire, le taux retenu s'entend après application du taux d'appel de 127%. En pratique, pour une entreprise appliquant une part patronale standard de 60% sur le taux obligatoire de 6,20% en tranche 1, cela donne un taux de 4,72% (6,20% x 127% x 60%).

Enfin, dans le cas de répartitions de cotisations dérogatoires prévues par conventions ou accords de branche, le taux devant être pris en compte dans le paramètre T est limité au taux réellement pris en charge par l'employeur s'il est inférieur à 60%. C'est le cas des techniciens intermittents du spectacle.

Rappelons aussi que la réduction générale des cotisations patronales ne s'applique pas sur les paies des artistes du spectacle du fait du non cumul entre ce dispositif et l'application de taux réduits.

Quelques exemples:

TAUX DE COTISATION	PART PATRONALE	TAUX ENTRANT DANS LE PARAMÈTRE T
• Taux retraite: 6,20% appelé à 7,87% • Taux CEG: 2,15%	60% 60%	$(7,87 \times 0,6) + (2,15 \times 0,6) = 6,01\%$
• Taux retraite: 6,20% appelé à 7,87% • Taux CEG: 2,15%	50% 60%	$(7,87 \times 0,5) + (2,15 \times 0,6) = 5,23\%$
• Taux retraite: 6,20% appelé à 7,87% • Taux CEG: 2,15%	70% 60%	$(7,87 \times 0,6^*) + (2,15 \times 0,6) = 6,01\%$ * part patronale limitée à 60%

Mouvements



D.R.

* **DRAC NOUVELLE-AQUITAINE.** Éric Lebas devient directeur régional adjoint délégué, chargé de la création et des industries culturelles, à Poitiers. Il était attaché culturel de l'ambassade de France au Liban et succède à François Deffrasnes.

* **THÉÂTRE DU POINT DU JOUR.** Angélique Clairand et Éric Massé, la compagnie des Lumas (Saint-Étienne), dirigeront le théâtre lyonnais, en juin, succédant à la compagnie de Gwenaël Morin.

* **HÉRAULT CULTURE.** Luc Tapie remplace Marie Doutremepuich à la direction

générale de l'établissement public. Il a eu plusieurs fonctions en direction générale de collectivités et a dirigé le centre de congrès et parc des expositions d'Angers.

* **LA FEDELIMA.** Laurent Vergneau (Metz en Scène) a rejoint la Fédération des lieux de musiques actuelles en tant que coordinateur de la vie associative et de l'administration générale. Il succède à Stéphanie Gembarski qui partira à la fin mai.

* **LES SUBSISTANCES.** Stéphane Malfettes, chef de la coordination et programmation du palais de la Porte dorée, à Paris, succède en avril à Guy

Walter et Cathy Bouvard à la direction des Subsistances, à Lyon.

* **VILLE D'ALTKIRCH.** Emmanuelle Herry succède le 15 avril à Amandine Perret, comme directrice du service culturel et de la salle de spectacle d'Altkirch (68). Elle était responsable du pôle culture au Département du Territoire de Belfort.

* **TNT.** À Nantes, Louise Rattier (Salle Vasse) devient directrice et programmatrice du Terrain neutre Théâtre (TNT) à Nantes, succédant à Sophie Bouriel.



D.R.

SPECTACLE

L'incompatible cumul de producteur, artiste, bénévole et dirigeant d'association

Un arrêt du 16 janvier 2019 pose de nouveau la question de la compatibilité entre la perception des allocations chômage d'un intermittent/producteur de spectacle et l'exercice du bénévolat dans une association.

Sur signalement du Guichet unique du spectacle vivant (GUSO), Pôle emploi assigne un intermittent du spectacle lui reprochant d'avoir perçu indûment pendant deux ans près de 30 000 euros d'indemnités chômage. Cet artiste revendiquait des emplois successifs en tant que musicien dans deux associations dissoutes au moment du jugement.

Dans ce contentieux⁽¹⁾, Pôle emploi relève les irrégularités sur les déclarations d'embauche: les associations créées par l'artiste ont toutes les deux leurs sièges sociaux au domicile personnel de l'artiste signifiant que ce dernier est en réalité « employé de manière permanente et quasi permanente par un ou deux employeurs ». D'autre part, l'artiste est présumé assurer un rôle de dirigeant au sein de l'association car il utilise pour ses spectacles une grande partie de son matériel, dirige la plupart des ateliers et travaille fréquemment bénévolement en se rémunérant sur les spectacles dont le budget le permet.

Selon Pôle emploi, l'artiste aurait fait de fausses déclarations d'emploi et n'aurait pas la qualité de salarié. Pôle emploi relève que « l'artiste doit apporter une contribution personnelle à l'œuvre et doit se produire au sein d'un spectacle de sorte qu'un stage de carnaval ou une répétition sont exclus alors que les deux associations ont déclaré et rémunéré l'artiste pour ce type d'activité. »

Pôle emploi relève également une forte disparité entre le montant des cachets (360 € pour lui contre 80 € à 100 € pour les autres artistes). Par ailleurs, les associations en question ne fournissaient aucun justificatif de réalisation de spectacles, ni de versement effectif des salaires et indiquaient de nombreuses prestations qui n'avaient pas fait l'objet de contrat de cession ou de factures. D'autre part, il existait entre l'artiste et l'association une solidarité financière qui excluait tout lien de subordination.

Rappelons que la participation des salariés aux fonctions de direction de l'association porte atteinte au lien de subordination, présomption posée par le Code du travail⁽²⁾.

Les juges du fond ont donc confirmé le remboursement des sommes perçues au titre de l'annexe X (soit 28 994,76 €) en estimant que dans les faits, la situation constituait en réalité un détournement de la finalité première du versement des allocations chômage (non un revenu de remplacement mais un complément de salaire).

En d'autres termes, les juges ont estimé que cette association servait uniquement d'intermédiaire pour l'obtention d'un statut de salarié intermittent pour des spectacles que l'artiste produisait lui-même et que son statut de salarié faisait également défaut puisqu'il était en partie bénévole.

Rappelons que le GUSO est particulièrement vigilant dans le traitement des déclarations liées à l'embauche et l'emploi occasionnel du

spectacle. D'autant que la jurisprudence est constante sur cette question⁽³⁾, de nombreuses heures ne sont pas comptabilisées par Pôle emploi au motif que l'investissement bénévole du salarié au sein de la structure ne lui permet pas une recherche effective d'emploi⁽⁴⁾.

(1) Arrêt du 16 janvier 2019 – 17/12943 Aix-en-Provence.

(2) Art. L. 721-3 du Code du travail.

(3) Cf. La Lettre n°286 - Juillet/août 2017.- dossier « Combiner bénévolat et allocations chômage »

(4) Cass., soc., 9 décembre 2010 n°09-16751 - n°RG 15/03738 TGIP - 6 septembre 2016.

Soutien au spectacle vivant, le décret est paru

Suite à aux préconisations de la mission flash sur les problématiques de sécurité dans les festivals, un récent décret ouvre un nouveau fonds d'intervention pour la sécurité des sites et des manifestations culturelles.

Ce dispositif d'aide qui pérennise le fonds d'urgence s'adresse aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des entreprises du spectacle vivant privé et les entreprises qui sont subventionnées et entrent dans le champ de la taxe sur les spectacles. Ce nouveau fonds prendra en charge les surcoûts liés au renforcement des mesures de sécurité. Mais, contrairement à ce qui était attendu par les organisations professionnelles, il ne prendra pas en charge les frais de sécurité liés aux remboursements des prestations exécutées par les forces de police et gendarmerie « lorsqu'elles ne peuvent être rattachées aux obligations normales incombant à la puissance publique »⁽¹⁾.

Le décret indique qu'à titre exceptionnel, ces aides pourront compenser des pertes économiques résultant directement des annulations de manifestations de spectacle vivant dues à des raisons imprévisibles liées à l'ordre public. Rappelons que les crédits de ce fonds, inscrit dans la loi de finance 2019 s'élève à 2 millions d'euros⁽²⁾.

L'arrêté du 21 mars 2019 prévoit que les taux de prise en charge sont compris entre 20% et 80% du montant des surcoûts liés aux dépenses induites par le renforcement des mesures de sécurité au cours de l'année de la demande. Ces taux et le plafonnement des aides sont déterminés au regard du niveau du risque encouru et de la taille de la structure⁽³⁾.

Les mêmes taux sont appliqués dans le cadre de la compensation exceptionnelle des pertes économiques résultant directement des annulations de manifestations de spectacle vivant dues à des raisons imprévisibles liées à l'ordre public.

Les dossiers de demande seront à adresser au CNV. Les modalités, le formulaire de demande et la liste des pièces justificatives à fournir seront mis en ligne sur le site du CNV à partir du 10 avril 2019. Le premier comité d'instruction se réunira le 20 juin 2019, la date limite de dépôt des dossiers est fixée au jeudi 9 mai 2019. Le second comité se tiendra à l'automne.

(1) Décret n°2019-203 du 18 mars 2019 relatif au fonds d'intervention pour la sécurité des sites et manifestations culturelles.

(2) Cf. La lettre n°302 - « Le Fonds d'urgence de 2 millions d'euros en soutien au spectacle vivant est pérennisé » 2016.

(3) Arrêté du 21 mars 2019 relatif à l'instruction des demandes d'aides présentées au titre de l'article 5 du décret n°2019-203 du 18 mars 2019 relatif au fonds d'intervention pour la sécurité des sites et manifestations culturelles.

Succession de CDD : attention à la requalification des contrats

Même s'il est d'usage recourir à des contrats à durée déterminée pour les artistes et les techniciens, la jurisprudence rappelle une fois encore que les employeurs s'exposent à un risque de requalification lorsque ces emplois correspondent à l'activité normale de la société.

Dans cet arrêt du 13 mars 2019⁽¹⁾, un machiniste embauché en CDD d'usage (CDDU) a saisi les prud'hommes pour obtenir la requalification de sa relation de travail en contrat à durée indéterminée et le paiement des indemnités de rupture pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Les juges ont constaté que l'activité de montage et de démontage de décors constituait l'activité normale de l'entreprise et que le salarié avait travaillé de façon permanente pour l'entreprise de 2005 à 2010 (environ 150 jours par an environ de façon discontinue).

Même si les juges ont considéré que le secteur d'activité entrainait bien dans le champ d'application défini par le Code du travail⁽²⁾ et que le recours aux contrats à durée déterminée d'usage pour pourvoir un emploi de machiniste était conforme à un usage constant dans la profession⁽³⁾, ils ont estimé que l'emploi de ce dernier était objectivement indispensable à l'activité normale et permanente de la société.

Faute pour l'entreprise d'établir que l'emploi du machiniste était temporaire, les juges ont requalifié la relation de travail, en contrat à durée indéterminée conformément aux dispositions au Code du travail⁽⁴⁾.

(1) Cour de cassation, chambre sociale, 13 mars 2019, 18-10.857, Inédit.

(2) Article D. 1242-1 du Code du travail.

(3) Convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement.

(4) Article L. 1245-1 du Code du travail.

Mission flash Festival : les propositions des rapporteurs

Devant l'urgence, les députés Brigitte Kuster et Bertrand Bouyx viennent de rendre leur rapport sur les nouvelles charges en matière de sécurité pour les salles de spectacle et les festivals.

Alors que nous évoquions, dans notre numéro de décembre⁽¹⁾, l'instruction ministérielle du 15 mai 2018 relative à l'indemnisation des services d'ordre⁽²⁾ a considérablement impacté le budget des festivals. Même si le gouvernement⁽³⁾ a assuré que le montant de la prestation facturée par les forces de l'ordre devait rester compatible avec l'équilibre financier des festivals et qu'il devait être discuté suffisamment en amont avec l'organisateur, ces nouvelles dispositions ont conduit à un grand nombre d'annulations en 2018.

Parmi la série de propositions, les rapporteurs préconisent le prolongement et l'abondement du fonds d'urgence ainsi que sa réorientation. On notera aussi que les deux parlementaires incitent à une harmonisation des pratiques, que ce soit sur l'appréciation de la lucrativité ou sur la définition du périmètre missionnel (voir notre article en page 7: « Soutien au spectacle vivant, le décret est paru »). Le remboursement concerne le déplacement, l'emploi et la mise à disposition de personnels et de moyens matériels (barrières, signalisation, extincteurs...) liés au périmètre missionnel.

Dans leur rapport, les deux députés invitent également à clarifier

la loi sur la notion de lucrativité des manifestations.

En effet, l'article L. 211-11 du Code de la sécurité intérieure, qui introduit la notion de lucrativité d'un événement, est susceptible d'interprétations différentes. Mais les rapporteurs reconnaissent que ce critère de la lucrativité n'est pas pertinent en matière culturelle.

Une évolution de la loi pourrait être envisagée. Une piste pourrait être de retenir le critère de la gestion désintéressée utilisé dans le cadre du mécénat.

Enfin, le rapport pointe des défaillances dans le professionnalisme de certaines sociétés de sécurité privée et de leur personnel qui devraient être davantage associées aux réunions préparatoires entre la préfecture, les organisateurs et les collectivités.

(1) Cf. La Lettre n°300 – Décembre 2018 - « Indemnisation des forces de l'ordre lors des festivals ».

(2) Instruction ministérielle du 15 mai 2018 relative à l'indemnisation des services d'ordre - IN TK1804913.

(3) Communiqué de presse des ministres de l'Intérieur et de la Culture du 6 juillet 2018.

SOCIAL

Fronde sur le barème de plafonnement des indemnités de licenciement

Devant la multiplication des décisions prud'homales qui écartent l'application du plafond des indemnités de licenciement adopté suite aux ordonnances « Macron », la question de l'inconventionnalité se pose et les regards sont désormais portés vers les juges de la Cour de cassation.

Adopté le 2 août 2017, la loi habilitant le gouvernement à réformer le Code du travail par ordonnance a instauré un barème d'indemnités⁽¹⁾ visant à sanctionner les employeurs dans le cas d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse⁽²⁾.

Depuis quelques mois, les décisions prud'homales qui écartent ce barème se multiplient⁽³⁾. L'inconventionnalité du barème est invoqué par les juges au regard de l'article 10 de la convention n°158 de l'Organisation internationale du travail (OIT) que de l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée qui dispose que le salarié a un droit à une réparation « adéquate » et « appropriée » du préjudice subi du fait de la perte injustifiée de son emploi.

Avec l'application de ce barème qui plafonne à 1 ou 2 mois de salaires, la question de la réparation adéquate et appropriée mérite selon eux, d'être posée d'autant que le versement de ces sommes ne peut valablement avoir un quelconque avis dissuasif sur l'employeur.

Cette fronde, devenue virale, contre cette mesure phare du quinquennat, inquiète le gouvernement qui, dans une circulaire datée du 26 février 2019, demande aux présidents des cours d'appel et des tribunaux de grande instance de l'informer des décisions « ayant écarté le moyen d'inconventionnalité des dispositions indemnitaires ».

Même s'il est encore tôt pour analyser les origines de cette « rébellion », il en ressort que la réaction des juges s'analyse au regard d'un mécanisme qui les priverait en partie d'apprécier le préjudice

subit par un salarié et de la réparation qui devrait lui être portée dans le cas où ce licenciement porte atteinte à leur droit.

Dans ces conditions, et tant que la Cour de cassation n'a pas émis d'avis, les employeurs ne peuvent plus bénéficier de la sécurité juridique procurée par la prévisibilité et l'harmonisation des indemnités prud'homales.

(1) Art. L. 1235-3 du Code du travail.

(2) Cf La lettre n°287 - Septembre 2017 - dossier « Code du travail: les points clés de la réforme ».

(3) Cons. prud'h. Le Mans, 26 sept. 2018, n°17/00538; Cons. prud'h. Troyes, 13 déc. 2018, n°18/00036; Cons. prud'h. Caen, 18 déc. 2018, n°17/00193; Cons. prud'h. Amiens, 19 déc. 2018, n°18/00040; Cons. prud'h. Lyon, 21 déc. 2018, n°18/01238; Cons. prud'h. Grenoble, 4 févr. 2019, n°18/01050; Cons. prud'h. Agen, 7 févr. 2019, n°18/00049.

(1) Communiqué de presse de l'Afdas du 3 avril 2019.

CDD : Suppression de la majoration patronale d'assurance chômage

Le taux de la cotisation patronale d'assurance chômage était majoré de 0,50% pour les CDD d'usage dont la durée est inférieure ou égale à 3 mois. Cette majoration cesse de s'appliquer aux rémunérations versées au titre des périodes d'emploi courant à compter du 1^{er} avril 2019, conformément à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage⁽¹⁾. Voir notre tableau page 17 de ce numéro.

(1) Art. 50 convention d'assurance chômage du 14 avril 2017.

À SIGNALER

Le CPF : comment ça marche ?

Depuis la réforme de la formation professionnelle, les salariés permanents et intermittents, peuvent mobiliser leur compte personnel de formation (CPF) avec ou sans accord de l'entreprise en fonction de la formation demandée.

Tout le monde dispose d'un compte personnel de formation, c'est-à-dire les salariés (y compris les intermittents), les fonctionnaires, les demandeurs d'emploi, les professions libérales, les artistes auteurs... Le CPF est géré par la Caisse des dépôts et consignations⁽¹⁾. Ce dispositif permet de financer différentes actions : suivre une formation ou faire une VAE pour obtenir une certification (diplôme, titre, CQP, habilitation...), faire un bilan de compétences, développer ses compétences clés, obtenir le permis B, préparer la création de sa future entreprise. Depuis janvier 2019, une conversion des heures figurant sur le CPF de chaque personne a été effectuée : 1 heure = 15 €. Ce droit est rechargeable : si les euros sont consommés, le compte est rechargé automatiquement (de 500 € par an, plafonné

à 5 000 €). Le CPF est un droit individuel qui est mobilisé directement par les personnes sans intermédiaire (ni l'employeur, ni l'Afdas, ni Pôle emploi...). Plus d'infos sur www.cpnfsv.org

(1) Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Emplois francs : le dispositif est étendu à de nouveaux territoires

Après une première évaluation des emplois francs, le ministère du Travail a annoncé son élargissement à de nouveaux territoires et à son éventuelle évolution.

Fixé par le décret du 30 mars 2018⁽¹⁾, les modalités d'application du recours aux emplois francs consiste à verser une aide aux entreprises qui embauchent des demandeurs d'emploi issus de certains quartiers prioritaires.

Le montant de l'aide correspond pour un temps plein à 5 000 euros par an sur 3 ans pour une embauche en CDI et 2 500 euros par an sur 2 ans maximum pour une embauche en CDD d'au moins 6 mois. Après une première phase d'expérimentation, le ministère du Travail vient d'annoncer⁽²⁾ que le nouveau périmètre géographique inclut désormais l'ensemble des quartiers prioritaires des territoires suivants : Hauts-de-France ; Île-de-France ; Ardennes ; Bouches-du-Rhône ; Haute-Garonne ; Maine-et-Loire ; Vaucluse ; départements et régions d'outre-mer. Par ailleurs, un projet de décret pourrait favoriser la transformation du CDD « emploi franc » en CDI « emploi franc » en prolongeant le versement de l'aide.

(1) Décret n°2018-230 du 30 mars 2018 relatif à l'expérimentation d'emplois francs.

(2) Communiqué de presse du ministre du Travail du 21.03.19.

De nouveaux secteurs d'activité s'agrégent à l'Afdas

L'Afdas devient l'opérateur de compétences des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement.

Invité à se réorganiser après le vote de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, l'Afdas présente son nouvel opérateur de compétences au périmètre élargi⁽¹⁾. Aux branches historiques de la culture, des médias, de la communication et des loisirs, viennent s'ajouter celles du sport et du golf, des télécommunications, des agences de mannequins, des casinos, des organismes de tourisme et de l'hôtellerie de plein air.

Rappelons que la loi du 5 septembre a transformé les OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés) en opérateurs de compétences (OPCO), recentrant leurs missions sur les services aux branches, aux petites entreprises et au développement de l'alternance.

Ce nouvel opérateur définit une filière « cohérente », composée de secteurs partageant de nombreuses caractéristiques communes parmi lesquelles : un même rapport au public ; un fonctionnement par économie de projet ; des métiers atypiques dans leur rythme d'activités ; des enjeux de pérennisation de l'emploi ; et enfin une diversité de structures de branches et de tailles d'acteurs au sein d'un même secteur.

* Crédit d'impôt spectacle vivant



Brigitte Kuster
(Les Républicains - Paris)

LA QUESTION

Mme Brigitte Kuster interroge Mme la ministre de la Culture sur les conclusions du rapport d'application de la loi fiscale faisant état d'un écart important entre le coût du crédit d'impôt « spectacle vivant » (9,7 millions d'euros) et celui initialement prévu (2 millions d'euros). Un écart qui fait suggérer au rapporteur général de la commission des finances « *a minima un gel de ce dispositif* ». Dans le même temps, ce dernier pointe l'absence d'éléments objectifs (taux de sélectivité des demandes déposées, ventilation du crédit d'impôt par catégorie de dépense imputable, liste des principaux spectacles vivants concernés) permettant d'apprécier l'efficacité de la dépense fiscale. Une absence de données qui fragilise manifestement ce dispositif qui, pourtant, constitue un soutien indispensable à un secteur économique composé pour l'essentiel de TPE et PME et qui, selon une étude privée, représenterait 4,3 milliards d'euros de chiffre d'affaires et 120 000 emplois en 2015. Aussi, elle lui demande quelles sont les mesures qu'elle compte prendre pour procéder à une évaluation objective du crédit d'impôt « spectacle vivant » et en assurer la pérennité et le développement.

LA RÉPONSE DE LA MINISTRE DE LA CULTURE

Bien que la mise en œuvre du crédit d'impôt spectacle vivant musical et de variété (CISV) soit encore très récente, le ministère de la Culture a souhaité identifier les critères qui pouvaient être modifiés, afin de mieux atteindre les objectifs du dispositif. À cette fin, le gouvernement a déposé un amendement dans le cadre du projet de loi de finances pour 2019, afin d'obtenir un meilleur ciblage de la mesure au regard des objectifs à atteindre. En outre, cet amendement précise les conditions dans lesquelles les subventions publiques viendront s'imputer sur les charges de production pour la détermination de l'assiette du crédit d'impôt. Cette évolution, en précisant les objectifs de ce crédit d'impôt, vise à consolider ce dispositif qui fait ses preuves en accompagnant la prise de risque des entreprises de production, notamment les petites et moyennes entreprises et les très petites entreprises. Pour l'avenir, la gestion du CISV pourrait être confiée à un Centre national de la musique qui rassemblerait les dispositifs publics en faveur de la musique enregistrée et du spectacle vivant musical. Doté de moyens pour assurer l'observation de l'économie de la filière musicale, cet établissement serait en effet en situation d'évaluer finement les effets de ce dispositif et de faciliter leur pilotage.

Question écrite à l'Assemblée nationale n°11349 publiée au JO le 31/07/2018. Réponse au JO le 19/02/2019.

* Niveau sonore de la musique dans les lieux publics



Hugues Renson
(La République en Marche - Paris)

LA QUESTION

M. Hugues Renson alerte Mme la ministre des Solidarités et de la Santé sur l'application du décret du 7 août 2017 (2017-1244) relatif à la prévention des risques liés aux bruits et aux sons amplifiés. Ce décret [...] veut renforcer la protection des personnes contre les conséquences sur leur audition susceptibles d'être engendrée par une exposition à des bruits trop forts ou prolongés. Ce décret, qui abaisse le volume sonore maximal toléré, est applicable aux établissements diffusant des sons amplifiés dont le volume excède 80 décibels pondérés [...]. Il lui demande comment seront concrètement appliquées ces mesures, afin de lever toute insécurité juridique, et si une modification réglementaire est envisagée, en vue de concilier santé publique, liberté artistique et attentes du public.

LA RÉPONSE DU MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ

Le décret du 7 août 2017 relatif à la prévention des risques liés aux bruits et aux sons amplifiés inscrit dans le droit les recommandations formulées par le Haut Conseil de la santé publique dans son avis de 2013. Il s'agit notamment de l'abaissement des niveaux sonores à ne pas dépasser et du renforcement de l'information et de la prévention du public dans les lieux de diffusion de sons amplifiés. Ce

décret prévoit que des arrêtés des ministres chargés de la santé, de l'environnement et de la culture précisent les conditions de mise en œuvre de la protection de l'audition du public, les indicateurs complémentaires à prendre en compte dans le cadre des activités impliquant la diffusion de sons amplifiés à un niveau sonore élevé pour préserver l'environnement et les conditions de réalisation de l'étude de l'impact des nuisances sonores pour les lieux et les activités concernés. Depuis le 1^{er} octobre 2018, le décret s'applique. Afin d'accompagner les différents acteurs concernés par sa mise en œuvre, un projet d'arrêté unique a été élaboré et a fait l'objet de larges consultations, ainsi que de réflexions, pour déterminer les moyens techniques nécessaires à mettre en œuvre par les professionnels du secteur des spectacles vivants. Le décret s'applique en l'état, même en l'absence de précisions particulières apportées par arrêté pour la mise en œuvre de la protection de l'audition du public. À ce stade, en l'absence d'arrêté, les services des agences régionales de santé et les autres agents chargés des contrôles sont appelés à tenir compte de ce que les professionnels ont nécessairement besoin de temps pour s'adapter et mettre en œuvre certaines dispositions. En revanche, les professionnels sont d'ores et déjà censés respecter les niveaux sonores à ne pas dépasser définis par le décret. L'arrêté sera ainsi complété par une instruction et un guide de réalisation des études de l'impact des nuisances sonores, qui révisera le guide existant datant de 1998.

Question écrite à l'Assemblée nationale n°16312, publiée au JO 29/01/2019. Réponse au JO le 12/02/2019.

* Résidence de création : Saint-Denis

En partenariat avec le collectif Parti Poétique dans le cadre de résidences artistiques pour l'espace 365, [N.A!] Project invite les artistes de tous horizons à proposer une création en lien direct avec les thèmes de Zone sensible et de l'espace 365 : Nature + Culture + Nourriture. Le candidat sélectionné sera invité à participer à une résidence de 15 jours où il proposera un projet de création. Il bénéficiera d'une bourse de 3 000 € et d'un accompagnement de la part des organisateurs.

Date limite de dépôt des dossiers : 4 mai 2019

Informations : www.cipac.net/les-annonces/appels-a-projets-et-residences/appele-a-candidatures-bourse-n-a-project-a-l-espace-365.html

* Appel à candidatures : Salon Rebel Rebel, Marseille

Du 28 au 29 septembre 2019 se tiendra la 3^e édition du salon Rebel Rebel spécialisé dans l'exploration du potentiel artistique du fanzine. Le salon lance cet appel à candidatures pour encourager les participants à dépasser le format du stand traditionnel, à élaborer des projets où se mêlent présentation originale et rencontre avec le public. Une bourse, « Toute première fois », sera également offerte à deux exposants inédits. Il s'agit d'une aide financière pour leur projet, transport et hébergement durant le week-end.

Date limite de dépôt des dossiers : 5 mai 2019

Informations : www.fracpaca.org/dans-les-murs-evenements-a-venir_rebel-rebel-3-salon-fanzine-art-culture

* Prix Host Call, Nantes

L'association Host propose la première édition d'un prix afin de permettre à des jeunes artistes de se faire connaître et de bénéficier d'un accompagnement particulier et personnalisé. Ainsi, le prix Host Call n'est ouvert qu'aux candidats diplômés d'une école ou en dernière année de cursus et, surtout, âgés de moins de 35 ans. Le lauréat recevra une aide à la production de 1 500 € et bénéficiera d'une exposition personnelle dans la galerie Mélanie Rio Fluency à Nantes en octobre 2019.

Date limite de dépôt des dossiers : 30 avril 2019

Informations : <http://agenda-pointcontemporain.com/appele-candidatures-host-call-nantes>

* Appel à candidatures : Pernod Ricard Fellowship 2020

Pour cette 5^e édition, Pernod Ricard et la Villa Vassilief invitent artistes et commissaires à postuler pour avoir l'opportunité de résider dans un studio privé à la Villa Vassilief pour une période de 3 mois. Les résidents bénéficieront d'un honoraire de 6 000 € et d'une bourse de production et de recherche de 5 000 €. Ils seront également accompagnés par l'équipe de la Villa Vassilief. Cette année, le Pernod Ricard Fellowship se concentre sur 4 zones géographiques : l'Afrique, l'Asie, l'Amérique du Sud et l'Europe du Sud.

Date limite de dépôt des dossiers : 30 avril 2019

Informations : www.cnap.fr/appele-candidatures-pour-le-pernod-ricard-fellowship-2020

* Concours : Pli Public Workshop

La revue collaborative *Pli* propose la première édition d'un concours destiné à la nouvelle génération d'architectes et designers. Elle crée ainsi le Pli Public Workshop (PPW), un programme d'aide à la création où sont invités à participer les designers, les architectes, les artistes et les collectifs. Les candidats devront proposer un travail inédit autour de la thématique du cinquième numéro de la revue, Obsessions. Les projets devront être axés sur l'architecture, cependant, la forme demeure libre (microarchitecture, installations visuelles ou sonores, vidéo, performance...)

Date limite de dépôt des dossiers : 10 mai 2019

Informations : www.cnap.fr/pli-public-workshop%E2%81%B0%C2%B9

* Appel à artistes : 10^e édition, MaMA Festival & convention

Pour cette 10^e édition du MaMA Festival & Convention, les producteurs de spectacles, managers, agents et labels du monde entier sont invités à présenter des artistes. Ces derniers pourront se produire devant des professionnels français et internationaux de la musique et se faire connaître du public parisien. Le festival a pour objectif d'être un lieu de rencontre et d'échange pour tout le secteur de l'industrie musicale internationale, mais tend également à ouvrir une passerelle sur le marché de la musique française.

Date limite de dépôt des dossiers : 31 mai 2019

Informations : www.musicinafrica.net/fr/magazine/appele-candidatures-mama-festival-et-convention-2019

* Appel à projets : création d'une œuvre d'art, Guingamp

La ville de Guingamp a lancé un appel à candidatures pour concevoir une œuvre d'art contemporaine afin de mettre en valeur les berges de la rivière Le Trieux. Depuis 2014, elle est engagée dans un programme de revitalisation de son centre-ville et entend également développer l'art dans la ville.

Date limite de dépôt des dossiers : 30 avril 2019

Informations : www.cipac.net/les-annonces/appels-a-projets-et-residences/appele-a-candidatures-creation-d-une-oeuvre-d-art-5649.html

Embauche des enfants dans le spectacle : toutes les règles

L'embauche des enfants est strictement réglementée et nécessite pour les moins de 16 ans une autorisation préalable délivrée par la commission des enfants du spectacle. Ce dossier présente les différentes dispositions légales qui régissent le travail des enfants et les règles dérogoatoires à la durée du travail.

En France, tout mineur âgé de moins de 16 ans est interdit de travailler, excepté dans les métiers artistiques qui sont soumis à certaines autorisations. Les conditions et les interdictions de travail pour les mineurs sont très strictement encadrées⁽¹⁾.

Un enfant de moins de seize ans ne peut, sans autorisation individuelle préalable, accordée par l'autorité administrative, être, à quelque titre que ce soit, engagé ou produit dans une entreprise de spectacles, sédentaire ou itinérante... ou d'enregistrements sonores⁽²⁾. L'âge minimum est limité à 9 ans pour le théâtre.

Attention : ces dispositions légales concernant l'embauche des enfants s'appliquent lorsque le spectacle est reconnu à caractère lucratif.

* Autorisation et déclaration

Comme pour les autres salariés, une déclaration préalable à l'embauche doit être déposée à l'Urssaf au plus tôt 8 jours avant la date présumée de l'embauche⁽³⁾.

S'il est émancipé, c'est-à-dire non soumis à l'autorité parentale, un mineur a le droit de signer un contrat de travail. Dans le cas contraire, ce sont ses représentants légaux qui doivent signer le contrat de travail.

Tout travailleur âgé de moins de dix-huit ans bénéficie obligatoirement d'une visite médicale avant leur embauche⁽⁴⁾.

Autorisation préalable pour les enfants de moins de 16 ans

Les employeurs qui veulent employer un enfant de moins de 16 ans doivent demander une autorisation individuelle préalable à l'emploi auprès de la Direccte⁽⁵⁾. Un dossier doit être ensuite transmis à la commission des enfants du spectacle, composée, en outre, du préfet, d'un juge pour enfants, de la DDASS, d'un médecin inspecteur de la santé.

Cette commission délivre une autorisation individuelle selon plusieurs critères et vérifie notamment si :

- l'enfant peut se voir confier cet emploi en considérant les difficultés et la moralité du rôle (le texte du spectacle devra être transmis dans son intégralité pour que les membres de la commission puissent évaluer l'impact du rôle et des scènes auxquelles l'enfant assistera sur le plateau). Les membres de la commission vérifient si les conditions sont satisfaisantes (horaires, rythme, rémunération, hygiène, sauvegarde de la santé) ;
- compte tenu de son âge, de l'obligation scolaire à laquelle il est soumis et de son état de santé, l'enfant est en mesure d'assurer le travail qui lui est proposé. À cet effet, un examen médical pris en charge par l'employeur est réalisé par un pédiatre ou par un médecin généraliste ;

- si des dispositions ont été prévues pour lui assurer une fréquentation scolaire normale (il conviendra que l'accompagnateur de l'enfant s'assure du lien pédagogique quotidien avec des professeurs sur les lieux de tournée ou avec les professeurs de l'école de l'enfant).

* Montant de la rémunération

Toute publicité visant à attirer des mineurs en soulignant l'aspect lucratif d'une activité artistique est interdite.

Si le mineur ne justifie pas de 6 mois de pratique professionnelle dans sa branche d'activité, le montant de la rémunération est la suivante (sauf convention ou accord collectif plus favorable) :

- le smic horaire après application d'un abattement de 20% pour les mineurs âgés de moins de 17 ans et d'un abattement de 10% pour les mineurs âgés de 17 à 18 ans⁽⁶⁾.

Pour les mineurs de moins de 16 ans, le versement du salaire s'effectue à la caisse des dépôts et consignation sauf une part qui, sur décision de la commission départementale, sera laissée à la disposition des représentants légaux⁽⁷⁾.

Mention sur le bulletin de paye

Il est nécessaire de faire apparaître sur le bulletin de paye la part versée aux parents et la part versée à la caisse des dépôts et consignation.

Indemnités congés payés

Le mineur étant embauché en qualité d'artiste du spectacle sur un contrat à durée déterminée, les congés payés doivent être versés par l'employeur à la caisse des Congés Spectacles.

Le mineur percevra son indemnité de congé payé en faisant sa demande auprès d'Audiens selon les modalités prévues par la caisse des Congés Spectacles.

* Prélèvement à la source

Les enfants sont rattachés au foyer fiscal des parents aussi l'administration fiscale n'a pas connaissance du taux⁽⁸⁾ à appliquer dans le cadre du prélèvement à la source. L'employeur applique, dans ce cas, la grille de taux neutre en vigueur au moment de l'embauche de l'enfant (voir la grille des taux neutre pour 2019 dans le n°304 de *La Lettre de l'entreprise culturelle*).

Rappelons que lorsque le contrat est inférieur ou égal à 2 mois et que le taux personnalisé n'a pas été transmis, l'employeur applique aux versements effectués un abattement égal à 50% du smic net imposable mensuel (soit pour 2019 : 624 €).

* Cotisations sociales

L'ensemble des cotisations est dû (Urssaf, assurance chômage, AGS, retraite complémentaire, etc). Rappelons que la circulaire du 5 janvier

2017⁽⁹⁾ a fait évoluer les règles, elle précise que désormais tous les employeurs du secteur du spectacle sont tenus d'affilier au régime d'assurance chômage et à l'AGS les mineurs de moins de 16 ans qu'ils emploient et de verser les contributions et cotisations correspondantes à Pôle emploi.

* Durée du travail

La durée maximale journalière de travail des jeunes de moins de 18 ans est de 8 heures dans la limite de 35 heures par semaine. À titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine après avis conforme du médecin du travail⁽¹⁰⁾.

Les mineurs doivent bénéficier d'un repos quotidien de 12 heures consécutives pour les jeunes de 16 ans et plus et de 14 heures consécutives pour les jeunes de moins de 16 ans⁽¹¹⁾.

Travail de nuit

En règle générale, le travail de nuit des 16 ans et plus est interdit entre 22h et 6h (12) et entre 20h et 6h pour les moins de 16 ans mais des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail, à l'exception du créneau horaire situé entre minuit et 4 heures du matin.

Jours fériés

En règle générale, le travail les jours fériés est interdit pour les travailleurs de moins de 18 ans⁽¹³⁾.

Dans le secteur du spectacle vivant, on peut cependant déroger à cette interdiction⁽¹⁴⁾, mais, l'employeur est soumis à des dispositions strictes concernant le repos hebdomadaire.

Travail le dimanche

Dans le spectacle vivant, un jeune de moins de 18 ans peut travailler le dimanche. Il s'agit d'une dérogation permanente (dans le spectacle vivant) de droit à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.

Repos hebdomadaire

La loi dispose que les jeunes travailleurs de 16 ans et plus ont droit à un repos consécutif de 2 jours par semaine mais une dérogation peut-être accordée sous réserve qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de 36 heures⁽¹⁵⁾.

Depuis l'adoption de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social, les entrepreneurs de spectacles peuvent déroger à cette disposition (par accord d'entreprise ou convention collective), pour les jeunes travailleurs de moins de 16 ans si les deux conditions suivantes sont réunies :

- le jeune travailleur bénéficie d'une période minimale de repos de 36 heures dont au moins 24 heures consécutives ;
- sa participation à une répétition ou au spectacle est de nature à contribuer à son développement et s'effectue dans des conditions garantissant la préservation de sa santé (l'avis de la commission départementale pour l'emploi des enfants est donc nécessaire sur ce point).

À défaut d'accord, et si les conditions ci-dessus sont respectées, la dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail. Notons cependant qu'aucune des deux conventions du secteur ne prévoit de dispositions spécifiques sur ce point.

Vacances scolaires

Pendant les vacances scolaires, le temps maximum de travail ne peut excéder 50% de la durée totale des vacances. (L'enfant doit disposer de 50% de son temps de vacances, et ce, sur des jours consécutifs).

* Cirque, acrobatie, travaux en hauteur

Rappelons, qu'il est interdit aux moins de 16 ans d'exécuter des tours périlleux ou des exercices de dislocation, pouvant porter atteinte à leur santé, à leur vie ou à leur moralité.

Il est interdit d'employer des moins de 16 ans pour des activités d'acrobates, de saltimbanques, de montreurs d'animaux, de cirque ou d'attractions foraines, à l'exception des parents dont c'est la profession. Il leur est toutefois interdit d'employer des mineurs de moins de 12 ans.

Depuis l'entrée en application du décret du 17 avril 2015⁽¹⁶⁾ pour les jeunes âgés de moins de dix-huit ans, la procédure de dérogation aux travaux interdits (montage et démontage d'échafaudages, conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage, travaux temporaires en hauteur) pour les jeunes âgés de moins de dix-huit ans en formation professionnelle ne nécessite plus une autorisation préalable par l'inspecteur du travail mais relève d'un simple régime déclaratif. La déclaration n'est possible qu'après obtention d'un avis médical d'aptitude pour le jeune concerné⁽¹⁷⁾.

Au regard de l'ensemble de ces dispositions, nous vous conseillons de prévoir des doubles, voire triples, distributions pour tenir le rôle des enfants notamment pour les tournées afin de s'assurer que les rythmes de enfants et la durée du travail seront bien respectés. Car, même si le monde du spectacle est constitué par une typologie de risques comparable aux autres secteurs d'activité, les enfants sont soumis aux mêmes facteurs organisationnels et risques que les adultes. En revanche, le retentissement sur leur santé peut être différent, surtout pour les plus petits. Rappelons que la méconnaissance de ces règles est sanctionnée par des amendes pouvant aller de 1 500 euros à 7 500 euros⁽¹⁸⁾. De plus, nous vous conseillons d'anticiper au maximum l'embauche des enfants pour un spectacle et notamment lorsque l'enfant a moins de 16 ans, car la constitution du dossier de demande préalable nécessite de nombreuses démarches et pièces justificatives.

Le calendrier des dates de la commission est communiqué par anticipation chaque année, aussi les dates limites de dépôt des dossiers sont à respecter impérativement et les dossiers doivent être complets avant la commission. Aucune dérogation n'est possible.

(1) Circulaire du 9 novembre 1964.

(2) Art. L. 7124-1 du Code du travail.

(3) Art. R. 1221-4 du Code du travail.

(4) Art. R. 1221-4 du Code du travail et art. R. 4624-10 du Code du travail.

(5) Art. L. 7124-1 et R. 7124-1 du Code du travail.

(6) Art. D. 3231-3 du Code du travail.

(7) Art. L. 7124-9 du Code du travail.

(8) Cf. La Lettre n°296 – juin 2018 « Prélèvement à la source : les modalités pour les permanents et les intermittents ».

(9) Circulaire n°2017-01 du 5 janvier 2017.

(10) Art. L. 3162-1 du Code du travail.

(11) Art. L. 3162-3 et L3164-1 du Code du travail.

(12) Art. L. 3162-1 du Code du travail.

(13) Art. L. 3164-6 du Code du travail.

(14) Art. R. 3164-2 13 du Code du travail.

(15) Art. L. 3164-2 du Code du travail.

(16) Décret n°2015-443 du 17 avril 2015 relatif à la procédure de dérogation prévue à l'article L. 4153-9 du code du travail.

(17) Art. R. 4153-40 du Code du travail.

(18) Art. 131-13 et art. 131-38 du Code pénal.

LES CAHIERS PRATIQUES DE LA PAYE

Cas général

	% Salarié	% Employeur	%Total	Assiette
Urssaf				
CSG déductible ①	6,80	-	6,80	98,25% Brut ⑨ + 100% cotisation prévoyance employeur
CSG non déductible + CRDS ①	2,90	-	2,90	
Assurance maladie, maternité	-	7,00	7,00	• Brut
Complément assurance maladie (salaires > 2,5 smic) ⑮	-	6,00	6,00	• Brut
Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie	-	0,30	0,30	• Brut
Contribution au dialogue social	-	0,016	0,016	• Brut
Assurance vieillesse	0,40	1,90	2,30	• Brut
Allocations familiales (AF) ⑭	-	3,45	3,45	• Brut
Complément AF (salaire > à 3,5 smic) ⑭	-	1,80	1,80	• Brut
Versement transport (+ de 11 salariés) ③	-	variable	variable	• Brut
Accident du travail ④	-	variable	variable	• Brut
Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle - Assurance maladie/cotisation suppl. ⑤	1,50	-	1,50	• Brut
Assurance vieillesse	6,90	8,55	15,45	Brut dans la limite du plafond de Sécurité sociale (PSS) (tranche A)
FNAL (moins de 20 salariés)	-	0,10	0,10	
FNAL (20 salariés et plus)	-	0,50	0,50	• Brut
Forfait social (11 salariés et plus) «prévoyance»	-	8	8	• Montant de la cotisation prévoyance employeur
Réduction générale (salaire ≤ à 1,6 smic) : montant à déduire des cotisations employeurs ; cf. p.17 pour le coefficient applicable				
PÔLE EMPLOI				
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)
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE CADRE ET NON CADRE ⑦				
Retraite complémentaire (tranche T1) ⑧	3,15	4,72	7,87	• Brut dans la limite du PSS
CEG (tranche T1)	0,86	1,29	2,15	• Brut dans la limite du PSS
Retraite complémentaire (tranche T2) ⑧	8,64	12,95	21,59	• Brut sur tranche comprise entre 1 et 8 fois le PSS
CEG (tranche T2)	1,08	1,62	2,70	• Brut sur tranche comprise entre 1 et 8 fois le PSS
CET (Contribution d'équilibre technique)	0,14	0,21	0,35	• Brut dans la limite de 8 fois le PSS si salaire > PSS
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE CADRE ⑦				
Cotisation APEC	0,024	0,036	0,06	• Brut dans la limite de 4 fois le PSS (tranches A et B)
Prévoyance cadre T1	-	1,50	1,50	• Brut dans la limite du PSS
FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (voir Les indicateurs essentiels, page 17)				

Artistes intermittents du spectacle

	% Salarié	% Employeur	%Total	Assiette
Urssaf				
CSG déductible ①	6,80	-	6,80	98,25% Brut ⑨ + 100% cotisation prévoyance employeur
CSG non déductible + CRDS ①	2,90	-	2,90	
Assurance maladie, maternité ⑮	-	4,90	4,90	• Brut abattu
Complément assurance maladie (salaires > 2,5 smic) ⑮	-	4,20	4,20	• Brut abattu
Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie	-	0,30	0,30	• Brut abattu
Contribution au dialogue social	-	0,016	0,016	• Brut abattu
Assurance vieillesse	0,28	1,33	1,61	• Brut abattu
Allocations familiales (AF) ⑭	-	2,42	2,42	• Brut abattu
Complément AF (salaire > à 3,5 smic) ⑭	-	1,26	1,26	• Brut abattu
Versement transport (+ de 11 salariés) ③	-	variable	variable	• Brut abattu majoré de 11,5%
Accident du travail ④	-	variable	variable	• Brut abattu
Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle - Assurance maladie	1,05	-	1,05	• Brut abattu
Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle - Accident du travail	-	-	-	• Brut abattu
Assurance vieillesse	4,83	5,99	10,82	• Brut abattu dans la limite du PSS
FNAL (moins de 20 salariés)	-	0,07	0,07	• Brut abattu dans la limite du PSS, majoré de 11,5%
FNAL (20 salariés et plus)	-	0,35	0,35	• Brut abattu majoré de 11,5%
Forfait social (11 salariés et plus) «prévoyance»	-	8	8	• Montant de la cotisation prévoyance employeur
PÔLE EMPLOI				
Assurance chômage CDD	2,40	9,05	11,45	• Brut non abattu dans la limite de 4 fois le PSS
AGS	-	0,15	0,15	• Brut non abattu dans la limite de 4 fois le PSS
AUDIENS NON CADRE ⑦				
Retraite complémentaire (tranche T1 annuelle) ⑧	4,44	4,45	8,89	Brut abattu dans la limite d'une rémunération brute annuelle de 40 524 €
CEG (tranche T1 annuelle)	0,86	1,29	2,15	
Prévoyance et santé	-	0,42	0,42	• Brut abattu dans la limite du PSS
Retraite complémentaire (tranche T2 annuelle) ⑧	10,79	10,80	21,59	Brut abattu sur la tranche d'une rémunération brute annuelle comprise entre 40 524 € et 324 192 €
CEG (tranche T2 annuelle)	1,08	1,62	2,70	
CET (Contribution d'équilibre technique)	0,14	0,21	0,35	• Brut dans la limite de 8 fois le PSS si salaire > PSS
AUDIENS CADRE ⑦				
Retraite complémentaire (tranche T1) ⑧ ⑫	3,93	3,94	7,87	• Brut abattu dans la limite du PSS
CEG (tranche T1)	0,86	1,29	2,15	• Brut abattu dans la limite du PSS
Retraite complémentaire ⑫ (tranche 2)	8,64	12,95	21,59	• Brut abattu sur tr. comprise entre 1 et 8 fois le PSS
CEG (tranche 2)	1,08	1,62	2,70	• Brut abattu sur tr. comprise entre 1 et 8 fois le PSS
CET (Contribution d'équilibre technique)	0,14	0,21	0,35	• Brut dans la limite de 8 fois le PSS si salaire > PSS
Cotisation APEC	0,024	0,036	0,06	• Brut dans la limite de 4 fois le PSS
Prévoyance cadre T1	-	1,50	1,50	• Brut dans la limite du PSS
CONGÉS SPECTACLES, CMB (Médecine du travail), AFDAS (Formation professionnelle continue)				
Congés Spectacles ⑬	-	15,40	15,40	• Brut (sans abattement)
CMB	-	0,32 ⑩	0,32 ⑩	• Alignement sur l'assiette Audiens
AFDAS	-	2,10 ⑥	2,10 ⑥	• Brut abattu

Techniciens intermittents du spectacle

	% Salarié	% Employeur	% Total	Assiette
Urssaf				
CSG déductible ①	6,80	-	6,80	98,25% Brut ⑨ + 100% cotisation prévoyance employeur
CSG non déductible + CRDS ①	2,90	-	2,90	
Assurance maladie, maternité ②	-	7,00	7,00	• Brut
Complément assurance maladie (salaires > 2,5 smic) ⑮	-	6,00	6,00	• Brut
Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie	-	0,30	0,30	• Brut
Contribution au dialogue social	-	0,016	0,016	• Brut
Assurance vieillesse	0,40	1,90	2,30	• Brut
Allocations familiales (AF) ⑭	-	3,45	3,45	• Brut
Complément AF (salaire > à 3,5 smic) ⑭	-	1,80	1,80	• Brut
Versement transport (+ de 11 salariés) ③	-	variable	variable	• Brut majoré de 11,5%
Accident du travail ④	-	variable	variable	• Brut
Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle - Assurance maladie/cotisation suppl. ⑤	1,50	-	1,50	• Brut
Assurance vieillesse	6,90	8,55	15,45	• Brut dans la limite du PSS
FNAL (moins de 20 salariés)	-	0,10	0,10	• Brut dans la limite du PSS, majoré de 11,5%
FNAL (20 salariés et plus)	-	0,50	0,50	• Brut majoré de 11,5%
Forfait social (11 salariés et plus) «prévoyance»	-	8	8	• Montant de la cotisation prévoyance employeur
Réduction générale (salaire ≤ à 1,6 smic) : montant à déduire des cotisations employeurs ; cf. p.17 pour le coefficient applicable				
PÔLE EMPLOI				
Assurance chômage CDD	2,40	9,05	11,45	• Brut non abattu dans la limite de 4 fois le PSS
AGS	-	0,15	0,15	• Brut non abattu dans la limite de 4 fois le PSS
AUDIENS NON CADRE ⑦				
Retraite complémentaire (tranche T1 annuelle) ⑧	3,93	3,94	7,87	Brut dans la limite d'une rémunération brute annuelle de 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
AUDIENS CADRE ⑦				
Retraite complémentaire (tranche T1) ⑧ ⑫	3,93	3,94	7,87	• Brut abattu dans la limite du PSS
CEG (tranche T1)	0,86	1,29	2,15	• Brut abattu dans la limite du PSS
Retraite complémentaire ⑫ (tranche 2)	8,64	12,95	21,59	• Brut abattu sur tr. comprise entre 1 et 8 fois le PSS
CEG (tranche 2)	1,08	1,62	2,70	• Brut abattu sur tr. comprise entre 1 et 8 fois le PSS
CET (Contribution d'équilibre technique)	0,14	0,21	0,35	• Brut dans la limite de 8 fois le PSS si salaire > PSS
Cotisation APEC	0,024	0,036	0,06	• Brut dans la limite de 4 fois le PSS
Prévoyance cadre T1	-	1,50	1,50	• Brut dans la limite du PSS
CONGÉS SPECTACLES, CMB (Médecine du travail), AFDAS (Formation professionnelle continue)				
Congés Spectacles ⑬	-	15,40	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^{er} mars 2018.
- ③ Selon les villes ou les districts (se renseigner à l'Urssaf).
- ④ Le taux des artistes correspond à 70% du taux du cas général et des techniciens intermittents du spectacle.
- ⑤ Il s'agit d'une cotisation salariale supplémentaire qui apparaît sur une ligne bien à part sur la DUCS Urssaf depuis janvier 2015.
- ⑥ Accord interbranche du 25 septembre 2014 fixant la cotisation à 2,10% à laquelle s'ajoute une contribution annuelle forfaitaire de 50 €. Pour le coefficient applicable, cf. ce numéro, p.17.
- ⑦ Les taux indiqués sont les taux minimums. Un taux supérieur ou une répartition différente peut être fixé par la convention ou l'accord collectif.
- ⑧ La répartition salarié/employeur peut être différente selon la convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise.
- ⑨ Le montant annuel, sur lequel s'applique la réduction de 1,75%, est limité à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.
- ⑩ Le taux appelé est arrêté chaque année en janvier pour l'année précédente. Il n'est donc pas possible de le connaître au moment de l'établissement des paies. Il a été fixé en janvier 2019 pour l'année 2018 à 0,31%.
- ⑪ Pour les artistes non domiciliés fiscalement en France, la part salariale de cotisation maladie est de 3,85% (au lieu de 4,52%), et ce à compter du 1^{er} mars 2018.
- ⑫ Metteur en scène, maître de ballet et chef d'orchestre ; cf. également, *La Lettre*, n°222, p.9 «Classification des emplois artistiques».
- ⑬ Dans certains cas, en fonction de la branche d'activité de l'employeur et de la fonction du salarié, l'assiette peut être plafonnée (cf. *La Lettre*, n°250, p.12).
- ⑭ 3,45% au 1^{er} avril 2016 sur les rémunérations annuelles n'excédant pas 3,5 fois le montant du smic annuel.
- ⑮ 6% au 1^{er} janvier 2019 sur les rémunérations annuelles n'excédant pas 2,5 fois le montant du smic annuel.

Cotisations sociales

* Tableaux récapitulatifs des charges sociales

(Cf. ce numéro, rubrique Les cahiers pratiques de la paye)

* Autres charges liées à une convention collective

- **FNAS⁽¹⁾** : 1,25%
- **FCAP⁽¹⁾** : 0,25%
- **FCAP.SVP⁽²⁾** : 0,10%. Une contribution plancher de 80 € pour une masse salariale inférieure à 80 000 €, et un montant plafond de 300 € pour une masse salariale supérieure à 300 000 €, fixent les limites de ces versements, cf. *La Lettre* n°263, p.6

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

(2) Convention secteur privé du Spectacle Vivant

* Réduction de cotisations générales

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

(1) Incluant les éventuelles heures supplémentaires ou complémentaires

- **Coefficient annuel – Cas général**

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

(1) Incluant les heures supplémentaires ou complémentaires

• Techniciens intermittents du spectacle

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

* Suppression de la majoration contribution assurance chômage pour les CDD d'usage ≤ 3 mois

Intermittents du spectacle	CDD U ≤ 3 mois
Part Salarié	2,40%
Part Employeur (habituelle)	9,05%
Suppression Majoration (CDD ≤ 3 mois)	-
Total	11,45%

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

Retenue à la source

* Salariés non domiciliés en France – Barème 2019

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

(1) Les taux de 12% et 20% sont réduits à 8% et 14,4% dans les départements d'outre-mer.

(2) Ou fraction de jour.

* Prestations artistiques

15% du net imposable après déduction d'un abattement de 10%

Formation professionnelle

* Salariés CDI et CDD (hors intermittents)

- **Taux légal 2017 (déclaration 2018)**

Pour les franchissements de seuil, cf. *La Lettre* n°264, p.9

Entreprises de	Taux global
Moins de 11 salariés	0,55%
11 salariés et plus	1%

- **Entreprises du spectacle vivant (accord du 19 décembre 2014 étendu par arrêté du 7 décembre 2015)**

Effectif salariés (hors IDS)	Moins de 10	10 à 49	50 à 299	300 et +
Contribution conventionnelle	0,75%	0,30%	0,30%	0,30%
Contribution légale	0,55%	1,00%	1,00%	1,00%
Contribution globale	1,30%	1,30%	1,30%	1,30%

- **Entreprises de l'audiovisuel**

Effectif salariés (hors IDS)	Moins de 10	10 à 49	50 à 299	300 et +
Contribution conventionnelle	0,45%	0,30%	0,20%	-
Contribution légale	0,55%	1%	1%	1,00%
Contribution globale	1,00%	1,30%	1,20%	1,00%

* Salariés CDD (hors intermittents)

À l'exclusion des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, des CAE ou CA ou lorsque le contrat se poursuit par un contrat à durée indéterminée.

- **Contribution CIF-CDD** : 1% (quel que soit l'effectif de l'entreprise)

Autres taxes sur salaires

* Taxes d'apprentissage

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

* Participation construction (employeur occupant au moins 20 salariés)

- **Participation à l'effort de construction** : 0,45%
- **Cotisation due par les employeurs n'ayant pas réalisé les investissements suffisants** : 2%

* Taxes sur les salaires

- **Barème 2019**

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

(1) Après déduction forfaitaire supplémentaire pour frais professionnels.

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

Contacts et sites utiles

- Direction générale des finances publiques : www.impots.gouv.fr
- Afdas : www.afdas.com
- APDS : www.apds-apprentissage.fr
- Pôle emploi : www.pole-emploi.fr
- Pôle emploi spectacle : www.pole-emploi-spectacle.fr
- Audiens : www.audiens.org
- CMB : www.cmb-sante.fr
- FNAS : www.fnas.info
- GUSO : www.guso.fr
- Portail des déclarations sociales : net-entreprises.fr
- Urssaf : www.urssaf.fr

Frais professionnels

* Barème fiscal des frais kilométriques pour les voitures 2017

Puissance administrative	Jusqu'à 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 0,305 €) + 1 188 €	d x 0,364 €
6 CV	d x 0,568 €	(d x 0,32 €) + 1 244 €	d x 0,382 €
7 CV et plus	d x 0,595 €	(d x 0,337 €) + 1 288 €	d x 0,401 €

* Barème fiscal pour les cyclomoteurs, vélomoteurs, scooters et motocyclettes 2017

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

* Barème fiscal pour les motos et scooters 2017

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

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

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

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

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

* Déduction forfaitaire spécifique

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

* Titres-restaurant et repas – Limites pour 2019

- Titre restaurant (limite d'exonération de la contribution employeur) : 5,52 €
- Chèque repas bénévole (valeur maximale) : 6,60 €
- Titre repas volontaire (valeur maximale) : 5,52 €

Salaires minimums

* smic brut (métropole et DOM)

Horaire	Mensuel (pour 35 heures hebdomadaires)
10,03 €	1 521,22 €

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

* smic brut Jeunes

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

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

* Conventions, salaires minima

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

* Gratification stagiaires conventionnés

Durée du stage	Gratification	Montant	Franchise de cotisations sociales
≤ ou = à 2 mois	facultative	libre	dans la limite de 3,75 € par heure de stage ; soit, pour 7h journalier, dans la limite de 525 à 577,50 € par mois (selon le mois et donc selon le nombre de jours travaillés dans le mois)
> à 2 mois	obligatoire	minimum 3,75 € par heure de stage	

Plafonds et seuils

* Plafond de la sécurité sociale 2019

(en fonction de la périodicité de la paye)

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

(1) Pour une durée de travail inférieure à 5 heures

(2) Le plafond annuel mentionné est obtenu en cumulant les 12 plafonds mensuels

* Artiste, plafond journalier : 300 €

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

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

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



www.ghs.fr/transat



L'ÉDITEUR SPÉCIALISTE DE LA PAIE DU SPECTACLE

 commercial@ghs.fr  01 53 34 25 25

www.ghs.fr

IL Y A VARIÉTÉ ET VARIÉTÉ !



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

NE VOUS TROMPEZ PAS D'EXPERT-COMPTABLE !

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

20 ans d'expérience feront toujours la différence !



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