



**Direction
générale
de la création
artistique**

Guide des obligations sociales

**liées à l'emploi d'artistes et de techniciens
dans les secteurs du spectacle vivant et enregistré**

avril 2014

**Ce document a été réalisé
avec le concours des**

**Direction générale du travail
Direction de la sécurité sociale
et du CNC**

Ministère de la culture et de la communication

Sommaire

Fiches récapitulatives : “spectacle vivant” et “spectacle enregistré”

Fiche n° 1 : la licence d’entrepreneur de spectacles – secteur spectacle vivant

Fiche n° 2 : le Guso – secteur spectacle vivant

Fiche n° 3 : les conventions collectives

Fiche n° 4 : les formalités liées à l’embauche

Le contrat de travail

Fiche n° 5 A : le contrat de travail

Fiche n° 5 B : le contrat à durée déterminée d’usage

Fiche n° 5 C : modèle de contrat à durée déterminée dit « d’usage »

Fiche n° 5 D : la présomption de salariat

Fiche n° 5 E : durée du travail

Le salaire

Fiche n° 6 A : le salaire

Fiche n° 6 B : modèle de bulletin de paie

Les cotisations sociales

Fiche n° 7 A : les cotisations sociales

Fiche n° 7 B : assiette sociale et déductions forfaitaires

Fiche n° 7 C : Assurance chômage (artistes et techniciens du spectacle, AEM, numéro d’objet, régime général)

Fiche n° 7 D : caisse des congés spectacles

Fiche n° 7 E : les cotisations médecine du travail

Fiche n° 7 F : les cotisations de retraite complémentaire, de prévoyance et de santé

Fiche n° 7 G : tableau récapitulatif des cotisations

Fiche n° 8 : la formation professionnelle

Fiche n° 9 : la prévention et la sécurité au travail

Fiche n° 10 : service de santé au travail

Fiche n° 11 : l’emploi d’enfants

Fiche n° 12 : l’emploi de salariés étrangers

Fiche n° 13 : documents à demander à son cocontractant pour tout contrat égal ou supérieur 3000 € TTC

Fiche n° 14 : le recours à la sous-traitance ; prêt illicite de main d’œuvre / marchandage ; faux travail indépendant

Fiche n° 15 : les démarches à effectuer par l’employeur en cas de détachement et les obligations à respecter

Annexe 1 : annexe à la fiche 15 A « Le détachement temporaire en France d’un salarié d’une entreprise étrangère »

Fiche n°16 : l’agent artistique

Fiche récapitulative Spectacle Vivant

Vous êtes entrepreneur d'un spectacle vivant, exploitant de lieu aménagé pour les représentations publiques, producteur de spectacles, entrepreneur de tournées ou diffuseur de spectacles, prestataire technique du spectacle vivant*, **un certain nombre d'obligations s'imposent à vous**, liées à des normes sociales, fiscales, de sécurité.

Le présent guide porte sur les obligations sociales que vous devez respecter. Cette fiche récapitule toutefois plus largement les principales obligations qui incombent à l'entrepreneur de spectacles.

Avant de procéder à l'embauche de votre premier salarié :

- Vous devez demander l'**immatriculation de votre société auprès de l'URSSAF**
- Vous devez être titulaire d'une **licence d'entrepreneur de spectacles**, car il s'agit d'une profession réglementée (cf fiche n° 1 pour les modalités et les exceptions à cette obligation)

Préalablement au début d'un spectacle, vous devez effectuer plusieurs démarches :

- la **déclaration préalable à l'embauche des salariés** (fiche n°4)
- la **demande d'un numéro d'objet** (fiche n°7C)
- la **rédaction d'un contrat de travail** (fiches n° 5A, 5B, 5C, 5D, 5E)
- la **vérification que le salarié est bien détenteur d'une fiche d'aptitude médicale** de moins de deux ans, délivrée, lors de la visite périodique, par les services de la médecine du travail (fiche n° 10)

Durant l'exécution du contrat de travail, vous devez :

- **Respecter les dispositions législatives et réglementaires** ou prévues par les **conventions collectives** éventuellement applicables concernant notamment la durée et les modalités du temps de travail (services, pauses, ..) et les modalités de rémunération (salaires minimaux, primes, paiement des répétitions,...) (fiche conventions collectives n° 3).
- **Respecter les normes de sécurité applicables aux salariés** (cf fiche n° 9 et mémento de la prévention et de la sécurité dans le spectacle, en cours de rédaction)

* Si l'activité principale de votre entreprise n'est pas le spectacle, le Guso vous permet de remplir en une seule formalité, l'ensemble de vos obligations liées à l'embauche et à l'emploi d'artistes et de techniciens du spectacle vivant (voir fiche n° 2 le Guso). Préalablement au démarrage de chaque spectacle occasionnel, il vous appartient de le déclarer en DRAC (fiche licence n°1).

Vous devez par ailleurs :

- Inscrire le salarié sur le **registre unique du personnel** qui doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires telles que, notamment, le nom, la date d'entrée et de sortie du salarié (fiche n° 4).
- **Etablir un bulletin de paie et verser les rémunérations** prévues à vos salariés (fiches n° 6A et 6B)
- **Vous acquitter des cotisations sociales** auprès des organismes de protection sociale : Pôle emploi, URSSAF, Congés-Spectacles, AUDIENS, AFDAS, CMB ainsi qu'auprès du FNAS si votre structure entre dans le champ d'application de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles ou CASC pour les entreprises du spectacle vivant privé, et de tout autre organisme mis en place par les conventions collectives (fiches n° 7A, 7B, 7C, 7D, 7E, 7F, 7G).
- **Délivrer un certificat de travail** au salarié à l'expiration de son contrat, mentionnant la date de son entrée et de sa sortie, la nature de son emploi (fiche n° 5A).
 - **Si vous envisagez d'employer des enfants**, la loi a prévu des dispositions spécifiques à leur emploi (fiche n° 11)
 - **Si vous envisagez d'employer des salariés étrangers**, la loi a prévu des dispositions spécifiques à leur embauche (fiche n° 12)

- **Si vous envisagez de passer un contrat d'un montant égal ou supérieur à 3 000 €** dans le cadre d'une prestation de services ou en vue de l'exécution d'un travail, vous devez vous assurer que votre co-contractant s'acquitte de ses obligations sociales (fiche n° 13)
- **Si vous envisagez le recours à la sous-traitance**, il vous appartient de respecter un certain nombre de dispositions afin de ne pas vous trouver dans l'illégalité (fiche n°14)
- **Si vous êtes établi à l'étranger et envisagez de détacher des salariés en France**, vous devez accomplir des démarches notamment auprès de l'inspection du travail et de la préfecture de police (fiche n°15 et ses annexes 1 et 2)

L'objet de ce guide est d'aborder uniquement les obligations sociales mais l'entrepreneur de spectacles doit aussi veiller notamment :

- Au versement des droits liés à la propriété intellectuelle (droits d'auteur, redevances, droits voisins,...)
- A utiliser une billetterie conforme aux normes en la matière, soumise à :
 - TVA au taux réduit de 5,5%* en ce qui concerne notamment les spectacles de théâtre, chansonniers, spectacles poétiques, cirques, concerts, spectacles de variétés (à l'exception de ceux qui sont donnés dans les établissements où il est d'usage de consommer pendant les séances), spectacles chorégraphiques ou lyriques, les recettes de billetterie des 140 premières représentations de certains spectacles étant soumis au taux réduit de 2,1 % sous certaines conditions,
 - le cas échéant la taxe sur les spectacles, au taux de 3,5 % sur le montant hors taxe des recettes ou sur le prix de vente du spectacle, et perçue par le Centre national de la chanson, des variétés et du jazz (CNV) lorsqu'elle est due au titre d'un spectacle de variétés, par l'Association pour le soutien du théâtre privé (ASTP) lorsqu'elle est due au titre d'un spectacle d'art dramatique, lyrique ou chorégraphique.

Si vous exploitez un lieu de spectacles (licence 1^{ère} catégorie, Fiche n°1), vous devez également vérifier :

- que les conditions de sécurité pour l'accueil du public sont remplies (cf mémento de la prévention et de la sécurité dans le spectacle en cours de rédaction),
- que les normes relatives au bruit sont respectées (consulter les sites internet www.agi-son.org ; www.France-orchestres.com)

L'entrepreneur de spectacle pourra également contacter les organismes (AGESSA,...) et les administrations concernés (administration fiscale,...) afin d'obtenir des informations précises sur ces questions

- Les prestataires techniques du spectacle vivant doivent obligatoirement être titulaires du Label « Prestataire Technique du Spectacle Vivant » pour avoir la possibilité de recourir au CDDU et que les personnes embauchées en CDDU puissent être indemnisées au titre de l'annexe 8 de l'assurance chômage.
- Taux de TVA exigible à compter du 1er janvier 2013 (taux à 7% du 01/01/2012 au 31/12/2012)

Fiche récapitulative « spectacle enregistré »

Vous êtes producteurs de films cinématographiques de long ou court métrage, de films publicitaires, de films d'animation, de programmes audiovisuels, d'œuvres multimédia, **vous êtes éditeur de phonogrammes, vous êtes radiodiffuseurs ou télédiffuseurs, vous êtes prestataires techniques** pour le compte d'entreprises du secteur du spectacle enregistré françaises ou étrangères, **un certain nombre d'obligations s'imposent à vous**, liées à des normes sociales, de sécurité, ...

Le présent guide porte sur les obligations sociales que vous devez respecter. Cette fiche récapitule toutefois plus largement les principales obligations qui incombent aux employeurs du secteur.

Avant de procéder à l'embauche de votre premier salarié ou avant d'entreprendre une nouvelle production :

- Vous devez demander l'immatriculation de votre société ou de la production auprès de l'URSSAF

Préalablement au début du travail, vous devez effectuer :

- la déclaration préalable à l'embauche des salariés (fiche n°4)
- la demande d'un numéro d'objet (fiche n°7C)
- la rédaction d'un contrat de travail (fiches n° 5A, 5B, 5C, 5D)
- la vérification que le salarié est bien détenteur d'une fiche d'aptitude médicale de moins de deux ans, délivrée, lors de la visite périodique, par les services de la médecine du travail (fiche n° 10)

Durant l'exécution du contrat de travail, vous devez :

- respecter les dispositions législatives et réglementaires ou prévues par les conventions collectives éventuellement applicables concernant notamment la durée et les modalités du temps de travail (services, pauses, ..) et les modalités de rémunération (salaires minimaux, primes,...) (fiche n° 3).
- respecter les normes de sécurité applicables aux salariés (fiche n° 9 et mémento de la prévention et de la sécurité dans le spectacle, en cours de rédaction)

Vous devez par ailleurs :

- inscrire le salarié sur le registre unique du personnel qui comporte un certain nombre de mentions obligatoires telles que, notamment, le nom, la date d'entrée et de sortie du salarié (fiche n° 4)
 - établir un bulletin de paie et verser les rémunérations prévues à vos salariés (fiches n° 6A et 6B)
 - vous acquitter des charges patronales auprès des organismes de protection sociale : Pôle emploi, URSSAF, Congés-Spectacles, AUDIENS, AFDAS, CMB (fiches n° 7A, 7B, 7C, 7D, 7E, 7F, 7G)
 - délivrer un certificat de travail au salarié à l'expiration de son contrat, mentionnant la date de son entrée et de sa sortie, la nature de son emploi (fiche n° 5B)
-
- si vous envisagez d'employer des enfants, la loi a prévu des dispositions spécifiques à leur emploi (fiche n° 11)
 - si vous envisagez d'employer des salariés étrangers, la loi a prévu des dispositions spécifiques à leur embauche (fiche n° 12)
 - si vous envisagez de passer un contrat d'un montant égal ou supérieur à 3 000 € dans le cadre d'une prestation de services ou en vue de l'exécution d'un travail, vous devez vous assurer que votre co-contractant s'acquitte de ses obligations sociales (fiche n° 13)
 - si vous êtes établi à l'étranger et envisagez de détacher des salariés en France, vous devez accomplir des démarches notamment auprès de l'inspection du travail et de la préfecture de police (fiche n° 15 annexes 1 et 2)
-
- Les prestataires techniques du spectacle enregistré doivent obligatoirement être titulaires de la certification sociale pour avoir la possibilité de recourir au CDDU et que les personnes embauchées en CDDU puissent être indemnisées au titre de l'annexe 8 de l'assurance chômage.

Fiche 1

LA LICENCE D'ENTREPRENEUR DE SPECTACLES

Fiche Spectacle Vivant

L'exercice d'une profession réglementée : entrepreneur de spectacles

Le spectacle vivant est défini par la présence physique d'au moins un artiste du spectacle lors de la représentation en public d'une œuvre de l'esprit (article L 7122-1 du code du travail).

Est entrepreneur de spectacles vivants toute personne qui exerce une activité d'exploitation de lieux de spectacles, de production ou de diffusion de spectacles, seul ou dans le cadre de contrats conclus avec d'autres entrepreneurs de spectacles vivants, quel que soit le mode de gestion, public ou privé, à but lucratif ou non de ces activités (article L 7122-2 du code du travail).

Il s'agit d'une profession réglementée. Pour exercer légalement cette profession, l'entrepreneur de spectacles doit solliciter une licence auprès de la direction régionale des affaires culturelles (DRAC). Le dossier complet de demande de licence doit être adressé à la DRAC au moins quatre mois avant la première représentation.

La licence permet de vérifier la régularité de la situation de l'entrepreneur de spectacles au regard du droit du travail, de ses obligations sociales et de la propriété littéraire et artistique.

Après avis d'une commission régionale consultative placée auprès du préfet de région, la licence d'entrepreneur de spectacles vivants est délivrée, pour une durée de trois ans renouvelable, par le préfet de région.

Qui doit demander la licence ?

Tout entrepreneur de spectacles vivants doit être titulaire de la licence.

Toutefois, peuvent exercer occasionnellement l'activité d'entrepreneur de spectacles vivants (articles L 7122-19 à 21 et R 7122-26 à 28 du code du travail), sans être titulaires d'une licence, dans la limite de six représentations par an :

- toute personne physique ou morale qui n'a pas pour activité principale ou pour objet l'exploitation de lieux de spectacles, la production ou la diffusion de spectacles ;
- les groupements d'artistes amateurs bénévoles faisant occasionnellement appel à un ou plusieurs artistes du spectacle percevant une rémunération.

Chaque série de représentations doit alors faire l'objet d'une déclaration préalable un mois au moins avant la date prévue, auprès du préfet de région compétent (déclaration à adresser la DRAC de la région du lieu du spectacle ou, lorsque les représentations ont lieu dans plusieurs régions, à la DRAC de la région où a lieu la première représentation).

L'intervention en France des entrepreneurs de spectacles qui sont établis dans un autre Etat fait l'objet de dispositions spécifiques :

Entrepreneurs de spectacles d'un Etat partie à l'Espace économique européen (EEE) autre que la France :

- une disposition permet aux ressortissants de ces Etats qui justifient d'un titre reconnu par le ministre chargé de la culture d'effet équivalent à la licence française, d'exercer ou de s'établir librement en France (art. L7122-10, R7122-6 et R7122-7 du code du travail) ;
- les entrepreneurs de spectacles vivants établis dans un autre Etat de l'EEE que la France peuvent exercer cette activité en France de façon temporaire et occasionnelle sous réserve d'avoir au moins un mois avant la date prévue (15 jours en cas de situation d'urgence),

déclaré leur activité au préfet de région de la représentation ou de la région de la première représentation, en cas de série de représentation (art. L7122-11 1° et R7122-9).

Deux cas de figure se présentent aux entrepreneurs de spectacles établis hors de l'Espace économique européen qui souhaitent exercer temporairement en France (L7122-11 2° et R7122-10) :

- obtenir une licence pour la durée des représentations. La demande de licence s'effectue auprès de la Drac de la première représentation. Elle doit être faite au moins quatre mois avant la représentation.
- conclure un contrat (contrat de co-réalisation, contrat de coproduction, contrat de vente ou de co-diffusion) avec un entrepreneur de spectacles vivants établi en France et détenteur d'une licence d'entrepreneur de spectacles. L'entrepreneur doit déclarer cette activité au préfet de région de la représentation (ou de la première représentation), au moins un mois avant la première représentation, via un formulaire cerfa auquel il doit joindre une copie du contrat.

Dans les trois cas où est prévue une déclaration (entrepreneur occasionnel établi en France, entrepreneur de spectacle vivant établi dans l'EEE et ne détenant pas de titre équivalent, entrepreneur de spectacle vivant établi hors EEE et ne détenant pas de licence), le préfet adresse – éventuellement par voie informatique – un accusé de réception de la déclaration. Lorsque la déclaration est adressée au Guichet unique de formalité des entreprises, le récépissé est délivré par le Guichet unique.

L'entrepreneur de spectacles établi en France doit vérifier lorsqu'il contracte avec un entrepreneur établi à l'étranger :

- que l'employeur établi dans un état membre de l'Union européenne ou dans l'EEE, est titulaire soit d'un titre équivalent à la licence soit a procédé à la déclaration préalable au préfet de région ;
- que l'employeur établi dans un pays tiers a procédé à la déclaration préalable auprès du préfet de région.

Quelle licence demander ?

Il existe trois catégories de licences, qui correspondent aux trois métiers définis par le code du travail comme modes d'exercice de la profession d'entrepreneur de spectacle (article D 7122-1 du code du travail) :

- **licence de catégorie 1** pour les **exploitants de lieux** de spectacles aménagés pour les représentations publiques, et qui les exploitent effectivement. Ils en assument l'entretien et l'aménagement pour les louer à un diffuseur ou à un producteur/diffuseur ;
- **licence de catégorie 2** pour les **producteurs de spectacles ou entrepreneurs de tournées qui ont la responsabilité d'un spectacle et notamment celle d'employeur** à l'égard du plateau artistique. Ils choisissent et montent les spectacles, ils coordonnent les moyens humains, financiers, techniques et artistiques nécessaires et en assument la responsabilité ;
- **licence de catégorie 3** pour les **diffuseurs** de spectacles qui ont la charge, dans le cadre d'un contrat, de l'accueil du public, de la billetterie et de la sécurité des spectacles et les entrepreneurs de tournées lorsqu'ils n'ont pas la responsabilité d'employeur à l'égard du plateau artistique.

Un même entrepreneur de spectacles peut exercer plusieurs de ces métiers et donc être détenteur plusieurs de ces licences.

Qui est titulaire de la licence ?

Personnelle et incessible, la licence est attribuée à une personne en sa qualité de dirigeant d'une structure déterminée. Nul n'est admis à diriger par personne interposée une entreprise de spectacles s'il n'est pas personnellement muni de la licence (article L 7122-6 du code du travail). L'activité d'entrepreneur de spectacles est donc incompatible avec l'activité de portage.

- Lorsque l'activité d'entrepreneur de spectacles vivants est exercée par une personne physique, la licence est délivrée à cette personne sur justification de son immatriculation au registre du commerce et des sociétés, ou, le cas échéant, au répertoire des métiers (article L 7122-4 du code du travail).
- Lorsque l'activité d'entrepreneur de spectacles vivants est exercée par une personne morale (article L 7122-5 du code du travail), la licence est accordée au représentant légal ou statutaire de celle-ci, sous réserve des dispositions suivantes : pour les associations et pour les établissements publics, la licence est accordée au dirigeant désigné par l'organe délibérant prévu par les statuts ; pour les salles de spectacles exploitées en régie directe par les collectivités publiques, la licence est accordée à la personne physique désignée par l'autorité compétente. En cas de cessation des fonctions du détenteur de la licence, les droits attachés à cette licence sont transférés à la personne désignée par l'entreprise, l'autorité compétente ou l'organe délibérant, pour une durée qui ne peut excéder six mois. L'identité de la personne ainsi désignée est transmise pour information à l'autorité administrative compétente au plus tard dans un délai de quinze jours à compter de cette désignation.
- L'activité d'entrepreneur de spectacles, même si elle est secondaire, doit être mentionnée sur le Kbis.

La licence d'entrepreneur de spectacles vivants est délivrée aux candidats qui remplissent les conditions suivantes (article R 7122-2 du code du travail) : être majeur ; être titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou justifier d'une expérience professionnelle d'un an au moins ou d'une formation professionnelle de cinq cents heures au moins dans le domaine du spectacle ; justifier de la capacité juridique d'exercer une activité commerciale.

En outre, la délivrance de la licence de catégorie 1 (exploitants de lieux de spectacles aménagés pour les représentations publiques) est soumise aux conditions suivantes (article R 7122-3 du code du travail) : être propriétaire, locataire ou titulaire d'un titre d'occupation du lieu de spectacle qui fait l'objet de l'exploitation ; avoir suivi, auprès d'un organisme agréé, une formation à la sécurité des spectacles adaptée à la nature du lieu de spectacle ou justifier de la présence dans l'entreprise d'une personne qualifiée dans le domaine de la sécurité des spectacles.

Quels contrôles ?

Il n'y a pas de contrôle de la qualité artistique du projet présenté par le candidat à la licence. Il est vérifié que le demandeur justifie des conditions requises pour qu'une licence lui soit délivrée.

Le renouvellement de la licence est subordonné à la justification de la régularité de la situation du demandeur au regard du droit du travail, de la sécurité sociale et de la propriété littéraire et artistique. En cas de manquement à ces obligations, la licence peut être retirée (article L 7122-12 du code du travail).

Les affiches, les prospectus et la billetterie de tout spectacle vivant doivent mentionner le numéro de la licence de l'un au moins des entrepreneurs de spectacles vivants qui le produisent ou le diffusent (article D 7122-25 du code du travail).

Les officiers, agents de police judiciaire, inspecteurs et contrôleurs du travail et agents de contrôle des organismes de sécurité sociale sont habilités à constater l'infraction caractérisée par l'exercice de l'activité d'entrepreneur de spectacles sans licence (article L 7122-18 du code du travail).

Les administrations et organismes chargés du contrôle de l'application du droit du travail, de la sécurité sociale et de la propriété littéraire et artistique sont autorisés à communiquer aux directeurs régionaux des affaires culturelles, autorités compétentes par délégation des préfets, toute information relative à la situation des entrepreneurs de spectacles au regard de leurs obligations.

Quelles sanctions ?

L'exercice sans licence de l'activité d'entrepreneur de spectacles vivants (ou sans déclaration, pour les entreprises non établies en France) est passible de sanctions pénales (article L 7122-16 et suivants du code du travail) : des peines principales de deux ans d'emprisonnement et d'une amende de 30 000 euros pour les personnes physiques ; une peine complémentaire une durée maximale de fermeture du ou des établissements ayant servi à commettre l'infraction précitée fixée à cinq ans ; une seconde peine complémentaire d'affichage et de diffusion de la décision prononcée dans les conditions prévues par l'article 131-35 du code pénal ; les personnes morales peuvent être également déclarées pénalement responsables de l'infraction (article 121-2 du code pénal) et condamnées à une amende qui pourra atteindre au maximum 150 000 euros en application de l'article 131-38 du code pénal ainsi qu'aux peines de fermeture d'établissement et d'affichage ou diffusion de la décision prononcée.

Des amendes administratives peuvent être prononcées pour les entrepreneurs établis en France qui contractent avec des entreprises non établies en France et qui n'ont pas effectué leur déclaration (art. R7122-40 du code du travail). La personne physique peut être sanctionnée d'une amende administrative d'un montant maximum de 1500 euros et la personne morale de 7500 euros.

Pour plus de précisions voir :

- Les articles L7122-1 et suivants et D7122-1 et suivants du code du travail ;
- L'arrêté du 29 juin 2000 modifié (par l'arrêté du 24 juillet 2008) ;
- La circulaire du 13 juillet 2000, relative à la licence d'entrepreneur de spectacles ;
- La circulaire MCC n° 2007-018 du 29 octobre 2007 relative à la délivrance des licences d'entrepreneurs de spectacles ;
- Les arrêtés relatifs à l'agrément des organismes de formation à la sécurité des spectacle (pour la licence de catégorie 1).

Contacter :

La DRAC du siège de l'entreprise, ou du premier lieu de représentation pour un entrepreneur établi à l'étranger ou un entrepreneur occasionnel.

Fiche 2

Le Guso (guichet unique pour le spectacle vivant)

Le Guso est un dispositif de simplification administrative spécifique pour l'emploi d'artistes ou de techniciens du spectacle vivant, par des organisateurs dont le spectacle vivant n'est pas l'activité principale ou l'objet. Il ne concerne pas le spectacle enregistré. C'est un service gratuit dont la gestion a été confiée à Pôle emploi et qui assure le recouvrement des six organismes partenaires, à savoir : l'URSSAF (cotisations et contributions de sécurité sociale), la Caisse des Congés Spectacles (cotisation congés payés)¹, l'UNEDIC pour le compte de laquelle Pôle Emploi effectue le recouvrement de l'assurance chômage (contribution assurance chômage et de garantie des salaires), Audiens (cotisations de retraite complémentaire et de prévoyance), l'Afdas (cotisation formation professionnelle) et le Centre médical de la bourse (cotisation médecine du travail).

Depuis le 1^{er} janvier 2004, la déclaration et la cotisation au Guso sont obligatoires, sans limitation du nombre de représentations, pour les entrepreneurs de spectacles vivants qui emploient des artistes ou des techniciens du spectacle sous contrat de travail à durée déterminée, qu'ils soient titulaires ou non de licence d'entrepreneur de spectacles vivants, lorsqu'ils répondent aux définitions suivantes :

- entrepreneurs qui n'ont pas pour activité principale ou pour objet la production ou la diffusion de spectacles vivants, l'exploitation de lieux de spectacles, de parcs de loirs ou d'attraction, (association, comité d'entreprise, comité des fêtes, particulier, commerçant, profession libérale, collectivité territoriale, établissement public, société commerciale, hôtel, restaurant...);
- groupements d'artistes amateurs bénévoles qui font occasionnellement appel à un ou plusieurs artistes du spectacle percevant une rémunération;

L'employeur adhère au Guso via le site internet ou par téléphone. Une fois affilié, il doit compléter en ligne ou sur support papier :

- la déclaration préalable à l'embauche (DPAE), à adresser au Guso avant le début d'exécution du contrat de travail ;
- le formulaire de « déclaration unique et simplifiée des cotisations sociales et contrat de travail » (DUS).

La DUS permet d'accomplir auprès d'un seul interlocuteur l'ensemble des démarches obligatoires liées à l'emploi et de s'acquitter en un seul règlement de la totalité des cotisations et contributions dues à chacun des six organismes sociaux concernés.

Par ailleurs, l'article L.7121-7-1 du code du travail dispose que les artistes et techniciens du spectacle salariés d'employeurs relevant du Guso bénéficient des dispositions d'une convention collective des activités du spectacle. La convention collective appliquée doit figurer dans le formulaire de déclaration d'emploi L. 7121-7-1.

La DUS comprend plusieurs feuillets :

¹ Les particuliers ne sont pas tenus de cotiser à la Caisse des Congés Spectacles (CCS). Ils doivent néanmoins, ainsi que tous les employeurs, verser des indemnités de congés payés à leurs salariés. C'est pourquoi ils doivent soit majorer de 10 % la rémunération pour tenir compte des congés payés, soit, sur la base du volontariat, acquitter la cotisation due à la CCS. Une case est à cocher à cet effet par l'employeur sur le formulaire de déclaration au Guso.

- le **premier feuillet** (original), complété et signé par l'employeur et le salarié, est adressé par l'employeur au Guso au plus tard le 15^e jour suivant le terme du contrat de travail, accompagné d'un seul règlement (par chèque, mandat, virement bancaire ou télé-paiement) correspondant au montant des cotisations et contributions sociales. L'envoi de ce feuillet au Guso dûment complété, daté et signé libère l'employeur de ses obligations déclaratives vis-à-vis :

- des six organismes de protection sociale partenaires du Guso (URSSAF ou CGSS, Pôle emploi, AUDIENS, Congés Spectacles, AFDAS à l'exception toutefois de la taxe d'apprentissage et de la contribution au développement de l'apprentissage, et Centre médical de la Bourse), au titre des cotisations et contributions sociales ;
- auprès de la CNAVTS, CNAMTS, de l'URSSAF ou de la CGSS, des services fiscaux et de l'INSEE, au titre de la déclaration annuelle des données sociales (DADS).

- Le **deuxième feuillet** vaut, d'une part, attestation d'emploi et, d'autre part, certificat de travail. Ce feuillet est remis au salarié auquel il peut être réclamé en tant que justificatif de sa situation au regard du régime d'assurance chômage et de ses droits à congés payés. Il doit obligatoirement mentionner la fin du contrat de travail ou le motif de la cessation du contrat de travail, en cas de rupture anticipée.

- Le **troisième feuillet** est remis au salarié qui le conserve. A défaut d'un contrat de travail écrit, le troisième feuillet, remis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche, a valeur de contrat de travail.

- Le **quatrième feuillet** est conservé par l'employeur.

A partir des informations fournies par l'organisateur, le Guso transmet les données sociales à l'ensemble des organismes partenaires, effectue, le cas échéant, les démarches relatives à la demande de numéro d'immatriculation de sécurité sociale auprès de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), transmet à la direction générale des impôts les données fiscales et ventile les règlements et les contributions et cotisations dues aux organismes partenaires.

L'organisateur peut bénéficier d'une assistance par téléphone (n° AZUR 0810 863 342, prix d'un appel local), ou par Internet (www.guso.com.fr) pour :

- obtenir son affiliation au Guso ;
- connaître le montant des cotisations et contributions dues en fonction de la rémunération versée au salarié, à partir d'un outil de simulation (l'organisateur n'a donc plus alors qu'à reproduire ce montant sur sa déclaration et n'a pas à procéder lui-même au calcul des charges sociales) ;
- remplir ses déclarations en ligne (DPAE et DUS) ou demander les formulaires papier simplifiés.

Les inspecteurs des URSSAF et des caisses générales de sécurité sociales d'outre-mer (CGSS) sont habilités à contrôler les déclarations pour l'ensemble des organismes sociaux partenaires du Guso.

Le contentieux du recouvrement est confié au Guso (Pôle emploi services) qui agit au nom de l'ensemble des organismes partenaires. Les formulaires de déclarations, qu'ils soient sur support papier ou sur internet, sont transmis par le Guso uniquement à l'employeur, soit à sa demande, soit à la demande du salarié.

Le feuillet remis par l'employeur au salarié a valeur de contrat de travail. Toutefois, cette disposition laisse la possibilité à l'employeur d'établir un contrat de travail sur un document distinct.

L'attestation mensuelle d'emploi délivrée par le Guso au salarié vaut bulletin de salaire.

Les textes de référence :

- articles L.7122-22 à L. 7122-28 et R. 7122-29 à R. 7211-39 du code du travail
- articles L. 133-9 à L. 133-9-6 et R. 133-31 à R. 133-42 du code de la sécurité sociale
- article 1^{er} de l'ordonnance n° 2003-1059 du 6 novembre 2003 (JO du 8 novembre 2003) relative aux mesures de simplification pour les emplois du spectacle et modifiant le code du travail
- ordonnance n° 45-2339 du 13 octobre 1945 relative aux spectacles, modifiée par la loi n°99-198 du 18 mars 1999
- arrêté du 16 décembre 2008 portant désignation de l'organisme habilité pour le guichet unique du spectacle vivant (JO du 26 décembre 2008)
- circulaire interministérielle n° DSS/5C/DMDTS/2009/ 252 du 05 août 2009 relative au guichet unique pour le spectacle vivant (Guso)

Fiche 3

LES CONVENTIONS COLLECTIVES DU SPECTACLE

Une convention collective est un accord conclu entre un employeur ou un groupement d'employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives des salariés. Elle fixe pour un secteur notamment les qualifications, les rémunérations minimales, les remboursements de frais professionnels (transport, hébergement, etc.). Elle comporte généralement un texte de base, souvent complété par des avenants, des accords, des annexes.

Un accord collectif ne porte quant à lui que sur certains thèmes : formation professionnelle, salaires, égalité professionnelle...

Chaque convention ou accord indique clairement son champ d'application :

- ↑ niveau géographique : national, régional, départemental,
- ↑ niveau professionnel (interprofessionnel, branche, entreprise).

Les employeurs qui adhèrent à un syndicat signataire de la convention ou de l'accord sont tenus de l'appliquer. Ceux qui ne sont pas membres d'un syndicat signataire peuvent décider de l'appliquer volontairement.

Si la convention collective ou l'accord a fait l'objet d'un arrêté ministériel d'extension, elle s'applique à l'ensemble des employeurs dont l'activité entre dans son champ d'application professionnel et territorial.

Les dispositions d'une convention collective s'appliquent dans la mesure où elles sont équivalentes ou plus favorables que les dispositions du code du travail correspondantes. Toutefois, une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés (notamment en matière de durée du travail et de contingent d'heures supplémentaires) que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie excepté en matière de salaires minima, classification, garanties collectives de protection sociale complémentaire et mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

Lorsqu'une convention collective est applicable, un exemplaire doit être tenu à la disposition des salariés dans l'entreprise.

Les conventions collectives applicables au spectacle vivant sont :

- La convention collective des entreprises artistiques et culturelles de la branche dite du spectacle vivant subventionné du 1^{er} janvier 1984 (étendue) ;
- La convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant a été signée le 3 février 2012 (étendue). Elle s'applique au 1^{er} juillet 2013 à toutes les entreprises relevant du secteur privé du spectacle vivant :
 - exploitants de lieux de spectacles vivants aménagés pour les représentations publiques,
 - et / ou de producteurs de spectacles vivants ou d'entrepreneurs de tournées,
 - et / ou de diffuseurs de spectacles vivants tels que définis par la loi.

Elle se substitue aux trois conventions collectives suivantes :

- la convention des Théâtres Privés,
 - la convention régissant les rapports entre les entrepreneurs de spectacles et les artistes dramatiques, lyriques, marionnettistes, de variétés et musiciens en tournées,
 - la convention Chanson/variétés/jazz/musiques actuelles.
- La convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement signée le 21 février 2008 (étendue par arrêté du 21 octobre 2008).

Les conventions et les accords collectifs applicables au spectacle enregistré sont :

- la convention collective nationale des artistes interprètes engagés pour des émissions de télévision (arrêté d'extension du 24 janvier 1994. Brochure no 3278.) Applicable aux artistes-interprètes, à l'exclusion des artistes de complément et des artistes musiciens ;
- la convention collective nationale de la production audiovisuelle (arrêté d'extension du 24 juillet 2007. Brochure n° 3346.) Applicable à tous les salariés permanents et intermittents, y compris les artistes de complément ;
- la convention collective nationale de la production de films d'animation (arrêté d'extension du 18 juillet 2005 ; Brochure n° 3314) ;
- la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement. (arrêté d'extension du 21 octobre 2008. Brochure n° 3355) ;
Cette convention est complétée par l'accord national professionnel applicable aux artistes-interprètes dans leur prestation de doublage, commentaire ou narration (arrêté d'extension du 20 octobre 2004) ;
- l'accord national professionnel de la branche de la télédiffusion relatif aux salariés employés sous CDD d'usage (arrêté d'extension du 5 juin 2007) Applicable aux entreprises du secteur de la télédiffusion (télévisions publiques, privées, locales et chaînes thématiques) pour tous leurs salariés engagés sous CDDU dans les activités de conception, de production et de fabrication de programmes ou de services à l'exclusion des journalistes et des artistes-interprètes relevant de la CCN n° 3278 ;
- la convention collective nationale de la radiodiffusion. (arrêté d'extension du 22 octobre 1996. Brochure no 3285.) Applicable aux radios privées, à l'exception des radios généralistes et des sociétés nationales de programme, pour tous leurs salariés à l'exception des journalistes.
- la convention collective nationale de l'édition phonographique. (arrêté d'extension du 29 mars 2009. Brochure n° 3361) ;
- l'accord spécifique concernant les artistes-interprètes engagés pour la réalisation d'une œuvre cinématographique (arrêté d'extension du ministère de la culture et de la communication 17 octobre 1990. Brochure no 3048). Il ne s'agit pas d'une convention collective au sens du droit du travail mais d'un accord professionnel prévu par l'article L212-5 du Code de la Propriété intellectuelle pour fixer le montant minimum de la rémunération de l'artiste interprète pour l'exploitation de l'œuvre (à l'exclusion des acteurs de complément). Cet accord fixe un montant minimum forfaitaire (revalorisé en même temps que le cachet minimum fixé dans la convention collective des acteurs de la production cinématographique) et institue le versement d'un pourcentage de 2% sur les recettes nettes producteurs après amortissement du film ;

- l'accord d'étape dans le secteur de la production cinématographique (arrêté d'extension du 26 novembre 2007.). Il porte sur les salaires des techniciens et des ouvriers. L'article 3 de cet accord n'est cependant plus en vigueur ;
- la convention collective nationale des acteurs et acteurs de complément de la production cinématographique. (non étendue - Brochure n° 3048) ;
- la convention collective nationale des chaînes thématiques (étendue le 4 juillet 2005- Brochure n° 3319)
- l'accord sur le comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la production cinématographique du 17 décembre 2007.

Accord et convention collective en cours d'extension :

- la convention collective nationale de la production cinématographique, titre I dispositions commune et II techniciens de la production cinématographique » a été signé le 19 janvier 2012.

Vous pouvez consulter les conventions collectives :

- à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)
- sur internet : www.legifrance.gouv.fr
- auprès des organismes signataires de ces conventions (syndicats et fédérations patronales ou salariales)

Vous pouvez vous les procurer auprès du:

JOURNAL OFFICIEL
26, rue Desaix 75727 Paris cedex 15
Téléphone : 01.40.58.75.00
Télécopie : 01.45.79.17.84

Fiche 4

FORMALITÉS LIÉES A L'EMBAUCHE

Afin d'être en règle vis-à-vis des organismes sociaux, les employeurs doivent obligatoirement accomplir un certain nombre de démarches lorsqu'ils procèdent à l'embauche d'un salarié, notamment déclarer préalablement son embauche auprès de l'URSSAF.

La déclaration préalable à l'embauche (DPAE)

Quels que soient la nature juridique de l'entreprise, le statut du salarié et la nature du contrat, toute embauche doit donner lieu à une déclaration nominative effectuée par l'employeur auprès des organismes de recouvrement des cotisations de sécurité sociale (URSSAF du lieu d'implantation de l'entreprise).

Vous devez procéder à la DPAE :

- au plus tôt 8 jours avant la date prévisible de l'embauche,
- au plus tard le jour même, **avant** le début du travail.

L'adhésion au Guso ne vous dispense pas d'accomplir cette formalité. Une fois affilié au Guso, le formulaire spécifique DPAE est à compléter en ligne ou sur support papier (cf Fiche Guso n° 2).

La DPAE est effectuée au moyen d'un formulaire unique d'embauche selon les modalités suivantes :

- par lettre recommandée avec accusé de réception (au plus tard la veille de l'embauche),
- télécopie,
- internet : www.due.fr ou : www.service-public.fr ou pour les entreprises déjà employeurs : www.net-entreprises.fr

Les renseignements suivants sont à fournir obligatoirement :

- dénomination sociale ou nom et prénom et adresse de l'employeur, code NAF et n° SIRET ou n° du cotisant sous lequel les cotisations de sécurité sociale sont versées dans le cas où vous êtes déjà employeur et connu en tant que tel par l'URSSAF ou la Caisse générale de sécurité sociale, équivalent de l'URSSAF pour les DOM (CGSS),
- nom, prénom(s), sexe, date et lieu de naissance et nationalité du salarié et n° de sécurité sociale s'il est déjà immatriculé,
- date et heure de l'embauche,
- Nature, durée du contrat ainsi que durée de la période d'essai éventuelle pour les contrats à durée indéterminée et les contrats à durée déterminée dont le terme ou la durée minimale excède six mois.

L'URSSAF accuse réception de la déclaration. L'employeur doit remettre un volet de cet accusé de réception au salarié.

Sanctions en cas de non-respect de l'obligation de procéder à cette déclaration :

Le défaut de DPAE, conformément à l'article L 8221-5 du code du travail, constitue, selon les circonstances :

- soit une contravention de 5e classe,
- soit un délit de dissimulation d'emploi salarié, s'il est démontré que l'omission de cette formalité est volontaire (cf Fiche n°14).

Ne pas oublier :

- que la copie de la déclaration préalable à l'embauche, ainsi que l'accusé de réception transmis par l'URSSAF, doivent être tenus à disposition des services de contrôle jusqu'à délivrance du 1er bulletin de salaire.
- que les formalités d'immatriculation, de déclaration et de paiement des cotisations sociales auprès de l'URSSAF demeurent obligatoires et indépendantes des formalités liées à la déclaration préalable à l'embauche

A savoir : au moyen de la DPAE, l'employeur accomplit les formalités suivantes :

- la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) pour tout recrutement d'un salarié,
- l'immatriculation de l'employeur au régime général de la sécurité sociale,
- l'immatriculation du salarié à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM),
- l'affiliation de l'employeur au régime d'assurance chômage,
- la demande d'adhésion à un service de santé au travail,
- la liste des salariés embauchés pour le pré-établissement de la déclaration annuelle de données sociales (DADS).

Pour plus de renseignements contacter l'URSSAF territorialement compétente ou la Caisse générale de sécurité sociale (CGSS) ou sur internet : www.urssaf.fr

L'inscription sur le registre unique du personnel :

Le registre unique du personnel est tenu et établi par l'employeur, quel que soit l'effectif de l'entreprise. Il permet de s'assurer de la transparence des emplois dans chaque établissement de l'entreprise.

Il doit comporter des mentions obligatoires concernant l'identification des salariés, les dates d'embauche et de départ, les contrats de travail. Ces mentions sont conservées pendant 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a quitté l'établissement.

En cas de contrôle, le registre du personnel doit pouvoir être présenté à toute demande.

Toute infraction à la tenue du registre est punie d'une sanction pénale : registre absent, mentions erronées ou incomplètes, la sanction est identique : l'employeur aura à s'acquitter de l'amende prévue pour les contraventions de la 4e classe appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

Demander un numéro d'objet :

Afin de disposer d'un outil d'analyse des situations d'emploi, les annexes VIII et X au règlement général annexé à la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage prévoient qu'un numéro d'objet est attribué à l'employeur pour toute nouvelle activité (nouvelle production, nouveau spectacle,...) relevant de ces annexes. Ce numéro doit être obligatoirement porté par l'employeur sur l'attestation employeur mensuelle (AEM) des artistes et techniciens concernés par cette activité, sur les bulletins de paie, ainsi que, à chaque fois que cela est possible, sur les contrats de travail.(cf fiche 5 D)

Il appartient à tout employeur, préalablement au démarrage d'un spectacle et à l'embauche des salariés (artistes et techniciens sous CDD) de demander un numéro sur le site www.pole-emploi.fr - espace employeur.

Une fois ce numéro attribué et notifié à l'employeur, tous les salariés embauchés dans le cadre de ce même spectacle ou production devront être gérés sous ce numéro d'objet.

Consulter aussi les fiches pratiques du droit du travail sur le site : <http://travail-emploi.gouv.fr>

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Établir un contrat de travail :

L'embauche d'un salarié se concrétise par l'établissement :

- soit d'un contrat de travail à durée indéterminée,
- soit d'un contrat de travail à durée déterminée,

à temps complet ou à temps partiel.

Si le contrat de travail à durée indéterminée à temps complet peut être verbal, la loi institue une obligation d'écrit pour tous les autres contrats (temps partiel, contrat à durée déterminée, contrat à durée déterminée dit d'usage, contrat à durée indéterminée intermittent).

Le contrat de travail doit respecter les dispositions légales, celles prévues par la convention collective applicable ou par la législation européenne (un écrit devra faire mention de l'identité des parties ; le lieu de travail ; le titre, le grade, la qualité, la catégorie d'emploi, la caractérisation ou la description sommaire du travail; la date de début du contrat ou de la relation de travail ; la durée prévisible, en cas de contrat ou de relation de travail temporaire ; la durée du congé payé ou les modalités d'attribution ou de détermination de ce congé ; la durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le travailleur en cas de cessation de contrat ou de relation de travail ou, à défaut, les modalités de détermination de ces délais ; le montant de base et les autres éléments constitutifs de la rémunération, ainsi que la périodicité du versement ; la durée de travail normale du travailleur ; le cas échéant, la référence aux conventions collectives applicables).

Rupture du contrat de travail :

1) Période d'essai

La période d'essai désigne la période pendant laquelle, une fois le contrat signé, l'employeur et le salarié jugent de leur capacité à travailler ensemble.

Durant cette période, les deux parties peuvent rompre le contrat sans avoir à respecter de procédure particulière et sans avoir à justifier d'un motif.

Pour un contrat à durée déterminée, la durée de la période d'essai est prévue par la loi.

Il y a des limites :

Le principe de la période d'essai, sa durée et son éventuel renouvellement doivent être conformes à la convention collective ou la loi.

Ensuite, en fonction de la durée d'emploi et de l'initiative de la rupture, chaque partie doit respecter un délai de prévenance plus ou moins long.

Elle ne peut être fondée sur un motif extérieur au travail (discrimination notamment).

2) Démission

La démission permet au salarié de rompre son contrat de travail à durée indéterminée de sa propre initiative, à condition de manifester clairement sa volonté de démissionner et de respecter le délai de préavis éventuellement prévu, sauf dispense accordée par l'employeur ou prévue par la convention collective (articles L.1231-1, L.1237-1 et L.1243-1 à L.1243-3 du Code du travail).

3) Rupture conventionnelle

La loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail prévoit une rupture d'un commun accord du contrat de travail qui se matérialise par la signature d'une convention par l'employeur et le salarié.

Le salarié dispose d'un délai de rétractation de 15 jours.

La rupture fait l'objet d'une homologation par l'inspection du travail.

Les modalités de ce type de rupture sont précisées par les articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail.

4) Licenciement

Le licenciement est la rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur.

Le licenciement doit respecter une procédure prévue aux articles L.1232-2 et suivants du code du travail et respecter des conditions de fond, cause réelle et sérieuse (motif personnel ou économique), faute grave ou faute lourde :

Conditions de forme :

- Convocation à un entretien préalable en vue d'un licenciement notifié par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, respectant d'un délai minimum de 5 jours ouvrables,
- Tenue d'un entretien préalable au cours duquel l'employeur doit exposer le ou les motifs du licenciement (le salarié peut se faire assister) ;
- Notification du licenciement (2 jours ouvrables minimum après l'entretien) ;
- le licenciement doit être notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai congé). Le ou les motifs du licenciement doivent y être énoncés : faute, insuffisance professionnelle, grave ou lourde... (à défaut, le licenciement est réputé sans cause réelle et sérieuse).
- En fonction du motif, l'employeur est tenu de respecter un délai de préavis et de verser au salarié licencié une indemnité de licenciement (le préavis et l'indemnité de licenciement ne sont pas dus en cas de faute grave et lourde) dont les montants sont fixés par la convention collective applicable et par les articles L.1234-1 et L.1234-9 du code du travail.

La loi prévoit des dispositions spécifiques pour les licenciements économiques (difficultés économiques, suppression ou transformation d'emplois, ...)

Cas particulier : l'**Inaptitude**

L'état de santé du salarié peut avoir une incidence sur son maintien au poste de travail et conduire à son inaptitude. L'inaptitude ne peut être constatée que par le médecin du travail. Elle ouvre droit à une obligation de reclassement au sein de l'entreprise.

Cette rupture prend la forme d'un licenciement. La procédure de licenciement pour motif personnel doit être appliquée et l'indemnité légale de licenciement ou l'indemnité prévue par la convention collective, est due.

5) Retraite

Le fait pour tout salarié d'atteindre un certain âge ou de pouvoir prétendre à la retraite n'entraîne pas la rupture automatique de son contrat de travail. Pour être effective, cette rupture doit être notifiée par le salarié (départ à la retraite) ou par l'employeur.

5-1 Départ à la retraite

Il s'agit du départ en retraite à l'initiative du salarié, dès lors qu'il peut liquider ses droits à la retraite. Cette liquidation est possible à partir de l'âge légal de départ en retraite qui va progressivement passer à 62 ans d'ici à 2017 (sauf carrières longues débutées avant 20 ans, salariés handicapés ou carrières pénibles). Il doit être notifié à l'employeur. Il donne lieu à un préavis et à une indemnité spécifique de départ en retraite.

N.B. La possibilité de liquider sa retraite ne signifie pas que le salarié puisse forcément bénéficier d'une retraite à taux plein, ce qui dépend de sa durée de cotisation. Il lui appartient de vérifier ce point avec sa caisse de retraite.

5-2 Mise à la retraite

Il s'agit du départ en retraite à l'initiative de l'employeur. Cela n'est possible qu'à partir du moment où le salarié a atteint l'âge requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein quelle que soit sa durée de cotisation. Cet âge va progressivement passer de 65 à 67 ans d'ici à 2017.

Un employeur peut :

- prononcer la mise à la retraite d'office d'un salarié âgé d'au moins 70 ans ;
- lui proposer une mise à la retraite au moins trois mois avant qu'il n'ait atteint l'âge requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein (cf. ci-dessus).

Si le salarié répond favorablement, l'employeur pourra engager la procédure de mise à la retraite.

En cas de réponse négative du salarié ou s'il ne l'a pas interrogé dans les temps, il ne peut procéder à sa mise à la retraite dans l'année qui suit (il lui appartient ensuite de renouveler sa demande tous les ans). Si les conditions de la mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat constitue un licenciement abusif.

Sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, il n'est pas prudent de considérer que le silence du salarié emporte consentement à la proposition de mise à la retraite émanant de son employeur.

L'employeur doit respecter un préavis légal ou prévu par la convention collective applicable et verser une indemnité de mise à la retraite (prévue par le code du travail ou la convention collective ou le contrat de travail).

La loi n° 2007-1786 du 19 décembre 2007 « de financement de la Sécurité sociale pour 2008 » institue, à la charge de l'employeur et au profit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS), une contribution sur les indemnités versées en cas de mise à la retraite d'un salarié à l'initiative de l'employeur, quel que soit l'âge du salarié concerné. Le taux de cette contribution est fixé à 50 % pour les indemnités versées à compter du 1er janvier 2009 (circulaire n° DSS/5B/2008/66 du 25 février 2008).

6) Rupture du contrat à durée déterminée (CDD)

Le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant son terme en application de l'article L.1243-1 du code du travail, sauf accord entre les parties et en cas de faute grave ou de force majeure.

Le CDD peut être rompu en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail. Cette rupture ne peut intervenir qu'à l'issue de la procédure prévue par le code du travail (articles L. 1226-10 et L. 1226-11). La rupture du contrat à durée déterminée prononcée en cas d'inaptitude ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement prévue par le code du travail. Lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle, la rupture du contrat ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur au double de ce montant. Cette indemnité de rupture est versée selon les mêmes modalités que l'indemnité de fin de contrat (ou « indemnité de précarité »).

Documents à remettre au salarié :

A l'expiration du contrat, y compris en cas de rupture pour faute grave ou force majeure, l'employeur doit remettre au salarié :

- le salaire accompagné du bulletin de paie (l'entreprise doit en conserver un double pendant 5 ans),
- le certificat d'emploi de la caisse des congés spectacles (pour les salariés embauchés en CDDU)
- l'attestation pour Pôle emploi
- le certificat de travail

Le certificat de travail comporte obligatoirement :

- la date d'entrée du salarié dans l'entreprise quels qu'aient pu être les changements d'employeur ou de forme juridique de cette entreprise ;
- la date de sortie (celle de fin du préavis, effectué ou non) ;
- la nature des emplois successivement occupés avec les périodes correspondantes.

Il doit également mentionner :

- le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) et non utilisées, y compris dans le cas défini à [l'article L. 6323-17 du code du travail](#), ainsi que la somme correspondant à ce solde ;
- l'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour verser la somme prévue au 2° de [l'article L. 6323-18 du code du travail](#)
- le solde de tout compte

Fiche 5 B

LE CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE dit D'USAGE

Dans le spectacle, il est possible de conclure des contrats à durée déterminée dits «d'usage», pour certains emplois par nature temporaires (article L.1242-2, 3° et article D. 1242-1 du code du travail).

Il convient de souligner que l'emploi proposé ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité « normale et permanente » de l'entreprise. Il convient donc de prendre en compte ces deux critères lors de l'embauche d'artistes et de techniciens.

La notion d'activité « normale et permanente » ne signifie pas « à temps complet ». Exemples :

Dans le spectacle vivant, l'entreprise qui programme des artistes ou des groupes d'artistes différents toutes les semaines pourra recourir au CDDU. En revanche, la même entreprise qui fonctionne de manière normale et permanente les jeudis, vendredis et samedis soirs, prend le risque de la requalification du CDD en CDI si elle recourt à un CDDU pour le poste de « régisseur son » par exemple puisque la sonorisation de la salle résulte de son activité normale et permanente. Dans ce cas, le contrat à durée indéterminée à temps partiel s'impose. Dans le spectacle enregistré, un directeur de la photographie et concepteur lumières qui intervient régulièrement dans une émission de télévision à raison de plusieurs jours (1 à 3 jours chaque mois) plusieurs années consécutives, se trouve lié à l'activité normale de chaîne de télévision en sorte qu'il convient de conclure un contrat à durée indéterminée.

À cet égard, il convient de se référer aux dispositions des conventions collectives et des accords interbranches du 24 juin 2008 dans le spectacle vivant public et privé et du 14 octobre 1998 pour le secteur de l'enregistré (liste de fonctions) qui visent notamment à encadrer les conditions d'emploi et de travail.

Plusieurs arrêts de la Cour de cassation sociale (5 mai 2010) ou de la Cour d'appel (Cour d'appel de Paris arrêt du 18 novembre 2010) ont confirmé le contrôle du caractère par nature temporaire en cas de succession de CDD d'usage. Dès lors que les CDD peuvent être rattachés à l'activité normale et permanente de l'entreprise, ils peuvent être requalifiés en CDI si les éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi ne sont pas établis.

Les conséquences pénales liées à la requalification sont prévues par l'article L.1248-1 du code du travail :

« Le fait de conclure un contrat de travail à durée déterminée qui a pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, en méconnaissance de l'article L. 1242-1, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois. »

Le contrat de travail à durée déterminée :

- doit être obligatoirement établi par écrit et comporter la définition précise de son motif (voir modèle fiche n° 5C). A défaut il est réputé conclu pour une durée indéterminée.
- est conclu pour une durée limitée et précisée, au départ, dans le contrat. Toutefois, le contrat peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu dans un secteur d'activité où

il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Il prend fin soit à la date fixée soit - en l'absence de terme précis - lorsque se réalise l'objet pour lequel il a été conclu (retour du salarié remplacé, réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu..).

- ne peut être rompu avant son terme, sauf accord entre les parties et en cas de faute grave ou de force majeure.
- Un exemplaire, signé par les deux parties, devra être remis au salarié dans les 48 heures qui suivent l'embauche.

Les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles résultant des usages applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'appliquent également aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, à l'exception des dispositions concernant la rupture du contrat de travail.

A l'expiration du contrat, y compris en cas de rupture pour faute grave ou force majeure, l'employeur doit remettre au salarié :

- le salaire accompagné du bulletin de paie (l'entreprise doit en conserver un double pendant 5 ans),
- le certificat d'emploi de la caisse des congés spectacles,
- l'attestation pour Pôle emploi
- le certificat de travail

Fiche 5 C

MODÈLE DE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE DIT D'USAGE

(Article L 1242, 3° du code du travail)

Entre les soussignés,
l'employeur, DÉNOMINATION SOCIALE ou NOM et PRÉNOM
dont le siège, ou le domicile, se trouve situé à :

N° SIRET (s'il y a lieu) :

représenté par monsieur, madame NOM et PRÉNOM
d'une part, et
le salarié, monsieur, madame, NOM, PRÉNOM (éventuellement pseudonyme)
né(e) le à , n° SS
domicilié(e) à :
d'autre part,
il a été convenu et arrêté ce qui suit :
Monsieur ou madame NOM et PRÉNOM est engagé(e) en qualité de :
Pour : (1)
Pour la période allant du au.....inclus (2)

Objet du contrat : nom du spectacle, du film, de l'enregistrement,..(cf Fiches 3 et 5B) pour lequel le salarié est engagé
N° d'objet si possible :

Pour une rémunération brute

- de € pourcachet(s) (artistes du spectacle uniquement)*
- de € pour heures

- convention collective applicable
- l'indemnité de congés payés sera versée par la caisse des congés spectacles (7 rue du Helder 75009 Paris)
- conformément aux articles L.1242, 3° et L 1243-10 du code du travail, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.
- les cotisations de retraite complémentaire seront versées à Audiens AGIRC et Audiens ARRCO (74 rue Jean Bleuzen 92177 Vanves cedex)

Fait à, le

Le salarié (3)

L'employeur

Un exemplaire est à remettre au salarié avant la prestation de travail et au plus tard 48 heures après l'embauche.

Nota : Pour les ensembles (troupe, orchestre etc.) le contrat de travail peut être collectif et éventuellement signé par l'un des salariés, mandaté par écrit par les autres. Dans ce cas, le contrat doit faire mention nominale de tous les artistes engagés et comporter le montant du salaire attribué à chacun d'eux.

* sous réserve des dispositions de la convention collective applicable

(1) Le motif du recours au contrat à durée déterminée doit être précisé conformément à l'article L.1242-2 du code du travail

(2) Si le contrat à durée déterminée est conclu pour un objet déterminé sans pouvoir en préciser le terme, il doit comporter une durée minimale.

3) Faire précéder la signature de la mention manuscrite "lu et approuvé".

Fiche 5 D

LA PRÉSUMPTION DE SALARIAT DES ARTISTES

La présomption de salariat définie aux articles L 7121-2 à 7 du code du travail est une des spécificités de l'emploi d'artistes du spectacle.

En effet, « tout contrat par lequel une personne s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production, est présumé être un contrat de travail dès lors que cet artiste n'exerce pas l'activité qui fait l'objet de ce contrat dans des conditions impliquant son inscription au registre du Commerce » (article L. 7121-3 CT).

Sont considérés comme artistes du spectacle, notamment, l'artiste lyrique, l'artiste dramatique, l'artiste chorégraphique, l'artiste de variétés, le musicien, le chansonnier, l'artiste de complément, le chef d'orchestre, l'arrangeur orchestrateur et, pour l'exécution matérielle de sa conception artistique, le metteur en scène (article L 7121-2 CT).

Cette présomption s'applique :

- quelle que soient la nationalité de l'artiste, le type de spectacle (vivant ou enregistré) et la qualification juridique donnée par les parties, au contrat.
- aux artistes de complément (un artiste de complément peut être appelé figurant, doublure, doublure lumière ou silhouette)
- aux enfants dont la participation au spectacle nécessite une autorisation individuelle

Cette présomption subsiste :

- quels que soient le mode et le montant de la rémunération ;
- quelle que soit la qualification donnée au contrat par les parties ;
- même s'il est prouvé que l'artiste conserve la liberté d'expression de son art, qu'il est propriétaire de tout ou partie du matériel utilisé ou qu'il emploie lui-même une ou plusieurs personnes pour le seconder, dès lors qu'il participe personnellement au spectacle (article L 7121-4 CT).

Cette présomption ne s'applique pas:

- aux artistes reconnus comme prestataires de services établis dans un État membre de l'Union européenne ou dans un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen où ils fournissent habituellement des services analogues et qui viennent exercer leur activité en France à titre temporaire et indépendant (article L 7121-5 CT).

Le contrat de travail

Il doit être individuel (article L 7121-6 du code du travail).

Toutefois, il peut être commun à plusieurs artistes lorsqu'il concerne des artistes se produisant dans un même numéro ou des musiciens appartenant au même orchestre (article L 7121-7 du code du travail). Dans ce cas, le contrat doit faire mention nominale de tous les artistes engagés et comporter le montant du salaire attribué à chacun d'eux (article L 7121-7 du code du travail).

Ce contrat de travail peut n'être revêtu que de la signature d'un seul artiste, à condition que le signataire ait reçu mandat écrit de chacun des artistes figurant au contrat (article L 7121-7 du code du travail). Cet artiste, par exemple un chef d'orchestre d'un orchestre de bal, est communément appelé « mandataire ».

Afin de traduire l'arrêt du 15 juin 2006 de la cour de justice des communautés européennes

(CJCE) relatif à la présomption de salariat des artistes du spectacle, l'article L. 7121-5 stipule que la présomption de salariat ne s'applique pas aux artistes reconnus comme prestataires de services établis dans un État membre de l'Union européenne où ils fournissent habituellement des services analogues et qui viennent exercer leur activité en France à titre temporaire et indépendant.

La Cour de Cassation rappelle cependant qu'il appartient à l'employeur d'apporter la preuve que les artistes employés sont « reconnus comme prestataires de services établis dans leur Etat membre d'origine où ils fournissent des services analogues ». (arrêt Hartung de la Cour de Cassation du 12 octobre 2010 n° 54894 ; Cour de cassation, chambre civile 2, 4 avril 2012 n°11-14505).

Spectacle et auto-entreprise

La circulaire *du ministère de la culture du 28 janvier 2010* relative à la mise en oeuvre, pour les artistes et techniciens du spectacle, des dispositions de la loi de modernisation de l'économie n° 2008-776 du 4 août 2008 créant le régime de l'auto-entrepreneur précise que l'artiste du spectacle qui exerce son activité en qualité de salarié dans le cadre des dispositions de l'article L. 7121-3 du code du travail ne peut pas se déclarer auto-entrepreneur pour la même profession.

Spectacle et portage

La lettre du ministère de la culture et de la communication adressée aux préfets de région et aux DRAC le 29 août 2012 précise que le recours au portage salarial dans le secteur du spectacle comporte des risques en vertu de la présomption de salariat. L'absence de renversement de la présomption de salariat entraîne pour l'employeur de salarier l'artiste et de procéder aux déclarations sociales sous peine de se rendre passible du délit de dissimulation d'emploi salarié.

Fiche 5 E

DURÉE DU TRAVAIL

Les conventions collectives prévoient les spécificités applicables à chaque secteur en matière de durée du travail, il convient donc de s'y référer.

Principes généraux

La durée légale du travail effectif est une durée de référence, fixée à 35 heures hebdomadaires pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, un seuil à partir duquel sont calculées les heures supplémentaires. Il ne s'agit ni d'une durée minimale (les salariés peuvent être employés à temps partiel), ni d'un maximum : des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans le respect des durées maximales au-delà desquelles aucun travail ne peut être demandé.

La durée légale du travail peut être dépassée dans le cadre de la réglementation sur les heures supplémentaires, il faut sur ce point également se référer aux conventions collectives applicables.

Sauf autorisation de l'inspecteur du travail, la durée du travail des travailleurs âgés de moins de 18 ans ne peut dépasser la durée légale du travail.

Toutefois, il existe des durées maximales au-delà desquelles aucun travail effectif ne peut être demandé. Ces durées maximales de travail s'imposent également au salarié qui cumule plusieurs emplois. Sous réserve des dispositions spécifiques prévues par les conventions collectives ou par le code du travail, les durées maximales sont fixées à :

- 10 heures par jour ;
- 48 heures par semaine ;
- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives. En outre, les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures au minimum et d'un repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoutent les heures de repos quotidien.

L'employeur est tenu d'accorder au moins 20 minutes de pause lorsque le temps de travail quotidien atteint 6 heures.

Les dérogations à la durée du travail sont accordées :

- par l'inspecteur du travail pour les demandes de dérogation relatives à la durée maximale journalière ;
- par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dirccte) ou, par délégation, le responsable de l'unité territoriale, ou par subdélégation, l'inspecteur du travail, pour les demandes de dérogation relatives à la durée maximale hebdomadaire.

L'autorité administrative compétente est celle dont relève l'établissement qui emploie les salariés concernés par la dérogation. Sur cette question, on peut se reporter à l'Instruction DGT n° 2010/06 du 29 juillet 2010.

Consulter aussi :

les fiches pratiques du ministère du travail <http://travail-emploi.gouv.fr>

les conventions collectives (cf Fiche n° 3)

Fiche 6 A

LE SALAIRE

La rémunération :

Par rémunération il faut entendre le salaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier (article L.3221-3 du code du travail).

Le salaire d'embauche est librement fixé d'un commun accord entre les parties dans le contrat de travail, dans le respect :

- des dispositions légales, notamment le SMIC ;
- des dispositions prévues par les conventions ou accords collectifs, notamment les minima conventionnels;
- des principes d'égalité professionnelle et de non-discrimination.

Les salaires minima sont fixés par les conventions ou accords collectifs conclus entre les partenaires sociaux dans les branches conventionnelles. Le salaire conventionnel constitue, pour chaque salarié, le niveau en dessous duquel il ne peut être rémunéré, compte tenu de la position qu'il occupe dans la grille de classification des emplois prévue par la convention collective (consulter la fiche n° 3).

En l'absence de convention collective ou d'accord collectif, ou si le salaire minimum conventionnel est inférieur au SMIC, le salaire horaire doit être au moins égal au salaire minimum de croissance (SMIC) (article D. 3231-5 du code du travail).

En application du principe à travail égal salaire égal, vous devez respecter l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 3221-1 à L. 3221-10 du code du travail). De même, la rémunération d'un salarié embauché sous contrat à durée déterminée ne peut être inférieure à celle que percevrait un salarié sous contrat à durée indéterminée de qualification professionnelle équivalente et occupant les mêmes fonctions (art. L. 1242-15 du code du travail).

Les heures supplémentaires donnent obligatoirement lieu à une majoration de salaire (article L.3121-22 du code du travail). Les heures complémentaires effectuées par un salarié travaillant à temps partiel au-delà du 1/10ème de la durée de travail fixée au contrat sont majorées de 25% (article L. 3123-19 du code du travail).

Le Décret n° 2012-1074 du 21 septembre 2012 relatif à la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale et à la déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires :

- fixe à 1,50 € par heure supplémentaire le montant de la déduction forfaitaire des cotisations patronales sur les heures supplémentaires, applicable dans les entreprises de moins de 20 salariés (cette disposition s'applique aux rémunérations versées à compter du 1er septembre 2012) ;
- précise les modalités de calcul de la réduction générale de cotisations patronales (« réduction Fillon ») afin de tenir compte de l'abrogation de la loi, des dispositions (basculement des cotisations d'allocations familiales sur la TVA dite « sociale »).

Pour les salariés mensualisés, le salaire doit être payé au moins une fois par mois. Pour les autres, le salaire doit être payé au moins deux fois par mois, à seize jours au plus d'intervalle

(articles L. 3242-1 et L. 3242-3 du code du travail). Lors du paiement de la rémunération, l'employeur remet un bulletin de paie (article L. 3243-2).

Dispositions spécifiques au secteur du spectacle

Pour les artistes, vous pouvez rémunérer les périodes d'emploi soit mensuellement, soit au cachet. Le cachet est la rémunération forfaitaire de leurs prestations, défini par la convention collective applicable. Le cachet a la nature juridique d'un salaire. A ce titre, il sert de base au calcul de l'ensemble des charges sociales assises sur les salaires, à celui de l'ensemble des prestations maladie, maternité, invalidité et vieillesse.

Il servira également de référence au calcul de différentes indemnités dues en cours de contrat (congrés payés, éventuellement indemnisation de la maladie) ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail.

Pôle emploi comptabilise les périodes de travail des artistes et réalisateurs rémunérés au forfait ou au cachet :

- à raison de 8 heures par jour pour les cachets "groupés", c'est-à-dire couvrant une période d'au moins 5 jours continus effectués pour le compte d'un même employeur ;
- à raison de 12 heures par jour dans les autres cas.

Pour un mois complet, le nombre de cachets pris en compte pour la recherche des 507 heures est limité à 28.

NB : le cachet est une rémunération forfaitaire. Sur le bulletin de paie l'équivalence horaire du cachet n'a pas à être mentionnée.

Les périodes de représentation ou de répétition doivent être payées. Elles sont prévues le cas échéant par les conventions collectives (cf fiche n° 3). Ces dernières fixent les salaires minima des différentes catégories de personnel, la rémunération des temps de déplacements, du travail de nuit etc.

Le bulletin de paie :

La non-délivrance intentionnelle du bulletin de paie suffit à caractériser le délit de travail dissimulé. En outre, la non-délivrance ou la délivrance d'un bulletin de paie irrégulier est passible de sanctions.

Le bulletin de paie comporte les mentions obligatoires prévues à l'article R.3243-1 du code du travail et peut être établi selon le modèle de la fiche n° 6 B.

Il doit mentionner en caractères apparents qu'il est de l'intérêt du salarié à le conserver sans limitation de durée.

- un exemplaire est remis au salarié
- un exemplaire est conservé par l'employeur pendant 5 ans

Pour plus de renseignements vous pouvez consulter les sites internet :

- de l'URSSAF www.urssaf.fr
- du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social www.travail-emploi.gouv.fr
- de légifrance www.legifrance.gouv.fr

MCC/DGCA/SDEF 15/11/2012 Fiche n° 6 B	MODELE DE BULLETIN DE PAIE (toutes les rubriques de ce modèle doivent être obligatoirement remplies)						
BULLETIN DE PAIE DU AU.....							
Nom : Prénom : Adresse : Numéro de sécurité sociale : Numéro d'objet : Convention collective applicable : (ou, à défaut, référence aux articles du code du travail relatifs à la durée des congés payés et aux délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail) Emploi : Coefficient :							
Nombre de cachets pour les artistes : Nombre d'heures (pour les salariés non rémunérés au cachet) : taux horaire majoré : Primes, avantages en nature, allocations forfaitaires et remboursements de frais :							
salaire brut : € Déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels (voir fiche n° 7B) : %							
ORGANISMES COLLECTEURS	BASE	TAUX	COTIS. PATRO.	COTISATIONS COLLECTEES	TAUX	COTIS. SALAR.	
URSSAF	98,25% du brut 98,25% du brut salaire brut après déduction (1) idem idem idem plafond SS plafond SS variable déduction forfaitaire			CSG déductible CSG+CRDS non € déduc. Maladie, maternité € vieillesse € allocations familiales € accidents du travail € solidarité autonomie € vieillesse € FNAL versement transport		€	
POLE EMPLOI pour les intermittents URSSAF pour les permanents	Salaire brut après déduction (1) idem			€ Chômage + ASF € FNGS		€	
AUDIENS	Idem plafond SS			€ Retraite € complémentaire Audiens Prév.		€	
CAISSE CONGES SPECTACLES	Salaire brut			€ congés			
TOTAL COTISATIONS PATRONALES :				€ TOTAL RETENUES:	€		
NET : € NET IMPOSABLE (net + CSG et CRDS non déductibles) : € ACOMPTES et/ou AVANTAGES EN NATURE : € NET A PAYER : € PAYE LE : NOM ET ADRESSE DE L'EMPLOYEUR : N° SIRET : Code APE : URSSAF où sont versées les cotisations : N° de compte employeur à l'URSSAF: DUREE DES CONGES PAYES (article D 7121-31 du code du travail) : DUREE DU PREAVIS (articles L 1234-1 à 8 du code du travail) :							
Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée							

Fiche 7 A

LES COTISATIONS SOCIALES

Les entreprises de spectacles sont tenues de s'affilier et d'affilier leurs salariés aux organismes sociaux qui ont vocation à assurer leur protection. L'entreprise doit régler ses cotisations à ces différents organismes et reverser les cotisations préalablement retenues sur les rémunérations des salariés.

Pour le spectacle, ces organismes collecteurs sont l'URSSAF, le groupe AUDIENS, Pôle emploi, l'AFDAS, les Congés spectacles et le Centre médical de la Bourse (CMB).

Ces affiliations concernent également les organisateurs de spectacle vivant dont l'activité principale n'est pas le spectacle. Le recours obligatoire au Guso permet d'accomplir et de s'acquitter de l'ensemble de ces obligations auprès d'un unique interlocuteur et en un seul versement.

Enfin, lorsque les conventions collectives le prévoient, les entreprises doivent adhérer à des organismes sociaux particuliers. Ainsi, les entreprises relevant de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles sont tenues de cotiser au fonds national d'activités sociales (FNAS) qui a pour objet la gestion mutualisée d'œuvres sociales au profit du personnel des entreprises contribuant à son financement. Ce Fonds est aussi destiné à gérer des activités spécifiques au profit des intermittents du spectacle lorsqu'ils ne sont pas sous contrat de travail. Les entreprises du secteur privé du spectacle vivant doivent quant à elles, adhérer au Comité d'action sociale et culturelle – spectacle vivant privé (CASC-SVP).

Les cotisations du régime général de sécurité sociale

Ce sont les cotisations : maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, accidents du travail et maladies professionnelles, allocations familiales.

Vous devez obligatoirement affilier aux assurances sociales du régime général toutes les personnes qui travaillent pour vous à quelque titre que ce soit. Les artistes font l'objet de taux particuliers concernant certaines contributions.

L'organisme collecteur est l'union pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF), ou, pour les départements d'outre-mer, la caisse générale de sécurité sociale (CGSS).

Outre les cotisations de sécurité sociale, ces organismes recouvrent également :

- la contribution sociale généralisée (CSG),
- la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS),
- la contribution au fonds national d'aide au logement (FNAL),
- la contribution solidarité autonomie,
- le versement destiné au financement des transports en commun (VT).

Toutes ces cotisations et contributions sont versées à l'organisme du lieu où est situé le siège de l'entreprise.

Dispositions spécifiques aux artistes

Les taux de cotisations applicables aux artistes du spectacle sont fixés à 70 % des taux du régime général, à l'exception de la contribution de solidarité pour l'autonomie. (vous reporter à la Fiche 7G pour les plafonds spécifiques artistes)

Fiche 7 B

ASSIETTE SOCIALE ET DÉDUCTION FORFAITAIRE

Les cotisations et contributions sociales sont calculées sur une assiette constituée de la rémunération proprement dite ainsi que, le cas échéant, des primes, gratifications, avantages en nature ou espèces, alloués au salarié (article L 242-1 du code de la sécurité sociale).

Une déduction forfaitaire spécifique (DFS) pour frais professionnels peut également être appliquée à l'assiette sociale, conformément à l'article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Le taux de cette déduction est de :

➤ 25 % pour les artistes dramatiques, chorégraphiques, lyriques ou cinématographiques, y compris artistes de complément

➤ 20 % pour les artistes musiciens, choristes, chefs d'orchestres et les régisseurs de théâtre, et certains personnels de la production cinématographique (cf la documentation de base ou DB fiscale)

Les chanteurs de variétés qui animent des spectacles dans lesquels ils tiennent un rôle principal peuvent être regardés comme des artistes lyriques au sens de l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts et ont droit en conséquence à la déduction forfaitaire spécifique (arrêt du Conseil d'État du 10 février 1993, n°132115). En revanche, les autres artistes de variétés (clowns, prestidigitateurs, etc) ne peuvent pas en bénéficier. De même, les ouvriers, les techniciens et les artistes de variétés autres que les chanteurs de variétés ne bénéficient pas de ces déductions.

Cette déduction est limitée à 7.600 € par an pour chaque salarié. Elle est pratiquée sur l'assiette globale des cotisations et contributions sociales. Toutefois, la déduction forfaitaire spécifique n'est pas applicable pour le calcul :

- **de la contribution sociale généralisée et la contribution pour le remboursement de la dette sociale (pour lesquelles existe un abattement généralisé de 1,75 %),**
- **du versement à la caisse des congés spectacles,**
- **de la cotisation due au titre de la médecine du travail.**

Détermination de l'assiette des cotisations de sécurité sociale :

A - L'employeur, en accord avec le salarié, opte pour la déduction spécifique

L'employeur peut opter pour la déduction forfaitaire spécifique lorsqu'une convention ou un accord collectif du travail l'a explicitement prévu ou lorsque le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ont donné leur accord. A défaut, l'employeur doit impérativement recueillir l'accord du salarié sur cette option. Celle-ci pourra figurer alors soit dans le contrat de travail ou un avenant au contrat de travail, soit faire l'objet d'une procédure mise en oeuvre par l'employeur consistant à informer chaque salarié individuellement par lettre recommandée avec accusé de réception de ce dispositif et de ses conséquences sur la validation de ses droits, accompagné d'un coupon réponse d'accord ou de refus à retourner par le salarié. La consultation ainsi effectuée vaut accord définitif du salarié.

La DFS s'applique sur l'ensemble des rémunérations, primes et autres indemnités.

S'agissant des frais professionnels ceux-ci sont normalement exclus de l'assiette des cotisations en l'absence de DFS. En revanche, lorsque le salarié opte pour la DFS, les frais professionnels normalement exclus de l'assiette des cotisations, entrent dans ce cas dans l'assiette. Par exception certains frais professionnels (listés dans l'arrêté du 20 décembre 2002) sont cumulables avec la DFS (indemnité de grand déplacement ...).

Dans tous les cas, l'application de la DFS ne peut avoir pour conséquence de ramener la rémunération soumise à cotisations en deçà de la valeur du SMIC en vigueur.

L'employeur ne peut cumuler la DFS pour frais professionnels et l'exclusion d'assiette des sommes versées au titre de remboursement de frais professionnels.

Toutefois, peuvent être exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale et donc cumulées avec la DFS :

- les indemnités journalières de « défraiement » versées aux artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques ainsi qu'aux régisseurs de théâtre, qui participent à des tournées théâtrales ;
- les allocations de « saison », allouées aux artistes, musiciens, chefs d'orchestre et autres travailleurs du spectacle qui sont engagés par les casinos, les théâtres municipaux ou les théâtres bénéficiant de subventions des collectivités territoriales pendant la durée de la saison ainsi que, le cas échéant, les remboursements de leurs frais de déplacement. Il en est de même pour les répétitions effectuées dans le cadre de la saison ;
- les allocations et remboursements de frais perçus par les chefs d'orchestre, musiciens, et choristes à l'occasion de leurs déplacements professionnels en France et à l'étranger . Il en est de même pour les répétitions effectuées dans le cadre de ces déplacements ;
- la participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant dans la limite de 5,04 €* et lorsqu'elle est comprise entre 50 et 60 % de la valeur du titre ;
- la prise en charge obligatoire de la moitié du coût des titres d'abonnement aux transports en commun des salariés par les employeurs d' Ile-de-France et 50 % de la prise en charge partielle ou totale, par les employeurs de province, de l'abonnement mensuel, ou, dans les autres cas, la prime mensuelle de transport dans la limite de 4 €*.

Nota : les prestations sociales servies au salarié seront calculées sur l'assiette des cotisations prise en compte. La déduction effectuée sur l'assiette des cotisations entraîne donc une diminution des prestations associées au versement des cotisations (par exemple, droit à retraite).

*ces chiffres pouvant être modifiés, il convient de consulter le site de l'URSSAF www.urssaf.fr

B - L'employeur ne pratique pas la déduction forfaitaire spécifique

Si l'employeur n'utilise pas de la faculté qui lui est offerte, ou si le salarié ou les représentants des salariés ne sont pas préalablement consultés, ou si le salarié ou les représentants des salariés refusent expressément cette DFS, l'assiette des cotisations de sécurité sociale est constituée par la rémunération proprement dite à l'exclusion de toutes indemnités représentatives de frais.

Dans cette hypothèse, l'employeur peut exclure de l'assiette sociale les allocations forfaitaires de frais professionnels dans les limites d'exonération fixées par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale ou les remboursements de frais professionnels réellement engagés accompagnés des pièces justificatives adéquates. Peuvent également être exclues les indemnités précitées.

L'option ou non pour la DFS doit être effectuée au plus tard lors de l'établissement des déclarations sociales annuelles, toute rétroactivité étant impossible.

Fiche 7 C

ASSURANCE CHÔMAGE

(artistes et techniciens du spectacle, AEM, numéro d'objet, régime général)

Pour les artistes ou les techniciens du spectacle engagés sous contrat à durée déterminée :

Les employeurs, quel que soit leur statut juridique (secteur privé ou public), qui engagent des artistes ou des techniciens* sous contrat à durée déterminée sont tenus de contribuer à l'assurance chômage, au taux spécifique de 10,80 % + l'AGS au taux de 0,30 %.

* Voir la liste relative au champ d'application de l'annexe VIII au règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011.

L'affiliation doit être demandée :

Par courrier à :

Pôle emploi services

Centre de recouvrement Cinéma Spectacle

TSA 70113

92891 Nanterre cedex 9

Par téléphone au :

39 95 avec le code département 99

Par fax au :

08 11 37 08 99

Le Centre de Recouvrement assure le recouvrement nominatif des cotisations chômage des intermittents du spectacle auprès des **employeurs qui ont pour activité principale le spectacle** qu'ils emploient des intermittents de façon régulière ou occasionnelle.

Qui cotise au Centre de Recouvrement ?

➤ Les employeurs qui emploient régulièrement des intermittents.

Ce sont les employeurs qui emploient de manière habituelle des intermittents du spectacle sous contrat à durée déterminée.

Chaque mois, le Centre de Recouvrement adresse aux employeurs un avis de versement (ADV) à renvoyer dûment complété et accompagné du règlement des contributions, avant le 15 du mois suivant.

Parallèlement, les employeurs doivent transmettre les attestations d'employeur mensuelles (AEM) au fil de l'eau et plus tard avec l'avis de versement.

➤ Les employeurs qui emploient occasionnellement des artistes ou des techniciens du spectacle :

Ils déclarent et règlent les cotisations d'assurance chômage à l'aide de l'attestation d'employeur mensuelle (AEM).

L'attestation d'employeur mensuelle

Pour chaque prestation de travail effectuée dans le mois (quelle qu'en soit la durée), l'employeur doit établir une Attestation Employeur Mensuelle (AEM) par salarié concerné et l'accompagner du paiement des contributions afférentes. L'AEM doit être établie pour chaque mois au cours duquel une rémunération est versée au salarié (mois de versement de la paie).

L'AEM comporte trois volets respectivement destinés :

- à être envoyé par l'employeur au centre de recouvrement
- à être conservé par l'employeur
- à être conservé par le salarié

Les employeurs peuvent établir leurs AEM par internet, par EDI (échange de données informatisées) ou à défaut avec le formulaire papier.

Ceux qui souhaitent recourir à l'édition automatisée de l'AEM, éditée directement par leur logiciel de paie, pour transmission à Pôle emploi, doivent établir leur demande :

Par internet :

www.pole-emploi-spectacle.fr
espace employeurs

Par téléphone au :

39.95 avec le code département 99

L'indemnisation des artistes et des techniciens du spectacle

Les droits aux allocations chômage sont déterminés par le pôle emploi au vu des attestations d'employeurs mensuelles (AEM) transmises par l'employeur (articles R.1234-9 et R. 1234-10 du code du travail) et des déclarations effectuées par les artistes et les techniciens au moyen de la DSM (déclaration de situation mensuelle).

Le numéro d'objet :

Afin de disposer d'un outil d'analyse des situations d'emploi, les annexes VIII et X au règlement annexé à la convention du 6 mai 2011 prévoient qu'un numéro d'objet est attribué à l'employeur pour toute nouvelle activité (nouvelle production, nouveau spectacle,...) relevant de ces annexes. Ce numéro doit être obligatoirement porté par l'employeur sur l'attestation mensuelle (AEM) relative à une activité commençant à compter du 1er avril 2008 des artistes et techniciens concernés par cette activité, sur les bulletins de paie, ainsi que, à chaque fois que cela est possible, sur les contrats de travail.(cf fiche 5 C)

A compter du 1er avril 2008, il appartient à tout employeur, préalablement au démarrage d'un spectacle et à l'embauche des salariés (artistes et techniciens sous CDD) de demander un numéro sur le site www.pole-emploi.fr - espace employeur.

Une fois ce numéro attribué et notifié à l'employeur, tous les salariés embauchés dans le cadre de ce même spectacle ou production devront être gérés sous ce numéro d'objet.

Ce numéro est accordé par employeur et par spectacle au fur et à mesure des demandes.

L'absence de ce numéro sur les attestations mensuelles n'a aucune incidence sur les droits des salariés.

En revanche, l'omission du numéro d'objet entraîne pour l'employeur une pénalité fixée à 7,50 € par salarié et par mois .

Pour le personnel engagé sous contrat à durée indéterminée

Les taux et les périodicités de versement sont ceux du régime général. Les cotisations sont à verser à l'URSSAF du département du lieu du siège de l'entreprise.

Pour en savoir plus, consulter sur internet : www.pole-emploi.fr

Fiche 7 D

LES VERSEMENTS À LA CAISSE DES CONGÉS SPECTACLES POUR L'EMPLOI D'ARTISTES ET DE TECHNICIENS DU SPECTACLE

Dans certains secteurs d'activité, des modalités particulières sont prévues concernant l'application des dispositions relatives aux congés payés des salariés, telles que la constitution de caisses de congé auxquelles les employeurs intéressés s'affilient obligatoirement. Ces dispositions concernent en particulier les salariés qui ne sont pas habituellement occupés de façon continue chez un même employeur au cours de la période reconnue pour l'appréciation du droit au congé.

Ainsi, tous les employeurs visés à l'article D 7121-40 du code du travail et notamment tous les entrepreneurs de spectacles, les sociétés de production cinématographique, de production et de communication audiovisuelles, sont tenus d'adhérer à la caisse des congés spectacles, qu'ils exercent leur activité à titre principal ou accessoire et quelle que soit leur forme juridique. Actuellement, l'adhésion est facultative pour les particuliers qui engagent directement des artistes et des techniciens. Dans ce cas l'employeur est tenu de payer directement l'indemnité compensatrice de congé payé aux salariés.

Ce versement uniquement patronal est à calculer au taux fixé par la caisse (15,20 % depuis le 1/04/2012) sur le salaire brut avant toute déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels et exonère l'employeur du paiement de l'indemnité compensatrice des congés payés.

Les entreprises doivent demander leur affiliation à la caisse des congés spectacles en téléchargeant le bulletin d'adhésion sur le site ou par courrier.

LES CONGES SPECTACLES

7 rue du Helder

75440 Paris cedex 09

Tél : 01.44.83.44.40

www.conges-spectacles.com

En application de l'article D 7121-32 du code du travail, les employeurs sont tenus de délivrer à chaque artiste ou technicien du spectacle, à l'issue de son contrat de travail, un certificat justificatif de ses droits à congé en double exemplaire.

Pour les activités en cours au 31 mars il faut délivrer deux certificats d'emploi, le premier pour la période de travail se terminant le 31 mars, le second pour la période de travail débutant le 1er avril.

Chaque certificat d'emploi comporte trois volets. Il appartient à l'employeur de :

- remettre le volet bleu au salarié lorsqu'il quitte son emploi,
- adresser le volet rose à la caisse des congés spectacles, conjointement au bordereau « déclaration et versement des cotisations » et au chèque de versement,
- conserver le volet blanc qui tient lieu de justificatif pour la comptabilité des salaires.

C'est sur la base des certificats d'emploi que les salariés percevront l'indemnité de congé à laquelle ils peuvent prétendre.

Les déclarations nominatives d'activité peuvent être transmises à la caisse des congés via internet ou sur support magnétique (bande, disquette, cartouche...) ou sur CD ROM. L'employeur reçoit alors les seuls exemplaires bleus du certificat à remettre au salarié ou, si le progiciel de l'entreprise est agréé, ils peuvent être imprimés sur papier blanc.

LES COTISATIONS DE SANTÉ AU TRAVAIL

L'employeur doit obligatoirement adhérer à un service de santé au travail (voir aussi fiches 9 et 10).

Toutes les entreprises ayant une activité principale rattachée au spectacle sont automatiquement adhérentes au CMB en vertu de l'accord national interbranche du 29 juin 2009, étendu par arrêté du 17 mai 2010. Cet accord signé par les partenaires sociaux mandate en effet le CMB pour le suivi de la santé au travail des salariés intermittents du spectacle.

De ce fait, l'adhésion est effective dès le paiement de la cotisation annuelle de santé au travail fixée par le Conseil d'administration du CMB (article 3.1 de l'accord interbranches). Depuis le 1^{er} janvier 2007, la gestion du recouvrement de la cotisation santé au travail des intermittents est confiée au groupe Audiens dans le cadre d'un contrat de prestation de services.

La cotisation CMB est calculée automatiquement par Audiens sur la même assiette que les cotisations retraite. Les entreprises peuvent obtenir leur attestation de paiement auprès d'Audiens.

Le règlement est à adresser à : Audiens – TSA 31641 – 91764 Palaiseau cedex

Pour toute information complémentaire concernant la cotisation santé au travail, appeler Audiens au 0 800 940 869.

Le paiement annuel de la cotisation donne accès à l'ensemble des prestations du CMB sans frais supplémentaires.

Les employeurs sont invités à signaler au CMB tout changement d'adresse postale ou électronique.

La convocation à la visite médicale est adressée directement aux salariés intermittents du spectacle.

CMB - 26 rue Notre Dame des victoires 75086 Paris cedex 02

Tél : 01.42.60.06.77

Fax : 01 42 60 38 40

www.cmb-sante.fr

Fiche 7 F

LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE LA PRÉVOYANCE ET LA SANTE

AUDIENS est le groupe de protection sociale exclusivement dédié aux secteurs de l'audiovisuel, de la communication, de la presse et du spectacle.

L'adhésion auprès des institutions de retraite complémentaire

En tant qu'entreprise du spectacle, vous devez adhérer aux institutions de retraite complémentaire du Groupe Audiens puis régler vos cotisations trimestrielles auprès de :

- Audiens Retraite ARRCO, l'institution de retraite complémentaire pour l'ensemble des personnels cadres et non cadres, permanents et intermittents ;
- Audiens Retraite AGIRC, l'institution de retraite complémentaire des cadres pour les personnels permanents et intermittents.

L'affiliation des salariés intermittents du spectacle à l'ARRCO et à l'AGIRC est obligatoire **quel que soit le statut juridique et l'activité de l'employeur.**

La prévoyance et la santé

Pour l'ensemble de vos salariés, vous pouvez souscrire un contrat collectif de prévoyance et de santé auprès d'Audiens Prévoyance qui est l'institution de prévoyance complémentaire en matière de décès, d'incapacité, d'invalidité et de frais de santé. Vous devrez ensuite déclarer et régler vos cotisations, chaque trimestre.

Pour les artistes et les techniciens : un accord collectif national « inter-branches » a été signé le 20 décembre 2006 modifié par plusieurs avenants depuis 2008. Cet avenant, applicable au 1^{er} janvier 2009, instaure de nouvelles garanties santé et prévoyance au profit des artistes et techniciens du spectacle. La gestion de ce dispositif a été confiée à Audiens Prévoyance.

La mise en place de ce régime de prévoyance permet aux intermittents du spectacle :

- de bénéficier d'une couverture collective de prévoyance (décès et santé), y compris pendant les périodes d'inactivité ;
- d'accéder à la Garantie santé des intermittents, une complémentaire santé de qualité spécifiquement conçue pour les artistes et techniciens du spectacle.

L'accord prévoit également d'organiser une solidarité entre les entreprises employant des intermittents du spectacle et les intermittents eux-mêmes, via le **Fonds collectif du spectacle pour la santé.**

Ce fonds est destiné à aider les intermittents en finançant une partie de leur garantie santé à hauteur de 0,63 % du Plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit une réduction de 18,56 euros sur le montant mensuel de leur cotisation de complémentaire santé.

Pour toutes formalités d'immatriculation, de déclaration et de paiement des cotisations, s'adresser à :

AUDIENS – Comptes clients

74 rue Jean Bleuzen

92177 Vanves cedex

Tél : 0.811.65.50.50 - Fax : 0.811.65.60.60 – site : www.audiens.org

L'action sociale et la prévention

L'action sociale du Groupe Audiens a vocation à développer des actions de soutien pour accompagner les salariés des secteurs de l'audiovisuel, de la communication, de la presse et du spectacle, permanents ou intermittents, affectés par des accidents de la vie (maladie, handicap, accident...) ou par une rupture dans leur vie professionnelle et familiale.

Contact : 0 800 940 075

Le Groupe Audiens a mis en place, en partenariat avec le CMB, un programme de **prévention des pathologies des professionnels liées à la pratique des métiers du spectacle vivant** à haut risque physique.

Contact : 0 173 173 264

Le service médical

Lieu de soins et de prévention, le centre de santé du Groupe Audiens est situé à Paris, il rassemble sur un même lieu plus de 100 professionnels de santé de toutes spécialités, un centre dentaire, un magasin d'optique et acoustique et une pharmacie.

Contact : 0 820 21 33 33

Autres activités de collecte et de gestion du groupe Audiens

Le groupe Audiens s'est vu confier l'appel et le recouvrement des cotisations du CMB, au titre de la médecine du travail des intermittents du spectacle, du FNAS (Fonds national d'activités sociales) et des CCHSCT du cinéma et de l'audiovisuel.

Le Groupe Audiens s'est également vu confier par l'Etat la gestion du volet professionnel et social du Fonds de professionnalisation et de solidarité des artistes et techniciens du spectacle.

Contact : 0 800 940 810

www.artistesettechniciensduspectacle.pro

Fiche 7 G

	LE VERSEMENT DES COTISATIONS ET DES CONTRIBUTIONS AUX ORGANISMES COLLECTEURS*	
	TABLEAU RECAPITULATIF	

RISQUE	COTISATIONS	
	PATRONALES	SALARIALES
CSG CRDS (URSSAF)		X
Assurance maladie, maternité (URSSAF)	X	X
Allocations familiales, accidents du travail, solidarité autonomie et versement transport , forfait social pour les plus de 9 salariés	X	
Assurance vieillesse URSSAF	X	X
Fonds national d'aide au logement URSSAF	X	
Assurance chômage et AGFF Pôle emploi	X	X
FNGS Pôle emploi	X	
Retraite complémentaire et AGFF (AUDIENS)	X	X
Prévoyance santé AUDIENS	X	
Formation professionnelle (AFDAS)	X	
Médecine du travail (CMB)	X	
Congés spectacles	X	

(1) Déduction pour frais professionnels de 20% pour les musiciens, chefs d'orchestre et personnel de création de la production cinématographique ou de 25% pour les artistes dramatiques, lyriques et chorégraphiques. Ces déductions sont limitées à 7.600 € par an. Attention : lorsque aucun accord collectif ne prévoit la possibilité pour l'employeur d'opter pour la DFS, chaque salarié doit expressément accepter cette option (cf Fiche 7 B).

(2) Le plafond de la SS pour tout travail artistique effectué dans la même journée est égal à 12 plafonds horaires si l'engagement est inférieur à 5 jours consécutifs chez le même employeur.

(3) Dans la limite de 4 plafonds de la SS pour les non cadres et de 8 plafonds pour les cadres.

- Les artistes et les techniciens du spectacle ont des cotisations particulières, se référer aux caisses.

Fiche 8

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement d'actions de formation : actions d'adaptation au poste de travail, actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi, actions de développement des compétences.

Les salariés peuvent faire valoir leur droit à la formation, notamment au titre : du congé individuel de formation (CIF), du congé de validation des acquis de l'expérience (VAE), du droit individuel à la formation (DIF), du congé bilan de compétence, du plan de formation,

Souhaitant que les artistes et techniciens intermittents du spectacle bénéficient d'un dispositif global, cohérent, et compatible avec les conditions de leur emploi, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs du spectacle, ont conclu le 6 juillet 2007, un accord qui reprend et redéfinit les modalités d'accès à la formation professionnelle continue. La gestion de l'accord est confiée à l'AFDAS.

Cet accord, entré en vigueur le 1^{er} mars 2008, précise que les intermittents du spectacle peuvent bénéficier de droits à la formation similaires à ceux des salariés sous CDI ou CDD de droit commun, qu'ils soient sous contrat dans une entreprise ou en situation de demandeur d'emploi.

Participation des employeurs au financement de la formation professionnelle

L'organisme de recouvrement est l'Afdas.

Au moment de leur création les entreprises doivent se faire enregistrer par l'Afdas, laquelle leur délivre, sur simple demande téléphonique ou par courrier une fiche d'identification. Le dossier peut également être téléchargé sur le site de l'Afdas.

En janvier de chaque année, l'Afdas adresse à toutes les entreprises enregistrées une déclaration à retourner avec le règlement avant le 15 février.

Les taux des contributions figurant sur la déclaration sont ceux applicables à la situation de l'entreprise en fonction des informations transmises. Ils tiennent compte de l'activité principale de l'entreprise et de son effectif.

L'effectif est déterminé :

- au niveau de l'entreprise et ce même si elle est composée de plusieurs établissements cotisant de façon distincte à l'Afdas ;
- chaque mois en fonction des salariés en contrat au dernier jour du mois. Le salarié doit être comptabilisé même si son contrat de travail est suspendu (contrat en cours d'exécution mais salarié absent). La moyenne annuelle résulte de la somme des effectifs de chaque fin de mois divisée par 12.
- certains salariés sont exclus de l'effectif (contrat d'apprentissage et de professionnalisation, CUI et les intermittents du spectacle). Si l'entreprise n'occupe que des salariés exclus de l'effectif, son effectif est à 0. Elle reste cependant redevable d'une contribution au titre de la formation professionnelle calculée sur la base des masses salariales réelles, aux taux applicables à une entreprise de moins de 10 salariés ou aux taux applicables aux intermittents du spectacle.

Ci-après, tableaux de présentation des taux de contributions en fonction du secteur d'activité et de l'effectif de l'entreprise :

LES ENTREPRISES DE L'AUDIOVISUEL
Salaires versés en 2012
*Ces taux doivent toujours être majorés de la TVA au taux de 19,60 %
(TVA récupérée par les entreprises assujetties à la TVA)*

		régimes					
salariés	effectif	CIF	professionnalisation	PF de branche	financement FPSP *	PF entreprise	taux global
permanents CDI et CDD hors intermittents	moins de 10 salariés	0,20 %	0,20 %	0,10 %		0,50 %	1 %
	de 10 à moins de 20 salariés	0,20 %	0,20 %	0,10 %	0,081 %	0,719 %	1,30 % (1)
	20 salariés et plus	0,20 %	0,50 %	0,10 %	0,081 %	0,719 %	1,60 % (2)
CDD	quel que soit l'effectif	1 %	-	-		-	1 %
intermittents	quel que soit l'effectif	0,60 %	0,30 %	-		1,25 %	2,15 %

* correspond au reversement au FPSP de la part des contributions plan de formation entreprise compte tenu des accords signés et du taux de 13 % fixé par arrêté
les prélèvements sur les fonds mutualisés ne sont pas indiqués

(1) application du taux de 1,30 % dès la 1^{ère} année de franchissement du seuil de 10 salariés

(2) application du taux de 1,60 % dès la 1^{ère} année de franchissement du seuil de 20 salariés

Versement facultatif à l'Afdas

Autres Contributions recouvrées par l'Afdas et reverser :

Audiovisuel (Production, diffusion ou prestations techniques pour la radio, la télévision ou le cinéma, sauf les radios et les chaînes thématiques) taux : 0,004% mini 15 € et maxi 2 000 €

Radio et chaînes thématiques catégories A, B, C et D taux : 0,05% et 0,006%

Chaînes thématiques, édition de services thématiques de TV taux : 0,05%

Entreprises techniques au service de la création et de l'événement taux : 0,09%

LES ENTREPRISES DE L'ÉDITION PHONOGRAPHIQUE
Salaires versés en 2012
Ces taux doivent toujours être majorés de la TVA au taux de 19,60 %
(TVA récupérée par les entreprises assujetties à la TVA)

		régime				
salariés	effectif	CIF	professionnalisation	financement FPSP *	PF entreprise	taux global
permanents CDI et CDD hors intermittents	moins de 10 salariés	0 %	0,15 %		0,40 %	0,55 %
	de 10 à moins de 20 salariés	0,20 %	0,20 %	0,091 %	0,809 %	1,30 % (1)
	20 salariés et plus	0,20 %	0,50 %	0,091 %	0,809 %	1,60 % (2)
CDD	quel que soit l'effectif	1 %	-		-	1 %
intermittents	quel que soit l'effectif	0,60 %	0,30 %		1,25 %	2,15 %

* correspond au reversement au FPSP de la part des contributions plan de formation entreprise compte tenu des accords signés et du taux de 13 % fixé par arrêté
les prélèvements sur les fonds mutualisés ne sont pas indiqués

(1) application du taux de 1,30 % dès la 1^{ère} année de franchissement du seuil de 10 salariés
(2) application du taux de 1,60 % dès la 1^{ère} année de franchissement du seuil de 20 salariés

versements facultatifs à l'Afdas

LES ENTREPRISES DU SPECTACLE VIVANT
Salaires versés en 2012
*Ces taux doivent toujours être majorés de la TVA au taux de 19,60 %
(TVA récupérée par les entreprises assujetties à la TVA)*

		régimes					
salariés	effectif	CIF	professionnalisation	PF de branche	financement FPSPP *	PF entreprise	taux global
permanents CDI et CDD hors intermittents	moins de 10 salariés	0,20 %	0,20 %	0,30 %		0,60 %	1,30 %
	de 10 à moins de 20 salariés	0,20 %	0,20 %	0,30 %	0,061 %	0,539 %	1,30 % (1)
	20 salariés et plus	0,20 %	0,50 %	0,30 %	0,061 %	0,539 %	1,60 % (2)
CDD	quel que soit l'effectif	1 %	-	-		-	1 %
intermittents	quel que soit l'effectif	0,60 %	0,30 %	-		1,25 %	2,15 %

** correspond au reversement au FPSPP de la part des contributions plan de formation entreprise compte tenu des accords signés et du taux de 13 % fixé par arrêté
les prélèvements sur les fonds mutualisés ne sont pas indiqués*

(1) application du taux de 1,30 % dès la 1^{ère} année de franchissement du seuil de 10 salariés

(2) application du taux de 1,60 % dès la 1^{ère} année de franchissement du seuil de 20 salariés

Versement facultatif à l'Afdas

Autres Contributions recouvrées par l'Afdas et reverser :

Entreprises techniques au service de la création et de l'événement taux : 0,09%

Pour toute information supplémentaire consulter :

Afdas

66 rue Stendhal – CS 32016 Paris cedex 20

Département intermittents du spectacle

Tél : 01 44 78 38 44

Fax : 01 44 78 39 60

e-mail : ids@afdass.com

Département congé individuel de formation

Tél : 0144 78 38 45

Fax : 01 44 78 39 60

e-mail : cif@afdass.com

Service collecte

Tél : 01 44 78 38 38

Fax : 01 44 78 38 99

e-mail : collecte@afdass.com

Site internet : www.afdass.com

Antennes régionales AFDAS

Délégation Centre Est (Rhône-Alpes, Bourgogne, Auvergne, Franche-Comté) Espace Confluence 3, cours Charlemagne – CS 60038 69286 Lyon Cedex 02 Tél : 04 72 00 23 00 Fax : 04 72 00 22 71 e-mail : lyon@afdass.com	Délégation Est (Alsace-Lorraine) 42, rue Jean-Frédéric Oberlin– 67000 Strasbourg Tél : 03 88 23 94 70 Fax : 03 88 23 05 88 e-mail : strasbourg@afdass.com
Délégation sud-Est (Languedoc-Roussillon,Provence-Alpes- Côte d'Azur, Corse) 40, boulevard de Dunkerque – BP 71663 13566 Marseille cedex 02 Tél : 04 91 99 41 98 Fax : 04 91 91 23 08 e-mail : marseille@afdass.com	Délégation Nord-Ouest (Nord-Pas de Calais, Haute-Normandie, Picardie) 87, rue Nationale – 59800 Lille Tél : 03 20 17 16 80 Fax : 03 20 17 16 81 e-mail : lille@afdass.com
Délégation Ouest (Bretagne, Pays de Loire, Basse-Normandie) 227, rue de Châteaugiron – 35000 Rennes Tél : 02 23 21 12 60 Fax : 02 23 21 12 61 e-mail : rennes@afdass.com	Délégation Sud-Ouest (Aquitaine, Midi-Pyrénées, Poitou-Charentes, Limousin) 74 rue Georges Bonnac – Les Jardins de Gambetta Tour 2 - 2ème étage 33000 Bordeaux Tél : 05 56 48 91 80 - Fax : 05 56 48 91 81 e-mail : bordeaux@afdass.com

Fiche 9

LA PRÉVENTION ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

En application de la partie IV du code du travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs placés à quelque titre que ce soit sous son autorité.

La jurisprudence considère en outre que l'employeur est tenu envers les salariés à une obligation de résultat. Le manquement à cette obligation peut être qualifié de faute inexcusable par le juge si l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger (du fait de l'évaluation des risques).

Les principes généraux de prévention :

L'employeur doit procéder à une évaluation des risques pour la sécurité et la santé des salariés et mettre en œuvre des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Les principes généraux qui doivent guider le chef d'entreprise sont énoncés à l'article L. 4121-2 du code du travail :

- éviter les risques,
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités,
- combattre les risques à la source,
- adapter le travail à l'homme,
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique,
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux,
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle,
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Le document unique :

Le résultat de l'évaluation des risques effectuée en application des principes de prévention est transcrit dans un document dit « document unique », rassemblant un inventaire des risques par unité de travail, l'évaluation de ces risques, les mesures existantes et celles envisagées pour réduire les risques recensés.

Ce document doit être mis à jour, notamment lors de chaque aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et au moins une fois par an (article R 4121-2 du code du travail).

Pénibilité :

La loi instaure, à l'article L. 4121-3-1 du Code du travail, l'établissement d'une fiche dans laquelle l'employeur doit consigner les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de

prévention organisationnelles, collectives et individuelles mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs. Cette obligation concerne toutes les entreprises, indépendamment de leur taille et des accords ou plans d'action de prévention de la pénibilité. Cette fiche individuelle est établie en cohérence avec l'évaluation des risques. Elle est communiquée au médecin du travail et complète le dossier médical en santé au travail de chaque travailleur.

L'arrêté du 30 janvier 2012 relatif à la pénibilité donne un modèle de la fiche à établir.

Le Plan de prévention :

L'organisation d'un spectacle se distingue par la collaboration de plusieurs professionnels qui recourent à des prestations de services et par la co-activité de travailleurs d'entreprises différentes sur un même lieu de travail. Les employeurs doivent donc adopter une démarche préventive pour pallier les risques professionnels, notamment, par l'établissement d'un **plan de prévention** (article R4512-12 et suivants du code du travail).

Vous pouvez en outre :

vous procurer **Le mémento de la sécurité dans le spectacle vivant** (en cours d'actualisation) auprès de la *Direction générale de la création artistique*

Consulter : l'inspection du travail ; le service de prévention des risques professionnels de la caisse d'assurance maladie ; le site de l'INRS ; le CCHSCT Cinéma, le CCHSCT-PAV.

Fiche 10

SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL **(Article L. 4621-1 et suivants du code du travail)**

Les employeurs ont obligation d'organiser des services de santé au travail ou d'adhérer à un service de santé au travail interentreprises.

La mission exclusive de la santé au travail est de prévenir toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé.

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical d'embauche auprès du médecin du travail et bénéficier d'examens médicaux périodiques en vue de s'assurer du maintien de son aptitude à son poste de travail (articles R. 4624-10 et suivants du code du travail). La périodicité des examens médicaux est de 2 ans.

Certaines catégories de salariés sont soumises à une surveillance médicale renforcée. Ils doivent bénéficier d'un examen médical au moins une fois par an :

- les travailleurs âgés de moins de dix huit ans,
- les femmes enceintes,
- les salariés exposés à l'amiante ; au plomb dans les conditions prévues à l'article R.4412-160 du code du travail ; au risque hyperbare ; au bruit dans les conditions prévues à l'article R.4434-7 ; aux vibrations dans les conditions prévues à l'article R.4443-2 ; aux agents biologiques des groupes 3 et 4 ; aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction de catégories 1 et 2,
- les travailleurs handicapés.

Un accord interbranches signé le 29 juin 2009 par les partenaires sociaux du spectacle mandate le CMB pour le suivi de la santé au travail des artistes et des techniciens du spectacle embauchés sous CDD dits d'usage sur le territoire national (cf fiche n° 7 E). Suite à son extension le 17 mai 2010, **la visite périodique a lieu tous les deux ans.**

CMB
26 rue Notre-dame des Victoires
75086 Paris cedex 02
Tél : 01.42.60.06.77
Fax : 01.42.60.38.40
www.cmb-sante.fr

Il convient par ailleurs de s'assurer auprès du salarié embauché sous CDDU de la validité de son aptitude préalablement à l'embauche (présentation d'une fiche ou d'une carte d'aptitude). Pour ce faire, l'employeur vérifie la date de prochaine visite indiquée par le médecin du travail du CMB sur la carte d'aptitude remise suite à la visite médicale.

À défaut, l'employeur doit s'adresser au CMB pour déclencher la prise de rendez-vous ou l'envoi d'un bon de prise en charge lorsqu'il est situé hors région Ile-de-France.

L'EMPLOI DES ENFANTS

Autorisation individuelle préalable :

L'emploi d'un enfant de moins de 16 ans en qualité d'artiste du spectacle est subordonné à une autorisation préalable de travail délivrée par le préfet du département dans lequel se trouve le siège de l'entreprise, et ce après avis conforme de la commission des enfants du spectacle. Cette instance ayant un rôle de protection de l'enfant, est présidée par un juge du tribunal pour enfant et est composée de représentants de la direction départementale de la cohésion sociale (DDCS), du ministère chargé de la culture, de l'éducation nationale, de l'unité territoriale de la DIRECCTE et d'un médecin inspecteur de la santé.

Cette obligation d'autorisation préalable s'applique également aux enfants artistes étrangers : l'obtention de l'autorisation préalable préfectorale conditionne la délivrance d'une autorisation provisoire de travail.

La circulaire du 9 novembre 1964 relative à l'emploi des enfants dans les activités de spectacle précise toutefois que cette obligation ne concerne que les enfants engagés à titre professionnel. Elle ne concerne nullement les enfants intervenant dans le cadre d'une pratique amateur.

Lorsque le siège de l'entreprise se trouve à l'étranger ou lorsque l'entreprise n'a pas de siège fixe, la demande est déposée auprès du préfet de Paris (articles L. 7124-1 et R. 7124-1 et suivants du code du travail).

L'instruction de la demande permet notamment à la commission d'apprécier :

- la moralité du rôle ou de la prestation,
- l'aptitude de l'enfant à assurer le travail qui lui est proposé (en fonction de son âge, de sa scolarité et de son état de santé),
- les conditions d'emploi de l'enfant (rythme de travail, rémunération, congés et temps de repos, hygiène et sécurité, sauvegarde de sa santé et de sa moralité),
- les dispositions prises en vue d'assurer à l'enfant une scolarité normale.

L'avis favorable écrit du mineur est exigé à partir de 13 ans (article L.7124-2 du code du travail).

Le suivi médical :

Dans le cadre des autorisations préalables, l'enfant de moins de 16 ans doit bénéficier d'un examen médical pour chaque rôle ou figuration, à la charge de l'employeur, et réalisé (Art R7124-5 et R7124-6 et 7 du code du travail) :

- par un médecin du travail du Centre Médical de la Bourse (CMB) situé à Paris, pour les demandes d'autorisation présentées en Ile-de-France ;
- par un pédiatre ou par un médecin généraliste pour les demandes d'autorisation présentées dans les autres départements (un arrêté du 14 avril 2009 fixe le contenu et les conditions de déroulement de cet examen médical).

Quant aux enfants du secteur du cirque de moins de 18 ans (art R4624-15 du code du travail), ils doivent bénéficier d'un examen médical à la charge de l'employeur, réalisé par un service médical de main d'œuvre.

La rémunération :

Les dispositions relatives à la présomption de salariat des artistes sont applicables aux enfants.

C'est la commission consultative qui fixe (L7124-9 du CT) :

- La part de la rémunération perçue par l'enfant, qui peut être laissée à la disposition de ses représentants légaux ;
- Le surplus, qui constitue le pécule, est versé à la caisse des dépôts et consignations et géré par cette caisse jusqu'à la majorité de l'enfant. Des prélèvements peuvent être autorisés en cas d'urgence et à titre exceptionnel.

En cas d'émancipation, la commission doit statuer à nouveau.

Les articles R7124-35 et R7124-36 règlent les modalités de versement du salaire.

Exemple des manécanteries : le ministère du Travail a précisé que selon la définition qu'en donne le dictionnaire de l'Académie française une manécanterie est « une maîtrise formant des enfants au chant choral religieux ou profane ». Le décret n° 2009-1049 du 27 août 2009 assouplit les dispositions du Code du travail (article R. 7124-30-2) pour les manécanteries en permettant que, lorsqu'elles se produisent dans un cadre lucratif, seules les représentations soient rémunérées, les répétitions étant assimilées au travail pédagogique.

Conditions de travail des enfants :

Durée du travail :

Les dispositions varient en fonction de l'âge de l'enfant, mais en tout état de cause :

La durée maximale journalière de travail est de 8 heures dans la limite de 35 heures par semaine (article L. 3161-1 et suivants du Code du travail). Les jeunes bénéficient :

- d'une pause d'au moins 30 minutes après 4 heures et demie de travail.
- d'un repos quotidien de 14 heures consécutives (12 heures pour les 16 ans et plus) ;
- de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs.

Dispositions communes :

La circulaire du 9 novembre 1964, recommande de respecter la période des vacances scolaires.

Les enfants du théâtre :

La circulaire du 9 novembre 1964, recommande qu'un enfant ne peut être autorisé à jouer au théâtre avant l'âge de 9 ans, ni à tenir un rôle plus de trois fois par semaine, ni à participer à plus d'une représentation dans la même journée.

Dispositions particulières relatives aux enfants du cirque :

L'exercice d'une profession acrobatique par les jeunes travailleurs est réglementé (L7124-16 du code du travail).

L'exécution de tours de force périlleux, d'exercices de dislocation ou plus généralement de travaux dangereux pour la santé et la vie est interdite aux enfants de moins de 16 ans.

Seuls les père et mère eux-mêmes artistes peuvent employer leurs enfants âgés de 12 à 16 ans dans leurs représentations. Toutefois, il est totalement interdit d'employer des enfants de moins de 12 ans dans des professions d'acrobate, saltimbanque, montreur d'animaux, d'attraction foraine, même avec leurs parents.

Le travail de nuit :

Le principe (Art L3163-1 du code du travail) :

Le travail de nuit des jeunes est totalement interdit :

- entre 20 heures et 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans ;
- entre 22 heures et 6 heures pour les jeunes de 16 à 18 ans.

Dérogations spécifiques dans le secteur du spectacle :

Dans le secteur du spectacle, il existe néanmoins des dérogations à cette règle.

L'inspecteur du travail compétent peut en effet autoriser une dérogation à l'interdiction du travail de nuit des jeunes travailleurs dans les secteurs du spectacle vivant et enregistré (articles L3163-2, R3163-1 du code du travail).

Conformément à l'article R3163-4 du code du travail (modifié par le décret n°2008-889 du 2 septembre 2008) ainsi qu'à l'article R7124-30-1 du code du travail (créé par ledit décret), l'inspecteur du travail ne peut autoriser cette dérogation à l'interdiction du travail de nuit que jusqu'à 24 heures, quel que soit l'âge du jeune travailleur dans le spectacle.

➤ La dérogation est limitée jusqu'à 24 heures :

- **pour les jeunes de moins de 16 ans (R7124-30-1) ;**
- **et pour les jeunes de 16 à 18 ans (R3163-4).**

Dans le cas d'une telle dérogation, la durée minimale de repos continu quotidien des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à 12 heures (L3164-1 du code du travail).

Compétence de l'inspecteur du travail :

L'inspecteur du travail compétent pour traiter une demande de dérogation relative au travail de nuit est celui de l'établissement qui emploie les salariés (le siège de la société de production par exemple).

Sanctions pénales :

Le travail de nuit d'un jeune sans dérogation de l'inspecteur du travail constitue une infraction passible d'une amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe (L3163-2, R3124-15 du code du travail).

=> Pour la constitution du dossier, se renseigner auprès des agences régionales de santé (ARS) du siège de l'entreprise.

Vous pouvez également consulter :

- la rubrique commission des enfants du spectacle de la DDCS de Paris sur internet : www.ile-de-france.sante.gouv.fr/dass-75/direction-de-la-cohesion-sociale-de-paris/commission-des-enfants-du-spectacle/index.html
- La plaquette relative aux enfants du spectacle sur le site du CMB : www.cmb-sante.fr

L'AUTORISATION DE TRAVAIL POUR LES SALARIÉS ÉTRANGERS

Emploi direct d'un salarié étranger par un employeur établi en France

Sauf exception, une autorisation de travail est nécessaire, conformément aux dispositions des articles L.313-9 et L.313-10 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA), de l'article 7 de l'accord franco-algérien du 27 décembre 1968 modifié et des articles L. 5221-2 et L 8251-1 du code du travail.

Les ressortissants d'un Etat de l'Union européenne, de l'Association européenne de libre échange (AELE) et de la Confédération helvétique sont dispensés d'autorisation de travail.

Toutefois, conformément à l'article L. 121-2 du CESEDA, l'embauche des salariés ressortissants de la Bulgarie et de la Roumanie, nouveaux Etats membres de l'Union européenne depuis le 1^{er} janvier 2007, reste soumise à autorisation de séjour et de travail pendant la période transitoire qui s'achèvera le 31 décembre 2013.

Les ressortissants d'Andorre et de Monaco bénéficient de régimes particuliers équivalents à une dispense d'autorisation de travail.

Détachement en France d'un salarié étranger dans le cadre de la prestation de services internationale

Une autorisation de travail est obligatoire également pour les salariés détachés en France par un employeur établi hors de France, dans le cadre d'une prestation de services, sauf pour les catégories suivantes:

- les ressortissant d'un Etat de l'UE, de l'AELE ou de la Confédération suisse,
- les ressortissant d'un pays tiers salarié d'un employeur établi dans un Etat de l'UE, de l'AELE ou dans la Confédération suisse, à condition que ce ressortissant possède une autorisation de travail délivrée par les autorités de l'Etat dans lequel est domicilié son employeur. L'emploi occupé en France doit être le même que celui pour lequel l'autorisation de travail a été accordée dans le pays de provenance. Par ailleurs, cette personne doit être un salarié habituel de l'entreprise ; elle ne doit pas avoir été embauchée pour la prestation de services.

a) L'artiste ou le technicien étranger est déjà présent sur le territoire national

L'employeur doit s'assurer qu'il possède un titre l'autorisant à travailler. L'employeur mentionne les références de ce titre dans le registre unique du personnel et y annexe la copie du titre.

b) L'artiste ou le technicien étranger doit venir en France

L'employeur dépose une demande d'autorisation de travail auprès du service de la main d'œuvre étrangère de l'unité territoriale de la DIRECCTE du lieu de l'établissement auquel il va être rattaché. Il est admis que les démarches puissent être effectuées, le cas échéant, par un

agent artistique dûment licencié ou par tout autre mandataire habilité expressément par l'employeur.

La demande d'autorisation de travail pour un artiste ou un technicien du spectacle vivant et enregistré, en emploi direct ou en détachement, se fait au moyen, selon les cas, des CERFA n° 13653*03, n° 13647*02, et n° 13649*02, disponibles sur le site du ministère chargé de l'immigration.

Les artistes peuvent se voir remettre soit :

- une autorisation provisoire de travail (APT) pour un séjour inférieur à trois mois,
- une carte de séjour temporaire mention "profession artistique et culturelle", dite carte "PAC", au sens des dispositions de l'article L. 313-9 du CESEDA,
- une carte « compétences et talents », en application des dispositions de l'article L. 315-1 dudit code, s'ils en remplissent les conditions.

En règle générale, les ressortissants étrangers sollicitant une autorisation de travail en qualité d'artiste sont munis d'une autorisation provisoire de travail (APT) dont la durée correspond à la production à laquelle ils participent, et qui est, par hypothèse, temporaire, de quelques jours à quelques semaines. Ces APT sont délivrées sur présentation du passeport et, le cas échéant, du visa, dans les limites de la régularité du séjour de l'intéressé.

Cependant, lorsque l'artiste présente un contrat de travail de plus de trois mois passé avec une entreprise ou un établissement dont l'activité principale comporte la création ou l'exploitation d'une oeuvre de l'esprit, il lui est remis **une carte temporaire de séjour mention «PAC»** qui vaut autorisation de travail. Cette carte est délivrée par le préfet après que le service de la main d'oeuvre étrangère de l'unité territoriale de la DIRECCTE a visé favorablement le contrat de travail de plus de trois mois.

Les techniciens ne peuvent pas bénéficier de la carte de séjour temporaire mention « PAC ». Ils reçoivent une carte de séjour temporaire mention « salarié », s'ils justifient posséder un contrat de travail à durée indéterminée. A défaut de justifier d'un tel contrat, ils se voient attribuer :

- soit une APT si le contrat est inférieur à trois mois ;
- soit une carte de séjour temporaire « travailleur temporaire » si le contrat de travail est inférieur à douze mois.

La situation de l'emploi leur est opposable.

Les ressortissants roumains et bulgares ne peuvent bénéficier de la carte de séjour temporaire mention « PAC ». Ils se voient remettre une carte de séjour temporaire « CE – toutes activités professionnelles » en application de l'article R. 212-10 du CESEDA.

La carte de séjour "compétences et talents", créée par la loi du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration, tend à faciliter la circulation des ressortissants étrangers qui élaborent et mettent en oeuvre un projet contribuant au développement économique de la France et de leur pays en contribuant au rayonnement intellectuel, scientifique, culturel, humanitaire, sportif...

La demande d'autorisation de travail doit être présentée par l'employeur.

Dans le spectacle vivant, l'employeur établi en France doit être titulaire d'une licence d'entrepreneur de spectacles, sauf s'il s'agit d'un entrepreneur occasionnel tel que défini par l'article L 7122-19 du code du travail. Depuis la loi 99-198 du 18 mars 1999, cette licence est requise quel que soit le mode de gestion, public ou privé, à but lucratif ou non, de ces activités. La licence d'entrepreneur de spectacles est également compatible avec l'activité d'agent artistique.

Il est admis que l'agent artistique, inscrit sur le registre national des agents artistiques, qui est le mandataire de l'artiste et non pas son employeur, peut effectuer les démarches de demande de titre de travail, mais également à la condition de fournir aux services instructeurs tous les renseignements et les documents utiles à l'examen du dossier.

La délivrance de l'autorisation est subordonnée également au respect de la législation sociale et des conditions d'emploi et de rémunération qui sont identiques à celles dont bénéficient les travailleurs français.

Dans le spectacle vivant, le respect des règles relatives à l'exercice de l'activité d'entrepreneur de spectacles est requis.

Obligation de vigilance avant l'embauche d'un salarié étranger

En tout état de cause, l'employeur doit s'assurer de la nationalité de la personne qu'il souhaite recruter, vérifier que cette personne si elle est de nationalité étrangère possède une autorisation de travail en cours de validité et qui l'autorise à occuper le poste proposé. Il doit demander à la préfecture, deux jours ouvrables avant son embauche, de confirmer l'authenticité du titre de séjour et de travail qu'elle possède et qu'elle lui a présenté.

Les sanctions applicables à l'employeur d'un étranger sans titre l'autorisant à travailler sont de plusieurs natures :

a) des sanctions pénales

- pour les personnes physiques (chefs d'entreprise), une amende de 15.000 € et / ou 5 ans d'emprisonnement, assortie éventuellement de peines complémentaires.
- pour les personnes morales, une amende de 75.000 €, assortie éventuellement de peines complémentaires.

b) des pénalités financières :

- la contribution spéciale,
- la contribution forfaitaire.

c) des pénalités administratives

- l'exclusion des marchés publics,
- le refus et le remboursement des aides à l'emploi et à la formation professionnelle.
- le refus et le remboursement des subventions et des aides à caractère public versées par le ministère chargé de la culture, les DRAC et le CNC.
- la fermeture administrative

Pour plus de précisions voir :

- *l'arrêté du 10 octobre 2007 fixant la liste des pièces à fournir à l'appui d'une demande d'autorisation de travail,*
- *la circulaire DPM/DMI 2/2005/194 du 19 avril 2005 relative à la délivrance des autorisations provisoires de travail aux artistes et techniciens du spectacle (en cours d'actualisation).*

Cette circulaire est disponible auprès du :

MINISTÈRE DE L'INTERIEUR
Secrétariat général à l'immigration et à l'intégration
101 rue de Grenelle
75007 Paris

Voir également

sur internet : www.artistes-etrangers.eu

=> Pour tout autre renseignement, s'adresser à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ou consulter le site du secrétariat général à l'immigration et à l'intégration (auprès du ministère de l'intérieur) : www.immigration.gouv.fr / www.immigration-professionnelle.gouv.fr

Fiche 13

DOCUMENTS À DEMANDER À SON COCONTRACTANT POUR TOUT CONTRAT ÉGAL OU SUPÉRIEUR À 3 000 € TTC (articles L. 8222-1 ; D. 8222-4 à D. 8222-8 ; L. 8254-1 ; D. 8254-2 et D. 8254-3 du code du travail)

Lorsque vous passez un contrat d'un montant égal ou supérieur à 3.000€, en vue de l'exécution d'un travail, de la fourniture d'une prestation de services ou de l'accomplissement d'actes de commerce, avec un cocontractant établi en France ou à l'étranger, vous devez vous assurer que ce dernier s'acquitte de ses obligations au regard de l'interdiction du travail dissimulé et de l'emploi d'étranger sans titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France.

Pour ce faire, vous devez demander à votre cocontractant de vous fournir les documents énumérés ci-dessous.

À défaut, et au cas où les infractions de travail dissimulé et/ou d'emploi d'étranger sans titre seraient relevées à l'encontre de votre cocontractant, vous pourriez être tenu solidairement, en tant que client, au paiement des impôts et taxes dus aux services fiscaux, des cotisations dues aux organismes de protection sociale, ainsi qu'au paiement des rémunérations et indemnités dues aux salariés, et, le cas échéant, au paiement des contributions spéciale et forfaitaire dues à l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFFI).

De plus, et quel que soit le montant du contrat en cause, vous pouvez être poursuivi pénalement pour recours à celui qui exerce le travail dissimulé ou pour recours aux services d'un employeur d'un étranger sans titre, si vous avez contracté en toute connaissance de cause avec un entrepreneur en infraction.

Documents à demander au co-contractant :

Dans tous les cas :

Une liste nominative des salariés étrangers soumis à autorisation de travail, précisant pour chaque salarié : sa date d'embauche, sa nationalité, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail (articles D. 8254-2 à D. 8254-5 du code du travail).

a) L'entreprise co-contractante est domiciliée en France (article D.8222-5 du code du travail) :

Vous devez lui demander de vous fournir, lors de la conclusion du contrat et tous les 6 mois jusqu'à la fin de son exécution, les documents suivants :

- Une attestation de fourniture des déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale prévue à l'article L. 243-15 émanant de l'organisme de protection sociale chargé du recouvrement des cotisations et des contributions datant de moins de six mois dont elle s'assure de l'authenticité auprès de l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale.

Lorsque l'immatriculation du cocontractant au registre du commerce ou au répertoire des métiers est obligatoire ou lorsqu'il s'agit d'une profession réglementée, vous devez lui demander selon le cas :

- un extrait d'inscription au registre du commerce et des sociétés (K ou Kbis),
- une carte d'identification justifiant de l'inscription au répertoire des métiers,
- un devis, document publicitaire ou correspondance professionnelle, à condition qu'y soient mentionnés le nom ou la dénomination sociale, l'adresse complète et le numéro d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ou à une liste ou un tableau d'un ordre professionnel, ou la référence de l'agrément délivré par l'autorité compétente,
- un récépissé de dépôt de déclaration auprès d'un centre de formalité des entreprises pour les personnes morales en cours d'inscription.

b) L'entreprise co-contractante est domiciliée à l'étranger (article D. 8222-7 du code du travail) :

Dans ce cas, elle doit vous remettre les documents suivants lors de la conclusion du contrat et tous les 6 mois jusqu'à son terme :

- un document mentionnant son numéro individuel d'identification attribué en application de l'article 286 ter du code général des impôts ; si le cocontractant n'est pas tenu d'avoir un tel numéro, un document mentionnant son identité et son adresse ou, le cas échéant, les coordonnées de son correspondant fiscal ponctuel en France,
- un document attestant de la régularité de sa situation sociale au regard du règlement (CE) n° 883/2004 du 29 avril 2004 ou d'une convention internationale de sécurité sociale et, lorsque la législation du pays de domiciliation le prévoit, un document émanant de l'organisme gérant le régime social obligatoire et mentionnant que le cocontractant est à jour de ses déclarations sociales et du paiement des cotisations afférentes, ou un document équivalent ou, à défaut, une attestation de fourniture des déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale prévue à l'article L. 243-15 du code de la sécurité sociale. Dans ce dernier cas, vous devez vous assurer de l'authenticité de ce document auprès de l'organisme chargé du recouvrement des cotisations et contributions sociales.

Lorsque l'immatriculation du cocontractant à un registre professionnel est obligatoire dans le pays d'établissement ou de domiciliation, l'un des documents suivants doit vous être produit :

- un document émanant des autorités tenant le registre professionnel ou un document équivalent certifiant cette inscription,
- un devis, document publicitaire ou correspondance professionnelle, à condition qu'y soient mentionnés le nom ou la dénomination sociale, l'adresse complète et la nature de l'inscription au registre professionnel,
- pour les entreprises en cours de création, un document datant de moins de trois mois émanant de l'autorité habilitée à recevoir l'inscription du registre professionnel et attestant de la demande d'immatriculation audit registre.

Les documents énumérés ci-dessus doivent être rédigés en langue française ou être accompagnés d'une traduction en langue française.

Fiche 14

LE RECOURS À LA SOUS-TRAITANCE OU A LA PRESTATION DE SERVICES PRET ILLICITE DE MAIN D'ŒUVRE/MARCHANDAGE FAUX TRAVAIL INDEPENDANT

Une opération de sous-traitance ou de prestation de services se caractérise comme étant l'exécution autonome, avec des moyens et une technicité propres, d'un travail précisément défini par un contrat d'entreprise, un contrat commercial ou un contrat de prestation de services, et comportant une obligation de résultat. La sous-traitance concerne donc au moins 2 opérateurs : un donneur d'ordre et un sous-traitant (ou cocontractant).

L'encadrement des salariés, l'organisation du travail ainsi que les directives données à ceux-ci, les conditions de travail, la fourniture du matériel et des matériaux, sont assurés par l'entreprise sous-traitante. Le donneur d'ordre ne peut donc intervenir directement auprès des salariés du sous-traitant qui doivent rester sous la subordination juridique de ce dernier.

1. Recours à la sous-traitance

Pour être licite un contrat de sous traitance ou de prestation de services doit observer les caractéristiques suivantes :

- Le contrat porte sur une tâche à accomplir, définie avec précision, et non sur une simple location ou fourniture de main-d'oeuvre ;
- Le personnel mis à disposition dans l'entreprise de spectacles conserve, pendant l'exécution de la mission, une totale autonomie par rapport aux salariés de l'entreprise de spectacles : cette autonomie se concrétise au niveau de l'encadrement, qui doit être assuré par un salarié du prestataire doté des pouvoirs correspondants, et par certaines conditions de travail telles que les horaires de travail notamment ;
- La rémunération prévue au contrat est fixée forfaitairement en fonction du résultat et non du nombre d'heures de travail effectuées ou du nombre de salariés mis à disposition ;
- Le sous-traitant ou le cocontractant prestataire fournit au personnel détaché les moyens matériels nécessaires à l'exécution de la tâche ;
- L'activité sous-traitée implique une spécialisation ou un savoir faire que ne possèdent pas les salariés de l'entreprise de spectacles donneur d'ordre ;
- Le contrat comporte des clauses contraignantes pour le sous-traitant comme une obligation de résultat.

2. Prêt illicite de main-d'œuvre

Les opérations de prêt de main-d'œuvre à but lucratif sont interdites, à l'exception de certaines situations de mise à disposition de salariés très encadrées par la réglementation et réalisées par :

- les entreprises de travail temporaire,
- les agences de mannequins,
- les agents artistiques,
- les associations ou les sociétés sportives,
- les entreprises de travail à temps partagé,
- les entreprises de portage salarial.

Ainsi, les entreprises de travail temporaire doivent être titulaires d'une garantie financière, effectuer des formalités déclaratives spécifiques.

Lorsque ces structures agissent en dehors de leur objet statutaire des poursuites pénales peuvent être engagées pour des infractions de prêt illicite de main d'œuvre, marchandage ou encore exercice illégal de l'activité de travail temporaire.

Constitution de l'infraction

L'opération de prêt de salariés entre l'employeur qui prête son personnel et l'utilisateur constitue le délit de prêt illicite de main d'œuvre, lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- l'objet de la prestation se limite à la mise à disposition de travailleurs placés sous le contrôle d'une autre entreprise, sans tâche spécifique particulièrement définie ou sans savoir faire spécifique,
- la mise à disposition de personnel est exclusive de toute autre prestation,
- la rémunération de la prestation n'est ni forfaitaire ni librement négociée,
- l'opération a un but lucratif résultant de la recherche d'un profit ou d'un gain par le prêteur de la main d'œuvre.

Depuis la loi du 28 juillet 2011, l'absence de but lucratif dans une opération de mise à disposition est caractérisé par le fait que l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition. Par ailleurs, l'article L. 8241-2 du code du travail est modifié pour préciser les conditions du prêt de main-d'œuvre à but non lucratif.

Sanctions pénales : article L. 8243-1 CT

Deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende (personne physique) et/ou 150 000 € (personne morale)

3. Marchandage

Les éléments constitutifs du marchandage sont :

- l'existence d'une opération de fourniture de main d'œuvre à but lucratif,
- causant un préjudice au salarié fourni,
- - ou éludant l'application de la loi, du règlement ou de la convention collective.

La fourniture de main-d'œuvre effectuée à l'aide de faux statuts (faux bénévoles, faux stagiaires, faux travailleurs indépendants) auxquels ont recours des employeurs pour échapper ou tenter d'échapper aux contraintes de la législation du travail et de la sécurité sociale caractérise précisément le marchandage (Cass. crim., 10 décembre 1996, ROUSSET – 13 décembre 2005, Sté MPDC)

Sanctions pénales : L. 8234-1 CT

Délit prévu par l'article L. 8231-1 du code du travail et qui peut être relevé à l'encontre du fournisseur de main d'œuvre et de l'entreprise utilisatrice et puni de 2 ans d'emprisonnement et/ou amende de 30 000 € pour la personne physique et 150 000 € pour la personne morale.

L'entreprise utilisatrice peut, en outre, être poursuivie pour travail dissimulé dans la mesure où, en cas de transfert total du lien de subordination des salariés prêtés, elle aurait dû les

déclarer elle-même. Infraction punie de 3 ans d'emprisonnement et/ou 45 000 € d'amende pour la personne physique et 225 000 € d'amende pour la personne morale).

4. Le faux travail indépendant

Le faux travail indépendant se définit comme une relation entre un employeur et un salarié qui est dissimulé sous l'apparence d'une fiction juridique de « sous-traitance de travaux » ou de « prestation de services ». L'employeur se présente comme un donneur d'ordre qui a recours aux services de travailleurs indépendants. Cette fiction juridique permet au donneur d'ordre d'échapper aux obligations liées au statut d'employeur (réglementation du travail en général), de bénéficier d'une souplesse maximum dans la gestion du personnel (embauche, licenciement, horaires, congés...), d'acquérir des facilités de trésorerie en échappant au versement des charges sociales, voire en fraudant sur la TVA facturée et de proposer des prix à des montants plus bas car il n'a pas à supporter les charges sociales, ni le respect du SMIC ou du salaire minimum conventionnel. De plus, le donneur d'ordre emploie le faux travailleur indépendant dans les mêmes conditions qu'un salarié (pas d'autonomie dans l'organisation du travail, horaires de travail fixés par le donneur d'ordre, intégration dans le personnel salarié de l'employeur, dépendance économique, etc.) mais sans en avoir le statut et les droits, dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de l'employeur.

Cette fraude repose sur le fait que les prétendus travailleurs indépendants sont immatriculés et déclarés en tant que tels auprès des registres professionnels, de l'administration fiscale et des organismes de protection sociale.

Sanctions pénales : article L, 8224-1 CT

En présence de cette fraude, les tribunaux requalifient les relations contractuelles et estiment que le donneur d'ordre doit être considéré comme l'employeur de ces faux travailleurs indépendants avec toutes les conséquences qui en découlent.

Au plan pénal, le donneur d'ordre est poursuivi pour travail dissimulé car il est en réalité et de droit l'employeur et n'a pas déclaré ses salariés. Infraction punie de 3 ans d'emprisonnement et / ou 45 000 € d'amende pour la personne physique et 225 000 € d'amende pour la personne morale).

Sanctions administratives pour marchandage, prêt illicite de main d'oeuvre et recours à du faux travail indépendant :

- exclusion des marchés publics,
- refus et remboursement des aides à l'emploi et à la formation professionnelle.
- refus et remboursement des subventions et des aides à caractère public versées par le ministère chargé de la culture, les DRAC et le CNC.
- fermeture administrative

Ces sanctions peuvent être cumulées. Elles peuvent également se cumuler avec les sanctions pénales.

Portage salarial dans le spectacle vivant (cf fiche 5 D)

Le recours au portage salarial dans le secteur du spectacle comporte des risques en vertu de la présomption de salariat. L'absence de renversement de la présomption de salariat entraîne pour l'employeur de salarier l'artiste et de procéder aux déclarations sociales sous peine de se rendre passible du délit de dissimulation d'emploi salarié.

Voir aussi :

- plaquette « travail illégal et spectacle vivant et enregistré »

Fiche 15

EMPLOYEUR ÉTABLI À L'ÉTRANGER DÉTACHANT EN FRANCE UN OU PLUSIEURS SALARIÉS DANS LE CADRE D'UNE PRESTATION DE SERVICES LES DÉMARCHES À EFFECTUER ET LES OBLIGATIONS À RESPECTER (articles L. 1261-1 à L. 1262-5 et R. 1261-1 à R. 1262-18 du code du travail)

Démarches à effectuer par l'employeur :

Effectuer une déclaration préalable de détachement de travailleurs auprès de l'inspecteur du travail du lieu où s'exécute la prestation (ou du premier lieu d'intervention lorsque la prestation se poursuit dans d'autres lieux) par lettre recommandée avec accusé de réception ou par télécopie (article R. 1263-3 du code du travail), selon le modèle 1 du formulaire cerfa N° 13816*02 figurant sur le site du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social :

> www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/IT_300-2.pdf

> <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/formulaires,55/etrangers-en-france,69/detachement-de-travailleurs,9542.html>

Cette déclaration préalable doit être complétée par des déclarations complémentaires :

- auprès de l'inspecteur du travail :
 - des horaires de travail ainsi que les heures et la durée des repos (art R. 1262-2 du code du travail),
 - des accidents du travail, au plus tard 48 heures après leur survenance.
- auprès de la préfecture :
 - le cas échéant, de la déclaration d'hébergement collectif des salariés lorsqu'il excède un mois.
 - Demander une autorisation de travail (pour les employeurs établis dans un Etat tiers, voir Fiche 12)

Seuls les employeurs établis dans un Etat tiers (hors UE, EEE, Suisse) qui souhaitent détacher leurs salariés ressortissants d'Etats tiers en France doivent solliciter en leur faveur la délivrance d'une autorisation de travail pour la durée de leur période d'activité en France. Ils doivent adresser leur demande à l'Unité territoriale du lieu d'exécution de la mission de leurs salariés. Lorsque les prestations artistiques ont lieu dans plusieurs départements, l'employeur saisit le service de la main d'œuvre étrangère compétent pour le premier lieu de travail. En règle générale, il s'agira d'une autorisation provisoire de travail dès lors que le séjour en France est inférieur à trois mois.

- ◆ Cas particulier des ressortissants d'Etats tiers (hors UE, EEE, Suisse) employés de façon régulière par une entreprise établie dans l'UE, l'EEE ou la Confédération helvétique :
Ces travailleurs peuvent être détachés en France sans avoir à justifier d'une autorisation de travail s'ils sont titulaires d'un titre les autorisant à séjourner et travailler dans le pays où est établi leur employeur (article R. 5221-2, 2° du code du travail)

A noter : l'entrepreneur étranger a la possibilité, dans le cadre d'un mandat, de demander à son cocontractant français d'effectuer pour son compte la demande d'autorisation de travail.

♦ Cas particulier des ressortissants d'Andorre et de Monaco

Ils bénéficient d'un régime particulier les dispensant de demander une autorisation de travail

- Etre affilié au régime de sécurité sociale et d'assurance chômage dans son pays d'origine :

Les artistes et techniciens dont l'employeur est établi hors de France, qui sont détachés dans le cadre de la réalisation de spectacles relèvent des règlements communautaires 883/2004 et 987/2009 relatifs à la coordination des législations nationales de sécurité sociale (règlement applicable aux états membres de l'UE et aux états membres de l'AELE) et sont dispensés de l'affiliation au régime français de sécurité sociale et d'assurance chômage.

Ces personnes doivent alors être en possession de l'ancien formulaire E 101 ou du nouveau formulaire A1, disponibles auprès de la caisse d'affiliation d'origine (où l'employeur est établi), attestant de leur affiliation dans leur pays d'origine.

Sont également dispensés de l'affiliation au seul régime français de sécurité sociale (l'affiliation au régime d'assurance chômage restant obligatoire), les artistes et techniciens affiliés dans un des pays ayant signé avec la France une convention bilatérale de sécurité sociale.

Ces personnes doivent alors être en possession du formulaire spécifique à la convention concernée attestant le maintien de leur affiliation dans le pays tiers. Ce formulaire est disponible auprès de la caisse d'affiliation d'origine.

Sont également dispensés de l'affiliation les non salariés aux États-Unis et au Canada. Toutefois, ces derniers doivent solliciter une autorisation auprès de l'organisme de sécurité sociale dont ils relèvent dans le pays d'affiliation.

Pour plus d'informations et compte tenu des diversités de situation qui peuvent se présenter, vous avez la possibilité, lors de l'engagement d'artistes ou de techniciens étrangers, de vous mettre en rapport avec le :

Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale

11 rue de la Tour des Dames
75436 Paris cedex 09
Tél : 01.45.26.33.41
service juridique : 01.45.26.80.74 ou 80.75
internet : www.cleiss.fr

et le

Centre national des firmes étrangères (CNFE)

16 rue Contades
67307 Schiltigheim
Tél : 08 20 39 56 70 Fax : 03 88 18 52 74
Site internet : www.strasbourg.urssaf.fr

- Adhérer aux caisses de retraite complémentaire - IRPS et IRCPS - et payer les cotisations y afférant, sauf pour les artistes ou techniciens employés par une entreprise établie dans l'UE et l'EEE si celle-ci apporte la preuve du maintien de ces salariés au régime obligatoire d'assurance vieillesse dans un état membre.

Pour l'emploi d'artistes ou de techniciens ressortissants d'Etats tiers ayant conclu, avec la France, une convention de sécurité sociale, l'obligation d'adhérer ou non est fonction des termes de cette convention.

- Adhérer à un service de médecine du travail (liste disponible auprès des services de l'inspection du travail).
- Adhérer à la caisse des congés spectacles et payer les cotisations (voir fiche 5 F), sauf pour les entreprises établies dans l'Espace économique européen si elles apportent la preuve que les salariés bénéficient, dans le cadre de leur régime national, de droits équivalents (articles D7121-42 et D7121-43 du code du travail).
- S'affilier à un organisme paritaire de collecte agréé pour la formation professionnelle continue (AFDAS).
- Établir un bulletin de salaire, conforme à la réglementation française, lorsque la prestation excède un mois.

Dans l'hypothèse où la prestation est inférieure à un mois, la preuve du paiement du salaire doit être apportée par tout moyen (équivalent du bulletin de paye en vigueur dans le pays d'origine, copie du chèque ou du virement, reçu signé par le salarié, etc.).

- Désigner un représentant fiscal auprès des services fiscaux, lorsque l'opération est assujettie à la TVA ou est imposable en France – pour les entreprises ressortissantes d'un Etat tiers à l'UE.

Pour plus d'informations sur la réglementation fiscale, vous pouvez contacter le :

Service des impôts des entreprises étrangères (SIE)

10 rue du Centre

TSA 20011

93465 Noisy-le-Grand Cedex

Tel : + 33 (0)1.57.33.85.00

mél : sie.entreprises-etrangees@dgi.finances.gouv.fr

et le Centre des impôts des non-résidents (CINR)

TSA 10010

10 rue du Centre

93465 Noisy-le-Grand Cedex

Tel : 01 57 33 83 00

Télécopie : 01 57 33 82 66

Mél : nonresidents@dgi.finances.gouv.fr

Dispositions de la réglementation française applicables en faveur des salariés détachés (cf pour plus de détails se référer à la Fiche 15 annexe):

- En matière de rémunération : respecter le SMIC ainsi que les minima prévus par les conventions collectives étendues si plus favorables (salaire de base en tenant compte des classifications conventionnelles, primes et gratifications dues au titre de la convention collective applicable, majoration pour heures supplémentaires) ;
- Les frais de voyage, de nourriture et de logement inhérents au détachement ne doivent pas être mis à la charge des salariés détachés – ils ont la nature de frais professionnels ;
- Respect des règles relatives à l'égalité de traitement entre hommes et femmes ;
- Paiement du salaire par chèque ou virement au delà de 1.500 € ;
- Respect des règles relatives à la santé et à la sécurité, à la durée du travail, au repos hebdomadaire, aux jours fériés, au travail des femmes et des jeunes, au travail de nuit, aux congés pour événements familiaux et aux congés payés édictées par le code du travail et les conventions collectives étendues.

Concernant les obligations du cocontractant français, il convient de se reporter à la fiche 13.

Annexe à la fiche 15

Le détachement temporaire en France d'un salarié d'une entreprise étrangère

• Quels sont les principaux droits des salariés en détachement ?

Il appartient à l'employeur étranger de respecter les règles françaises dans les matières suivantes :

- Les salariés détachés en France bénéficient des **libertés individuelles et collectives**, comme les salariés français et le **droit de grève** (cessation d'activité de salariés dans le cadre d'un mouvement collectif, aux fins de revendication de leurs droits) leur est reconnu.
- Les salariés détachés en France bénéficient du principe de **non-discrimination** et d'**égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes (application du principe « à travail égal, salaire égal », obligeant l'employeur à assurer l'égalité de rémunération entre les salariés hommes et femmes placés dans une situation identique), et des dispositions françaises en matière de **protection de la maternité, d'âge d'admission au travail** (16 ans), **emploi des enfants, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs**.

Durée du travail et congés

En France, la durée légale maximale de travail est de 10h/jour et 48h au cours d'une même semaine. Sont applicables les règles françaises en matière de congés annuels payés (évalués au prorata du séjour effectué en France), congés pour événements familiaux, congés de maternité, congés de paternité. En revanche, ne s'appliquent pas les règles du code du travail relatives aux congés non rémunérés (congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse...) et au compte épargne temps.

Conditions d'assujettissement à la caisse des congés spectacle

L'employeur étranger doit s'affilier à la caisse des congés payés spectacle.

Il existe des cas de dispense d'affiliation (par ex, en cas de preuve de l'existence d'un régime équivalent, pour les employeurs établis dans l'UE, l'**AELE**, ou la Confédération Suisse).

Salaire minimum

Quelle que soit la durée du détachement, les salariés détachés doivent être rémunérés au minimum sur la base du SMIC (valeur du SMIC brut horaire fixée à **9,43 € depuis le 1^{er} janvier 2013**) ou du salaire minimum conventionnel s'il est plus élevé. Les allocations propres au détachement (prime d'expatriation par exemple) font partie du salaire minimal. En revanche, les indemnités couvrant les surcoûts occasionnés pendant le détachement (dépenses de voyage, de logement...) n'entrent pas dans le calcul du salaire minimum et doivent être remboursées par l'employeur (voir l'article R. 1262-8 du code du travail).

Lorsque la durée du détachement en France est supérieure à un mois, les salariés détachés doivent percevoir un salaire mensualisé, et il doit leur être remis un bulletin de paie (ou tout document équivalent), traduit en français et comportant les mentions suivantes :

- salaire dû (y compris les majorations pour heures supplémentaires), en euros,
- périodes et horaires de travail,
- congés et jours fériés,
- conditions d'assujettissement aux caisses de congés payés,
- intitulé de la convention collective applicable.

Règles relatives à la sécurité, la santé, l'hygiène au travail et la surveillance médicale

1) Sécurité

L'employeur doit veiller à la sécurité des lieux de travail des salariés, en tenant compte des risques professionnels auxquels ces derniers peuvent être exposés pendant leur période d'activité en France (travail en hauteur, risques d'exposition à l'amiante, au bruit...). Ainsi, par exemple, l'employeur doit prendre des mesures afin que les salariés travaillant à l'extérieur soient protégés contre les conditions atmosphériques, ne soient pas exposés à des niveaux sonores nocifs, disposent d'équipement de sécurité (port du casque obligatoire pour certains travaux), et ne puissent pas glisser ou chuter (cf article R. 4225-1 du code du travail). Les salariés détachés en France bénéficient du **droit de retrait**, qui leur permet de quitter leur poste de travail s'ils sont exposés à un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé (voir article L. 4131-1 du code du travail).

Sur les règles applicables en matière de sécurité au travail, voir le dossier « santé et sécurité au travail » en ligne sur le site du ministère du travail – rubrique « dossiers travail par thème».

2) Santé/médecine du travail

> Surveillance médicale :

L'employeur établi dans un Etat européen (membre de l'UE, de l'AELE, ou dans la Confédération Helvétique) peut prouver que ses salariés, ayant déjà subi des examens de santé dans leur pays d'origine, justifiés par l'exposition de leur poste à un risque professionnel (amiante...), bénéficient d'un régime de surveillance médicale équivalent au dispositif français (cf. art. R.1262-10 du code du travail). Dans ce cas, les salariés détachés n'auront pas à repasser les examens médicaux nécessaires préalablement à leur prise de poste en France. Toutefois, surveillance médicale équivalente ou non, ce sont les règles françaises qui fixent les règles de périodicité des examens médicaux pendant la période de détachement des salariés en France.

> Bénéfice des prestations d'un service de santé au travail en France :

Les prestations d'un service de santé au travail consistent en des examens médicaux périodiques, et en l'action en milieu de travail (conseils en matière d'hygiène basés sur une étude, par le médecin, des postes occupés par les salariés). Les salariés détachés bénéficient, pendant la période de leur détachement en France, des prestations du service de santé au travail de l'entreprise d'accueil (ou du service de santé au travail inter-entreprise territorialement compétent dans l'hypothèse d'un détachement pour propre compte). Le surcoût éventuellement engendré pour l'entreprise d'accueil par la présence des salariés détachés, à l'occasion du paiement de la cotisation à son service de santé au travail, pourra être répercuté sur l'entreprise étrangère (possibilité de faire figurer ce surcoût dans le contrat commercial liant les deux entreprises).

Travail illégal

Les infractions suivantes peuvent être relevées à l'encontre de l'employeur des salariés détachés :

- Travail dissimulé par dissimulation d'activité (article L. 8221-3 du code du travail), qui sanctionne le fait d'exercer une activité de production à but lucratif sans être immatriculé au RCS ou sans avoir procédé aux déclarations devant être faites aux organismes de protection sociale. Peines encourues : 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.

- Travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié (article L. 8221-5 du code du travail), qui vise les employeurs n'ayant intentionnellement pas procédé à la déclaration préalable à l'embauche ou n'ayant pas délivré de bulletins de paie à leurs salariés.

Peines encourues : 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.

- Marchandage (article L. 8231-1 du code du travail), visant les opérations de mise à disposition de personnel à but lucratif ayant pour effet de causer un préjudice au salarié (cas de mise à disposition hors cadre du travail temporaire).

Peines encourues : 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende.

- Prêt illicite de main-d'oeuvre (article L. 8241-1 du code du travail), visant les opérations à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'oeuvre. Il s'agit de sanctionner les fausses prestations de services », où les salariés « prêtés » agissent en fait sous la responsabilité de l'entreprise d'accueil (dite « utilisatrice »).

Peines encourues : 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende.

Infractions spécifiques au détachement :

- Absence de transmission d'une déclaration de détachement

exemple : l'entreprise ne notifie pas, dans les formes et délais prescrits par l'article R.1263-3 du code du travail, la déclaration de détachement sur le territoire national.

Prévue par les articles R.1263-3 à R.1263-7 du CT et article R.1264-1 du CT

Infraction punie d'une contravention de 4ème classe

- Non remise des documents obligatoires à l'IT (autorisations de travail, sécurité sociale, bulletins de paie, déclarations, garantie financière...)

Prévue par les articles R.1263-1, R.1263-3, R.1263-6, R.1263-8 du CT et article R.1264-3 du CT

Infraction punie d'une contravention de 3ème classe

- Absence de déclaration d'un AT (pour les salariés non affiliés à un régime français de sécurité sociale)

prévue par les articles R.1262-2 du CT et article R.1264-2 du CT

Infraction punie d'une contravention de 4ème classe

- Infractions pour non respect des règles françaises du noyau dur

Par exemple : Paiement d'un salaire inférieur au SMIC ou au minimum conventionnel , absence de bulletins de paie ou tout document équivalent, non respect des durées maximales de travail, défaut de protection contre les chutes en hauteur.....)

FICHE 16

L'AGENT ARTISTIQUE

La licence d'agent artistique a été supprimée par la Loi n° 2010-853 du 23 juillet 2010 (article 21) relative aux réseaux consulaires, au commerce, à l'artisanat et aux services. Elle a été remplacée par une inscription au registre national des agents artistiques consultable par le public sur le site du ministère de la culture et de la communication.

L'article L.7121-10 du code du travail précise en effet que le ministre chargé de la culture tient à jour, sous format électronique, une liste accessible au public des agents inscrits sur le registre national des agents artistiques (article L.7121-10 du code du travail).

Afin de procéder à son inscription et exercer l'activité d'agent artistique, il est possible de télécharger le cerfa 14425 de demande d'inscription sur le site du ministère de la culture ou de la direction générale de la modernisation de l'Etat (DGME) et l'adresser avec accusé réception, à l'adresse suivante :

Direction générale de la création artistique
Bureau de l'emploi du spectacle vivant
62, rue Beaubourg
75003 - Paris

ou à l'adresse mél : registredesagentsartistiques@culture.gouv.fr

Qui doit s'inscrire sur le registre des agents artistiques ?

Toute personne qui exerce l'activité d'agent artistique, sous l'appellation d'impresario, de manager ou sous toute autre dénomination, et qui reçoit mandat à titre onéreux d'un ou de plusieurs artistes du spectacle aux fins de placement et de représentation de leurs intérêts professionnels (article L.7121-9 modifié du code du travail).

Ce registre géré par le ministère de la culture et de la communication est destiné à informer les artistes et le public ainsi qu'à faciliter la coopération entre Etats membres de l'Union européenne et autres Etats parties à l'Espace économique européen.

Que fait l'agent artistique ?

Il effectue le placement payant des artistes.

Rappel :

> article L 7121-2 du code du travail :

«sont considérés comme artistes du spectacle, notamment l'artiste lyrique, l'artiste dramatique, l'artiste chorégraphique, l'artiste de variétés, le musicien, le chansonnier, l'artiste de complément, le chef d'orchestre, l'arrangeur-orchestrateur et, pour l'exécution matérielle de sa conception artistique, le metteur en scène ».

> article L 212 - 1 du code de la propriété intellectuelle :

« à l'exclusion de l'artiste de complément, considéré comme tel par les usages professionnels, l'artiste interprète ou exécutant est la personne qui représente, chante, récite, déclame, joue ou

exécute de toute autre manière une œuvre littéraire ou artistique, un numéro de variétés, de cirque ou de marionnettes ».

Conditions d'inscription sur le registre national des agents artistiques :

Pour exercer cette profession, l'agent artistique qui opère sur le territoire national le placement des artistes, s'inscrit préalablement sur le registre national des agents artistiques.

L'agent artistique ressortissant d'un Etat membre de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen, effectue son inscription préalablement à sa première prestation de service sur le territoire national.

L'inscription sur ce registre est de droit. Le ministère de la culture et de la communication (direction générale de la création artistique) adresse un accusé réception attestant de son inscription sur le registre, le cas échéant par voie électronique.

Il existait de nombreuses incompatibilités d'exercice avant la réforme. Il n'en subsiste qu'une : l'agent artistique ne peut l'activité de producteur d'œuvre cinématographique et audiovisuelle.

Un agent artistique peut produire un spectacle vivant à condition d'être titulaire d'une licence d'entrepreneur de spectacles (article L.7121-12 du code du travail). Il peut désormais être exploitant de lieu (licence 1).

Durée de l'inscription :

La durée de l'inscription sur le registre n'est pas limitée dans le temps.

Toutefois, il conviendra de signaler toute modification intervenue dans la situation de l'agent artistique depuis son inscription sur le registre national à la direction générale de la création artistique.

Par voie télématique :

registredesagentsartistiques@culture.gouv.fr

Ou

Par voie postale :

Direction générale de la création artistique
Bureau de l'emploi du spectacle vivant
62 rue Beaubourg
75003 Paris

En cas d'une modification d'un ou de plusieurs des renseignements ci-après, l'agent artistique dispose d'un délai d'un mois pour avertir la direction générale de la création artistique :

- Le nom et le prénom de la personne physique ou du dirigeant de la personne morale;
- L'adresse professionnelle (rue, code postal, commune, pays), les numéros de téléphone (fixe ou portable) ;

- La forme juridique sous laquelle est exercée l'activité ;
- Déclaration de la personne physique ou morale indiquant qu'elle n'exerce pas, directement ou indirectement l'activité de producteur d'œuvres cinématographiques ou audiovisuelles.

A défaut, si la modification est constatée par le ministre chargé de la culture, l'agent artistique sera supprimé de la « liste nationale des agents artistiques » à l'expiration d'un délai de 15 jours après information de l'agent, le cas échéant par voie électronique.

Rémunération de l'agent :

Le taux de la commission de l'agent est plafonné à 10 % du montant brut du salaire de l'artiste ; par exception, le taux est porté à 15 % en cas de missions particulières. Ainsi lorsque, conformément aux usages professionnels en vigueur, notamment dans le domaine des musiques actuelles, des missions particulières justifiant une rémunération complémentaire sont confiées par l'artiste à l'agent en matière d'organisation et de développement de sa carrière, le plafond est porté à 15 %.

Dispositions pénales prévues par le code du travail :

> Art. R. 7121- 50 - Le fait, pour toute personne d'exercer sur le territoire national l'activité d'agent artistique définie à l'article L. 7121-9 sans être préalablement inscrite au registre mentionné à l'article L. 7121-10 en méconnaissance de ces dispositions, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

> Art. R. 7121-51 - Le fait, pour un agent artistique titulaire d'une licence d'entrepreneur de spectacles vivants et produisant un spectacle vivant, de percevoir une commission sur l'ensemble des artistes composant la distribution du spectacle, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7121-12, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

> Art. R. 7121-52 - Le fait, pour un agent artistique établi sur le territoire national, de percevoir des sommes, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 7121-13, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.