



DOSSIER

Taxe d'apprentissage 2020

Les nouvelles règles

À LA UNE

📌 Statut des scénographes : « il est opportun de mettre fin au flou de la loi »

À l'occasion d'un atelier organisé à Nantes lors des BIS 2020, les représentants du SNAC et de l'UDS reviennent sur la question du statut du droit d'auteur des scénographes. » **Page 4**

📌 Recours au CDD : attention au formalisme !

Même si une Ville est autorisée à avoir recours à une succession de CDD pour l'embauche d'un salarié musicien, le contrat peut être requalifié si elle ne mentionne pas la qualification du salarié remplacé. » **Page 6**



La photo... Dans les bois, compagnie Tartine Reverdy. Photographie : Antony Bedez.

📌 Se préparer au Brexit lors de la période transitoire

Le ministère du Travail a indiqué que les dispositions juridiques concernant l'emploi des salariés britanniques restent inchangées jusqu'au 31 décembre 2020.

» **Page 6**

📌 Paye : comment gérer l'absence d'un salarié en grève ?

L'exercice du droit de grève d'un salarié a des incidences sur le contrat de travail et la rémunération.

Les points clés en 3 questions. » **Page 7**

Applications des clauses miroirs dans les conventions collectives

*** Notre société avec le code NAF 5911C soit de production cinématographique va produire une fiction audiovisuelle. Ainsi, il faut appliquer la convention collective de la production audiovisuelle. Cependant, pourriez-vous me confirmer que cela ne posera pas de problème pour les salariés auprès de Pôle emploi car nous allons devoir mentionner un code NAF cinéma et une convention collective qui n'est pas la nôtre ?**

Nous vous rappelons que selon le Code du travail⁽¹⁾, la convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur⁽²⁾ et la convention collective s'applique à tous les salariés de l'entreprise même à ceux dont l'emploi concerne une activité secondaire.

Rappelons que la convention collective est un accord collectif signé entre organisations d'employeurs et syndicats de salariés qui précise les dispositions sur les salaires minima, les classifications, les conditions et durée du travail...

Toutefois, comme nous vous l'indiquions dans notre dossier d'octobre 2019 consacré à l'application des conventions collectives⁽³⁾, il existe des clauses de réciprocité entre certaines conventions collectives.

Notons que ces clauses de réciprocité dites clauses « miroirs » sont strictement encadrées par le Code du travail⁽⁴⁾. Ainsi il peut exister un droit d'option pour l'employeur ou pour

le salarié d'appliquer simultanément deux conventions collectives. C'est le cas pour la Convention collective nationale de la production cinématographique (IDCC 3097) et la Convention collective nationale de la production audiovisuelle (IDCC 2642).

Même si votre société relève de la Convention nationale de la production cinématographique, vous pouvez, par réciprocité, appliquer la Convention collective nationale de la production audiovisuelle pour l'emploi de vos salariés intermittents sur ce projet de fiction audiovisuelle.

Par ailleurs, depuis le 23 octobre 2017, les AEM sont passées au format V5, le champ d'application de l'annexe 8 pour les employeurs ne prend plus en compte le code NAF mais l'IDCC de l'entreprise. C'est la raison pour laquelle la Version 5 de l'AEM mentionne les informations concernant les numéros d'identifiant des conventions collectives (IDCC), elles permettent désormais de stipuler le numéro IDCC de la convention collective de l'employeur, et de préciser également l'IDCC de la convention collective appliquée au projet (via le mécanisme des clauses miroirs) si celle-ci est différente de celle de l'employeur.

Comment les déclarer sur l'AEM (voir le schéma ci-dessous) ?

Pour prendre en compte ce dispositif, figurent sur l'AEM, de nouveaux champs :

- numéro IDCC : convention collective correspondant à l'activité principale ;
- numéro IDCC de la prestation de travail : convention collective miroir ;

- le numéro de certification sociale n'est plus à renseigner.

Rappelons que, contrairement à une idée largement répandue dans le secteur, le code NAF (nomenclature des activités économiques établie par l'Insee) constitue une présomption sur l'activité de l'entreprise culturelle et même si elle figure dans le champ d'application professionnel de la convention collective, ces numéros d'immatriculation n'ont qu'une valeur indicative⁽⁵⁾.

Dans le cas où l'application d'une convention collective est remise en cause, les juges vérifieront la nature véritable de l'activité de l'entreprise sans tenir compte des codes NAF. Ils n'ont donc aucune portée juridique dans le cas d'une contestation⁽⁶⁾.

Les clauses dites miroirs existent entre les conventions collectives suivantes :

- Convention collective nationale de la production audiovisuelle (IDCC 2642) ;
- Convention collective nationale de la production de films d'animation (IDCC 2412) ;
- Convention collective nationale de la production cinématographique (IDCC 3097) ;
- Convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (IDCC 2717).

Attention, il n'existe pas de clause de réciprocité entre les deux conventions collectives du spectacle vivant suivantes : Convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles CCNEAC (IDCC 1285) et la Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant CCNESP-SV (IDCC 3090).

Attestation d'employeur mensuelle - Annexes VIII et X
À renseigner dans la rubrique employeur

N° IDCC : L'identifiant de la Convention Collective correspondant à l'activité principale de l'employeur doit obligatoirement être renseigné (identique à la mention légale figurant sur le contrat de travail et le bulletin de salaire).

N° IDCC de la prestation de travail : à renseigner en plus du N° IDCC, lorsque la CCN appliquée pour le contrat de travail objet de l'attestation, est différente de celle correspondant à l'activité principale de l'employeur ; dans le cadre des principes de réciprocité, ou « clauses miroir ».

Code APE/NAF : ce code doit obligatoirement être renseigné

2/ EMPLOYEUR

N° SIRET *

Code APE/NAF *

N° d'affiliation Cette zone est pré-remplie au centre de recouvrement

N° IDCC Si différent, N°IDCC de la prestation de travail

Raison Sociale ou nom *

Téléphone

Code postal Courriel

Êtes-vous titulaire d'un ou d'une :

Organisateur occasionnel de spectacle (Maximum 6 représentations par an) OUI NON

Licence du spectacle N° N° d'affiliation à la caisse de congés spectacles OUI NON

Label N°

Certification Sociale N° CS

(1) Article L.226-2 du Code du travail.

(2) Cf. La Lettre n°229, mai 2021, « convention dans le spectacle : peut-on la choisir librement ? ».

(3) Cf. La Lettre n°310, octobre 2019, « Conventions collectives du spectacle vivant : comment les appliquer? ».

(4) Art. L.226 du Code du travail.

(5) Cf. La Lettre n°277, octobre 2016, « Code NAF et détermination de la convention collective ».

(6) *Cour de cassation, chambre sociale, du 14 novembre 1973, 72-40.298.*

Posez vos questions à :
vosquestions@lalettredeleentreprise
culturelle.net

> Publication dans la limite de la place disponible.

Relations abonnés :
02 44 84 46 00

11, rue des Olivettes – CS 41805
44018 Nantes Cedex 1
Tél. : 02 40 20 60 20
www.lalettredelentrepriseculturelle.net
contact@lalettredelentrepriseculturelle.net

DIRECTION

Directeur de la publication :
Nicolas Marc

RÉDACTION

Rédaction en chef : Arzelle Caron

RÉALISATION

Direction artistique : Éric Deguin
Mise en page : Émilie Le Gouëff
Révision : Danielle Beaudry
Assistante à la rédaction : Agnès Lucas

PUBLICITÉ - OFFRES D'EMPLOI

Pour réserver votre espace :
Pascal Clergeau - tél. : 02 40 20 94 37

ADMINISTRATION

Administration et abonnements :
Véronique Chema
Assistante abonnements :
Maëva Neveux
Comptable : Joëlle Burgot

GESTION DES ABONNEMENTS

Tél. : 02 44 84 46 00
abonnements@lalettredelentrepriseculturelle.net
Tarif TTC 2019 : 105 € ou 140 €
11 numéros France métropolitaine

Abonnement en ligne possible sur
www.lalettredelentreprise.net

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

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



IMPRIMÉ EN FRANCE
PRINTED IN FRANCE

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

SOMMAIRE

La question du mois	p.2
• Applications des clauses miroirs dans les conventions collectives	
Interview	p.4
Vie professionnelle	p.5
• Brèves	
• Mouvements	
L'actualité	p.6
Spectacle	p.6
• Se préparer au Brexit lors de la période transitoire	
• L'art reconnu officiellement par l'OMS comme bénéfique pour la santé	
• Recours au CDD : attention au formalisme !	
• Le directeur de ballet de l'Opéra national de Lyon licencié pour discrimination	
Paye	p.7
• Paye : comment gérer l'absence d'un salarié en grève ?	
À signaler	p.8
• La mise en place CSE est obligatoire à partir de six salariés dans l'animation	
• Formation : les intermittents doivent-ils toujours passer par l'Afdas ?	
• Contrôle Urssaf : assouplissement des procédures	
Questions parlementaires	p.9
• Indemnisation Pôle emploi en cas de démission	
• Frais de sécurité des festivals	
Aides et financements	p.10
Dossier	p.12
• Taxe d'apprentissage 2020 : les nouvelles règles	
Les cahiers pratiques de la paye	p.14
Les indicateurs essentiels	p.17



www.lalettredelentrepriseculturelle.net

LE CHIFFRE

37 802

C'est le nombre de ruptures conventionnelles mensuelles homologuée
en moyenne sur les trois derniers mois. Un record depuis leur création
en 2008.

Étude Dares, 24 décembre 2019.

Interview

La rémunération du scénographe de spectacles est composée de deux éléments : un salaire, destiné à rémunérer le suivi de l'exécution matérielle de l'œuvre scénographique (direction artistique, suivi et contrôle de la conformité artistique) et un droit d'auteur, qui correspond à la conception et à l'exploitation de la conception intellectuelle, artistique et plastique de la scénographie (conception des espaces, des décors et/ou des costumes). C'est cette question épineuse du droit d'auteur qui a fait l'objet d'un atelier animé par le SNAC (Syndicat national des auteurs et des compositeurs) et l'UDS (Union des scénographes) lors des BIS 2020.

Emmanuel de Rengervé (délégué général du SNAC) et Sigolène de Chassy (scénographe - vice présidente de l'UDS - commission A)

Statut des scénographes : « Il est opportun de mettre fin au flou de la loi »

Comment définiriez-vous le métier de scénographe ?

Le terme « scénographe » s'est imposé pour désigner la personne qui, conçoit et crée – à l'aide de dessins, maquettes planes ou en volumes, plans de masse, d'implantation, de coupes, d'élévations, d'échantillonnages, etc. – les espaces scéniques, décors, accessoires et/ou costumes nécessaires à la représentation, et assure la direction artistique (suivi et contrôle de conformité artistique), de l'exécution matérielle de sa conception scénographique. La scénographie constitue un apport intellectuel participant à l'orientation d'un spectacle au même titre que la dramaturgie, la mise en scène, la chorégraphie et la composition musicale ; à ce titre, elle est une œuvre de l'esprit.

Les pouvoirs publics, les institutions gérant la sécurité sociale (Maison des artistes, Urssaf...), les acteurs culturels (Syndicat des directeurs de théâtres privés et la plupart des opéras nationaux...) reconnaissent tous au scénographe un statut d'auteur de sa scénographie, au titre du Code de la propriété intellectuelle.

La Maison des artistes, qui reconnaît le statut d'auteurs aux scénographes, précise par exemple : « *Bien que l'œuvre scénographique ne figure pas dans la liste non limitative des œuvres protégées par le CPI, celle-ci peut constituer une œuvre de l'esprit et être protégeable par le droit d'auteur dès lors qu'elle reflète l'empreinte de son auteur* ».

En quoi l'absence de précision de la loi donne lieu à une certaine insécurité juridique et sociale pour les employeurs comme pour les scénographes ?

Nous sommes confrontés à plusieurs problématiques. En effet, certains théâtres ne reconnaissent pas la qualité d'auteur du scénographe de spectacle. Le travail de création n'est alors pas rémunéré. On se



Aux BIS 2020

souvent de cas où l'Urssaf, s'appuyant sur le flou juridique du statut du scénographe, a contraint des directeurs de théâtres privés à requalifier les droits d'auteur des scénographes en salaires. Il peut arriver parfois que certains metteurs en scène profitent de ce manque de précision juridique pour signer ou cosigner une scénographie dont

ils ne sont pas les auteurs. Les scénographes sont alors amputés de tout ou partie de leurs droits d'auteur.

Le Rapport Archambault de 2015 pointait le problème de précarité de « *certaines professions aujourd'hui considérées comme techniques alors qu'elles sont attachées à la conception du spectacle et font partie de l'équipe de création. Ces métiers sont de fait*

souvent rémunérés de manière forfaitaire et sont très dépendants de leur nature artistique pour trouver un contrat : dramaturge, scénographe, éclairagiste, créateur de costumes, etc. ».

La plupart du temps, une partie du travail de scénographie se conçoit en amont du travail de répétition et consiste en un travail dramaturgique approfondi avec le metteur en scène, c'est l'étape de conceptualisation du projet avant sa mise en forme matérielle. Cette étape de travail difficile à quantifier, englobe l'ensemble de la création intellec-

tuelle qui exige créativité et maturation des idées conjointement à celles de la mise en scène. La scénographie demande des compétences à la fois artistiques et techniques, la réduire à un savoir faire purement technique met cette profession en péril, car le scénographe assimilé à un technicien n'en a aucun avantage matériel (pour un technicien une heure travaillée est une heure payée) et il se voit retirer un aspect essentiel de son travail, sa dimension créatrice. Par ailleurs, le scénographe qui intervient toujours à la genèse de la création d'un spectacle, ne bénéficie pas, comme la plupart des autres collaborateurs artistiques et techniques, des profits et gains engendrés par la diffusion. Il participe à une entreprise qui fabrique du travail et n'en récolte pas les fruits. L'absence de droits d'auteurs plonge la profession dans une précarité problématique.

Qu'attendez-vous des pouvoirs publics ?

Comment sécuriser juridiquement ce statut ?

Pour l'Union des scénographes et le SNAC, il est opportun de mettre fin au flou de la loi en complétant l'article L.112-2 du CPI afin qu'il précise dans la liste inscrite au 7° de cet article, que sont considérées comme œuvres de l'esprit, les scénographies.

Les pouvoirs publics et la plupart des acteurs culturels considèrent naturellement le scénographe comme un artiste lorsqu'il assure la direction artistique de l'exécution de sa scénographie.

Cependant l'absence de mention à ce sujet dans le Code du travail donne lieu à une certaine insécurité juridique et sociale pour les employeurs comme pour les scénographes. Pour l'Union des scénographes et le SNAC, il est donc opportun de mettre fin au flou de la loi, en complétant l'article L.7121-2 du Code du travail, afin qu'il précise dans la liste inscrite au 10°, que sont considérés comme artistes du spectacle le scénographe pour l'exécution matérielle de sa conception artistique.



Emmanuel de Rengervé

« Organiser un événement artistique dans l'espace public : quelle méthodologie ? »

Artcena organise un atelier à destination des porteurs de projets artistiques, des responsables techniques, des équipes des collectivités territoriales. Avec José Rubio, ex-directeur technique spectacle de La Villette et les responsables de l'information juridique d'Artcena.

À Paris, le vendredi 20 mars de 10h à 17h. Plus d'informations sur www.artcena.fr/services-et-accompagnement/ateliers-et-evenements - Artcena

Paiement des cotisations Agirc-Arrco : rappel de la date limite

Lorsqu'une entreprise paie ses cotisations de retraite complémentaire chaque mois, la date limite de règlement est fixée au 25 du mois suivant. Autrement dit, pour les cotisations dues au titre de la période

de février 2020, la date limite de paiement sera le 25 mars 2020. Et ainsi de suite. Un peu plus de 333 000 entreprises sont passées à une périodicité mensuelle de paiement de leurs cotisations retraite complémentaire depuis le 1^{er} janvier 2020. Le Site internet Net-entreprises vient de rappeler que pour être assuré de respecter la date d'échéance et ne pas s'exposer à des pénalités, l'employeur peut régler ses cotisations Agirc-Arrco via la DSN.

Les actualités de la protection sociale autour d'un petit-déjeuner

Projet de retraites, prévoyance et santé, formation professionnelle (avec un intervenant de l'Afdas), Audiens fait son « tour de France de la protection sociale » le mardi 17 mars 2020 à 9h30 (accueil à partir de 9h) dans les villes de Paris, Bordeaux, Lille, Nantes, Rennes, Lyon,

Marseille, Montpellier. Une intervention gratuite qui s'adresse aux employeurs, TPE et PME des secteurs du spectacle vivant et enregistré.

Inscription sur le site Internet d'Audiens : www.audiens.org

Le plastique proscrit des salles de spectacles

Dans le cadre de la loi du 10 février 2020⁽¹⁾, le gouvernement vise l'interdiction de mise sur le marché des emballages plastiques à usage unique d'ici 2040. À ce titre, les salles de spectacle seront concernées puisque la distribution gratuite de bouteilles en plastique sera interdite dans les établissements recevant du public (de plus de 300 personnes) dès le 1^{er} janvier 2021. À partir du 1^{er} janvier 2022, ces établissements devront également s'équiper de fontaines à eau.

(1) Loi n°2020-105 du 10 février 2020 relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire.

Mouvements



* **KABARDOCK.** Nathalie Soler (ex-Lundi Production et Jeudi Formation), a succédé à Sandrine Dupuy à la direction du Kabardock, scène de musiques actuelles du Port (La Réunion).

* **L'AUDITORIUM SEYNOD.** Chloé Le Nôtre succède à Joseph Paleni à L'Auditorium Seynod, à Annecy (74). Elle était cheffe de projets culturels à la direction de la programmation culturelle de La Villette.

* **MAINE-ET-LOIRE ET ANJOU THÉÂTRE.** Frédéric Couturier, directeur de l'action culturelle de la communauté Terres de Montaigne (44), va succéder, à la direction de la culture et du patrimoine du Département du Maine-et-Loire et de l'EPCC Anjou Théâtre, à Martin Morillon, parti comme directeur général du centre culturel de rencontre de Fontevraud.

* **IVT.** Célia Galice, ex-Compagnie 14:20, succède à Leyla Gentric à l'administration de IVT-International Visual Theater, à Paris.

* **CIRQUE-THÉÂTRE D'ELBEUF.** Bénédic Picot, ex-directeur adjoint du Manège scène nationale de Reims (51), est directeur adjoint du pôle national des arts du cirque d'Elbeuf (76).

* **LA LOGE.** Mathilde Bonamy, ex-administratrice de l'Artcena, est de retour à l'administration de La Loge, à Paris, où elle succède à Augustin Bouchon.



2^E ÉDITION Le guide de référence que tous les chargés de production devraient avoir lu !

« J'ai créé ce guide pour apporter des outils pratiques aux chargés de production qui se lancent dans l'accompagnement de projet. Les plus expérimentés trouveront de quoi nourrir leur réflexion et faire progresser leur pratique. Les directeurs de production et les administrateurs ne sont pas oubliés. En s'interrogeant sur le positionnement des équipes chargées de l'accompagnement de la production, sur le système d'information ou sur le processus budgétaire, ils pourront également s'appuyer sur des exemples concrets pour questionner leur métier. » Cyril Puig

FORMAT 15 x 21 CM – BROCHÉ 196 PAGES

L'OUVRAGE
29 €

Disponible sur www.lascene.com

SPECTACLE

Se préparer au Brexit lors de la période transitoire

Le ministère du Travail a indiqué que les dispositions juridiques concernant l'emploi des salariés britanniques restent inchangées jusqu'au 31 décembre 2020.

Les présidents de la Commission européenne et du Conseil ont signé le 29 janvier 2020 l'accord de Brexit approuvé par la Grande-Bretagne pour permettre sa ratification par le Parlement européen. Le ministère du Travail⁽¹⁾ annonce qu'une période transitoire garantit les droits et obligations déjà applicables dans l'Union européenne, notamment en matière de liberté de circulation des travailleurs, d'emploi et de conditions de travail des ressortissants de l'Union européenne jusqu'au 31 décembre 2020.

Les obligations relatives à l'emploi d'un salarié britannique restent donc identiques durant la période de transition.

Aussi, les dispositions européennes et nationales en matière de droit du travail (durée de travail, congés payés, rémunération par exemple) demeurent applicables quelle que soit la nationalité du travailleur, dès lors qu'un contrat de droit du travail français est conclu.

Toutefois après cette date, se posera la question de l'autorisation de travail⁽²⁾ pour les ressortissants britanniques mais aussi de la coordination des régimes de sécurité sociale.

Rappelons qu'à l'issue de la période transitoire, les artistes et techniciens britanniques ne pourront plus faire valoir leur éventuelle situation de détachement. La présentation du formulaire A1 à l'employeur français ne sera plus suffisante⁽³⁾.

Aussi, nous vous conseillons de vous préparer à ces nouvelles disposition en consultant le portail d'information mis en place par le gouvernement qui sera régulièrement mis à jour : www.brexit.gouv.fr. Et de poser vos questions à l'adresse suivante : brexit.entreprises@finances.gouv.fr.

(1) Communiqué de presse du 31 janvier 2020, site Internet du ministère du Travail.

(2) Cf. La Lettre n°210, octobre 2019, « l'autorisation de travail des artistes étranger ».

(3) Cf. La Lettre n°307, juin 2019, « détachement d'artistes étrangers en France ».

L'art reconnu officiellement par l'OMS comme bénéfique pour la santé

Danser, lire, chanter, aller au théâtre, le tout premier rapport de l'OMS s'appuyant sur des bases factuelles répertorie les bienfaits de l'art sur la santé.

Le rapport de synthèse du Réseau des bases factuelles en santé (HEN) de l'OMS, diffusé le 11 novembre 2019, répertorie plus de 900 publications, dont 200 examens couvrant plus de 3 000 autres études. À ce titre, le rapport représente l'examen le plus complet des bases factuelles sur les arts et la santé à ce jour.

Ce rapport examine les bienfaits pour la santé dans 5 grandes

catégories artistiques : les arts de la scène (musique, danse, chant, théâtre, cinéma), les arts visuels (artisanat, design, peinture, photographie) ; la littérature (écrire, lire, se rendre à des festivals littéraires) ; la culture (fréquenter des musées et des galeries, assister à des concerts, théâtre) ; et les arts en ligne (animation, arts numériques, etc.).

Ce document a la particularité de montrer comment les arts permettent de gérer des problèmes de santé physique et mentale et apportent des solutions là où la pratique médicale habituelle n'a pu, jusqu'à présent, apporter des réponses efficaces.

Parmi les nombreux exemples cités, le rapport constate que l'écoute de la musique ou les réalisations artistiques limitent les effets secondaires des traitements contre le cancer, dont la somnolence, le manque d'appétit, l'essoufflement et les nausées. Il relève également que dans les salles d'urgences, les activités artistiques (musique, artisanat, interventions de clowns, etc.) permettent de diminuer le niveau d'anxiété, de lutter contre la douleur et de faire baisser la tension artérielle, en particulier chez les enfants, mais aussi chez leurs parents.

Le rapport indique également que certaines interventions dans le domaine des arts, en plus de donner de bons résultats, peuvent aussi être plus rentables que des traitements biomédicaux plus conventionnels.

Parmi les propositions concernant les politiques à mener, les experts préconisent notamment d'aider les organismes artistiques et culturels à intégrer la santé et le bien-être dans leur travail mais aussi d'introduire ou renforcer les mécanismes par lesquels les établissements de santé ou d'aide sociale prescrivent des programmes ou des activités artistiques.

(1) Synthèse du Réseau des bases factuelles en santé (HEN) diffusé le 11 novembre 2019 sur le site Internet de l'OMS.

Recours au CDD : attention au formalisme !

Même si une Ville est autorisée à avoir recours à une succession de CDD pour l'embauche d'un salarié musicien non titulaire, le contrat peut être requalifié si elle ne mentionne pas le nom et la qualification du salarié remplacé.

Comme nous vous l'indiquions dans notre dernier numéro, le contrat à durée déterminée (CDD) est un contrat de travail dérogatoire au droit commun ne pouvant être conclu que dans des conditions strictement définies par le Code du travail⁽¹⁾.

Dans cette récente jurisprudence⁽²⁾, un musicien qui a été engagé par une commune pour participer aux représentations données par son orchestre symphonique a cumulé 191 contrats à durée déterminée de février 2003 à mai 2011. Il a saisi la juridiction prud'homale à l'effet d'obtenir la requalification de la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée avec paiement de rappels de salaire, d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts.

Dans cet arrêt, les juges ont rappelé que le recrutement d'un musicien en CDI nécessitait obligatoirement l'obtention d'un concours lui conférant le statut de permanent ou titulaire, aussi le salarié n'a été employé durant cette période que pour remplacer alternativement ou successivement plusieurs musiciens permanents

de l'orchestre, empêchés par la maladie, en congés légaux ou dont le poste était provisoirement vacant dans l'attente d'un recrutement par concours, par conséquent dans ces conditions, l'utilisation de contrats successifs par la Ville était justifiée par des raisons objectives et donc il n'y avait pas lieu à requalification en contrat de travail à durée indéterminée.

En revanche, la Cour de cassation a jugé selon les dispositions du Code du travail⁽³⁾, qu'un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et que, si ce contrat est signé en remplacement d'un salarié, la qualification de celui-ci doit obligatoirement figurer sur le contrat.

Attendu, « qu'est réputé à durée indéterminée le contrat de travail à durée déterminée conclu pour assurer le remplacement d'un salarié qui ne comporte pas le nom et la qualification du salarié remplacé, d'autre part, qu'en aucun cas l'employeur n'est autorisé à recourir à un contrat à durée déterminée afin de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise dans l'attente du recrutement du titulaire du poste », la Ville est condamnée à verser un paiement de rappels de salaire, d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts.

(1) Cf. La Lettre n°314, janvier 2020, « CDD d'usage : les points de vigilance ».

(2) Arrêt n°71 du 15 janvier 2020 (18-16.399) - Cour de cassation, chambre sociale.

(3) Art. 1242-3 du Code du travail.

Le directeur de ballet de l'Opéra national de Lyon licencié pour discrimination

Condamné en décembre dernier pour discrimination pour avoir congédié une danseuse à son retour de congé maternité, Yorgos Loukos vient d'être licencié par le conseil d'administration.

Alors que la cour d'appel de Lyon⁽¹⁾ a condamné Yorgos Loukos pour discrimination à 1 500 euros d'amende avec sursis et à 5 000 euros de dommages et intérêts, les représentants du SNAM-CGT s'alertaient dans un communiqué qu'aucune sanction disciplinaire n'ait été encore prise à l'encontre du directeur de ballet.

Rappelons que la danseuse a porté plainte et que le Syndicat SAMPL-CGT s'est porté partie civile pour des faits de harcèlement moral et de discrimination pour le non-renouvellement de son contrat à son retour de congé maternité⁽²⁾.

Malgré une première condamnation en 2017, Yorgos Loukos exerçait toujours ses fonctions au sein de la prestigieuse institution. Ce n'est désormais plus le cas puisque, le 7 février dernier, les membres du conseil d'administration de l'Opéra national de Lyon, réunis en session extraordinaire ont voté à l'unanimité son licenciement, en indiquant avoir « mené une enquête interne, qui a révélé des faits pouvant être qualifiés de harcèlement moral commis par Yorgos Loukos dans l'exercice de ses fonctions ».

Même si le SNAM accueille favorablement cette décision, il regrette que la direction de l'Opéra et la Ville de Lyon ne se soient jamais rapprochées de la victime pour l'indemniser « du préjudice qu'a constitué cette injustice et la fin prématurée

de sa carrière de danseuse de ballet à 34 ans » et il souhaite à présent qu'intervienne « une indemnisation complète et spontanée de la victime par son ex-employeur ».

Cette décision n'a toutefois pas fait l'unanimité dans la profession, déclenchant même la publication d'une tribune signée par une centaine de professionnels du spectacle⁽³⁾ qui s'opposent à ce licenciement et dont certains menacent de ne plus diffuser leurs œuvres à l'Opéra de Lyon tant que la Ville ne sera pas revenue sur « ce jugement regrettable ».

(1) MFB/JJB n°18/011026, mercredi 11 décembre 2019.

(2) Cf. La Lettre n°314, janvier 2020, « Discrimination : une danseuse congédiée du ballet à son retour de congé maternité ».

(3) Journal Libération du 18 février 2020.

PAYE

Paye : comment gérer l'absence d'un salarié en grève ?

L'exercice du droit de grève d'un salarié a des incidences sur le contrat de travail et la rémunération. Les points clés en 3 questions.

La grève qui est un droit fondamental reconnu par la constitution est définie comme la cessation collective et concertée du travail visant à appuyer des revendications professionnelles.

1. Quel impact sur le contrat de travail ?

La grève est un droit qui n'entraîne qu'une suspension du contrat de travail et ne constitue pas un motif de rupture. En revanche, le contrat de travail étant considéré comme suspendu, si un accident survient pendant la durée de la grève, il ne pourra être considéré comme un accident du travail ou comme un accident de trajet.

2. Quel impact sur la rémunération ?

L'employeur peut opérer une retenue sur salaire correspondant strictement à la durée de la cessation du travail. Toute retenue supérieure est une sanction pécuniaire prohibée⁽¹⁾. La retenue concerne le salaire mais aussi les compléments et accessoires (par exemple, les indemnités pour frais ne sont pas dues).

3. Comment mentionner la retenue de salaire sur le bulletin de paie ?

L'employeur a l'interdiction de faire figurer sur le bulletin de salaire les mentions relatives à l'exercice du droit de grève⁽²⁾. Par contre, il est normal d'indiquer sur le bulletin de paie le montant retenu sur le salaire, mais les raisons ne doivent pas être explicites. Ainsi, pour établir la fiche de paie d'un salarié gréviste, la mention « absence non rémunérée » peut-être utilisée.

À noter : le salarié gréviste ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire⁽³⁾. La discrimination peut aussi prendre la forme de mesures favorables au profit des non-grévistes.

(1) Arrêt n°07-44.794 du 3 mars 2009.

(2) Art. R. 3243-4 du Code du travail al.1.

(3) Art. 1132-2 du Code du travail.

À SIGNALER

La mise en place du CSE est obligatoire à partir de six salariés dans l'animation

Contrairement aux conventions collectives du spectacle vivant, la mise en place d'un comité social et économique (CSE) est obligatoire à partir de six salariés dans l'animation.

Comme nous vous l'indiquions dans notre précédent numéro⁽¹⁾, les entreprises, quelles que soient leurs formes juridiques, doivent mettre en place un comité social et économique (CSE), lorsque l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs⁽²⁾.

En revanche, pour les structures relevant de la convention collective de l'animation, le CSE doit être mis en place « *dans les entreprises de 6 à 10 salariés dès lors que l'effectif de six salariés équivalents temps plein est atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes* »⁽³⁾.

(1) Cf. La Lettre n°314, janvier 2020, « Mise en place du CSE ».

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

(3) Avenant n°173 du 13 décembre 2018 relatif au droit syndical et aux institutions représentatives du personnel - Convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988.

Formation : les intermittents doivent-ils toujours passer par l'Afdas ?

Depuis la mise en place du compte personnel de formation, les dispositifs concernant la formation des intermittents ont évolué, créant parfois la confusion.

Rappelons que dans le cadre de la loi relative à la formation professionnelle⁽¹⁾, depuis le 1^{er} janvier 2019, le CPF est devenu un compte alimenté tous les ans en euros et non plus en heures⁽²⁾.

Concernant les intermittents, il est important de noter que les interlocuteurs et les dispositifs diffèrent selon la nature de la formation. À chaque projet de formation correspond un dispositif dédié :

- **Pour développer ses compétences** (formation métier) → **plan de développement des compétences des intermittents géré** par l'Afdas. Accompagnement de l'Afdas : www.afdas.com/particuliers/services/financement/intermittents/votre-accompagnement-1
- **Pour une formation certifiante** → **CPF géré par la Caisse des dépôts et consignation**. Toutes les demandes de prises en charge doivent être réalisées à partir de l'application ou du site dédié. « Mon compte formation »⁽³⁾ prend le relais des opérateurs de compétences pour toute demande de financement pour des formations mobilisant des droits CPF. www.afdas.com/actualites/cpf-30-01-2020
- **Pour changer de métier, pour un projet de reconversion** → **CPF de transition professionnelle**. Les intermittents doivent déposer

leur demande de prise en charge auprès de l'Association Transitions Pro (ATpro) agréée sur leur lieu de résidence principale ou leur lieu de travail, pendant l'exécution de leur contrat de travail. Vous pouvez retrouver les coordonnées des 18 associations régionales Transitions Pro sur le site de l'Afdas : www.afdas.com/actualites/actu-16-01-2020

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

(2) Cf. La Lettre n°305, avril 2019, « Le CPF : comment ça marche ? ».

(3) www.moncompteformation.gouv.fr

Contrôle Urssaf : assouplissement des procédures

Délai de réponse, exploitation des documents, mise en conformité, depuis le 1^{er} janvier 2020, les procédures applicables lors d'un contrôle fiscal évoluent et particulièrement pour les TPE.

Le décret relatif à la prise en compte du droit à l'erreur⁽¹⁾ modifie les modalités du contrôle, de la lettre d'observation et de la période prise en compte pour absence de mise en conformité.

Rappelons qu'après un contrôle de l'agent de l'Urssaf celui-ci peut vous adresser une lettre d'observations mentionnant par exemple des éléments complémentaires à transmettre (par exemple, statut de l'association, contrat de travail, bulletin de salaire, justificatifs de frais professionnels). La période dite « contradictoire » débute dès la réception de la lettre.

Désormais, le délai de 30 jours dont dispose le cotisant pour répondre à la lettre d'observations pourra être porté à 60 jours à sa demande. À défaut de réponse de l'organisme de recouvrement, la prolongation du délai sera considérée comme étant acceptée.

Par ailleurs, les agents Urssaf pourront, à partir du 1^{er} janvier 2020 emporter et exploiter les copies des documents remis par l'employeur en dehors des locaux mais aussi les originaux si l'employeur leur donne son autorisation⁽²⁾.

Le décret précise également que les observations de l'inspecteur seront faites au regard des éléments déclarés à la date d'envoi de l'avis de contrôle (ce qui exclu expressément les déclarations réalisées pendant le contrôle).

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, suite à la non-transmission de documents ou lorsque l'examen de ces derniers ne suffisent pas, le contrôle sur pièce (réalisé dans les locaux de l'Urssaf), ne se poursuivra plus automatiquement sous la forme d'un contrôle sur place, mais constituera une option⁽³⁾.

Enfin, lorsqu'au cours d'un nouveau contrôle, l'agent de l'Urssaf constate que l'employeur ne s'est pas conformé aux observations émises lors d'un précédent contrôle réalisé au cours des 5 dernières années, le montant des redressements est majoré de 10 % et le délai de 5 ans sera désormais de 6 ans.

(1) Décret n°2019-1050 du 11 octobre 2019 relatif à la prise en compte du droit à l'erreur par les organismes chargés du recouvrement des cotisations de sécurité sociale.

(2) Art. R. 243-59 du Code de la sécurité sociale.

(3) Art. R. 243-59-3 du Code de la sécurité sociale.

* Indemnisation Pôle emploi en cas de démission



Émilie Bonnard
Les Républicains - Savoie

LA QUESTION

Mme Émilie Bonnard attire l'attention de Mme la ministre du travail sur la situation d'une personne de sa circonscription ayant démissionné un mois avant la fin de son contrat à durée déterminée (CDD) d'une durée de 7 mois, contrat qui n'aurait pas été renouvelé par l'entreprise, celle-ci réalisant des activités saisonnières. L'intéressée a donc intégré une nouvelle entreprise qui a rompu la période d'essai au bout d'une semaine, son profil ne correspondant pas au poste pour lequel elle avait été recrutée. Dans ce cas précis, aucune indemnisation de Pôle emploi n'est permise alors même que le demandeur d'emploi a fait preuve de volonté pour retrouver un emploi avant la fin de son précédent CDD. Cette absence d'indemnisation freine l'engagement des futurs demandeurs d'emploi à retrouver un travail et encourage les demandes d'indemnisation. Elle souhaiterait donc savoir si elle entend modifier les conditions d'indemnisation des personnes placées dans de telles situations.

LA RÉPONSE DE LA MINISTRE DU TRAVAIL

En application de l'article L. 5422-1 du Code du travail, le bénéfice de l'allocation d'assurance chômage est réservé aux travailleurs involontairement privés d'emploi ou assimilés comme tels par la réglementation d'assurance chômage. En dehors de certains cas limitativement énumérés de démissions dites « légitimes » et de la possibilité ouverte aux salariés démissionnaires poursuivant un projet de reconversion professionnelle de bénéficiaire, depuis le 1^{er} novembre 2019, de l'allocation d'aide au retour à l'emploi sous certaines conditions, le chômage consécutif à une rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié fait ainsi obstacle à la prise en charge par l'assurance chômage. Néanmoins, la réglementation d'assurance chômage permet, par dérogation, de tenir compte de la situation des demandeurs d'emploi dont la situation de chômage, initialement volontaire, se poursuit contre leur volonté. Ainsi, le fait pour un demandeur d'emploi de justifier d'au moins 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées depuis une démission neutralise le caractère volontaire de celle-ci et permet à l'intéressé de bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi⁽¹⁾. De la même manière, une ouverture de droits pourra être accordée au demandeur d'emploi ayant quitté volontairement son emploi, après passage devant l'instance paritaire régionale mentionnée à l'article L. 5312-10 du Code du travail à l'issue d'un délai de 121 jours à compter du départ volontaire (article 46 bis du règlement d'assurance chômage précité). L'instance paritaire se prononce au regard des efforts accomplis par le demandeur d'emploi en matière de recherche d'emploi, ainsi que de ses éventuelles reprises d'emploi de courte durée et de ses démarches pour entreprendre des actions de formation. Dans le cas de figure que vous évoquez, l'intéressée pourra donc faire valoir ses efforts en matière de reprise d'emploi auprès de l'instance paritaire régionale, en vue de l'ouverture d'un droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Question n°24685, réponse au JO le 28/01/2020

(1) Article 4, e du règlement d'assurance chômage annexé au décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage.

* Frais de sécurité des festivals



Bruno Bilde
Non inscrit - Pas-de-Calais

LA QUESTION

M. Bruno Bilde interroge M. le ministre de l'Intérieur sur la « circulaire Collomb » du 15 mai 2018 qui prévoit le remboursement par les organisateurs de festivals et d'événements culturels des frais de police et de gendarmerie qui étaient jusqu'ici pris en charge par l'État. Avant le début de la saison 2020 des festivals, il lui demande si le gouvernement compte entendre les angoisses des festivaliers indépendants dont l'activité est profondément fragilisée par la « circulaire Collomb ». Il lui demande également s'il compte annuler cette instruction ministérielle pour redonner de l'air aux festivals indépendants qui participent de la vie culturelle du pays.

LA RÉPONSE DU MINISTRE DE L'INTÉRIEUR

Le remboursement des prestations assurées par les forces de sécurité intérieures au bénéfice de tiers est un principe prévu par la loi n°95-73 du 21 janvier 1995 d'orientation et de programmation relative à la sécurité. Ainsi l'article L. 211-11 du Code de la sécurité intérieure dispose que ces services d'ordre « qui ne peuvent être rattachés aux obligations normales incombant à la puissance publique en matière de maintien de l'ordre » doivent être remboursés à l'État. Le périmètre et les éléments de tarification furent dès lors précisés dans divers textes réglementaires, instructions et circulaires, pour rendre leur application juste, équitable et raisonnée. L'instruction ministérielle du 15 mai 2018 ne s'écarte pas de ces objectifs et n'introduit aucune pratique nouvelle. D'une part, le périmètre des missions facturables n'a pas été modifié dans le cadre de ce texte. D'autre part, cette nouvelle instruction a avant tout pour objectif de préciser les modalités de facturation des services d'ordre indemnisés entre l'organisateur et l'État, par l'élaboration juste et concertée de la convention et des montants facturés très en amont de l'événement. Il convient d'ajouter que les éléments de tarification, fixés par arrêté du 28 octobre 2010, n'ont pas évolué suite à l'application de l'instruction du 15 mai 2018. Ils demeurent transparents. À cet égard, il est aisé de constater que les services d'ordre indemnisés ne génèrent aucun « bénéfice » pour l'État. Le coût réellement supporté par le contribuable n'est que partiellement compensé par la facturation. Malgré ces mesures, le gouvernement, conscient des difficultés que rencontrent certains lieux ou événements culturels face à l'accroissement des charges de sûreté suite aux attentats terroristes depuis 2015, reconduit en 2020 le fonds de sécurisation des sites et événements culturels. Doté de 2 M€, il doit permettre d'aider les entreprises du spectacle vivant et de presse à surmonter les surcoûts de contrôle et de sécurité rencontrés du fait de la menace terroriste ainsi qu'à améliorer les dispositifs de sécurité d'accueil du public...

Question n°24685, réponse au JO le 18/02/2020

Notons que cette réponse intervient après la publication d'un arrêt du Conseil d'État du 2 janvier 2020 qui valide la ligne de partage des frais de sécurité entre l'État et les organisateurs de spectacle (Cf. La Lettre n°314, février 2020, « la circulaire Collomb est partiellement annulée »).

* Appel à candidatures - Résidence de création et de médiation - La Crypte d'Orsay

La ville d'Orsay lance un appel à candidatures en direction de plasticiens et de collectifs d'artistes. La résidence proposée vise à encourager la production d'œuvres afin de soutenir la création contemporaine, et donnera lieu à une exposition de quatre semaines à la Crypte d'Orsay et/ou dans l'espace public, en mai 2021. L'artiste retenu devra également mener des actions de sensibilisation lors d'interventions et d'ateliers auprès de différents publics. Il disposera d'un budget de production de 2 500 € et bénéficiera d'une rémunération de 2 500 € pour les actions menées en milieu scolaire.

Date limite de dépôt des dossiers : 3 avril 2020

Informations complémentaires : cnap.fr/residence-de-creation-et-de-mediation

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

Ces deux résidences-mission, prennent place dans le cadre du nouveau contrat local d'éducation artistique des villes de Tourcoing et Roubaix. La démarche des artistes ou collectifs d'artistes retenus doit être traversée par la question d'un rapprochement entre les arts et les sciences (dans toutes leurs diversités). Ils seront appelés à être disponibles durant la période de résidence-mission, prévue entre les mois de janvier et juin 2021, et à être en mesure de fédérer autour de leur présence et de leurs œuvres une grande diversité de publics.

Date limite de dépôt des dossiers : 5 avril 2020

Informations complémentaires : culturables.fr/wp-content/uploads/2020/02/DOC-AppelacandidaturesCLEA2020-2021.pdf

* Aide aux « résidences associations » - Région Occitanie

Le région Occitanie soutient les résidences associant au moins deux structures locales autour d'un projet de création de spectacle réalisé par une équipe artistique implantée en région. La résidence aidée doit être ponctuelle et donner lieu à une création artistique, avec un plan de diffusion prévisionnel et un engagement des partenaires en coproduction. L'aide de la région ne peut excéder 50 % des dépenses éligibles du budget de la « résidences associations », dans la limite d'un plafond de 20 000 €.

Date limite de dépôt des dossiers : 5 avril 2020 (pour les résidences se déroulant de juillet 2020 à décembre 2020)

Informations complémentaires : www.laregion.fr/Arts-de-la-scene-Aide-aux-residences-association

* Appel à projets - Éducation et apprentissage de la musique - Music Moves Europe

Le volet Culture d'Europe créative lance un appel à projets pour identifier et soutenir au moins 8 approches novatrices qui favorisent l'éducation et l'apprentissage de la musique grâce à la coopération des secteurs de l'éducation et de la culture. Organisés à petite échelle, ces projets doivent favoriser l'intégration sociale d'enfants issus de milieux socioéconomiques défavorisés ou présentant des difficultés d'apprentissage. À terme, ils pourraient permettre un échange de savoirs et mener à des transferts de connaissances pour des projets similaires dans d'autres pays.

Date limite de dépôt des dossiers : 6 avril 2020

Informations complémentaires : ec.europa.eu/programmes/creative-europe/content/music-education-and-learning_en

* Appel à projets Culture et lien social - Bouches-du-Rhône

Cet appel à projets cherche à favoriser l'accès à la culture des publics habitant les quartiers de la politique de la ville des Bouches-du-Rhône. Sont prioritaires les projets s'adressant au public jeune, en partenariat avec des structures du champ social intervenant hors temps scolaire, et qui valorisent l'appropriation culturelle par les habitants de leur cadre de vie ainsi que leur participation aux projets artistiques et culturels. La subvention est fléchée sur les rémunérations artistiques ou des professionnels de la culture pour les interventions auprès du public.

Date limite de dépôt des dossiers : 10 avril 2020

Informations complémentaires : www.culture.gouv.fr/Aides-demarches/Appels-a-projets/Appel-a-projets-Culture-et-lien-social-2020-Bouches-du-Rhone

* Appel à projets - Festival Montre tes couleurs !

Montre tes couleurs ! cherche à mobiliser les franciliens en encourageant la création artistique sous toutes ses formes et au-delà des conventions lors d'un événement artistique annuel. À chaque édition, le public choisit une couleur qui devient le thème de la suivante. En 2020, le festival se déroulera en octobre et aura pour couleur emblématique le bleu : les participants sont invités à créer une œuvre originale en rapport avec cette couleur. Des auditions seront réalisées en mai.

Date limite de dépôt des dossiers : 15 avril 2020

Informations complémentaires : www.theatre-contemporain.net/annonces/Concours-appels-projets-residences/Appel-a-projets-festival-Montre-tes-couleurs-annonce86566

* Appel à projets Culture et Santé 2020 - Nouvelle-Aquitaine

La DRAC, l'ARS et le conseil régional de Nouvelle-Aquitaine accompagnent des projets culturels dans le cadre de la convention Culture et Santé. Les projets soutenus devront être portés par des établissements du médico-social accueillant les publics jeunes en situation de handicap, mais sont encouragés à y associer d'autres publics/habitants du territoire. Ils sont en co-construction avec un artiste ou une structure locale, et devront s'inscrire sur une année (de mi-2020 à mi-2021 maximum). L'aide financière accordée ira en priorité aux coûts des acteurs culturels. Elle est plafonnée au maximum à 60% du coût de l'action, et versée à l'établissement médico-social porteur du projet.

Date limite de dépôt des dossiers : 20 avril 2020

Informations complémentaires : www.culture.gouv.fr/Aides-demarches/Appels-a-projets/2020-Appel-a-projets-Culture-et-Sante-Medico-social

* Appel à candidatures - Résidence croisée

TCMA - Michaël Allibert, Jérôme Grivel et le collectif Multiprise lancent un appel à candidatures pour une résidence croisée qui se déroulera à Nice durant le dernier trimestre 2020. Cette résidence est envisagée comme un laboratoire et un espace de rencontre entre un artiste du champ des arts vivants et un artiste du champ des arts plastiques. Ces deux semaines seront destinées à la recherche, à la réflexion et ne comportent aucune obligation de production en fin de résidence. Une bourse de 1 000€ sera par ailleurs allouée à chaque artiste.

Date limite de dépôt des dossiers : 30 avril 2020

Informations complémentaires : www.cipac.net/les-annonces/appels-a-projets-et-residences/appele-a-candidatures-residence-croisee-6377.html

* Fond SACD Humour Avignon Off

Chaque année depuis 2017, la SACD propose un dispositif d'aide aux producteurs de one-man/woman shows, seuls en scène à contenu humoristique, ou spectacles de sketches à 1,2 voire 3 interprètes présentés dans le cadre du Festival Off d'Avignon. En 2019, 16 productions ont pu ainsi bénéficier d'une aide automatique de 2 500 € par spectacle. Par ailleurs, la SACD offre aussi un soutien aux œuvres théâtrales originales dont la première représentation a lieu à l'occasion du Off.

Date limite de dépôt des dossiers : le dépôt sera ouvert du 16 mars au 30 avril 2020

Informations complémentaires : www.sacd.fr/fonds-sacd-humour-avignon

* Aide à l'écriture - Fonds d'aide à l'innovation audiovisuelle - CNC

Le CNC propose une aide afin d'accompagner les auteurs de documentaires de création cinématographiques et télévisuels qui nécessitent une écriture élaborée. D'un montant fixe de 7 500 €, cette aide s'adresse uniquement aux auteurs dont elle vient distinguer la qualité de la proposition et le travail déjà accompli, tout en leur permettant de poursuivre l'écriture du projet. Cette aide à l'écriture peut ensuite être suivie d'une aide au développement de 13 000 € en moyenne, utilisable pour les repérages, les essais techniques, l'écriture du scénario et la recherche de partenaires financiers.

Date limite de dépôt des dossiers : prochaine session le 4 mai 2020

Informations complémentaires : www.cnc.fr/professionnels/aides-et-financements/multi-sectoriel/aide-a-l-innovation/documentaire-fonds-daide-a-linnovation-audiovisuelle-aide-a-lecriture_191364

* Ouverture de résidences - Maison des arts de La Bazine

Située en Bourgogne-Franche-Comté, la Maison des arts de La Bazine se compose de parcelles naturelles, d'un grand espace de répétition et de salles propices aux résidences d'écriture. Cet appel à projets vise à proposer un cadre de résidence aux jeunes artistes pour leur permettre de s'exprimer, tout en enrichissant la vie culturelle de la région. Les candidatures, qui concernent des projets qui ont vocation à être joués dans la saison, doivent s'accompagner d'un calendrier prévisionnel et de la mention de la période de résidence souhaitée (plusieurs propositions sont conseillées).

Date limite de dépôt des dossiers : deuxième commission de l'année le 31 mai 2020

Informations complémentaires : www.theatre-contemporain.net/annonces/Concours-appels-projets-residences/Maison-des-Arts-de-la-Bazine-annonce85957

* Appel à participation - 33^e festival Les Instants Vidéo

Depuis plus de 30 ans, le festival international Les Instants Vidéo investit le champ des arts vidéo. La prochaine édition de ce laboratoire qui rassemble artistes de réputation internationale et œuvres encore en gestation débutera en novembre 2020 à Marseille, à la Friche la Belle de Mai et dans d'autres lieux de la ville. Le texte d'appel à candidatures, dont chaque artiste peut choisir ou non de tenir compte, s'intitule « La beauté d'un geste éperdu ».

Date limite de dépôt des dossiers : 5 juin 2020

Informations complémentaires : www.instantsvideo.com/blog/archives/5425

Taxe d'apprentissage 2020 : les règles applicables

La loi du 5 septembre 2018 modifie les dispositions légales de déclaration et de versement de la taxe d'apprentissage. Ce dossier revient sur cette nouvelle architecture et précise les modalités du solde libératoire des 13 % de la taxe d'apprentissage dont l'employeur devra, dès le 31 mai 2020, s'acquitter directement auprès de l'organisme de son choix.

De nouvelles dispositions sur l'apprentissage sont intervenues à la suite de l'adoption de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel⁽¹⁾. Avec cette réforme applicable depuis le 1^{er} janvier 2020, les modalités de versement, de déclaration et de répartition de la taxe d'apprentissage évoluent.

* Les entreprises concernées

La taxe d'apprentissage est due par toutes les entreprises assujetties à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur le revenu quel que soit leur statut : entreprise individuelle ou société ; entreprise commerciale, industrielle ou artisanale ; entrepreneur individuel ; association ; coopératives agricole ou groupement d'intérêt économique (GIE).

* Sont exonérés de cette taxe :

- les entreprises employant un ou des apprentis et dont la masse salariale ne dépasse pas 6 fois le smic annuel ;
- les personnes morales ayant pour objet exclusif l'enseignement ;
- les sociétés civiles de moyens (SCM), sous certaines conditions, lorsque leur activité est non commerciale ;
- les groupements d'employeurs composés d'agriculteurs ou de sociétés civiles agricoles bénéficiant eux-mêmes de l'exonération ;
- l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

* Une nouvelle architecture

Depuis la réforme, les employeurs concourent chaque année « au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage » par trois contributions :

- ① La « contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance » ;
- ② La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), qui concerne les entreprises d'au moins 250 salariés ;
- ③ La « contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un CDD ».

La « contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance » est constituée par :

- la taxe d'apprentissage ;
- la contribution à la formation professionnelle.

* Répartition de la taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage, dans cette nouvelle architecture se compose de deux versants (la fraction régionale de la taxe d'apprentissage a été supprimée) :

- 1 part égale à 87 % de la taxe destinée au financement de l'apprentissage versée par votre entreprise à l'OPCO (anciennement Afdas) dont vous relevez (ancien « quota » apprentissage) ;

- le solde de 13 % de la taxe destinée à des dépenses libératoires effectuées par l'entreprise afin de favoriser notamment le développement des formations initiales et professionnelles et technologiques hors apprentissage (ancien hors quota apprentissage). Relevons que depuis le 1^{er} janvier 2020 le solde de la taxe (« hors quota »), auquel les écoles du secteur sont éligibles, est passé de 23 % à 13 %.

Rappel : depuis le 1^{er} janvier 2019, l'Afdas est opérateur de compétences (OPCO) des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement.

* Quelles dépenses l'employeur peut-il déduire de la taxe d'apprentissage ?

Le Code du travail⁽²⁾ prévoit que les entreprises peuvent déduire de la fraction du 87 % :

- une partie des dépenses des investissements destinées au financement des équipements et matériels nécessaires à la réalisation de la formation d'un ou plusieurs apprentis de l'entreprise au sein du centre de formation d'apprentis dont celle-ci dispose ;
- une partie des versements concourant aux investissements destinés au financement des équipements et matériels nécessaires à la mise en place par le centre de formation d'apprentis d'une offre nouvelle de formation par apprentissage, lorsque celle-ci sert à former un ou plusieurs apprentis de l'entreprise.

Le montant total des dépenses pouvant être déduites ne peut excéder 10 % de la part de 87 % de la taxe d'apprentissage sur la base des dépenses réelles effectuées par l'entreprise au titre de l'année précédant leur déduction.

* Déclaration et versement de la taxe d'apprentissage

La loi du 5 septembre 2018 modifie les modalités de versement de la taxe d'apprentissage : la loi a prévu un report de recouvrement par l'Urssaf qui ne devra pas excéder deux ans⁽³⁾ aussi au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022, les contributions seront recouvrées par le réseau Urssaf et les caisses générales de sécurité sociale dans les départements et régions d'outre-mer. Puis, elles seront reversées à France Compétences qui assurera la répartition de ces fonds entre les différents organismes financeurs.

Pour l'employeur, cette déclaration et le paiement de la taxe s'effectuera par la biais de la déclaration sociale nominative (DSN).

Attention : pendant cette période transitoire, ce sont les OPCO qui continueront à assurer la collecte des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Mais cette collecte ne concerne que la part

des 87% destinée au financement de l'apprentissage. Dès 2020, les employeurs devront verser les 13% (solde de la taxe) directement aux entreprises, organismes et services habilités à la percevoir.

* Une année blanche pour les rémunérations versées en 2019

Rappelons que le décalage d'un an entre le paiement de la taxe d'apprentissage et l'année au titre de laquelle elle est due (paiement de la taxe sur les rémunérations versées en N-1) est supprimé⁽⁴⁾.

Aucune taxe d'apprentissage ne sera due sur les rémunérations 2019 pour éviter que les entreprises n'aient à financer à la fois l'apprentissage sur les rémunérations 2018 (en application de l'ancien régime avec le décalage d'un an) et sur les rémunérations 2019 (en vertu du nouveau régime prévoyant un paiement de la taxe contemporain en année N).

* Calendrier du versement de la taxe d'apprentissage sur les rémunérations versées en 2020

Sommes concernées	Destinataire du versement	Date limite pour les entreprises < à 11 salariés	Date limite pour les entreprises > à 11 salariés
87 % de la taxe d'apprentissage	OPCO de la branche (anciennement Afdas)	Avant le 1 ^{er} mars 2021	Acompte de 60% avant le 29 février 2020 + acompte de 38% avant le 15 septembre 2020 + solde acompte avant le 1 ^{er} mars 2021
13% (solde) de la taxe d'apprentissage	Organisme choisi par l'entreprise sous réserve de figurer sur les listes préfectorales	Avant le 31 mai 2020	Avant le 31 mai 2020

L'acompte calculé sur les rémunérations versées en 2019 ou, si besoin, en cas de création d'une entreprise, sur une projection de la masse salariale de 2020.

* Le taux reste inchangé

En métropole et dans les départements et régions d'outre-mer (DROM), le taux de la taxe d'apprentissage représente 0,68 % de la masse salariale soit $\text{masse salariale} \times 0,68\%$.

Il existe un régime particulier en Alsace-Moselle où le taux de la taxe d'apprentissage est fixé à 0,44 % soit $\text{masse salariale} \times 0,44\%$.

* Versement libératoire des 13 % : mode d'emploi

Selon les dispositions légales⁽⁵⁾, le versement du solde des dépenses, soit 13 % du produit de la taxe d'apprentissage due s'effectue directement par l'employeur dès le 31 mai 2020.

Notons qu'avec ce mode de versement qui est à la discrétion des entreprises, le ministère du Travail souhaite favoriser les échanges entre l'employeur et l'organisme de formation, ainsi, il précise que « cette contribution financière permettra d'encourager les échanges

et le dialogue constant entre les établissements de formation et les futurs employeurs, garantissant ainsi la pertinence des formations proposées »⁽⁶⁾.

Les établissements, organismes et services⁽⁷⁾ peuvent percevoir les dépenses réellement exposées afin de favoriser le développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, et l'insertion professionnelle, dont les frais de premier équipement, de renouvellement de matériel existant et d'équipements complémentaires.

Les formations concernées :

Les formations technologiques et professionnelles sont celles qui, dispensées dans le cadre de la formation initiale, conduisent à des diplômes ou titres enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles et classés dans la nomenclature interministérielle des niveaux de formation.

Établissements, organismes et services habilités à recevoir le solde de 13 % :

Un décret du 27 décembre 2019⁽⁸⁾ fixe les conditions de mise en œuvre du solde de 13 % de la taxe d'apprentissage. Les établissements pouvant bénéficier du versement doivent figurer sur la liste nationale arrêtée par les ministères chargés de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle⁽⁹⁾. Ces établissements sont énumérés dans une liste qui figure dans la loi du 5 décembre 2018⁽¹⁰⁾.

Toutes les listes des organismes habilités à percevoir le solde des 13% de la taxe d'apprentissage au niveau régional sont consultables sur le site Internet de chaque préfecture de région : à la rubrique – taxe apprentissage – liste nationale.

Si l'employeur souhaite exprès avec ce versement (solde de 13% de la taxe d'apprentissage) apporter son soutien aux établissements, organismes ou services relevant du secteur culturel, il convient de consulter ces listes afin de s'assurer que les organismes sont bien habilités à recevoir cette taxe.

Rappelons que les employeurs peuvent apporter leur soutien financier à des organismes de formation de la branche, mais aussi à des organismes ne relevant pas du secteur culturel.

Attention : chaque établissement bénéficiaire aura l'obligation d'émettre un reçu libératoire pour preuve fiscale d'acquiescement. Ce document doit être conservé par l'employeur dans le cas d'un contrôle à posteriori par l'administration fiscale.

(1) Loi n°2018-771 du 5/09/2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

(2) Article L. 6241-2 du Code du travail, issu de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel et modifié par l'ordonnance n°2019-861 du 21 août 2019.

(3) Loi du 24 septembre 2019 pour le financement de la Sécurité sociale pour 2020.

(4) Cf. La Lettre n°314, janvier 2020, « Versement de la taxe d'apprentissage : comment procéder ? ».

(5) Art. L. 6241-1 du Code du travail.

(6) Dossier de presse sur la transformation de l'apprentissage du 9 février 2018.

(7) Habilités au titre de l'article L. 6241-5.

(8) Décret n° 2019-1491 du 27 décembre 2019 relatif au solde de la taxe d'apprentissage.

(9) En application du 13° de l'article L.6241-5 du Code du travail.

(10) Art. L. 6241-5 de la loi du 5 décembre 2018.

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 50 salariés)	-	0,10	0,10	• Brut
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.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 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 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 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	• Brut abattu dans la limite du PSS
Prévoyance et santé	-	0,42	0,42	• Brut abattu dans la limite du PSS
Retraite complémentaire (tranche T2 annuelle) 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	• 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
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 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.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
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	-	0,42	0,42	• Brut dans la limite du PSS
Retraite complémentaire (tranche T2 annuelle) ⁸	10,79	10,80	21,59	Brut sur la tranche d'une rémunération brute annuelle comprise entre 40 524 € et 324 192 €
CEG (tranche T2 annuelle)	1,08	1,62	2,70	
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.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 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'excédant pas 3,5 fois le montant du smic annuel.
- ¹⁵ 6% sur les rémunérations annuelles n'excédant pas 2,5 fois le montant du smic annuel.

Cotisations sociales

* Tableaux récapitulatifs des charges sociales

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

* Autres charges liées à une convention collective

- **FNAS⁽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%	$\frac{0,3205}{0,6} \times \left(1,6 \times \frac{\text{smic calculé pour un an}}{\text{rémunération annuelle brute}^{(1)}} - 1 \right)$	0,3205
FNAL à 0,5%	$\frac{0,3245}{0,6} \times \left(1,6 \times \frac{\text{smic calculé pour un an}}{\text{rémunération annuelle brute}^{(1)}} - 1 \right)$	0,3245

(1) Incluant les heures supplémentaires ou complémentaires.

À compter du 1^{er} 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%
Taxe forfaitaire / contrat	10 €⁽¹⁾

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

Retenue à la source

* Salariés non domiciliés en France – Barème 2019

Taux applicables ⁽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 2019 (déclaration 2020)

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

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

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

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

• Entreprises de l'audiovisuel

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

* Salariés CDD (hors intermittents)

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

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

Autres taxes sur salaires

* Taxe d'apprentissage

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

* Participation construction (employeur occupant au moins 50 salariés)

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

* Taxes sur les salaires

• Barème 2020

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

(1) Après déduction forfaitaire supplémentaire pour frais professionnels.

- **Associations, abattement applicable en 2020** : 21 044 €

Contacts et sites utiles

- Direction générale des finances publiques : www.impots.gouv.fr
- 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 2019

Puissance administrative	Jusqu'à 5000 km	de 5001 km à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	d x 0,451 €	(d x 0,270 €) + 906 €	d x 0,315 €
4 CV	d x 0,518 €	(d x 0,291 €) + 1 136 €	d x 0,349 €
5 CV	d x 0,543 €	(d x 0,305 €) + 1 188 €	d x 0,364 €
6 CV	d x 0,568 €	(d x 0,32 €) + 1 244 €	d x 0,382 €
7 CV et plus	d x 0,595 €	(d x 0,337 €) + 1 288 €	d x 0,401 €

* Barème fiscal pour les cyclomoteurs, vélomoteurs, scooters et motocyclettes 2019

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

* Barème fiscal pour les motos et scooters 2019

Puissance administrative	Jusqu'à 3000 km	de 3001 km à 6000 km	Au-delà de 6000 km
1 ou 2 CV	d x 0,338 €	(d x 0,084 €) + 760 €	d x 0,211 €
3, 4 ou 5 CV	d x 0,4 €	(d x 0,070 €) + 989 €	d x 0,235 €
Plus de 5 CV	d x 0,518 €	(d x 0,067 €) + 1 351 €	d x 0,292 €

d = distance parcourue

* Barème fiscal pour les vélos

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

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

* Avantages en nature nourriture

- 1 repas : 4,90 €
- 2 repas : 9,80 €

* Allocations forfaitaires pour frais professionnels – 2020

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

Grand déplacement hors métropole : voir votre Espace abonnés, rubrique «Indicateurs essentiels».

* Indemnité journalière de déplacement

- Spectacle vivant public (convention des entreprises artistiques et culturelles)

	Montants étendus ⁽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 2020

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

Salaires minimums

* smic brut (métropole et DOM)

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

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

* smic brut Jeunes

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

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

* Conventions, salaires minima

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

* Gratification stagiaires conventionnés

Durée du stage	Gratification	Montant	Franchise de cotisations sociales
≤ ou = à 2 mois	facultative	libre	dans la limite de 3,90 € par heure de stage ; soit, pour 7h journalier, 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 2020

(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 €

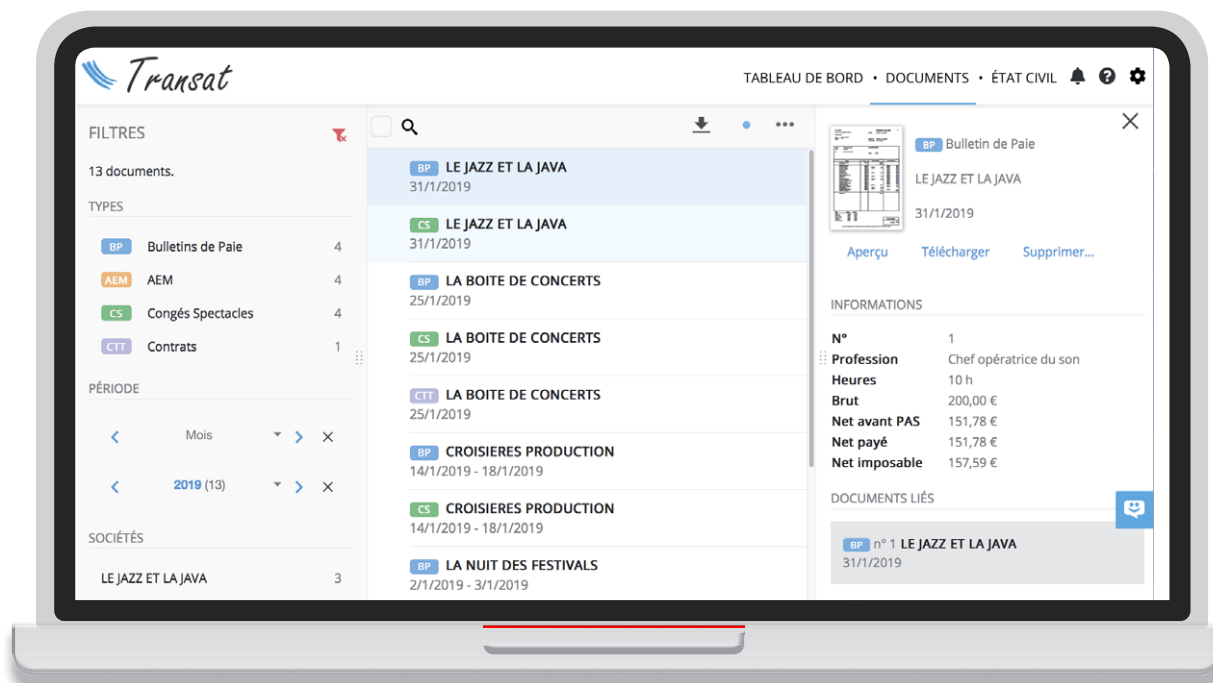
Périodes d'engagement continu d'une durée inférieure à 5 jours

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



L'ESPACE SALARIÉ

QUI FACILITE LES ÉCHANGES ENTRE
EMPLOYEURS ET SALARIÉS !



Vous êtes employeur ?

Adressez à vos salariés en 1 clic :

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

Vous êtes salarié ?

Bénéficiez :

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

WWW.GHS.FR/TRANSAT

DISPONIBLE DANS VOTRE LOGICIEL SPAIECTACLE



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 !



NE VOUS TROMPEZ PAS D'EXPERT-COMPTABLE !

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

 **COM'COM**
Département Culture & Média
Groupe Emargence

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