La lettre de l'entreprise culturelle

La lettre de l'entreprise culturelle

- Juridique
- Gestion
- Social
- Fiscal

N°326 /// Mars 2021

www.lalettredelentrepriseculturelle.net

DOSSIER

Droit d'auteur

La protection de la mise en scène

La photo... *L'Enfant qui est né deux fois*, compagnie Mélancolie Motte, association Le Non Dit. Photographie : Dries Meddens.

À LA UNE

Des festivals d'été en jauge dégradée

Les professionnels attendaient un cap et des directives claires pour l'organisation des festivals. Roselyne Bachelot vient de baliser le terrain. Page 7

Nouvelle année blanche pour les intermittents ?

Une mission sur une éventuelle reconduction de l'année blanche vient d'être lancée par le ministère de la Culture. Ses conclusions sont attendues pour mars. Page 7

Annulation de spectacle : prolongation des avoirs

Les dispositions qui autorisent la délivrance d'un avoir suite à une annulation d'un spectacle, viennent d'être prolongées jusqu'à la fin de l'État d'urgence sanitaire. Page 7

Le port du masque « maison » sur le lieu de travail est à proscrire

Le protocole sanitaire mis à jour par le ministère du Travail, le 29 janvier 2021, impose le port systématique de masques « de filtration supérieure à 90% ». Page 8

N'HÉSITEZ PAS À VOUS INSTALLER

Pour Vous, GHS veille aux moindres décrets, vous les communique et les applique dans sPAIEctacle© en toute fiabilité.

NOTRE ENGAGEMENT

Des spécialistes de la paie du spectacle à votre écoute

Informations et notifications sur l'actualité légale et règlementaire dans sPAIEctacle©

Rédaction de contenus actualisés en temps réels : fiches Solution, exemples de bulletins de paies, aide en ligne...

Nouvelles versions à télécharger accompagnées de guides d'utilisation et de mise en place.

L'ACCOMPAGNEMENT EST AU CŒUR DE NOTRE EXIGENCE

01 53 34 25 25 • commercial@ghs.fr

www.ghs.fr

La lettre
de l'entreprise culturelle

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 :
Pauline Demange-Dilasser

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 2020 : 105 € ou 140 €
11 numéros France métropolitaine

Abonnement en ligne possible sur
www.lalettredelentreprise.net

n° commission paritaire : 0323T86457
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 €

M MÉDIAS

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

Les questions du mois **p.4**
- Portabilité de la complémentaire santé
- Effectif de l'entreprise et salariés intermittents

Interview **p.5**
- Aurélie Hannedouche, déléguée générale, Syndicat des musiques actuelles

Vie professionnelle **p.6**
- Brèves
- Mouvements

L'actualité **p.7**

Spectacle **p.7**
- Des festivals d'été en jauge dégradée
- Nouvelle année blanche pour les intermittents ?
- Annulation de spectacle : prolongation des avoirs

Social **p.7**
- De nouveaux modèles d'attestations employeurs
- Les mesures dérogatoires à la prise des congés payés sont prolongées

À signaler **p.8**
- Obligation de dématérialisation pour les employeurs du GUSO
- Sécurité sanitaire : le port du masque « maison » est à proscrire
- Les titres-restaurant 2020 utilisables jusqu'au 31 août 2021
- Formation professionnelle : calendrier de paiement des contributions
- « Capitale française de la culture » : la short-list
- Bientôt des billets de spectacle chez les buralistes ?

Question parlementaire **p.10**
- Activité partielle : situation des artistes et techniciens du spectacle déclarés auprès du GUSO

Aides et financements **p.11**

Dossier **p.12**
- Droit d'auteur : la protection de la mise en scène

Les cahiers pratiques de la paye **p.15**

Les indicateurs essentiels **p.18**

www.lalettredelentrepriseculturelle.net

LE CHIFFRE

5 000

C'est le nombre de spectateurs invités par L'AccorHotels Arena à Paris pour un concert test fin mars-début avril.

Portabilité de la complémentaire santé

*** Notre association qui relève de la CCNEAC va devoir mettre fin au contrat de notre chargé de communication pour des raisons économiques. Comment s'organise la portabilité avec Audiens Santé Prévoyance ? Quelle est la démarche à suivre pour l'employeur ?**

Le mécanisme de portabilité des droits permet aux anciens salariés, bénéficiaires d'indemnités chômage suite à la rupture de leur contrat de travail (sauf en cas de licenciement pour faute lourde), de conserver le bénéfice des garanties de couverture complémentaire santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise.

Mis en place initialement par l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du travail du 11 janvier 2008, le dispositif de portabilité a été modifié par la loi du 14 juin 2013[1] relative à la sécurisation de l'emploi.

Le Code de la sécurité sociale[2] prévoit les dispositions qui encadrent le maintien des garanties collectives complémentaires de prévoyance et de frais de santé.

La portabilité de votre contrat avec Audiens Santé Prévoyance est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

Attention, rappelons que la loi de sécurisation de l'emploi de 2013 a supprimé la possibilité d'un financement direct par les anciens salariés de l'entreprise.

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié doivent être celles en vigueur dans l'entreprise. Par ailleurs, le maintien de ces garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Les dispositions légales prévoitent que le financement soit à la charge exclusive de l'employeur, soit via une mutualisation. Dans ce dernier cas, le financement de la portabilité des garanties est assuré par les cotisations versées par les employeurs et les salariés actifs[3].

En ce qui concerne les régimes de frais de santé, institués dans le cadre des conventions collectives du secteur spectacle (CCNEAC ; convention du spectacle vivant privé - annexe 2 ; prestataires techniques du spectacle vivant et de l'audiovisuel), il a été convenu d'un financement par mutualisation.

L'employeur doit signaler le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informer l'organisme assureur (le contrat passé avec Audiens Santé Prévoyance) de la cessation du contrat de travail ouvrant droit à la portabilité des garanties santé et prévoyance, sur le site Internet : audiens.org.

(1) Loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

(2) Art. L911-8 du Code de la sécurité sociale.

(3) Cf. La Lettre *n°257, décembre 2014, « Régime frais de santé - Dispositif de portabilité, financement et impact sur les payes ».*

Effectif de l'entreprise et salariés intermittents

*** Notre effectif moyen annuel 2020 a beaucoup augmenté bien que le personnel permanent soit stable. Nous employons de nombreux salariés en contrat d'usage parfois pour quelques heures par jour et des artistes et des techniciens intermittents. Pouvez-vous nous dire comment sont prises en compte ces deux catégories de personnel ?**

Pour la détermination des effectifs de chaque mois, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail au dernier jour de chaque mois, y compris des salariés absents.

Le Code du travail[1] prévoit que pour déterminer l'effectif moyen :

- sont intégralement pris en compte : les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile. Ces salariés comptent dans les effectifs pour une unité.
- sont partiellement pris en compte : les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée (ce qui généralement est le cas des artistes et des techniciens du spectacle embauchés en CDD d'usage), cette catégorie de salariés doit être comptabilisée dans l'effectif de l'entreprise proportionnellement à leur temps de présence au cours des douze mois précédents.

Par exemple : un technicien est embauché par une compagnie en CDD d'usage à temps plein sur une durée de 3 mois au cours des 12 derniers mois. Il compte donc pour 3/12 soit 0,25 unité.

Concernant les artistes rémunérés au cachet, c'est la durée effective du travail qui est à prendre en compte et non les heures forfaitaires qui figurent sur l'AEM.

À noter : le temps de déplacement professionnel n'est pas considéré comme du temps de travail effectif, Il n'est pas décompté dans la durée de travail des artistes et des techniciens, sauf dans le cadre des grands déplacements et des tournées qui bénéficient de dispositions conventionnelles de la CCNEAC[4].

- Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

Rappelons que ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise[2] :

- les apprentis ;
- les titulaires d'un CUI ;
- les salariés titulaires d'un CDD et les salariés mis à disposition, lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat a été suspendu, notamment en raison d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;
- les titulaires d'un contrat de professionnalisation.

Rappelons également que dans le cadre de la loi Pacte du 22 mai 2019[3], plusieurs dispositions modifient les règles de calcul et d'assujettissement aux cotisations et contributions sociales, en harmonisant les règles de décompte des effectifs et en neutralisant les effets de franchissement de seuil.

(1) Art. L. 1111-2 du Code du travail.

(2) Art. L. 1111-3 du Code du travail.

(3) Loi n°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises.

(4) Cf. La Lettre *n°270, février 2016 « Le temps de trajet des artistes est-il du temps de travail effectif ? ».*

Posez vos questions à : vosquestions@lalettredelentreprise culturelle.net

→ Publication dans la limite de la place disponible.

Loi « Sécurité globale »

Nul ne sait encore ce qu'il adviendra de l'article 25 de la proposition de loi de « sécurité globale » qui autorise le port d'armes dans les salles de spectacles mais en attendant son examen au Sénat, il soulève de nombreuses contreverses.

Aurélie Hannedouche, déléguée générale, Syndicat des musiques actuelles (SMA)

« Cette très large extension du port d'armes, ce n'est pas du tout dans notre culture ! »

Le Syndicat des musiques actuelles a-t-il été consulté dans la préparation de ce projet de loi concernant l'autorisation du port d'armes dans les ERP ?

À aucun moment, nous n'avons été consultés lors de la préparation de cette proposition de loi, dite « sécurité globale » alors que le SMA – Syndicat des musiques actuelles – représente près de 500 entreprises de la filière des musiques actuelles. Ce sont des festivals, des salles de concerts (dont les salles labellisées SMAC par l'État), des producteurs de spectacles, des producteurs de disques (labels), des centres de formation ou encore des radios, ainsi que des fédérations et réseaux.

Ces entreprises indépendantes et majoritairement associatives ont pour point commun d'œuvrer en faveur de l'intérêt général et de la diversité, notamment en soutenant l'expression des artistes et l'accès à la culture des populations. Le SMA a pour rôle de renseigner et conseiller ses membres en matière juridique, sociale et fiscale. Il les représente aussi dans les instances paritaires professionnelles, telles que le CNM, l'Afdas ou au sein des conventions collectives. Enfin, le SMA défend les intérêts du secteur des musiques actuelles auprès des pouvoirs publics pour une meilleure prise en compte.

En quoi consistent ces nouvelles dispositions ?

L'article 25, tel que prévu par la proposition de loi « sécurité globale », prévoit que : « Art. L. 315-3. *Le fait qu'un fonctionnaire de la police nationale ou un militaire de la gendarmerie nationale porte son arme hors service, dans des conditions définies par arrêté du ministre de l'Intérieur, ne peut lui être opposé lors de l'accès à un établissement recevant du public.* »

Si, depuis 2016, le port d'armes par les forces de l'ordre est autorisé hors service, il est alors opposable dans les établissements recevant du public, droit dont nos membres ont pu

D. R.

Le bureau du SMA

faire usage. Cependant, avec l'adoption de l'article 25, la présence d'armes au sein d'ERP et donc de lieux culturels serait facilitée, voire banalisée, et c'est ce que nous refusons de voir admettre.

Pourquoi contestez-vous cette mesure ?

D'abord parce qu'introduire des armes dans un espace festif est extrêmement dangereux. Une arme qui serait mise à découvert par inadvertance pourrait avoir des conséquences dramatiques.

Mais aussi parce que nos équipes et nos agents de sécurité privés ne sont absolument pas en mesure de contrôler la validité d'une carte de police, possiblement falsifiable. Rien de plus simple, dès lors, pour qui souhaiterait commettre une tuerie de masse.

Enfin, parce qu'un policier en civil qui n'est pas en service est un citoyen comme un autre, et que les citoyens demeurent libres et égaux en droits : les gendarmes et policiers ont donc le droit, eux-aussi, de venir profiter de concerts, de spectacles, sur leur temps de repos, hors de leur cadre de travail.

De surcroît, il nous semble que les bénéfices que représenterait l'élargissement de l'autorisation du port d'armes au sein des ERP sont très nettement à relativiser au regard des risques lourds ainsi induits.

Par ailleurs, même si notre syndicat uniquement des ERP culturels, cet article vise à permettre le port d'armes dans tout type d'ERP : sportifs, commerciaux, cultuels, etc. Il nous semble que cela représente un grave danger pour notre société, car inéluctablement il y aura des exactions...

Comment se traduit votre mobilisation ?

Nous avons cosigné un communiqué de presse à onze organisations[1] pour d'abord interpeller les sénatrices et sénateurs à ce sujet, mais aussi l'opinion publique. En effet, cet article est fondu dans une proposition de loi extrêmement dense et, par conséquent, a tendance à passer malheureusement inaperçu.

Nous avons aussi proposé à nos adhérents de prendre contact avec leurs parlementaires pour les interpeller au sujet de cet article. À l'heure qu'il est et suite à ce travail d'interpellation, plusieurs amendements ont été déposés en vue de la commission des lois qui se déroulera le 3 mars prochain.

Deux amendements demandent la suppression pure et simple de l'article 25, ce dont nous nous réjouissons évidemment.

A contrario, d'autres amendements, déposés par des sénatrices et sénateurs Les Républicains, visent à renforcer encore cet article 25 ; par exemple en prévoyant également la possibilité pour les douaniers de venir armés dans les ERP : ce qui nous inquiète évidemment profondément...

Nous allons suivre avec attention les débats en commission à ce sujet, puis en séance plénière à compter du 16 mars.

Nous sommes convaincus que nos concitoyens ne sont pas favorables à cette très large extension du port d'armes en France, ce n'est pas du tout dans notre culture ; aussi, nous enjoignons nos élus de porter la voix de leurs électeurs lors de ces débats imminents et espérons donc in fine la suppression définitive de cet article.

PROPOS RECUEILLIS PAR ARZELLE CARON

(1) De Concert ! - Fedelima - Les Forces musicales - France Festivals - Profedim - SMA – SNSP – Syndeac - Technopol - UFISC - Zone Franche

Brèves

100 000 missions supplémentaires de service civique

Le Plan de relance prévoit la création de 100 000 missions supplémentaires de service civique en 2020-2021, s'ajoutant aux 140 000 missions financées chaque année par l'État en 2018 et 2019.

Le Juriscène évolue et devient ScènePlus

D. R.

Chaque mois, ScènePlus passe au crible l'actualité et les tendances fortes du domaine technique du spectacle. Sa rédaction, composée de professionnels en activité, s'intéresse à toutes les facettes du secteur : son, lumière, backline, matériel de scène, consommables, logiciels... Le mensuel conforte sa place de «news technique et juridique» dans le secteur spécifique du spectacle vivant. Plus d'infos : www.sceneplus.net

Une web conférence pour les employeurs du spectacle vivant

Au programme de la web conférence «Audiens fait son tour de France de la protection sociale !» du jeudi 25 mars 2021 (de 10h à 10h45) : le guide pratique de l'entreprise 2021, la présentation d'Audas Pro, le retour sur une année de dispositifs mis en place par Audiens dans le cadre de la crise sanitaire, la mission handicap - spectacle vivant et enregistré. Pour avoir accès à cette conférence gratuite, animée par Pascal Foy, responsable Missions entreprises à Audiens, inscriptions sur webikeo.fr/webinar/tour-de-france-de-la-protection-sociale-3

Déclaration d'emploi des travailleurs handicapés

Depuis le 1er janvier 2020, les modalités d'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ainsi que les modalités déclaratives ont été modifiées. Toutes les entreprises, peu importe leur effectif, déclarent le statut de travailleur handicapé des salariés concernés via leur déclaration sociale nominative (DSN). En complément de cette déclaration mensuelle, les entreprises de plus de 20 salariés doivent également effectuer une déclaration annuelle spécifique. Cette déclaration, qui est également intégrée dans la DSN, doit se faire avant le 1er mars de chaque année. Pour l'année 2020, la déclaration annuelle devait donc en principe être communiquée pour le 31 mars 2021. Cependant, en raison de la crise sanitaire, la déclaration annuelle est reportée au mois de juin 2021. Elle devra donc être intégrée dans la DSN afférente au mois de mai 2021 avec un paiement à effectuer pour le 5 ou 15 juin 2021. À noter : l'administration a par ailleurs précisé qu'il ne fallait pas transmettre cette déclaration en avance.

Les Direccte deviennent les Dreets à compter du 1er avril 2021

À partir du 1er avril 2021, un nouveau service déconcentré de l'État - les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) remplacera les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) et les services déconcentrés chargés de la cohésion sociale[1].

(1) Décret n°2020-1545 du 9 décembre 2020.

Le montant de l'abattement pour les contrats courts est fixé à 637 euros

Le site Internet de la DSN indique que pour les salariés en CDD de moins de 2 mois dont le taux de prélèvement à la source (PAS) personnalisé n'est pas connu, le montant de l'abattement est désormais fixé à 637 euros.

Aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans prolongé jusqu'au 31 mars

Le décret du 30 janvier 2021[1] prolonge de deux mois l'aide exceptionnelle pour l'embauche de jeunes de moins de 26 ans. Cette aide d'un montant maximum de 4 000 € pour l'embauche de jeunes de moins de 26 ans en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois devait s'appliquer uniquement aux contrats conclus jusqu'au 31 janvier 2021.

(1) Décret n°2021-94 du 30 janvier 2021.

Mouvements

* **THÉÂTRE DE CHOISY-LE-ROI.** Vanessa Mestre est nommée directrice du Théâtre, scène conventionnée d'intérêt national art et création pour la diversité linguistique, à Choisy-le-Roi (94), succédant à Cécile Le Vaguerèse-Marie dont elle était l'adjointe. Aurore Desbois, chargée de développement, y devient administratrice.

D. R.

* **OPÉRA DE DIJON.** Bruno Hamard rejoint, comme directeur général délégué, Dominique Pitoiset à la direction de l'Opéra de Dijon. Il était directeur général de l'Orchestre de Paris.

* **DÉPARTEMENT DE L'ALLIER.** Simon-Pierre Dinard est nommé directeur de la culture et du patrimoine du conseil départemental de l'Allier.

* **COMÉDIE DE SAINT-ÉTIENNE.** Sophie Chesne rejoint Benoît Lambert, directeur du CDN de Saint-Étienne, en qualité de directrice adjointe, poste qu'elle occupait à ses côtés au Théâtre Dijon Bourgogne (TDB). Ils continuent d'assurer la direction du TDB jusqu'à la nomination d'une nouvelle direction.

* **LE SÉCHOIR.** Gilles Cailleau, directeur artistique de la Cie Attention Fragile, vient de prendre ses fonctions de directeur de la scène conventionnée de Saint-Leu (97), Jean Cabaret, secrétaire général, et Pheap Poeung, administratrice, assuraient la codirection par intérim depuis juillet.

PHILIPPE NANPON

SPECTACLE

Des festivals d'été en jauge dégradée

Les professionnels attendaient un cap et des directives claires du ministère afin d'avancer dans l'organisation des festivals. Roselyne Bachelot vient de baliser le terrain.

Bien que la situation épidémique reste instable sur le territoire, la ministre de la Culture annonce pour les festivals, une jauge maximale de public de 5 000 spectateurs assis et distanciés et dans le respect des protocoles sanitaires en vigueur.

La ministre de la Culture précise que « *si la situation sanitaire s'améliore, il pourrait être envisageable d'augmenter la jauge au-delà de 5 000 personnes et d'autoriser les configurations debout* ».

Pour le moment, la question de la gestion des flux des spectateurs, vers les zones de bar et de restauration, n'est pas encore résolue, mais les professionnels ont commencé à plancher sur des accueils à géométrie variable.

Par ailleurs, la ministre annonce la création d'un fonds de 30 M€ qui financera des aides sectorielles sous la forme d'un mécanisme de compensation des pertes d'exploitation et, dans l'hypothèse d'une dégradation de la situation sanitaire qui entraînerait une annulation de l'événement, un mécanisme d'indemnisation sera également prévu. Par ailleurs, quinze millions d'euros seront débloqués pour aider à la captation des festivals (théâtre, musique, danse...).

Alors que s'approchent les premières dates des festivals de printemps, aucune date de reprise des activités culturelles n'a pour autant été annoncée. Rappelons que les conditions de ces réouvertures sont suspendues aux courbes de la situation épidémique qui, à l'heure où nous écrivons ces lignes, n'ont pas clairement fléchi.

Nouvelle année blanche pour les intermittents ?

Une mission sur une éventuelle reconduction de l'année blanche vient d'être lancée par le ministère de la Culture. Ses conclusions sont attendues pour mars.

Alors que les organisations professionnelles se mobilisent pour l'obtention d'un prolongement de l'année blanche, le ministère de la Culture[1] vient de confier à André Gauron, conseiller maître honoraire à la Cour des comptes, une mission de diagnostic sur la situation des intermittents.

Rappelons que le dispositif qui prolonge la durée d'indemnisation de l'ensemble des intermittents avec report de la date d'anniversaire ou de la fin de droit à cette date est fixé jusqu'au 31 août 2021[1].

La mission, qui a débuté depuis le 1er février, est chargée d'évaluer la situation des intermittents, en différenciant l'analyse selon le secteur d'activité concerné, le métier exercé et la date anniversaire des droits des intéressés, et de proposer des ajustements du dispositif. Ce diagnostic par secteur, permettra de distinguer notamment les données concernant les salariés de l'audiovisuels, peu impactés par la crise et les artistes et techniciens du spectacle vivant dont certains sont à l'arrêt depuis le 1er mars dernier.

Les pistes identifiées seront ensuite concertées par l'État avec les organisations représentatives du secteur.

(1) Communiqué de presse du ministère de la Culture publié le 02/02/2021.

(2) Cf La Lettre *n°320, septembre 2020, « Année blanche pour les intermittents : décryptage des règles ».*

Annulation de spectacle : prolongation des avoirs

Les dispositions qui autorisent la délivrance d'un avoir suite à l'annulation d'un spectacle, viennent d'être prolongées jusqu'à la fin de l'État d'urgence sanitaire.

Une ordonnance du 7 mai 2020[1] permet aux organisateurs qui font face à des annulations de proposer à leurs clients un avoir valable sur une période allant jusqu'à douze mois pour les contrats de prestation de spectacles vivants[2].

Cette alternative au remboursement avait été mise en place pour sauvegarder la trésorerie des entreprises et des associations, particulièrement touchées par le contexte de crise sanitaire et économique. L'ordonnance du 10 février 2021[3] prolonge cette disposition jusqu'à la date de fin de l'état d'urgence sanitaire[4] fixée au 1er juin 2021.

Rappelons que si le spectateur fait valoir qu'il ne sera pas en mesure d'assister à un événement culturel similaire à une date ultérieure, il peut exiger un remboursement.

(1) Ordonnance n° 2020-538 du 7 mai 2020 relative aux conditions financières de résolution de certains contrats en cas de force majeure dans les secteurs de la culture et du sport.

(2) Cf. La Lettre *n° 318, juin 2020, «Billetterie : nouvelles modalités pour les remboursements des spectateurs».*

(3) Ordonnance n°2021-137 du 10 février 2021.

(4) Loi n°2021-160 du 15 février 2021 prorogeant l'état d'urgence sanitaire.

SOCIAL

De nouveaux modèles d'attestations employeurs

À compter du 1er juin 2021, Pôle emploi acceptera uniquement les attestations employeurs établies selon le modèle en vigueur.

À partir du 1er juin 2021, seuls les modèles d'attestation employeur en cours de validité pourront être utilisés par les employeurs. Les anciens modèles d'attestation employeur ne seront plus acceptés par Pôle emploi à compter de cette date.

Rappelons qu'à chaque fin de contrat de travail, l'employeur est tenu de remettre au salarié une attestation employeur lui

permettant de faire valoir ses droits aux allocations de chômage.

Un deuxième exemplaire de cette attestation doit, de manière systématique, être transmis à Pôle emploi.

Un décret du 1er février 2011[1] impose que cette attestation soit transmise par voie électronique.

Pour se conformer à ces nouvelles obligations, l'employeur doit effectuer son attestation via la déclaration sociale nominative (DSN) dans la rubrique Signalement d'événement « Fin de contrat de travail »[2].

(1) Décret n° 2011-138 du 1er février 2011 relatif à la transmission dématérialisée à Pôle emploi de l'attestation d'assurance chômage délivrée par l'employeur au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail.

(2) Les attestations employeurs (AE) destinées à Pôle emploi évoluent (net-entreprises.fr).

Les mesures dérogatoires à la prise des congés payés sont prolongées

Les dispositions qui autorisent l'employeur à imposer à ses salariés la prise de leurs jours de RTT et de congés payés sont prorogées jusqu'au 30 juin 2021.

L'ordonnance du 16 décembre[1] prolonge certaines dispositions dérogatoires au droit commun en raison du contexte de la crise sanitaire.

Dans ce cadre, l'employeur peut continuer à imposer à ses salariés de prendre leurs jours de RTT ou de les déplacer dans la limite de 10 jours et de prendre leurs congés payés ou de les déplacer dans la limite de 6 jours (sous réserve d'un d'accord d'entreprise ou d'un accord de branche).

La loi[2] prévoit qu'un accord d'entreprise peut également fixer le nombre maximal de renouvellements de contrats de travail à durée déterminée (CDD) et modifier les modalités de calcul du délai de carence entre deux contrats de travail.

Ces mesures dérogatoires sont prolongées jusqu'au 30 juin 2021.

(1) Ordonnance n°2020-1597 du 16 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés et de jours de repos, de renouvellement de certains contrats et de prêt de main-d'œuvre.

(2) Loi n°2020-734 du 17 juin 2020 modifiée relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes.

À SIGNALER

Obligation de dématérialisation pour les employeurs du GUSO

Depuis le 1er janvier 2021, les employeurs qui disposent d'Internet doivent effectuer leurs déclarations au GUSO de manière dématérialisée sous peine de sanctions.

Le champ d'application du guichet unique GUSO concernent principalement les employeurs dont les activités principales ne sont ni l'exploitation de lieux de spectacle, la production ou la diffusion de spectacle[1].

À ce titre, les mairies, les associations, les commerçants ou les particuliers employeurs peuvent avoir recours à ce dispositif simplifié pour embaucher des artistes et des techniciens.

Ainsi, le GUSO permet d'effectuer les déclarations et le paiement des cotisations sociales, pour le compte des organismes de protection sociale (sécurité sociale, assurance chômage, les congés spectacles, la formation professionnelle...) mais aussi d'effectuer le prélèvement à la source.

Depuis le 1er janvier 2021, les déclarations doivent être effectuées uniquement de manière dématérialisée via l'espace employeur sur le site du GUSO.

Notons que si l'employeur ne respecte pas cette nouvelle disposition, il s'expose à une sanction qui s'élève à 0,2 % des sommes dont la déclaration ou le paiement a été effectué par une voie autre qu'électronique.

Toutefois, la loi du 14 décembre 2020 précise que les employeurs ne disposant pas d'un accès Internet sont dispensées de cette obligation de dématérialisation[2].

(1) Art. L.7122-22 du Code du travail.

(2) Art. 30 de la loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021.

Sécurité sanitaire : le port du masque « maison » est à proscrire

Le protocole sanitaire mis à jour par le ministère du Travail, le 29 janvier 2021, impose le port systématique de masques en tissus industriels de catégorie 1.

Le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 a été actualisé le 29 janvier 2021[1].

Le guide publié par le ministère du Travail indique que dans les zones en état d'urgence sanitaire, à la suite de l'actualisation des connaissances scientifiques sur la transmission du virus par aérosols et compte tenu des recommandations du Haut Conseil de la santé publique[2] (HCSP), le port du masque doit être systématique au sein des entreprises dans les lieux collectifs clos.

Le nouveau protocole sanitaire énumère la liste exaustive des masques préconisés dans les entreprises :

- les masques chirurgicaux à usage unique, respectant la norme EN 14683 + AC : 2019 ou une norme étrangère reconnue comme équivalente ;
- les masques FFP2 respectant la norme NF EN 149 + A1 : 2009 ou une norme étrangère reconnue comme équivalente pour ces classes, sous réserve qu'ils ne comportent pas de valve expiratoire ;
- les masques en tissus industriels, dit masque « Grand Public » de catégorie 1, souvent lavables et réutilisables, présentant une filtration d'au moins 90 %, testés par un laboratoire et respectant les caractéristiques énoncées dans le décret n°2021-76 du 27 janvier 2021 et les spécifications de l'Afnor (SPEC S76-001: 2020).

Les masques « faits maison » en tissu ou les masques « grand public » de catégorie 2 (garantissant une filtration de 70 % des

particules de 3 microns émises par le porteur) sont désormais à proscrire en entreprise ou dans les établissements recevant du public.

Il doit être associé au respect d'une distance physique d'au moins un mètre entre les personnes, de l'hygiène des mains, des gestes barrières, ainsi que du nettoyage, de la ventilation, de l'aération des locaux, de la mise en œuvre d'une politique de prévention et de la gestion des flux de personnes.

Dans la nouvelle version du protocole, la distanciation physique d'1 mètre doit être respectée, mais cette mesure de prévention est également associée au port du masque.

En revanche, si les salariés ne peuvent pas porter de masque, la distanciation est augmentée à 2 mètres soit la règle appliquée dans les espaces de restauration collective.

Rappelons que les activités de création artistique (résidences, répétitions) ne sont autorisées que dans le respect de ces nouvelles recommandations sanitaires[3]. Cependant, le port du masque ne s'applique pas à la pratique artistique et la distanciation physique n'a pas à être observée pour la pratique des activités artistiques dont la nature même ne le permet pas[4].

(1) Protocole-national-sante-securite-en-entreprise.pdf (travail-emploi.gouv.fr).

(2) En date du 28 août 2020 et des 14, 18 et 20 janvier 2021.

(3) Décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

(4) Cf. La Lettre *n°322, novembre 2020, « Confinement bis repetita : les nouvelles règles pour les professionnels de la culture ».*

Les titres-restaurant 2020 utilisables jusqu'au 31 août 2021

Le décret[1] du 2 février 2021 indique que pour soutenir le secteur de la restauration et permettre aux Français d'utiliser leurs titres-restaurant datés de 2020, leur date de validité est prolongée jusqu'au 31 août 2021 inclus.

Par ailleurs, les mesures d'assouplissement prises en juin dernier sont maintenues jusqu'à la même date. Le plafond journalier des titres-restaurant reste à 38 €. Ils peuvent être utilisés pour le « click and collect » ou pour les livraisons de plats préparés.

(1) Décret n°2021-104 du 2 février 2021 portant dérogations temporaires aux conditions d'utilisation des titres-restaurant.

Formation professionnelle : calendrier de paiement des contributions

Le décret du 29 décembre 2020[1] fixe les modalités de recouvrement et de répartition des contributions dédiées au financement de l'apprentissage et de la de formation professionnelle de la façon suivante :

- les entreprises de moins de 11 salariés doivent payer à leur opérateur de compétence (Afdas), la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (Cufpa) et la contribution de 1 % (CPF-CDD) en versant un acompte de 40 % avant le 15 septembre 2021 et règlement du solde avant le 1er mars 2022 ;
- les entreprises de 11 salariés et plus doivent verser un premier acompte de 60 % avant le 1er mars 2021, le deuxième acompte de 38 % avant le 15 septembre 2021 et le solde avant le 1er mars 2022.

(1) Décret n°2020-1739 du 29 décembre 2020 relatif au recouvrement et à la répartition des contributions dédiées au financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle.

« Capitale française de la culture » : la short-list

Sur les 29 candidatures déposées, 9 villes ont été retenues pour la phase de sélection du label « capitale française de la culture ».

Il s'agit de la Communauté d'agglomération GrandAngoulême, de Brest, de Laval, du Mans, de Metz, de Saint-Paul de La Réunion, de Sète, de la Communauté de communes du Val Briard et de Villeurbanne.

Le label capitale française de la culture distingue, tous les deux ans, une commune ou un groupement de communes de 20 000 à 200 000 habitants se démarquant par le soutien à la création, la valorisation du patrimoine, la transmission artistique et culturelle, la mobilisation des habitants, ainsi que l'implication des artistes et acteurs culturels implantés sur le territoire.

L'attribution du label s'accompagne d'un financement d'un million d'euros, abondé à parité par le ministère de la Culture et la Caisse des dépôts pour cette première édition[1].

L'audition des représentants des 9 villes sélectionnées aura lieu à la fin du mois de mars.

(1) Cf. La Lettre *n°323, décembre 2020, « appel à projets pour le label « capitale française de la culture ».*

Bientôt des billets de spectacle chez les buralistes ?

Pour faciliter l'accès à la culture dans les territoires, le ministère souhaite autoriser la vente de billets de spectacle dans les bureaux de tabac.

Afin de diversifier les services des buralistes et faciliter l'accès à la culture par la multiplication des points de vente dans les zones rurales et périurbaines, le ministère de la Culture prévoit d'autoriser les buralistes à vendre des billets d'événements culturels.

Cette mission confiée à la nouvelle délégation générale à la transmission, aux territoires et à la démocratie culturelle créée au 1er janvier 2021, a pour objectif de développer les pratiques culturelles sur l'ensemble du territoire[1].

Cette nouvelle disposition doit également permettre de lutter contre la fracture numérique en maintenant des points de vente physique pour les personnes n'ayant pas, pour différentes raisons, accès à Internet.

Cette réflexion est menée en concertation avec l'ensemble des acteurs concernés, particulièrement les collectivités territoriales.

(1) Question Assemblée Nationale n°15170 publiée au JO du 02 févier 2021.

* Activité partielle : situation des artistes et techniciens du spectacle déclarés auprès du GUSO

Sylvie Tolmont
Socialistes et apparentés - Sarthe

LA QUESTION

Mme Sylvie Tolmont attire l'attention de M. le ministre de la Culture sur la situation des artistes et techniciens du spectacle déclarés auprès du Guichet unique du spectacle occasionnel.

En effet, malgré les annonces du gouvernement pour leur venir en aide, certains imbroglios subsistent concernant la situation des intermittents. Tel est notamment le cas de ceux engagés par des organisateurs de spectacle dont il ne s'agit pas de l'activité principale (associations, particuliers, entreprises du secteur touristique, collectivités territoriales, etc.).

Lundi 20 avril 2020, une réunion du comité de pilotage du GUSO a révélé que ce cas de figure n'avait pas été pris en compte par les services de l'État dans le cadre du dispositif d'activité partielle. Dès lors, un mécanisme a été présenté le 23 avril 2020 sur le site du GUSO, mais celui-ci n'était toujours pas activé le 30 avril, faisant légitimement craindre aux intermittents une perte de l'indemnité d'activité partielle pour les contrats annulés au mois de mars 2020, en sus d'une non-comptabilisation des droits qui y sont attachés.

Pour rappel, le secteur du spectacle occasionnel génère une masse salariale cumulée de 150 millions d'euros par an et représente une part conséquente des revenus des artistes et techniciens du spectacle, lesquels ont été les premiers à devoir arrêter de travailler et feront partie des derniers à reprendre leur activité.

Aussi, elle souhaite s'assurer que les intentions du ministre tendent effectivement à ce qu'artistes et techniciens du spectacle déclarés auprès du GUSO puissent bénéficier du dispositif d'activité partielle chaque mois où ils ont été contraints d'arrêter leur activité.

LA RÉPONSE DU MINISTRE DE LA CULTURE

La mise en œuvre du dispositif d'activité partielle au Guichet unique du spectacle occasionnel (GUSO) a fait l'objet de nombreux aménagements en raison des spécificités de déclaration des activités relevant de cet organisme.

Afin d'accompagner au mieux les bénéficiaires dans cette démarche, une foire aux questions a donc été mise en ligne pour répondre à l'ensemble des interrogations, ainsi qu'un simulateur permettant de faciliter le calcul de l'indemnité d'activité partielle due par les employeurs.

Ainsi peuvent bénéficier du dispositif d'activité partielle les employeurs du GUSO suivants : sociétés, associations qui ne bénéficient pas de subventions permettant de financer leurs charges de personnel l'activité partielle ne pouvant conduire à financer deux fois les salaires et établissements publics dont les recettes sont majoritairement issues d'une activité industrielle et commerciale. En revanche, les collectivités locales et les particuliers employeurs ne sont pas éligibles. Par conséquent, le dispositif est mis en œuvre.

Le ministère de la Culture a néanmoins souhaité venir en aide, via un fonds d'urgence spécifique et temporaire de solidarité, aux artistes et techniciens du spectacle (Fussat) qui n'entrent pas dans le champ d'éligibilité des dispositifs aménagés jusqu'ici spécifiquement dans le contexte de la crise sanitaire, ou d'autres dispositifs.

Une de ces aides concerne notamment les particuliers employeurs qui ont embauché des intermittents, pour des dates annulées en raison de la Covid-19 dans la période allant du 1er mars au 31 octobre 2020. Pour être éligibles, il faut, d'une part justifier d'une promesse d'embauche ou d'un contrat élaboré par un employeur du GUSO, pour une date prévue entre le 1er mars et le 31 octobre 2020 dans le champ des annexes VIII et X de la convention d'assurance chômage, annulée en raison de la crise de la Covid-19, d'autre part justifier de l'annulation par l'employeur de la date prévue et enfin ne pas avoir été rémunéré pour la date annulée.

Le montant forfaitaire de l'aide est de 150 € par cachet annulé, dans la limite de 10 cachets pour les intermittents bénéficiant, à la date de ces cachets, d'allocations d'assurance chômage du régime des intermittents et sans condition pour les professionnels ne bénéficiant pas de droits ouverts pour tout cachet faisant l'objet d'une demande d'aide.

Le nombre de cachets réalisés pour le même employeur sur la période est limité à 6. Les besoins continuent, par ailleurs, à être étudiés en tenant compte de l'évolution de la crise sanitaire.

Question écrite à l'Assemblée nationale n°29933 publiée au JO le 09/02/2021

Les employeurs du GUSO qui peuvent bénéficier du dispositif d'activité partielle sont :

- **Les sociétés ;**
- **Les associations qui ne bénéficient pas de subventions permettant de financer leurs charges de personnel (l'activité partielle ne peut conduire à financer deux fois les salaires) ;**
- **Les établissements publics dont les recettes sont majoritairement issues d'une activité industrielle et commerciale.**

Les employeurs suivants ne sont pas dans le champ de l'activité partielle :

- **Les collectivités locales ;**
- **Les particuliers employeurs.**

Rappelons que les contrats effectués par les employeurs du GUSO représentent près de 14 millions d'euros de salaires bruts par mois et que le champ d'application du guichet unique GUSO concernent principalement les employeurs dont les activités principales ne sont ni l'exploitation de lieux de spectacle, la production ou la diffusion de spectacle.

/ PAGE RÉALISÉE PAR PAULINE DEMANGE-DILASSER /

* Appel à candidatures – Résidences-missions pour le CLEA de Tourcoing et Roubaix

Les résidences-missions prennent place dans le cadre du contrat local d'éducation artistique (CLEA). Cette année, après les périodes de confinement et de limitation des déplacements, la démarche des artistes devra être traversée par les notions de voyages, de rencontres et de convivialité. Le projet de résidence devra donc de célébrer les retrouvailles et de favoriser l'ouverture à autrui.

Date limite de dépôt des dossiers : 18 avril 2021
Informations complémentaires : www.culture.gouv.fr/Aides-demarches/Appels-a-projets/Appel-a-candidatures-CLEA-Tourcoing-et-Roubaix-59

* Aide à la captation de spectacle – Adami

L'Adami propose une aide, automatiquement attribuée, à la captation d'un spectacle vivant, en vue de réaliser un teaser ou une vidéo promotionnelle à destination des professionnels, des réseaux sociaux et d'Internet. La demande doit être portée par une structure de production, compagnie ou un ensemble de droit privé. Le nombre d'artistes sur scène doit être au minimum de 3 pour la danse, l'opéra et les marionnettes, de 4 pour le théâtre, le théâtre musical, les arts de la rue et le cirque. La prise en charge est à hauteur de 70 % maximum du coût de la captation et l'aide est plafonnée à 3 000 €. Les commissions se réunissent une fois par mois, sauf l'été.

Date limite de dépôt des dossiers : au plus tard 1 mois avant la date de captation
Informations complémentaires : www.adami.fr/que-fait-ladami-pour-moi/cherche-financement-projet-artistique/recherche-financement-captation-de-spectacle

* Appel à projets - Accueil-studio CCN2, Centre chorégraphique national de Grenoble

Dans le cadre du dispositif accueil-studio mis en place par le ministère de la Culture et commun aux 19 centres chorégraphiques nationaux (CCN), le CCN2 accompagne un artiste dans son processus de création d'un spectacle. L'accueil-studio consiste en une mise à disposition à titre gratuit d'espaces de travail et la participation du CCN aux charges de réalisation du projet. Une attention particulière sera portée aux projets à caractère participatif, documentaire ou in situ et qui développent des écritures transversales.

Date limite de dépôt des dossiers : 31 mars 2021
Informations complémentaires : www.ccn2.fr/les-artistes-accompagnes/faire-une-demande/

* Appel à projets national – Action culturelle et langue française

Cet appel national permet de soutenir des projets au bénéfice de personnes ayant des besoins d'apprentissage ou de pratique du français. Les structures éligibles sont les associations et organismes culturels qui relèvent de l'État ou des collectivités territoriales, celles mettant en place des actions de lutte contre l'illettrisme ou les associations d'insertion. Les projets devront être locaux et dans le domaine culturel en fonction des choix des DRAC/DAC. Ils seront lancés au second semestre 2021 et achevés au second semestre 2022 et donneront lieu à un suivi et un bilan final. L'aide accordée par le ministère de la Culture ne pourra excéder 60 % du budget.

Date limite de dépôt des dossiers : 31 mars 2021
Informations complémentaires : www.culture.gouv.fr/Aides-demarches/Appels-a-projets/Appel-a-projets-national-Action-culturelle-et-langue-francaise-Edition-2021

* Soutien aux initiatives artistiques Covid-compatibles – Loire-Atlantique

Le Département de Loire-Atlantique soutient les associations culturelles de plus d'un an et dont le siège social est situé dans le département, aux collectifs d'artistes, équipes artistiques, etc., en spectacle vivant, arts plastiques, cinéma, littérature, culture et langues de Bretagne. Les propositions doivent être de formes inédites et innovantes, permettre d'assurer la permanence de l'activité artistique et culturelle et maintenir le lien avec les publics dans le contexte de la crise sanitaire. Une attention particulière sera portée à la qualité artistique et culturelle du projet.

Date limite de dépôt des dossiers : dossier à envoyer toute l'année
Informations complémentaires : www.loire-atlantique.fr/44/culture-et-patrimoine/soutien-aux-initiatives-artistiques-covid-compatibles/c_1333158

* Fonds SACD théâtre Avignon Off

Dans le cadre de son action culturelle, la SACD a créé en 2017 un dispositif d'aide automatique s'adressant aux producteurs professionnels et destiné au soutien à la création d'œuvres théâtrales originales d'expression française dont la première représentation aura lieu à l'occasion du festival Off d'Avignon. La distribution doit compter au moins trois acteurs professionnels et le soutien apporté est de 4 000 € maximum par spectacle.

Date limite de dépôt des dossiers : 16 avril 2021
Informations complémentaires : www.sacd.fr/fonds-sacd-theatre-avignon

Droit d'auteur : la protection de la mise en scène

À défaut d'en admirer, parlons-en ; mettons en scène les mots dans cet article, quoique juridique, qui permettra – peut-être ! – aux lecteurs de *La Lettre de l'entreprise culturelle* de mieux appréhender le régime de protection des mises en scène par le droit d'auteur.

PHOTOS : D.R.

Par **Emmanuel Pierrat**, avocat au barreau de Paris, spécialiste en droit de la propriété intellectuelle, ancien membre du Conseil national des barreaux, ancien membre du Conseil de l'Ordre, Cabinet Pierrat & Associés et **Marie Pétrement**, avocate au barreau de Paris, Cabinet Pierrat & Associés

La mise en scène renvoie, naturellement, à l'organisation matérielle d'une représentation, au choix des décors, des mouvements, des effets de lumière et du jeu des acteurs. On pense, instinctivement, au metteur en scène d'une pièce de théâtre, qui définit le contexte dans lequel se déroule l'œuvre dramaturgique.

En réalité, la notion de « mise en scène » franchit le périmètre de la scène, dès lors qu'on peut parler de la mise en scène d'objets inertes, de l'exposition d'une collection d'œuvre d'art (scénographie), de créations de la mode (défilé) ou encore d'un spectacle pyrotechnique.

Si nous sommes donc évidemment tous familiers de la notion de mise en scène, elle renvoie en réalité à un concept évanescent, difficilement définissable tant il est polymorphe.

Raison – peut-être – pour laquelle le législateur ne se réfère jamais à la notion de mise en scène et a laissé aux tribunaux le soin d'en dessiner le régime juridique.

Antonin Artaud se demandait : « *Comment se fait-il qu'en théâtre* [...] *tout ce qui est spécifiquement théâtral, c'est-à-dire tout ce qui n'obéit pas à l'expression par la parole, par les mots ou, si l'on veut, tout ce qui n'est pas contenu dans le dialogue* [...] *soit laissé à l'arrière plan ?* ».

En effet, la mise en scène est absente du Code de la propriété intellectuelle (CPI), et notamment de la liste – certes non exhaustive – des œuvres protégées par le droit d'auteur de l'article L. 112-2.

Bien que cela ne suffise pas à exclure, par principe, la protection de la mise en scène par le droit d'auteur, il en résulte un malheureux flou juridique, souvent comblé par la jurisprudence, comme nous le verrons.

* La mise en scène, adaptation ou interprétation ?

La mise en scène est rarement seule, souvent accompagnée. En effet, on s'emploie souvent à parler de la mise en scène « d'une œuvre » : la mise en scène d'un opéra, d'une pièce de théâtre, ou encore d'un spectacle de danse.

Elle accompagne donc, le plus souvent, d'autres formes d'art, contre lesquelles elle se blottit pour mieux les complexifier.

De fait, il s'agit le plus souvent, pour le metteur en scène, de définir un contexte, une atmosphère, de transmettre un message dans lesquels évolueront des œuvres dites « de spectacle vivant ». La mise en scène d'une œuvre renvoie donc à la manière de donner à voir, d'exprimer l'œuvre préexistante.

Dans ce cas, doctrine et jurisprudence hésitent à accorder au metteur en scène le statut d'auteur ou d'artiste-interprète, la distinction entre « adaptation » et « interprétation » de l'œuvre initiale apparaissant particulièrement ténue.

S'agit-il, pour le metteur en scène, de réaliser un aspect d'une œuvre préexistante ou de s'approprier une œuvre, en y insufflant un vent nouveau en imaginant un contexte inédit dans lequel évolue l'œuvre initiale ?

Henri Desbois, illustre universitaire, déclarait que puisque les metteurs en scène « *concourent à l'interprétation, non à la création de l'œuvre interprétée* », « *ce n'est pas sous l'égide des lois relatives à la propriété littéraire et artistique que les mises en scène, aussi originales qu'elles soient, doivent recevoir aide et protection. Elles font partie de l'interprétation des œuvres théâtrales, tout comme les prestations des acteurs et, par conséquent, ressortissent aux droits voisins* ». Le metteur en scène serait donc un simple auxiliaire de la création, et non un auteur à part entière.

Cette conception restrictive et qui découle d'une mauvaise perception des potentialités artistiques de la mise en scène d'une œuvre, n'est fort heureusement, pas partagée par une grande partie de la doctrine.

En effet, la majorité des auteurs plaident pour la reconnaissance du statut d'auteur à part entière au metteur en scène, à l'instar

du réalisateur d'une œuvre audiovisuelle, dès lors qu'une mise en scène remplit souvent les critères de protection d'une œuvre de l'esprit que sont la mise en forme d'une idée originale, empreinte de la personnalité du metteur en scène.

Dans ce sens, combien de fois les spectateurs d'un « classique » revitalisé par un metteur en scène imaginatif ont considéré qu'ils avaient admiré une œuvre « nouvelle », « inédite » ?

Il apparaît en effet, au regard du paysage scénique actuel en France et à l'international, qu'une grande partie des mises en scène devrait pouvoir bénéficier de la protection accordée par le droit d'auteur, tant les metteurs en scène redoublent d'imagination et d'inventivité dans leurs façons d'exprimer une œuvre vivante.

Nombreux sont les metteurs en scène contemporains qui s'attachent à octroyer un certain « style », une certaine atmosphère, à l'œuvre représentée en unifiant le jeu des acteurs et en les accordant au décor, aux costumes, aux jeux de lumière.

Dès lors, et parce que le metteur en scène se fait auteur en prenant des libertés par rapport à l'œuvre initiale qu'il transposera dans un contexte empreint de sa personnalité, on ne peut lui dénier la qualité d'œuvre de l'esprit.

La mise en scène originale d'une œuvre répond aux qualités d'une « œuvre composite », œuvre créée à partir d'une œuvre préexistante, pour la création et l'exploitation de laquelle son auteur devra recueillir l'autorisation de l'auteur de l'œuvre initiale, selon les termes de l'article L. 113-2 du CPI.

Ces errances préexistantes entre les deux régimes du droit d'auteur et du droit voisin des artistes-interprètes, certes quelque peu théoriques pour des profanes du droit d'auteur, ont des conséquences pratiques.

En effet, outre la frustration que le déni de la qualité d'auteur peut générer chez un metteur en scène, il bénéficie, aux termes du CPI, en tant qu'artiste-interprète, de prérogatives réduites sur son œuvre par rapport à l'auteur.

Son droit moral est affaibli, restreint aux droits de paternité et au respect de son interprétation, qui permettent à l'artiste-interprète d'exiger la mention de son nom et de s'opposer à toute dénaturation de son interprétation.

Les deux prérogatives de droit moral que sont le droit de divulgation et le droit de repentir et de retrait ne sont pas accordées aux artistes-interprètes, pour qu'ils ne puissent s'opposer à la circulation de l'œuvre.

Ainsi, les artistes-interprètes ou leurs ayants droit ne peuvent contester la divulgation d'une interprétation inédite à laquelle ils se sont livrés, comme l'a jugé la Cour de cassation, le, 27 novembre 2008.

Il bénéficie toutefois des mêmes prérogatives d'ordre patrimonial que celles de l'auteur, l'artiste-interprète pouvant autoriser ou refuser la fixation de sa prestation, sa reproduction et sa communication au public.

À ce jour, la jurisprudence reste nuancée sur la qualification de la mise en scène et, par conséquent, sur le régime de protection applicable.

L'originalité d'une œuvre étant d'appréciation de plus en plus stricte, les tribunaux s'attachent à une rigoureuse analyse des prétentions du metteur en scène qui revendique la protection de sa mise en scène par le droit d'auteur.

Il est donc nécessaire de procéder à une méticuleuse démonstration des éléments de la mise en scène susceptibles de porter l'empreinte de la personnalité du metteur en scène, illustrant des choix arbitraires : un décor original, une direction d'acteurs créative qui donne un rythme particulier à l'œuvre, une interprétation inédite du texte, une implication particulière de la musique, ponctuée de jeux d'ombres et de lumière… sont autant de caractéristiques susceptibles d'emporter la conviction du juge du fond, comme l'a estimé la cour d'appel de Douai, le 4 juillet 2019.

À cet égard, il est important de souligner que les juges, et en particulier ceux de la cour d'appel de Paris, le 9 septembre 2011 et le 4 juillet 2019, n'apprécient pas l'originalité de chaque élément de la mise en scène pris individuellement, mais la combinaison de ces caractéristiques, de sorte que « *le moyen tiré de l'absence d'originalité de chacune de ces caractéristiques est inopérant pour ruiner l'originalité de la combinaison, laquelle rend compte de l'approche et du propos (du metteur en scène) et de son empreinte personnelle* ».

La Cour de cassation a déjà accueilli à plusieurs reprises, et notamment dès le 8 juillet 1971, la protection par le droit d'auteur de mises en scène en raison de leur originalité et de l'empreinte de la personnalité du metteur en scène, s'attachant à la créativité des instructions qu'il donne « *notamment sur la composition des divers tableaux, la nature des décors, le choix et l'emplacement des accessoires et également sur l'entrée, la sortie et le comportement des interprètes, ainsi que sur le ton et le rythme des paroles qu'ils ont à prononcer* ».

Les tribunaux ont également reconnu la qualité d'auteur au metteur en scène d'une pièce de théâtre, d'un spectacle de cabaret formé de scènes de danses et de chants, du « metteur en ondes sonores et lumineuses » d'un spectacle « son et lumière » ou d'un spectacle pyrotechnique concourant à mettre en valeur le monument.

Il apparaît au regard de ces espèces que les juges s'attachent à examiner si le metteur en scène est « prisonnier des indications des auteurs du spectacle » ou s'il peut être considéré comme un créateur d'une partie essentielle de ladite œuvre dans laquelle la représentation de celle-ci ne se concevrait pas.

En d'autres termes, « *lorsqu'il apporte des modifications significatives à l'œuvre qu'il met en scène, changeant, ajoutant ou supprimant du texte ou de la musique, transformant la construction ou*

Droit d'auteur : la protection de la mise en scène (suite)

les personnages », le metteur en scène se fera auteur, tandis que lorsqu'il se contentera d'interpréter les directives de l'œuvre initiale, il sera assimilé à un artiste-interprète, tel qu'en a conclu la Cour de cassation, le 12 juillet 2007.

L'on pourrait considérer que lorsque la mise en scène transpose l'œuvre et la transporte dans un univers personnel, qui lui donne une dimension inédite, elle donnerait prise au droit d'auteur.

Aux auteurs qui déplorent le manque de « rigueur » dans la qualification des mises en scène et l'éventuel cumul de régimes, on leur rétorquera que le droit d'auteur est heureusement – dans une certaine mesure – casuistique, dès lors qu'il faut s'attacher à démontrer l'originalité de chaque création de l'homme, quelqu'un soit le genre, le mérite ou la destination.

Quoiqu'il en soit, le metteur en scène, s'il peut bien sûr s'écarter de l'idée originelle de l'auteur et exprimer sa propre individualité dans l'œuvre, se doit d'en respecter l'esprit. Le metteur en scène est soumis à la primauté du droit moral de l'auteur de l'œuvre originelle.

Dans une affaire concernant Samuel Beckett, pour sa pièce *En attendant Godot*, le défendeur invoquait, pour justifier son attitude, le droit moral que le metteur en scène posséderait sur sa mise en scène.

Le tribunal répond, le 15 octobre 1992, que « *l'éventuel droit moral du metteur en scène sur sa mise en scène trouve sa limite dans les droits de l'auteur de l'œuvre préexistante ; le libre choix par le metteur en scène des interprètes masculins ou féminins ne saurait valablement être invoqué ici pour faire échec au droit moral des ayants droit de Samuel Becket sur son œuvre* ».

Il a notamment été considéré que la mise en scène dénaturante du *Dialogue des Carmélites* portait atteinte aux droits de l'auteur de l'œuvre préexistante.

En outre, modifier le contexte d'une œuvre peut porter atteinte à l'intégrité de l'œuvre, dès lors qu'elle en change le sens.

* La mise en scène, une œuvre autonome ?

La mise en scène est également, dans une certaine mesure, une forme d'art autonome, qui donne vie à certaines disciplines en principe rejetées par le droit d'auteur.

On pourrait, en effet, considérer que la performance, forme d'art orientée vers une véritable « mise en action artistique » du corps de l'artiste, constitue une forme autonome de mise en scène.

Il est également envisageable de concevoir la notion de « mise en scène » en tant que critère d'appréhension d'une œuvre de l'esprit.

De fait, la « mise en scène » est devenue un critère privilégié par les juges pour apprécier l'originalité d'une œuvre d'art : si metteur en scène est une vocation à part entière, les juges s'attachent également à examiner la qualité de metteur en scène d'un artiste.

Les tribunaux se réfèrent notamment à la singularité de la mise en scène du sujet photographié, notamment lorsqu'il s'agit de prises de vue d'objets d'art inertes.

Les juges du fond retiennent que « *toute personne revendiquant des droits sur une œuvre doit la décrire et spécifier ce qui la caractérise et en fait le support de la personnalité de son auteur, tâche qui ne peut revenir au tribunal qui n'est par définition pas l'auteur des œuvres et ne peut substituer ses impressions tout à fait subjectives aux manifestations de la personnalité de l'auteur* ». C'est ce qu'a souligné le tribunal de grande instance de Paris, le 2 février 2010.

La mise en scène confère également à des créations en principe non protégeables une originalité qui en commande la protection.

Si les expositions d'œuvres d'art ne sont, en principe, pas des œuvres en soi puisqu'elles découlent de simples choix, une scénographie mettant en scène de manière originale les œuvres présentées peut donner prise au droit d'auteur.

De la même façon, si un geste sportif n'est, en principe, pas protégeable car « accidentel », la mise en scène de celui-ci le promeut au statut d'« œuvres chorégraphiques » expressément visées par l'article L. 112-2 du Code de la propriété intellectuelle.

La mise en scène est donc, dans une certaine mesure, une œuvre qui acquiert son indépendance, en tant qu'objet de protection par le droit d'auteur, mais également vis-à-vis des œuvres qu'elle interprète… ou adapte.

L'on ne peut que s'en féliciter, tant les metteurs en scène contemporains se défient de créer sur scène des univers parallèles toujours plus flamboyants qui renouvellent la perception de l'œuvre représentée.

Une mise en scène éligible à la protection par le droit d'auteur repose donc sur une démonstration probante afin de donner la réplique aux juges, particulièrement sensibles à l'ensemble des éléments permettant de caractériser son originalité.

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 mobilité (+ 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 50 salariés)	-	0,10	0,10	
FNAL (50 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.18 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, p.18)				

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 11	-	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 mobilité (+ 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 50 salariés)	-	0,07	0,07	• Brut abattu dans la limite du PSS, majoré de 11,5%
FNAL (50 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
Majoration CDDU < 3 mois		0,50	0,50	• 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	-	0,67	0,67	• 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

EN PARTENARIAT AVEC SPECTACLE GHS

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 mobilité (+ 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 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
Réduction générale (salaire ≤ à 1,6 smic) : montant à déduire des cotisations employeurs ; cf. p.18 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
Majoration CDDU < 3 mois		0,50	0,50	• Brut non abattu dans la limite de 4 fois le PSS
AUDIENS NON CADRE 7				
Retraite complémentaire (tranche T1 annuelle) 8	3,93	3,94	7,87	Brut dans la limite d'une rémunération brute annuelle de 40 524 €
CEG (tranche T1 annuelle)	0,86	1,29	2,15	
Prévoyance et santé	-	0,67	0,67	• Brut dans la limite du PSS
Retraite complémentaire (tranche T2 annuelle) 8	10,79	10,80	21,59	Brut sur la tranche d'une rémunération brute annuelle comprise entre 40 524 € et 324 192 €
CEG (tranche T2 annuelle)	1,08	1,62	2,70	
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%.
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 déclaration Urssaf.
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.18.
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 est fixé pour l'année 2019 à 0,32% avec une contribution plancher de 40 € HT.
11. Pour les artistes non domiciliés fiscalement en France, la part salariale de cotisation maladie est de 3,85%.
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% sur les rémunérations annuelles n'excèdant pas 3,5 fois le montant du smic annuel.
15. 6% sur les rémunérations annuelles n'excèdant pas 2,5 fois le montant du smic annuel.

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

	% Salarié	% Employeur	%Total	Assiette
Urssaf				
CSG déductible 1	6,80	-	6,80	98,25% Brut 9 + 100% cotisation prévoyance employeur
CSG non déductible + CRDS 1	2,90	-	2,90	
Assurance maladie, maternité	-	7,00	7,00	• Brut
Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie	-	0,30	0,30	• Brut
Contribution au dialogue social	-	0,016	0,016	• Brut
Assurance vieillesse	0,40	1,90	2,30	• Brut
Allocations familiales	-	3,45	3,45	• Brut
Versement mobilité (+ de 11 salariés) 3	-	variable	variable	• Brut
Accident du travail 4	-	variable	variable	• Brut
Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle - Assurance maladie	1,50	-	1,50	• Brut
Assurance vieillesse	6,90	8,55	15,45	Brut dans la limite du plafond de sécurité sociale (PSS) (tranche A)
FNAL (moins de 50 salariés)	-	0,10	0,10	
FNAL (50 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.18 pour le coefficient applicable				
PÔLE EMPLOI				
Assurance chômage (AC)	-	4,05	4,05	• Brut non abattu dans la limite de 4 fois le PSS
AGS	-	0,15	0,15	• Brut non abattu dans la limite de 4 fois le PSS
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE 7				
Non Cadre (tranche T1) 8	3,15	4,72	7,87	• Brut dans la limite du PSS
CEG (tranche T1)	0,86	1,29	2,15	• Brut dans la limite du PSS
Non Cadre (tranche T2) 8	8,64	12,95	21,59	• Brut sur la tranche comprise entre 1 et 8 fois le PSS
CEG (tranche T2)	1,08	1,62	2,70	• Brut sur la tranche comprise entre 1 et 8 fois le PSS
CET (Contribution d'équilibre technique)	0,14	0,21	0,35	• Brut dans la limite de 8 fois le PSS si salaire > PSS
FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (voir Les indicateurs essentiels, p.18)				

Depuis le 1er janvier 2018, le contrat unique d'insertion, support juridique du parcours emploi compétences peut être conclu sous la forme d'un contrat d'accompagnement à l'emploi (CAE) ou d'un contrat initiative emploi (CIE). Attention, l'accès au contrat initiative emploi (CUI-CIE) ne pourra pas être renouvelé sauf dérogations (cf. *La Lettre*, n°294, dossier «Contrats aidés : parcours emploi compétences, mode d'emploi – La nature du contrat»). Rappelons aussi que depuis le 1er janvier 2018, il n'est plus possible de conclure un emploi d'avenir, les contrats en cours iront jusqu'à leur terme mais ne pourront être renouvelés.

La lettre de l'entreprise culturelle

BULLETIN D'ABONNEMENT

N°326

* Abonnement numérique

***La lettre* en pdf + l'actualité en ligne**

☐ **je m'abonne pour 1 an** au prix de 105 € T.T.C.

11 numéros en pdf sur votre espace abonné
+ l'actualité en ligne en avant-première
+ la newsletter mensuelle
+ la recherche sur plus de trois années d'archives...

Nom : .....

Prénom : .....

Structure : .....

Fonction : .....

Adresse : .....

.....

☐☐☐☐☐ Ville : .....

E-mail (obligatoire) : .....

Tél. : .....

* Abonnement liberté

***La lettre* par courrier + l'actualité en ligne**

☐ **je m'abonne pour 1 an** au prix de 140 € T.T.C (France métropolitaine).
☐ **je m'abonne pour 1 an** au prix de 162 € T.T.C (UE-DomTom).
☐ **je m'abonne pour 1 an** au prix de 184 € T.T.C (étranger).

11 numéros par courrier et en pdf sur votre espace abonné
+ l'actualité en ligne en avant-première
+ la newsletter mensuelle
+ la recherche sur plus de trois années d'archives...

Mode de règlement

☐ Par chèque à l'ordre de M Médias

☐ Carte bancaire n° ☐☐☐☐ ☐☐☐☐ ☐☐☐☐ ☐☐☐☐

Date d'expiration : ☐☐☐☐ Crypto : ☐☐☐

☐ Virement administratif pour les collectivités

Facture à réception du paiement.

Signature

À retourner à La lettre de l'entreprise culturelle – CS 41805 – 44018 Nantes Cedex 1
Abonnement sur www.lalettredelentrepriseculturelle.net - Tél. 02 44 84 46 00 - contact@lalettredelentrepriseculturelle.net

EN PARTENARIAT AVEC
SPdaiECTACLE Le logiciel de paie des entreprises du spectacle
GHS

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] :** 1,45%
- **FCAP[1] :** 0,25%
- **CACS-SVP[2] :** 0,25% avec une contribution plancher de 50 €.
- **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%	$\frac{0{,}3206}{0{,}6} \times \left(1{,}6 \times \frac{\text{smic calculé pour un an}}{\text{rémunération annuelle brute}^{(1)}} - 1\right)$	0,3206
FNAL à 0,5%	$\frac{0{,}3246}{0{,}6} \times \left(1{,}6 \times \frac{\text{smic calculé pour un an}}{\text{rémunération annuelle brute}^{(1)}} - 1\right)$	0,3246

(1) Incluant les heures supplémentaires ou complémentaires.
À compter du 1er 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%
Total	**11,95%**

Cas général (hors intermittents du spectacle)	CDD U
Part Salarié	-
Part Employeur (habituelle)	4,05%
Total	**4,05%**

Retenue à la source

Salariés non domiciliés en France – Barème 2021

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	15 018	3 754	1 251	288	48
12%[1]	De	15 018	3 754	1 251	288	48
	À	43 563	10 890	3 630	837	139
20%[1]	Au-delà de	43 563	10 890	3 630	837	139

(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 2021**

Taux de la taxe	Fraction de la rémunération brute[1] annuelle
4,25%	de 0 à 8 020 €
+ 8,50%	de 8 020 € à 16 013 €
+ 13,60%	au-delà de 16 013 €

(1) Après déduction forfaitaire supplémentaire pour frais professionnels.

- **Associations, abattement applicable en 2021 :** 21 086 €

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 2021

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 0,456 €	(d x 0,273 €) + 915 €	d x 0,318 €
4 CV	d x 0,523 €	(d x 0,294 €) + 1 147 €	d x 0,352 €
5 CV	d x 0,548 €	(d x 0,308 €) + 1 200 €	d x 0,368 €
6 CV	d x 0,574 €	(d x 0,323 €) + 1 256 €	d x 0,386 €
7 CV et plus	d x 0,601 €	(d x 0,34 €) + 1 301 €	d x 0,405 €

* Barème fiscal pour les cyclomoteurs, vélomoteurs, scooters et motocyclettes 2021

	Jusqu'à 2000 km	De 2 001 à 5 000 km	Au-delà de 5 000 km
Moins de 50 cm³	d x 0,272 €	(d x 0,064 €) + 416 €	d x 0,147 €

* Barème fiscal pour les motos et scooters 2021

Puissance administrative	Jusqu'à 3 000 km	de 3 001 km à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
1 ou 2 CV	d x 0,341 €	(d x 0,085 €) + 768 €	d x 0,213 €
3, 4 ou 5 CV	d x 0,404 €	(d x 0,071 €) + 999 €	d x 0,237 €
Plus de 5 CV	d x 0,523 €	(d x 0,068 €) + 1 365 €	d x 0,295 €

d = distance parcourue

• **Majoration en cas d'utilisation d'un véhicule électrique :**
Afin de favoriser l'utilisation de véhicules électriques, le montant des frais de déplacement calculés en application des barèmes est majoré de 20%.

* Forfait mobilités durables

Facultatif, il permet à l'employeur de prendre en charge les frais de trajets des salariés qui se rendent au travail en utilisant :
• le vélo avec ou sans assistance ;
• le covoiturage en tant que conducteur ou passager ;
• les transports publics de personnes (autres que ceux bénéficiant de la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement prévue à l'article L. 3261-2 du Code du travail) ;
• les autres services de mobilité partagée.
La prise en charge prend la forme d'une allocation forfaitaire exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de 500 € par an et par salarié.

* Avantages en nature nourriture

• **1 repas :** 4,95 € / • **2 repas :** 9,90 €

* Allocations forfaitaires pour frais professionnels – 2021

Indemnités	Montant
Restauration sur le lieu de travail	6,70 €
Restauration hors des locaux de l'entreprise	9,40 €
Repas au restaurant	19,10 €
Grand déplacement (logement et petit-déjeuner) • Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne • Autres départements (sauf DOM)	 68,50 € 50,80 €

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]	67,40 €
Repas (18,80 € x 2)	37,60 €
Total / Journée	**105,00 €**

(1) Tous les employeurs relevant de la convention collective sont tenus de les appliquer.
(2) 6,60 € 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 2021

• **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)
10,25 €	1 554,58 €

* 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%) :** 8,20 €
• **De 17 à 18 ans (90%) :** 9,23 €

* 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, dans la limite de 546 à 600,60 € par mois (selon le mois et donc selon le nombre de jours travaillés dans le mois)
> à 2 mois	obligatoire	minimum 3,90 € par heure de stage	

Plafonds et seuils

* Plafond de la sécurité sociale 2021
(en fonction de la périodicité de la paye)

	Horaire[1]	Journée	Mois	Année[2]
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

COM'COM
Département Culture & Média
Groupe Emargence

IL Y A HAUTEUR ET AUTEUR

Création : www.lagencesansnom.com © photo : Shutterstock

Ne vous trompez pas d'Expert-comptable !

Fort d'une expérience de plus de 20 ans,
Com'Com est le leader de L'EXPERTISE COMPTABLE ET RH spécialisée.

Com'Com accompagne le spectacle vivant, les producteurs et éditeurs phonographiques, le cinéma et l'audiovisuel, les artistes auteurs et interprètes, les freelances, le jeu vidéo, le multimédia....

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