

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>

Fiche 5 A

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 ;
- du lieu de travail ;
- du titre, grade, qualité, catégorie d'emploi, caractérisation ou la description sommaire du travail ;
- de la date de début du contrat ou de la relation de travail ;
- de la durée prévisible, en cas de contrat ou de relation de travail temporaire ;
- de la durée du congé payé ou les modalités d'attribution ou de détermination de ce congé ;
- de 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 ;
- du montant de base et les autres éléments constitutifs de la rémunération, ainsi que la périodicité du versement ;
- de la durée de travail normale du travailleur ;
- de la référence aux conventions collectives ou accords collectifs 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, en tenant compte des limites suivantes :

- Le principe de la période d'essai, sa durée et son éventuel renouvellement doivent être conformes à la convention collective ou la loi.
- 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. Les conditions de forme sont les suivantes :

- 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 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, qui 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 DETERMINÉE dit D'USAGE (CDDU)

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). **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 », par exemple :

- 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 interbranchés 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.**

Sanctions pénales liées à la requalification (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. »

Règles particulières au CDDU :

- **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 et 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 1242-2, 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 auinclus (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 DU SPECTACLE

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 État 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 État 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 œuvre, 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 salarial

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 l'obligation 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.

Par ailleurs, l'ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 relative au portage salarial dispose qu'une entreprise de portage salarial ne peut avoir d'autre activité que le portage salarial. Or le code du travail dispose que le métier d'employeur d'un plateau artistique est celui de producteur de spectacles. Donc une entreprise de portage qui serait également producteur de spectacle aurait deux activités, et serait donc en infraction avec l'ordonnance pré-citée.

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.

I. 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 (Direccte) 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.

II. Temps partiel

Les articles L. 3123-14-1 à L. 3123-14-4 du code du travail issus de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 prévoient une **durée minimale de 24 heures par semaine pour les contrats de travail à temps partiel**, et encadrent des cas de dérogations à cette règle.

En vertu de ces dispositions, depuis le 1^{er} juillet 2014, les contrats de travail conclus à temps partiel, qu'il s'agisse de contrats à durée déterminée ou à durée indéterminée, doivent prévoir une durée minimale de 24 heures par semaine, ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée (104 heures par mois) ou celui calculé sur la période prévue par un accord collectif de temps partiel aménagé.

Selon ces dispositions, il est possible de déroger à cette règle par accord collectif de branche étendu, ou à la demande individuelle, écrite et motivée d'un salarié (pour contrainte personnelle ou en raison de son souhait de cumuler plusieurs activités).

L'ordonnance du 29 janvier 2015 « relative à la simplification et à la sécurisation des modalités d'application des règles en matière de temps partiel » **prévoit que ces dispositions ne sont pas applicables aux contrats courts, d'une durée au plus égale à sept jours**.

De même, cette ordonnance précise que la durée minimale n'est pas applicable aux contrats à durée déterminée et aux contrats de mission (intérim) conclus au titre du remplacement d'un salarié.

N.B. Sont visés par l'ordonnance les quatre cas de remplacement de salarié suivants :

- absence ou suspension de son contrat de travail ;
- passage provisoire à temps partiel ;
- départ définitif précédant la suppression de son poste
- attente de son entrée en service effective lorsqu'il est recruté en CDI.

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

Fiche 6 B

Modèle de bulletin de paie

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 :						
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 €complémentair 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 :						
URSSAF où sont versées les cotisations :						
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 6 de l'arrêté du 25 juillet 2005 modifiant 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 la lettre circulaire n°2005-126) 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.

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 paye, 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 1^{er} 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 1^{er} 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 .

2) 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.

Fiche 7 E

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

Le CMB et le groupe Audiens ont mis en place 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

Fiche 7 F

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE, PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE ET COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

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, 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 intermittents : un accord collectif national « inter-branches » de décembre 2006 et divers avenants mettent en place un régime de prévoyance. Depuis le 1^{er} janvier 2009, de nouvelles garanties santé et prévoyance ont été mises en place. Ce dispositif est géré par Audiens Prévoyance. Il 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 une complémentaire santé de conception 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**, 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
www.audiens.org

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 : lorsqu' 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 de ses salariés en participant, chaque année, au financement d'actions de formation à des fins d'adaptions au poste de travail, d'évolutions des emplois ou de maintien dans l'emploi, ou encore de développement des compétences.

Les salariés peuvent également faire valoir leur droit à la formation, notamment au moyen du congé individuel de formation (CIF), du bilan de compétence, de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou du compte personnel de formation (CPF).

Par ailleurs, le conseil en évolution professionnelle (CEP) est une prestation gratuite d'accompagnement pour l'élaboration et la concrétisation des projets personnels d'évolution. Au sein des services publics régionaux de l'orientation (SPRO), l'Afdas assure cette prestation pour les professionnels de la culture, de la communication, des médias et des loisirs.

Ainsi, l'Afdas, opérateur officiel du CEP, délivre un conseil gratuit et personnalisé pour tous les professionnels de la culture, de la communication, des médias et des loisirs, en activité ou non.

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 un nouvel accord le 25 septembre 2014 relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie pour les salariés intermittents du spectacle. La gestion de cet accord est confiée à l'AFDAS.

Cet accord 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 (et de toute modification), les entreprises doivent se faire enregistrer par l'Afdas, qui 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.

Les entreprises sont tenues de verser leurs contributions formation professionnelle continue (FPC) et taxe d'apprentissage (TA) avant le 1^{er} mars de chaque année. Elles sont invitées par l'Afdas à réaliser cette déclaration et leur paiement en ligne.

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

Les taux des contributions dues par les employeurs sont ainsi notamment déterminés en fonction de leur effectif, sur la base des dispositions légales et conventionnelles.

Par ailleurs, l'Afdas étant dorénavant agréé pour collecter la taxe d'apprentissage devient le guichet unique des intermittents du spectacle à partir de 2016.

Dès lors, les employeurs d'intermittents du spectacle sont tenus de verser exclusivement à l'Afdas la taxe d'apprentissage (TA) calculée sur la masse salariale de l'année précédente de leurs salariés en complément des contributions formation professionnelle continue (FPC).

Ci-après, se trouvent les tableaux de ces taux de contributions en fonction du secteur d'activité et de l'effectif de l'entreprise.

TAUX DE CONTRIBUTION (en %) POUR LES SALAIRES VERSES EN 2015

Pour les entreprises de l'audiovisuel

Accord du 27/03/2015 (étendu le 2 novembre 2015)

*Le paiement des contributions est soumis à la TVA au taux de 20 %.
Cette TVA est récupérée par les entreprises assujetties à la TVA.*

		Régimes							
	Effectifs	CIF CDD (si emploi de CDD)	CIF CDI	PROF°	Plan con- ventionnel	PF entrep.	FPSP	CPF	Total (sans le CIF CDD)
Salariés permanents (CDI et CDD, hors intermittents du spectacle)	moins de 10 salariés	1	0,20	0,15	0,25 ⁽¹⁾	0,40			1,00
	de 10 à 49 salariés	1	0,20	0,30	0,25 ⁽¹⁾	0,20	0,15	0,20	1,30
	de 50 salariés à 299 salariés	1	0,20	0,30	0,20 ⁽¹⁾ (0,10) ⁽²⁾	0,10	0,20	0,20	1,20
	300 salariés et plus	1	0,20	0,40	(0,30) ⁽²⁾		0,20	0,20	1,00
Intermittents du spectacle	quel que soit l'effectif		CIF des IDS	PROF°	Plan de formation des IDS		FPSP	CPF	Total
			0,60	0,15	+ 50 € /entrep./an	1,05	0,10	0,20	2,10

- Neutralisation des seuils d'effectifs : aucun taux progressif n'est appliqué.



⁽¹⁾ Le taux ci-dessous inclut la contribution conventionnelle au titre du développement de la FPC (0,10%)

⁽²⁾ Investissement complémentaire en formation : Ces contributions sont affectées au plan de formation de l'entreprise et ne sont pas mutualisées. Leur utilisation est intégrée aux éléments d'information dont bénéficient tous les ans les représentants du personnel. Cet investissement complémentaire n'est pas recouvré par l'Afdas lors de la collecte annuelle des contributions légales et conventionnelles.

Autres Contributions recouvrées par l'Afdas

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%

TAUX DE CONTRIBUTION (en %) POUR LES SALAIRES VERSES EN 2015

Pour les entreprises de l'édition phonographique

Taux légaux en attente d'un accord

*Le paiement des contributions est soumis à la TVA au taux de 20 %.
Cette TVA est récupérée par les entreprises assujetties à la TVA.*

		Régimes							
	Effectifs	CIF CDD (si emploi de CDD)	CIF CDI	PROF°	Plan con- ventionnel	PF entrep.	FPSP	CPF	Total (sans le CIF CDD)
Salariés permanents (CDI et CDD, hors intermittents du spectacle)	moins de 10 salariés	1		0,15		0,40			0,55
	de 10 à 49 salariés	1	0,15	0,30		0,20	0,15	0,20	1,00
	de 50 salariés à 299 salariés	1	0,20	0,30		0,10	0,20	0,20	1,00
	300 salariés et plus	1	0,20	0,40			0,20	0,20	1,00
Intermittents du spectacle	quel que soit l'effectif		CIF des IDS	PROF°	Plan de formation des IDS		FPSP	CPF	Total
			0,60	0,15	+ 50 € /entrep./an	1,05	0,10	0,20	2,10

TAUX DE CONTRIBUTION (en %) POUR LES SALAIRES VERSES EN 2015

Pour les entreprises du spectacle vivant

Accord du 19/12/2014 (étendu le 7 décembre 2015)

*Le paiement des contributions est soumis à la TVA au taux de 20 %.
Cette TVA est récupérée par les entreprises assujetties à la TVA.*

		Régimes							
	Effectifs	CIF CDD (si emploi de CDD)	CIF CDI	PROF°	Plan con- ventionnel	PF entrep.	FPSP	CPF	Total (sans le CIF CDD)
Salariés permanents (CDI et CDD, hors intermittents du spectacle)	moins de 10 salariés	1	0,20	0,15	0,30	0,65			1,30
	de 10 à 49 salariés	1	0,15	0,30	0,30	0,20	0,15	0,20	1,30
	de 50 salariés à 299 salariés	1	0,20	0,30	0,30	0,10	0,20	0,20	1,30
	plus de 300 salariés	1	0,20	0,40	0,30		0,20	0,20	1,30
Intermittents du spectacle	quel que soit l'effectif		CIF des IDS	PROF°	Plan de formation des IDS		FPSP	CPF	Total
			0,60	0,15	+ 50 € /entrep./an	1,05	0,10	0,20	2,10



Neutralisation des seuils d'effectifs : aucun taux progressif n'est appliqué.

Pour toute information supplémentaire, consultez :

Afdas

66 rue Stendhal – CS 32016 Paris cedex 20

Site internet : www.afdas.com

Département intermittents du
spectacle

Tél : 01 44 78 38 44

Fax : 01 44 78 39 60

e-mail : ids@afdas.com

Département congé
individuel de formation

Tél : 0144 78 38 45

Fax : 01 44 78 39 60

e-mail : cif@afdas.com

Service collecte

Tél : 01 44 78 38 38

Fax : 01 44 78 38 99

e-mail : collecte@afdas.com

Antennes régionales de l'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@afdas.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@afdas.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@afdas.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@afdas.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@afdas.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@afdas.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 et au harcèlement sexuel, tels que définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 ;
- 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 (article R. 4121-1 du code du travail).

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. 4161-1 du Code du travail, l'établissement d'une fiche, pour chaque salarié exposé au-delà de certains seuils, à un ou plusieurs facteurs de risques, 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 remise au salarié, 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).

Le salarié désigné compétent :

Depuis le 1er juillet 2012, tout employeur doit désigner au moins un salarié compétent pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise (L.4644-1 du Code du travail).

Formation et information des salariés :

L'employeur a le devoir d'informer les salariés sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier (articles L.4141-1 du Code du travail). Cette obligation s'exerce notamment au moment de l'embauche.

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 ;
- consulter le site du CMB qui a créé, ODALIE, un outil qui permet d'évaluer vos risques professionnels en partant de situations existant dans le secteur ;
- élaborer et gérer votre plan d'actions à partir d'un catalogue de mesures d'actions ;
- éditer votre document unique, vos fiches de suivi individuelles d'exposition aux facteurs de pénibilité, une check-list des situations-clés pour alimenter vos plans de prévention.

RAPPEL : La déclaration d'ouverture de chantier (arrêté du 9 juin 1971 modifié relatif à l'exploitation et la production de films cinématographiques et audiovisuels et art. R.8113-1 du code du travail)

Les entreprises de production de films cinématographiques ou audiovisuels doivent, préalablement à chaque tournage de films, adresser une déclaration d'ouverture de chantier à la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) compétente dans le ressort du siège de l'entreprise et au CCHSCT lorsque la durée totale (aménagement/construction de décors + tournage + démolition/achèvement de décors) du tournage excède deux jours. La transmission de la déclaration d'ouverture de chantier à ces instances est obligatoire pour tous les tournages, qu'ils soient effectués en studio, en extérieurs ou en intérieurs réels, et quel que soit le nombre de salariés employés.

Les avis d'ouverture de chantier de **production de film cinématographique et publicitaire** doivent être adressés au Délégué à l'Hygiène et à la Sécurité du CCHS-CT cinéma (c/o A.P.C, 37 rue Etienne Marcel, 75001 PARIS).

Les avis d'ouverture de chantier des **productions audiovisuelles** doivent être adressées au CCHSCT de la Production Audiovisuelle (c/o C.P.A, 5 rue Cernushi – 75017 PARIS).

L'inspection du travail doit aussi être informée par écrit de l'ouverture du chantier si 10 salariés au moins y sont employés pendant plus d'une semaine (cf l'article R.8113-1 du code du travail, applicable à l'ouverture de tout chantier ou autre lieu de travail) . Dans ce cas, la déclaration d'ouverture de chantier doit être transmise à la section d'inspection du travail, compétente dans le département du siège social de l'entreprise.

FICHE 10

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

Les employeurs ont obligation d'organiser le suivi de la santé de leurs salariés sous la forme d'un service de santé autonome ou de leur adhésion à un service de santé au travail interentreprises.

La mission exclusive des services de santé au travail est de prévenir toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail, notamment en :

- conduisant des actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
- conseillant les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;
- assurant la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, de la pénibilité au travail et de leur âge ;
- participant au suivi et contribuant à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

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 ou peut excéder deux ans lorsque sont mis en place des entretiens infirmiers et des actions pluridisciplinaires annuelles.

Certaines catégories de salariés sont soumises à une surveillance médicale renforcée dont la périodicité ne peut excéder 2 ans :

- 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 cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction de catégories 1 et 2 mentionnés à l'article R. 4412-60 ;
- 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).

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

Chaque employeur doit s'assurer auprès du salarié embauché sous CDDU de la validité de son aptitude préalablement à l'embauche (présentation d'une fiche d'aptitude) et dans le cas contraire, d'organiser une visite médicale d'embauche.

Pour ce faire, l'employeur vérifie la date de la prochaine visite indiquée par le médecin du travail sur la fiche d'aptitude remise suite à la visite médicale.

Si l'aptitude n'est pas à jour, l'employeur doit s'adresser au CMB pour déclencher la prise de rendez-vous ou l'envoi d'un bon de prise en charge lorsque l'artiste ou le technicien intermittent est domicilié hors région Ile-de-France.

Comment prendre rendez-vous à la visite médicale ?

Pour les salariés recrutés en CDDU et relevant des annexes 8 et 10 :

	Ile-de-France	Région
J'ai reçu un courrier du CMB (convocation en Ile-de-France/ bon de prise en charge en région)	Prendre un rendez-vous en ligne sur www.cmb-sante.fr (<i>identifiants de connexion fournis sur la convocation</i>)	Contactez le service de santé au travail interentreprises partenaire du CMB. Outil de géolocalisation accessible sur www.cmb-sante.fr
Je n'ai rien reçu	Contactez le CMB au 01 42 60 06 77	L'employeur doit prendre contact avec le CMB

Pour les salariés recrutés sous tout autre contrat : prendre contact avec le service de santé en charge du suivi.

Comment solliciter une action en milieu de travail ?

Les actions en milieu du travail peuvent être proposées par le médecin du travail, ou sollicitées directement par l'employeur.

Généralement les services de santé au travail proposent les actions suivantes :

- Conseil en prévention des risques professionnels : accompagnement méthodologique à l'élaboration du document unique,...
- Accompagnement à l'identification des risques professionnels : mesures d'ambiances (sonore, lumineuse,...).
- Ergonomie : aménagement de poste, étude de l'organisation du travail,...
- Prévention des risques psychosociaux : information, sensibilisation, accompagnement,...
- Service social : accompagnement individuel des salariés, conseil aux employeurs en matière de retraite, prévoyance, handicap.

Fiche 11

L'EMPLOI DES ENFANTS

Le code du travail pose le principe de l'interdiction d'emploi des moins de 16 ans (article L. 7124-1).

Néanmoins, par dérogation à ce principe, le code du travail autorise l'emploi d'enfant de moins de 16 ans dans le secteur du spectacle, sous réserve du respect de conditions bien particulières pour prendre en compte leur vulnérabilité.

Ainsi cette dérogation est soumise à une autorisation individuelle préalable (I), et l'emploi d'enfants de moins de 16 ans dans le spectacle implique le respect de règles spécifiques en matière de conditions de travail (II).

I. 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.

II. Conditions de travail des enfants

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.

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

Fiche 12

L'AUTORISATION DE TRAVAIL POUR LES ARTISTES ET LES TECHNICIENS ETRANGERS

I. L'autorisation de travail dans les situations d'emploi direct en France (= l'employeur des artistes /techniciens étrangers est établi en France)

Lorsqu' un employeur établi en France souhaite recruter un salarié étranger (situation d'emploi direct), il est tenu de solliciter au préalable la délivrance d'une autorisation de travail conformément aux dispositions des articles L. 5221-2 et L 8251-1 du code du travail.

1- Les cas de dispense :

Sont dispensés d'autorisation de travail les ressortissants :

- d'un Etat de l'Union européenne (Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède) ;
- d'un autre Etat partie à l'EEE (Islande, Liechtenstein, Norvège) ;
- de la Confédération suisse ;
- d'Andorre et de Monaco.

Conformément à l'article L. 121-2 du CESEDA, l'embauche des salariés ressortissants de la Croatie, nouvel Etat membre de l'Union européenne depuis le 1^{er} juillet 2013, reste soumise à autorisation de séjour et de travail pendant la période transitoire dont l'échéance est prévue le 30 juin 2015. Cette période pourra toutefois être prolongée jusqu'au 30 juin 2020.

2- Les démarches à accomplir par l'employeur établi en France

Les démarches et obligations qui incombent aux employeurs ne sont pas les mêmes selon que l'artiste ou technicien étranger se trouve (1^{er} cas) ou non (2^{ème} cas) en France au moment de son recrutement.

1^{er} cas : L'employeur établi en France souhaite recruter un artiste ou un technicien étranger résidant sur le territoire national

L'employeur doit d'abord s'assurer que l'artiste ou le technicien étranger qu'il souhaite recruter possède bien un titre de séjour l'autorisant à exercer une activité salariée en France (comme par exemple une carte « vie privée et familiale » ou une carte de résident) - article L. 5221-8 du code du travail. Pour ce faire, il doit transmettre une copie du document produit par l'étranger au Préfet du département du lieu d'embauche au moins deux jours avant la date d'effet de l'embauche – article R. 5221-41 et R. 5221-42 du code du travail.

A défaut de vérification ou dans le cas de fraudes à l'identité dont il serait manifestement complice, la responsabilité de l'employeur peut être engagée et il s'expose, selon les cas, à une peine d'emprisonnement et à une amende pécuniaire (en fonction du nombre d'étrangers concernés).

L'employeur doit mentionner les références de ce titre dans le registre unique du personnel et y annexer la copie du titre.

Dans le cas où l'artiste ou le technicien étranger n'est pas détenteur d'un titre de séjour l'autorisant à exercer une activité salariée en France (comme par exemple un titre de séjour « étudiant »), il doit se présenter à la préfecture de son domicile pour y déposer les pièces relatives à sa demande d'autorisation de travail dûment complétées par son futur employeur et solliciter la délivrance d'un titre de séjour l'autorisant à exercer l'activité professionnelle qui lui est proposée.

Cette demande se fait au moyen du **formulaire cerfa n°15186*01**, qui contient une annexe spécifique pour le recrutement d'un artiste (*feuille 3*), disponible sur le site internet du ministère de l'intérieur (www.immigration.interieur.gouv.fr).

2ème cas : L'employeur établi en France souhaite recruter un artiste ou un technicien étranger ne résidant pas en France

L'employeur doit déposer 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.

Cette demande se fait au moyen du **formulaire cerfa n°15187*01**, qui contient une annexe spécifique pour les artistes (*feuille 4*) et pour les autres emplois du spectacle, techniciens et autres (*feuille 5*), disponible sur le site internet du ministère de l'intérieur (www.immigration.interieur.gouv.fr).

Il est admis que les démarches puissent être effectuées, le cas échéant, par un agent artistique dûment inscrit sur le registre national des agents artistiques ou par tout autre mandataire habilité expressément par l'employeur.

Rappel : Dans un cas comme dans l'autre, dans le secteur du spectacle vivant, l'employeur établi en France doit être titulaire d'une licence d'entrepreneur de spectacles, sauf si son activité principale n'est pas le spectacle ou si l'employeur est un groupement amateur faisant appel occasionnellement à un artiste du spectacle mais qu'il n'effectue que 6 représentations par an maximum (*voir fiche 1 « licence »*).

3- La formalisation de l'autorisation de séjour et de travail

En fonction de leur situation, les artistes étrangers devant se produire en France pourront se voir remettre soit :

- un visa de court séjour autorisant l'exercice d'une activité artistique ou culturelle portant la mention « travail selon APT », accompagné d'une autorisation provisoire de travail (APT) pour un séjour inférieur à trois mois ;
- un visa long séjour temporaire d'une durée comprise entre 4 et 6 mois pour un séjour de même durée accompagné de la demande d'autorisation de travail visée ;
- un visa de long séjour valant titre de séjour d'une durée de 12 mois maximum et portant la mention « salarié » ou « travailleur temporaire » pour un séjour de 6 à 12 mois ;
- une carte de séjour temporaire mention "profession artistique et culturelle" (PAC) délivrée pour la durée du contrat dans la limite de 12 mois, renouvelable (article L. 313-9 du CESEDA) ;
- une carte « compétences et talents », délivrée pour une durée de trois ans, renouvelable sous certaines conditions (article L. 315-1 du CESEDA).

a) Dans la plupart des cas, les **artistes ou techniciens** étrangers venant se produire en France se voient délivrer une autorisation provisoire de travail (APT) compte tenu de leurs courtes périodes d'activité en France inférieures à trois mois .

L'APT, dont la durée correspond précisément à la durée pendant laquelle ils doivent se produire en France, est délivrée aux artistes par le service de la main d'œuvre étrangère de l'unité territoriale de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) sur présentation de leur passeport, du contrat de travail et, le cas échéant, de leur visa de court séjour selon leur nationalité, dans les limites de la régularité du séjour de l'intéressé.

b) Cependant, lorsque les **artistes** présentent 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 œuvre de l'esprit, il leur est remis soit un **visa long séjour temporaire** (lorsque le contrat est compris entre 4 et 6 mois) soit **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'œuvre étrangère de l'Unité territoriale de la DIRECCTE a visé favorablement le contrat de travail de plus de trois mois, et une fois que l'artiste étranger est arrivé en France muni du visa long séjour correspondant à sa situation.

A la différence des artistes, 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 un visa de court séjour autorisant l'exercice d'une activité artistique ou culturelle portant la mention « travail selon APT », accompagné d'une APT si le contrat est inférieur à trois mois ;

- soit un visa long séjour temporaire d'une durée comprise entre 4 et 6 mois pour un séjour de même durée, accompagné de la demande d'autorisation de travail visée ;
- soit un visa de long séjour valant titre de séjour d'une durée de 12 mois maximum et portant la mention « salarié » ou « travailleur temporaire » pour un séjour de 6 à 12 mois .

NB : Les ressortissants croates 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. 121-10 du CESEDA.

c) 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 œuvre un **projet** contribuant au développement économique de la France et de leur pays en contribuant au rayonnement intellectuel, scientifique, **culturel**, humanitaire, sportif.

4- Les conditions de délivrance de l'autorisation de travail

La délivrance de l'autorisation de travail est subordonnée au respect des critères prévus à l'article R. 5221-20 du code du travail, notamment au respect de la législation sociale et des conditions d'emploi et de rémunération qui sont identiques à celles dont bénéficient les travailleurs français. S'agissant des artistes, l'opposition du critère de la situation de l'emploi est assoupli en raison des caractéristiques particulières de ce secteur, ce qui n'est pas le cas des techniciens.

Dans le spectacle vivant, le respect des règles relatives à l'exercice de l'activité d'entrepreneur de spectacles est requis (*voir la fiche n°1 sur la licence d'entrepreneur de spectacles*).

5- Les sanctions encourues par l'employeur en cas d'emploi d'étranger sans titre de travail

Le code du travail pose l'interdiction de recruter, d'engager et de faire travailler un étranger démuné de titre de travail et l'interdiction de recourir aux services d'une personne employant un étranger sans titre de travail (articles L. 8251-1 et L. 8252-6 du code du travail).

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

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

II. L'autorisation de travail dans les situations de détachement de salariés en France dans le cadre d'une prestation de services internationale (= l'employeur des artistes /techniciens étrangers est établi hors de France)

Dans les situations de détachement transnational de salariés, l'employeur des artistes ou des techniciens est établi hors de France (cf aussi la fiche 15), à la différence des situations d'emploi direct où l'employeur est établi en France .

Dans les situations de détachement, les employeurs établis hors de France qui souhaitent intervenir de façon temporaire en France pour la réalisation d'une prestation de services internationale avec leurs salariés artistes ou techniciens du spectacle doivent demander au préalable la délivrance d'une

autorisation de travail pour ces derniers sauf s'ils sont ressortissants d'un Etat de l'UE, de l'EEE, ou de la Confédération suisse.

De même, sont dispensés d'autorisation de travail les salariés artistes ou techniciens lorsqu'ils sont ressortissants d'un pays tiers et que leur employeur est établi dans un Etat de l'UE, de l'EEE ou dans la Confédération suisse, à condition qu'ils possèdent une autorisation de travail délivrée par les autorités de l'Etat dans lequel est domicilié leur employeur. Ils doivent être régulièrement employés par leur employeur (2° de l'article R. 5221-2 du code du travail).

L'emploi pour lequel il est détaché en France doit alors 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.

Pour les employeurs établis hors de France qui détachent leurs salariés artistes ou techniciens en France à titre temporaire, la demande d'autorisation de travail se fait au moyen du formulaire cerfa n° 15188*01, qui contient une annexe spécifique pour les artistes (feuille 4) et pour les autres emplois du spectacle, techniciens et autres (feuille 5), disponible sur le site internet du ministère de l'intérieur (www.immigration.interieur.gouv.fr).

La demande d'autorisation de travail des artistes ou techniciens étrangers détachés en France est instruite par le service de la main d'oeuvre étrangère de l'unité territoriale de la DIRECCTE du lieu de réalisation de la prestation de services.

L'autorisation de travail des artistes ou des techniciens détachés en France se formalise par la délivrance d'une autorisation provisoire de travail (pour un séjour d'une durée inférieure ou égale à 90 jours) ou d'un visa long séjour temporaire (pour un séjour de 12 mois maximum).

NB : Outre les formalités liées à la demande d'autorisation de travail, l'employeur est tenu de transmettre une déclaration préalable de détachement à l'inspection du travail du lieu de réalisation de la prestation en parallèle de la demande d'autorisation de travail (voir la fiche 15 et son annexe sur les règles et formalités liées au détachement transnational de travailleurs).

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 –***

=> **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 de la direction générale des étrangers en France - DGEF – (auprès du ministère de l'intérieur – Place Beauvau – 75008 Paris Cedex 08) : www.immigration.interieur.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)

(En cours de mise à jour suite aux dispositions du décret d'application de la loi 2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale - « loi Savary »)

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 (en cours de mise à jour)

LE RECOURS À LA SOUS-TRAITANCE OU A LA PRESTATION DE SERVICES PRÊT 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'acquiescer 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 »
à télécharger au lien

<http://www.culturecommunication.gouv.fr/Politiques-ministerielles/Theatre-spectacles/Actualites/Guide-des-obligations-sociales-du-spectacle-vivant-et-enregistre>

Fiche 15 (A modifier à partir des dispositions du décret d'application de la loi 2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale - « loi Savary »)

**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-etrangeres@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 (En cours de mise à jour)

• **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 R1264-1 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 article 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 16-1

Règles de sécurité sociale applicables aux artistes et techniciens du spectacle affiliés au régime français et se produisant à l'étranger

Les règles de sécurité sociale concernant les artistes et techniciens affiliés en France qui vont se produire temporairement à l'étranger dépendent de l'existence de règles de coordination en matière de sécurité sociale applicables à leur situation. En principe, le travailleur est soumis à la législation de sécurité sociale de l'Etat dans lequel il exerce son activité. Cependant, des dérogations peuvent être prévues par voie de convention.

On distingue dans la fiche les cas suivants :

- I-. Exercice de l'activité temporaire dans un Etat membre de l'Union Européenne, de l'Espace économique européen ou en Suisse ;
- II-. Exercice de l'activité dans un Etat avec lequel la France a une convention de coordination en matière de sécurité sociale³ ;
- III-. Exercice de l'activité dans un Etat avec lequel la France n'a pas de convention de coordination en matière de sécurité sociale.

I - L'activité temporaire dans un pays de l'UE, de l'EEE ou en Suisse

Les artistes ou techniciens du spectacle affiliés au régime de sécurité sociale français, qui exercent temporairement leur activité dans un Etat membre de l'UE, dans un Etat partie à l'Accord sur l'Espace Économique Européen ou en Suisse⁴, relèvent du règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale. Sont également soumis à ce règlement les artistes ou techniciens qui exercent des activités dans deux ou plusieurs de ces États.

Qui est concerné ?

Tout artiste ou technicien ressortissant* de l'un des 32 pays de l'UE, de l'EEE ou de la Suisse ainsi que les ressortissants d'États tiers* (RET) résidents réguliers* dans l'un de ces pays. Une exception : le règlement européen ne s'applique pas aux RET qui vont exercer temporairement leur activité au Royaume-Uni ou au Danemark. Il conviendra de vérifier si les intéressés bénéficient d'un accord de sécurité sociale conclu entre ces États et leur Etat d'origine.

La situation est la même pour la Suisse mais, dans ce cas, le détachement de la France vers ce dernier Etat d'un artiste ou technicien originaire d'un Etat tiers demeure possible dans le cadre de la convention franco-suisse de sécurité sociale de 1975 qui demeure en vigueur uniquement pour cette disposition. Cette possibilité ne dispensera pas l'artiste ou le technicien de produire un titre de séjour autorisant à travailler sur le territoire suisse.

I.1. L'exercice temporaire de l'activité dans un autre EM par l'artiste ou le technicien salarié détaché par son employeur dans le cadre de son contrat de travail (art. 12 du Règlement (CE) 883/2004)

Détachement : quelle situation ?*

Les artistes et techniciens salariés, que leur employeur, qui exerce normalement ses activités en France, envoie dans un autre EM pour effectuer temporairement un travail pour son compte – ex. : musiciens d'un orchestre qui se déplace pour une série de concerts – bénéficient du maintien à la législation de sécurité sociale française au titre du détachement. De même, des artistes ou techniciens engagés pour une tournée à l'étranger par un organisateur de spectacles établi en France, qui ont un contrat avec ce dernier et sont rémunérés par lui, peuvent bénéficier de la règle du détachement.

Différentes conditions doivent être respectées pour que l'artiste ou le technicien détaché soit maintenu à la législation française, notamment :

- le salarié, qui peut être recruté en vue de son détachement, doit avoir été affilié au régime français pendant au moins un mois dans la période précédant immédiatement son recrutement ;

³ Des règles de coordination sont également applicables entre le régime métropolitain et celui de certaines collectivités françaises d'outre-mer (Nouvelle-Calédonie, Polynésie française, Saint-Pierre-et-Miquelon).

⁴ Par facilité, on emploiera ci-après « EM » pour désigner l'un quelconque des 32 États auxquels ce règlement est applicable : les 28 EM de l'UE, l'Islande, le Liechtenstein, la Norvège et la Suisse.

- la durée prévisible du détachement est d'au plus 24 mois ;
- l'entreprise détachante a des activités substantielles en France et conserve pendant la durée du détachement une relation directe d'employeur avec l'artiste ou le technicien.

Le détachement est-il obligatoire ?

→ Si les conditions du détachement ci-dessus sont remplies, l'artiste est obligatoirement maintenu à son régime de sécurité sociale français. En d'autres termes, l'employeur n'a pas le choix du régime de sécurité sociale applicable.

Quelles procédures ?

Le formulaire portable A1 (« Certificat concernant la législation de sécurité sociale applicable au titulaire ») doit être demandé par l'employeur à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dont il relève⁵. La caisse en remet un exemplaire au salarié. Cette attestation vaut dispense d'affiliation dans l'EM dans lequel le salarié est détaché. Le salarié doit être en mesure de la produire en cas de contrôle. L'employeur continue de verser les cotisations auprès des caisses habituelles (cf. Annexe) comme si l'activité était exercée en France.

Afin d'être en mesure de bénéficier de la prise en charge des soins de santé dans l'Etat d'emploi en étant dispensé de l'avance des frais, l'artiste ou le technicien doit se munir de la Carte européenne d'assurance maladie (CEAM) auprès de sa caisse. En revanche, si le séjour dans l'autre Etat dure plus de 6 mois et que l'intéressé peut être considéré comme ayant changé de résidence, il doit demander le document portable S1 [«Inscription en vue de bénéficiaire de la couverture d'assurance maladie»](#) à la caisse d'assurance maladie où se situe le siège social de son employeur et le remettre à la caisse maladie du nouveau lieu de résidence.

Quelles conséquences en termes de droits ?

- L'artiste ou le technicien bénéficie des prestations maladie dans l'EM d'emploi : prise en charge des soins de santé en cas de maladie ou d'accident pour le compte de l'assurance maladie française ;
- La période d'activité dans l'autre EM ouvre des droits au titre de l'assurance vieillesse française comme si le travail avait été effectué en France.

1.2. L'exercice temporaire d'une activité non salariée dans un autre EM : l'auto-détachement*

On désigne par là le fait pour une personne qui exerce normalement une activité non salariée dans un EM d'exercer temporairement, sur le territoire d'un autre EM, une activité « semblable »*. Cette situation, a priori rare, est celle d'un artiste ou d'un technicien exerçant son activité en France en qualité de travailleur indépendant.

Quelles procédures ?

L'intéressé doit demander à l'institution auprès de laquelle il est affilié (caisse du régime social des indépendants – RSI) le formulaire portable A1 attestant qu'il reste affilié au régime de sécurité sociale français et qu'aucune cotisation ou contribution n'est due dans l'autre EM. Il est préférable que l'intéressé soit en possession de la CEAM (ou le cas échéant du formulaire S1) comme dans le cas mentionné dans le paragraphe 1.

- **Activités dans deux ou plusieurs EM** (art. 13 du Règlement (CE) 883/2004)

De quoi s'agit-il ?

Il s'agit de cas dans lesquels un artiste ou un technicien exerce, soit en qualité de travailleur salarié, soit en qualité de travailleur non salarié, de manière régulière des activités sur le territoire de deux ou

⁵ Le formulaire A1 a remplacé l'ancien formulaire E 101. Toutefois, et de manière transitoire, un formulaire E 101 peut être établi par la Caisse primaire et pourra être produit en cas de demande. Il revêt la même force juridique que le formulaire A1.

plusieurs Etats membres, simultanément* ou en alternance* (à condition toutefois, que ces activités ne soient pas marginales*).

Lorsqu'en tant que salarié, l'artiste travaille pour le compte d'un ou plusieurs employeurs sur le territoire d'au moins 2 EM, il relève de la législation de sécurité sociale de son pays de résidence dès lors qu'il y exerce une activité substantielle* (plus de 25% de ses activités, apprécié lors de la détermination de la législation applicable et de l'établissement du formulaire, sur les 12 prochains mois d'activité ou bien, si cela n'est pas possible, sur les 12 derniers mois d'activité⁶).

Si le salarié n'exerce pas d'activité substantielle dans l'Etat de résidence,

- l'intéressé, s'il n'a qu'un seul employeur, doit être affilié dans l'Etat du siège de celui-ci ;
- s'il est salarié de deux ou plusieurs entreprises qui ont leur siège dans deux Etats dont l'un est l'Etat de résidence, il relève de la législation de l'Etat autre que l'Etat de résidence ;
- s'il est salarié de plusieurs entreprises dont deux au moins ont leur siège social dans différents Etats membres autres que l'Etat de résidence, il relève de la législation de l'Etat de résidence.

Dans l'hypothèse où l'artiste ou le technicien pourrait être considéré comme travailleur indépendant et qu'il exercerait normalement* des activités non salariées dans deux ou plusieurs EM, il relèverait de :

- la législation de l'EM de résidence si une partie substantielle* de l'activité est exercée dans cet EM ;
- ou de la législation de l'EM où se situe le centre d'intérêt de ses activités* s'il ne réside pas dans l'un des EM dans lesquels est exercée une partie substantielle de l'activité.

En quoi l'application des règles d'exercice d'activités dans deux ou plusieurs Etats (« pluriactivité ») est-elle importante pour les artistes affiliés au régime français ?

- Comme indiqué plus haut, un artiste (ou un technicien) relevant du régime général français (parce que salarié ou assimilé à un salarié) et qui n'est pas détaché par son employeur doit normalement, pour chaque prestation dans un autre EM, être affilié au régime local. Si cette affiliation n'a pas lieu, il s'ensuit une perte de droits pour l'intéressé et des risques importants en cas de maladie grave ou d'accident. S'il y a affiliation au régime local, les droits, notamment de long terme (pensions de retraite) acquis dans ce régime sont faibles.

L'application de la règle de rattachement prévue par le règlement européen en cas de pluriactivité conduit en revanche à soumettre l'artiste ou le technicien à la seule législation française de sécurité sociale (et à elle seule) et préserve ses droits.

Synthèse des solutions applicables en cas d'exercice dans au moins 2 EM :

a) Activité salariée ou assimilée en France et activités salariées dans un ou d'autres EM :
→ rattachement au régime français si l'artiste ou le technicien exerce en France des activités substantielles (au moins 25% du temps ou de la rémunération) ;

b) Activité salariée ou assimilée en France et activités non salariées dans un ou d'autres EM
→ rattachement de l'artiste ou du technicien au régime français en raison du fait que l'activité salariée prévaut sur l'activité non salariée ;

Pour mémoire, car ce cas ne doit concerner que très peu d'artistes ou de techniciens :

c) Activité non salariée exercée en France et activités non salariées dans un ou d'autres EM :
→ rattachement au régime français si l'artiste ou le technicien exerce une partie substantielle de ses activités et réside en France ou, s'il ne réside pas dans l'un des EM où il exerce une partie substantielle de son activité, si le centre d'intérêt de ses activités est en France.

L'application des dispositions sur l'exercice d'activités dans au moins 2 EM a pour effet de soumettre, dans de nombreux cas, l'artiste ou le technicien, pour l'ensemble de ses activités en France et dans tout autre EM, à la seule législation française. Dans ce cas, les cotisations sont versées auprès des organismes français sur les revenus tirés des activités exercées en France et à l'étranger.

⁶ Dans cette dernière hypothèse, les périodes de chômage rémunérées en France sont assimilées à des périodes d'activité.

Quelles procédures ?

- L'artiste doit informer sa caisse d'affiliation de l'exercice d'activités dans 2 ou plusieurs Etats membres et demander la détermination de la législation applicable. La caisse, après avoir confirmé la compétence de la législation française, informe les institutions concernées des autres EM et délivre à l'artiste ou au technicien le formulaire A1 (ou E101).

La mise en œuvre de ces procédures peut poser des difficultés. Les artistes, techniciens et employeurs peuvent obtenir des informations ou de l'aide dans leurs démarches auprès du Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (CLEISS) – coordonnées en annexe-

Quelles modalités pour le paiement des cotisations ?

Si la législation de sécurité sociale française est applicable, les cotisations doivent être versées auprès de l'organisme compétent : l'URSSAF et les autres caisses dont relève l'employeur établi en France (ou GUSO pour les organisateurs de spectacle vivant dont l'activité principale n'est pas le spectacle), le CNFE dans l'éventualité où l'employeur étranger n'a pas d'établissement en France ou la caisse RSI lorsque l'activité exercée est non salariée.

II - L'activité temporaire dans un pays avec lequel existe un accord de sécurité sociale

La liste des accords de sécurité sociale conclus par la France figure sur le site du Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale : (CLEISS) : <http://www.cleiss.fr/>

Précision : Lorsque l'artiste ou le technicien va exercer temporairement son activité dans certaines collectivités françaises d'outre-mer ayant leur autonomie en matière de sécurité sociale, des règles de coordination similaires sont applicables (cf liste des collectivités et contenu des décrets de coordination sur le site du CLEISS).

Trois situations sont à distinguer : l'artiste ou le technicien salarié est détaché (II-1), n'est pas détaché (II-2) est auto-détaché (II-3)

II-1. L'artiste ou le technicien salarié est détaché par son employeur dans le cadre de son contrat de travail (ex. musicien d'orchestre), situation prévue par tous les accords bilatéraux :

➤ il reste maintenu au régime français pendant la durée de son détachement : il bénéficie de l'ensemble de la couverture de sécurité sociale du régime français pour les risques survenus dans l'État où il se rend et la période d'activité temporaire à l'étranger est prise en compte par l'assurance vieillesse française.

La durée maximum du détachement varie selon l'accord : de 6 mois (Cameroun) à 5 ans (Etats-Unis, Japon).

✓ L'employeur continue de payer la totalité des cotisations mais il est (ainsi que son salarié) exempté des cotisations au régime local.

Qui peut en bénéficier ?

Tous les salariés affiliés au régime français, qu'ils soient de nationalité française ou ressortissants de l'autre pays signataire de l'accord. De plus, dans certains accords (par ex. Etats-Unis), le détachement s'applique également à des ressortissants d'États tiers.

Quelle procédure ?

L'employeur demande à la caisse d'assurance maladie (CPAM) le formulaire de détachement prévu par l'accord. Un exemplaire est remis au salarié qui le conserve pendant la durée du détachement. Il n'y a pas de formalité à remplir vis-à-vis des institutions de sécurité sociale du pays d'emploi.

II-2. L'artiste ou le technicien n'est pas détaché. C'est le cas de l'artiste ou du technicien, quelle que soit sa situation en France, qui se rend dans un autre pays en étant engagé par un organisateur de spectacles établi sur place.

Selon les modalités d'exercice de l'activité exercée temporairement dans l'autre pays et la législation en vigueur, sa situation peut être celle d'un salarié s'il est engagé comme tel, ou celle d'un travailleur indépendant si sa prestation relève d'un tel statut dans le pays d'accueil.

Quel régime de sécurité sociale s'applique à lui ?

L'artiste ou le technicien est obligatoirement affilié au régime local.

Les dispositions de l'accord (autres que le détachement) s'appliquent à lui, notamment en matière de retraite : les périodes d'activité accomplies dans l'autre pays seront prises en compte pour le calcul des droits à pension dans le régime français, c'est-à-dire pour le calcul du taux et pour la durée d'assurance.

II-3. L'artiste ou le technicien est auto-détaché

Ce cas ne concerne que les travailleurs indépendants qui exercent leur activité en France de manière autonome et qui facturent leur prestation à un organisateur de spectacle. Pour les artistes, seuls ceux qui sont affiliés au RSI en tant que travailleurs indépendants peuvent s'auto-détacher.

Quelle procédure ?

L'artiste (ou le technicien) demande à son régime d'affiliation (caisse du RSI) le formulaire lui permettant de justifier son maintien au régime français.

Attention

Peu d'accords visent les travailleurs indépendants et, parmi eux, tous ne prévoient pas l'auto-détachement.

→ Se renseigner sur le site du CLEISS.

III – L'exercice d'une activité dans un Etat autre qu'un Etat membre de l'Union européenne, de l'Espace Economique Européen ou en Suisse et n'ayant pas d'accord de sécurité sociale avec la France

III.1. Lorsqu'ils exercent temporairement leur activité à l'étranger, les artistes et techniciens affiliés au régime général français ne peuvent voir leur couverture sociale étendue aux risques susceptibles de se produire à l'occasion de cette activité à l'étranger – survenance de maladie⁷, accidents du travail – et cette activité prise en compte par le régime français d'assurance vieillesse, que dans l'hypothèse où ils sont détachés par leur employeur.

→ par exemple, situation d'un musicien salarié qui se déplace avec l'orchestre dont il fait partie et dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail.

Dans ce cas, la loi française permet (mais n'oblige pas) ce maintien d'affiliation au régime français en l'absence d'accord de sécurité sociale avec le pays de détachement, quelle que soit la nationalité de l'artiste ou du technicien (art. L. 761-2 du code de la sécurité sociale), ce qui ne dispense pas de l'assujettissement de l'artiste ou du technicien au régime local, si celui-ci est obligatoire. L'employeur doit verser les cotisations auprès des organismes français sur l'ensemble des revenus.

III.2 En revanche, lorsque l'artiste ou le technicien n'est pas détaché, il ne peut bénéficier du maintien de sa couverture française, qu'il soit engagé temporairement dans l'autre pays comme salarié ou engagé pour une prestation rémunérée comme activité indépendante. L'artiste ou le technicien doit être affilié au régime de sécurité sociale local lorsqu'il est obligatoire et payer les cotisations correspondantes.

Quelles procédures ?

Il appartient à l'artiste ou au technicien (s'il n'est pas engagé par un employeur) de se renseigner sur les obligations qui lui incombent au regard du droit local. Des informations et conseils peuvent être obtenus auprès du CLEISS.

⁷

Comme pour tout assuré, il est possible toutefois de demander à la caisse maladie dont on relève la prise en charge de frais exposés pour des soins liés à un accident ou à une maladie inopinée mais la caisse primaire apprécie discrétionnairement si elle rembourse ou non les frais engagés.

ANNEXE 1 à la fiche 16-1

GLOSSAIRE

Activités exercées en alternance : missions successives effectuées l'une après l'autre dans différents Etats membres ; à la date de détermination de la législation applicable, il est prévisible que le travailleur va effectuer des périodes de travail se déroulant successivement dans différents Etats membres (ex : technicien travaillant 3 mois en Belgique, puis 9 mois en France).

Activités non salariées exercées normalement dans au moins 2 EM: activités substantielles (autres que de pure administration) exercées habituellement (et non pendant une durée exceptionnelle et limitée).

Activités exercées simultanément : activités supplémentaires exercées simultanément dans différents Etats membres (ex : animateur dans un Etat qui travaillerait dans un autre Etat comme artiste le week-end).

Activités marginales : activités jugées négligeables en termes de temps ou de rentabilité économiques (à titre indicatif, activités représentant moins de 5% du temps de travail normal du travailleur et/ou moins de 5% de la rémunération globale).

Activités substantielles : activités qui réunissent au moins 25% des critères suivants :

- pour un salarié, temps de travail et/ou rémunération,
- pour un non salarié, chiffre d'affaires, temps de travail, nombre de services faisant l'objet de la prestation de services et/ou revenu.

Affiliés : relevant d'un régime de sécurité sociale français et immatriculés auprès d'une caisse.

Auto-détachement : situation dans laquelle un travailleur indépendant exerçant normalement une activité non salariée dans un Etat membre de l'UE, l'EEE ou en Suisse et qui part effectuer une activité semblable dans un autre Etat membre demeure soumis à la législation du premier Etat, à condition que la durée prévisible de cette activité n'excède pas 24 mois.

Centre d'intérêt des activités : critère de détermination de la législation de sécurité sociale applicable pour une personne exerçant normalement des activités non salariées dans au moins deux EM ; le centre d'intérêt est déterminé en tenant compte notamment de la nature habituelle et de la durée des activités exercées, du nombre de prestations fournies, de l'intention de la personne concernée,...

Détachement : situation dans laquelle une personne exerçant une activité salariée dans un Etat membre de l'UE, l'EEE ou en Suisse pour le compte d'un employeur y exerçant normalement ses activités, est envoyée par son employeur dans un autre Etat membre pour effectuer temporairement un travail pour son compte, à condition que la durée du travail n'excède pas 24 mois et que la personne ne soit pas envoyée en remplacement d'une autre personne détachée.

Résidents réguliers (ou légaux) : personnes résidant de manière régulière au regard de la législation sur le séjour en France (munie d'un titre de séjour si celui-ci est requis).

Ressortissant d'un Etat : personne ayant la nationalité de l'Etat concerné.

Ressortissant d'Etat tiers : personne n'ayant ni la nationalité d'un Etat membre de l'Union européenne, ni celle d'un Etat associé via l'Espace Economique Européen (Norvège, Islande, Lichtenstein), ni la nationalité Suisse. Pour autant qu'ils résident légalement dans l'Etat d'emploi et qu'ils soient dans une situation transfrontalière (ex : des travailleurs détachés), les ressortissants d'Etats tiers sont inclus dans le champ des règlements communautaires de coordination ou de l'accord transposant ces règles dans le cadre de l'EEE. Toutefois, cette extension aux ressortissants d'Etats tiers ne s'applique pas au Royaume Uni, au Danemark et à la Suisse.

ANNEXE 2 à la fiche 16- 1 :

Liste des organismes de protection sociale et administrations utiles

A Pour toute information sur la législation de sécurité sociale applicable :

Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (CLEISS)

Compétence : organisme d'information des assurés et des entreprises sur la mobilité internationale, également en charge de l'examen des demandes de dérogation aux règles conventionnelles relatives au détachement

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

Site : www.cleiss.fr

A. Organismes de protection sociale compétents si législation de sécurité sociale applicable est la législation française :

I. Si l'artiste ou le technicien est salarié

✓ S'il s'agit d'un organisateur non professionnel de spectacles vivants

Guichet unique pour le spectacle vivant (Guso)

Compétence : Guichet unique du spectacle pour les organisateurs de spectacle vivant dont l'activité principale n'est pas le spectacle ; il assure le recouvrement de l'ensemble des cotisations et contributions sociales et différentes formalités sociales

Guso - TSA 72039 - 92 891 NANTERRE Cedex 9

Tél : 0 810 863 342

Fax : 0 811 37 08 97

✓ Dans tous les autres cas (organismes professionnels de spectacles vivants)

CPAM :

Compétence : affine les assurés salariés (dans ce cadre, accorde les formulaires A1), verse les prestations maladie-maternité

Cf caisse géographiquement compétente sur www.ameli.fr

URSSAF ou Caisses générales de sécurité sociale (CGSS) dans les DOM

Compétence : organisme de recouvrement des cotisations maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, accidents du travail et maladies professionnelles, allocations familiales, 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) – compétence de l'organisme du lieu du siège social de l'employeur.

Pôle emploi services

Compétence : organisme de recouvrement des contributions chômage et des cotisations AGS et de versement des prestations chômage

Centre de recouvrement Cinéma Spectacle

TSA 70113

92891 Nanterre cedex 9

Tél : 39 95 avec le code département 99

Fax : 08 11 37 08 99

AUDIENS

Compétence : institution de retraite complémentaire obligatoire AGIRC-ARRCO (pas d'obligation d'affiliation 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 Etat membre) et également organisme facultatif de prévoyance et de santé complémentaire

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

Caisse des Congés spectacles

Compétence : recouvrement de la cotisation « congés » et des cotisations sociales afférentes et reversement aux salariés de l'indemnité de congés payés

7 rue du Helder
75440 Paris cedex 09
Tél : 01.44.83.44.40
www.conges-spectacles.com

Afdas

Compétence : recouvrement de la contribution au financement de la formation professionnelle due par les employeurs pour les artistes et techniciens intermittents du spectacle

66 rue Stendhal – CS 32016 Paris cedex 20
Site internet : www.afdas.com

Département intermittents du spectacle

Tél : 01 44 78 38 44
Fax : 01 44 78 39 60
e-mail : ids@afdas.com

Département congé individuel de formation

Tél : 0144 78 38 45
Fax : 01 44 78 39 60
e-mail : cif@afdas.com

Service collecte

Tél : 01 44 78 38 38
Fax : 01 44 78 38 99
e-mail : collecte@afdas.com

Centre médical de la Bourse (CMB)

Compétence : service de santé au travail pour les artistes et techniciens intermittents du spectacle

26 rue Notre Dame des victoires 75086 Paris cedex 02
Tél : 01.42.60.06.77
Fax : 01 42 60 38 40
Site : www.cmb-sante.fr

II. Si l'artiste ou le technicien n'est pas salarié

Caisse RSI du domicile

Cf www.rsi.fr

Fiche 16-2 /

Règles de sécurité sociale applicables aux artistes et techniciens du spectacle étrangers se produisant en France

Les règles de sécurité sociale concernant les artistes et techniciens étrangers qui se produisent temporairement en France dépendent de l'existence de règles de coordination en matière de sécurité sociale applicables à leur situation. En principe, le travailleur est soumis à la législation de sécurité sociale de l'Etat dans lequel il exerce son activité. Cependant, des dérogations peuvent être prévues par voie de convention.

On distingue dans la fiche les cas suivants :

- Exemption d'affiliation à un régime de sécurité sociale français au titre de l'activité exercée en France, dans le cadre des règlements européens de coordination en matière de sécurité sociale ou d'une convention de coordination en matière de sécurité sociale conclue par la France ;
- A défaut, affiliation obligatoire à un régime de sécurité sociale français au titre de l'activité exercée en France.

I. Exemption d'affiliation au régime français de sécurité sociale

Les cas d'exemptions, prévus par les règlements européens ou le cas échéant les conventions bilatérales en matière de sécurité sociale, concernent :

- L'envoi temporaire d'un artiste ou d'un technicien par son employeur pour exercer son activité en France (détachement*) ou l'exercice temporaire de son activité non salariée en France par l'artiste ou le technicien non salarié (auto-détachement*) ;
- Ou l'exercice d'activités dans au moins 2 Etats.

I.1. Les règlements européens

Le règlement (CE) n°883/2004 et son règlement d'application (CE) n°987/2009 couvrent les artistes et techniciens affiliés à la sécurité sociale ressortissants* de l'un des États membres (EM) de l'Union européenne, des États parties à l'Accord sur l'Espace Économique Européen (EEE) ou de la Suisse⁸ ainsi que les ressortissants d'États tiers* qui sont affiliés au régime de sécurité sociale de l'un des États mentionnés ci-dessus.

Il résulte du règlement (CE) n°883/2004 (art. 12) que :

- L'artiste ou le technicien envoyé par un employeur exerçant normalement ses activités dans un autre EM pour travailler temporairement en France est maintenu à la législation de sécurité sociale du pays d'envoi sous certaines conditions, notamment avoir été affilié depuis au moins un mois au régime de sécurité sociale de l'Etat d'envoi et durée prévisible de ce travail ne dépassant pas 24 mois (situation de détachement*) ;
- L'artiste ou le technicien qui exerce normalement une activité non salariée dans un autre Etat membre et qui vient effectuer une activité semblable en France, reste soumis au régime de sécurité sociale du premier Etat membre si la durée prévisible de cette activité ne dépasse pas 24 mois (situation d'auto-détachement*).

Nota : la durée prévisible d'exercice de l'activité (pour les salariés, il s'agit en principe de la durée de travail indiquée dans le contrat) est calculée de date à date.

→ En application de la règle d'unicité de législation fixée par le règlement, un artiste ou un technicien salarié ou non salarié qui remplit les conditions ci-dessus reste soumis à son régime de sécurité sociale et est exonéré de cotisations ou contributions sociales au régime français. Il n'y a pas d'option possible en faveur du régime français de sécurité sociale.

Quelles conséquences en cas de détachement ou d'auto-détachement* ?*

L'artiste ou le technicien reste rattaché à son régime habituel de sécurité sociale, ce qui lui permet d'être couvert dans son pays d'origine pour tous les risques prévus par la législation sociale de celui-ci

⁸ Par facilité, on emploiera « EM » pour désigner l'un quelconque des 32 États auxquels ce règlement est applicable : les 28 de l'UE, l'Islande, le Liechtenstein, la Norvège et la Suisse.

et, en cas de soins nécessaires en France où il va travailler temporairement, d'être dispensé d'avance des frais médicaux s'il est en possession d'une carte européenne d'assurance maladie (il est alors géré par l'assurance maladie française comme s'il y était assuré pour le compte de son Etat d'affiliation qui rembourse à la France la dépense).

Les intéressés (l'employeur en cas détachement*) sont exonérés de toute cotisation ou contribution de sécurité sociale au régime français, évitant ainsi une double cotisation.

Cependant, certaines cotisations ou contributions non couvertes par les règlements européens car ne donnant pas lieu à des prestations de sécurité sociale restent dues pour les techniciens et les artistes détachés :

- cotisation à la caisse des Congés spectacles (sauf dispense prévue par les articles D. 7121-42 et D. 7121-43 du Code du travail) ;
- contribution à la formation professionnelle auprès de l'Afdas ;
- cotisation AGS (auprès de Pôle emploi).

Quelle procédure ?

Le maintien de l'artiste ou du technicien à la législation du pays dans lequel il exerce son activité habituelle en cas de détachement* ou d'auto-détachement* est attesté par la production d'un formulaire A1⁹ (« Certificat concernant la législation de sécurité sociale applicable au titulaire »), délivré par l'organisme dudit pays auquel l'intéressé est affilié. Ce formulaire, qui doit être en la possession du travailleur et pouvoir être produit lors d'un contrôle, atteste qu'il relève de la législation de ce pays. Il vaut exemption de cotisations ou contributions sociales au régime de sécurité sociale français.

Quelle est l'incidence de la présomption de salariat prévue par notre droit sur l'auto-détachement d'artistes venant d'un autre Etat membre ?*

La présomption de salariat des artistes du spectacle que connaît le droit français ne peut pas faire obstacle à l'application du droit européen permettant à un travailleur indépendant, assuré auprès du régime de sécurité sociale d'un EM, qui se rend en France pour y exercer temporairement son activité, de rester affilié à son organisme d'origine.

Ainsi, l'artiste considéré comme travailleur indépendant au regard de la législation de son Etat qui vient exercer une activité semblable en France dans le cadre d'un auto-détachement* et justifie d'un formulaire de maintien à la législation de l'Etat d'envoi, est dispensé d'affiliation et de cotisations en France¹⁰.

Peu importe à cet égard le statut de travailleur salarié ou non salarié au regard de la législation de sécurité sociale du pays où le travailleur va exercer temporairement son activité.

Nota : Cependant, il n'est possible de contracter avec un artiste ou technicien exerçant en qualité de travailleur indépendant que si la relation contractuelle respecte l'indépendance du prestataire et exclut notamment tout lien de subordination.

En cas de doute, il appartient à l'institution française compétente (Urssaf notamment) d'interroger l'institution qui a émis le formulaire A1 en lui fournissant les éléments à l'appui d'une éventuelle demande de retrait.

Y a-t-il d'autres situations (en dehors du détachement ou de l'auto-détachement*) dans lesquelles un artiste ou un technicien affilié au régime d'un autre EM sera exonéré d'assujettissement au régime français ?*

Oui, il s'agit de la situation dans laquelle un artiste ou un technicien exerce son activité de manière simultanée* ou en alternance* dans au moins 2 Etats membres soit en qualité de travailleur salarié soit en qualité de travailleur non salarié (à condition toutefois, que ces activités ne soient pas marginales*).

⁹ Le formulaire A1 a remplacé l'ancien formulaire E 101. Toutefois et de manière transitoire, un formulaire E 101 peut être un produit et revêt la même force juridique.

¹⁰ Art.14.4. du Règlement (CE) n°987/2009 et arrêt du 30 mars 2000 de la CJCE Barry Banks (C-178/97)

Lorsqu'en tant que salarié, l'artiste ou le technicien travaille pour le compte d'un ou plusieurs employeurs dans au moins 2 EM, il relève de la législation de sécurité sociale de son pays de résidence dès lors qu'il exerce une activité substantielle* sur le territoire de ce pays (plus de 25% de l'activité apprécié lors de la détermination de la législation applicable, c'est-à-dire de la délivrance du formulaire, sur les 12 prochains mois d'activité ou bien, si cela n'est pas possible, sur les 12 derniers mois d'activité).

Si le salarié n'exerce pas d'activité substantielle dans l'Etat de résidence,

- l'intéressé, s'il n'a qu'un seul employeur, doit être affilié dans l'Etat du siège de celui-ci ;
- s'il est salarié de deux ou plusieurs entreprises qui ont leur siège dans deux Etats dont l'un est l'Etat de résidence, il relève de la législation de l'Etat autre que l'Etat de résidence ;
- s'il est salarié de plusieurs entreprises dont deux au moins ont leur siège social dans différents Etats membres autres que l'Etat de résidence, il relève de la législation de l'Etat de résidence.

I.2. Les conventions bilatérales de sécurité sociale

Ces accords sont applicables aux ressortissants des deux États signataires. Toutefois, dans certains cas (Etats-Unis par ex.), l'accord est étendu aux ressortissants d'États tiers pour le détachement*. Les accords signés par la France dans la période récente et entrés en vigueur s'appliquent en revanche sans restriction de nationalité, à toute personne assurée du régime de l'un et l'autre États signataires (Japon, Corée, Inde).

- Ces accords ¹¹ prévoient une exemption d'affiliation à la sécurité sociale du pays d'exercice temporaire d'activité dans le cadre du **détachement*** et, plus rarement, de l'**auto-détachement*** qui concerne les travailleurs non salariés.

- La durée pendant laquelle le travailleur, salarié ou non salarié, est maintenu au régime de sécurité sociale du pays d'envoi (pays d'occupation dans lequel il exerce habituellement son activité) varie selon l'accord, lequel prévoit ou non la possibilité d'une prolongation.

Précisions :

- Un accord peut viser les travailleurs non salariés mais ne pas prévoir de disposition permettant l'auto-détachement* (ex. Canada) ;
- Six accords prévoient l'auto-détachement* pour une durée fixée en générale à 6 mois : ceux liant la France à Andorre, à l'Argentine, aux États-Unis, au Maroc, au Québec et à la Tunisie.

Quelles conséquences en cas de détachement ou d'auto-détachement* ?*

L'artiste ou le technicien reste rattaché à son régime habituel de sécurité sociale, ce qui lui permet d'être couvert dans son pays d'origine en ce qui concerne, notamment, la maladie et les accidents du travail (lorsque ce dernier régime existe).

Les intéressés (l'employeur et le salarié, s'agissant du détachement*) sont exemptés de toute cotisation ou contribution au régime français, évitant ainsi la double cotisation.

Certaines cotisations ou contributions non couvertes par les accords bilatéraux restent toutefois dues :

- Contribution au titre du chômage pour les artistes et techniciens ayant la qualité de salariés, le risque chômage n'étant jamais inclus dans les conventions bilatérales de sécurité sociale ;
- cotisation à l'AGS ;
- cotisation à la caisse des Congés spectacles (art. D. 7121-42 du code du travail) ;
- contribution à la formation professionnelle auprès de l'Afdas.

Quelle procédure ?

Le maintien à la législation du pays où le salarié exerce habituellement son activité, en cas de détachement* ou d'auto-détachement*, est attesté par la production d'un formulaire prévu par l'accord, délivré par l'institution d'affiliation (par exemple, le formulaire SE 404-2 pour un travailleur relevant de l'accord franco-américain). Sous réserve des cotisations et contributions précitées et du champ de

¹¹ Accords consultables sur le site <http://www.cleiss.fr/>

l'accord, ce formulaire, remis au travailleur, dispense la personne qui l'engage en France d'affiliation et de cotisations au regard de la sécurité sociale.

Nota :

- l'employeur doit vérifier le champ d'application de l'accord, pour vérifier s'il est exempté totalement ou partiellement d'affiliation en France (certains risques peuvent être écartés des conventions et l'employeur tenu de s'affilier en France pour ces risques ou de justifier d'une assurance¹²) ;
- l'artiste ou le technicien qui ne peut pas bénéficier de ces dispositions et qui est affilié au régime français bénéficie, outre de l'ensemble des prestations du régime français, des autres dispositions de l'accord, notamment de la coordination des législations des deux États en matière de retraite, c'est-à-dire de la prise en compte, si nécessaire, des périodes d'activité en France pour les droits à pension dans le régime de son pays d'origine.

II. L'affiliation obligatoire en France

Lorsque les conditions de maintien à la législation de sécurité sociale prévues par le Règlement européen de coordination ou la convention bilatérale de sécurité sociale applicable ne sont pas remplies ou en l'absence d'accord de coordination de sécurité sociale applicable, la personne exerçant un travail en France doit, pendant la durée de celui-ci, être affiliée à la législation de sécurité sociale française.

Ce principe est applicable aux artistes et techniciens étrangers, quels que soient leur nationalité et/ou leur lieu de résidence, dès lors qu'ils exercent en France :

- une activité salariée pour le compte d'un ou de plusieurs employeurs ayant ou non un établissement en France, quels que soient le montant et la nature de leur rémunération, la forme ou la nature de leur contrat¹³ ;
- ou une activité professionnelle non salariée.

En l'absence de dispositions l'exemptant de cette affiliation (cf. I), un artiste ou un technicien se produisant en France doit obligatoirement être affilié au régime général ou au régime social des indépendants.

Quelle procédure ?

- Lorsque l'artiste ou le technicien étranger est engagé comme salarié en France par un organisateur du spectacle établi en France, ce dernier doit verser les cotisations sociales auprès des caisses compétentes (cf. Annexe) ou, le cas échéant, auprès du guichet unique pour le spectacle vivant (Guso).

- Lorsque l'artiste ou le technicien vient avec une troupe en tant que salarié d'un employeur établi à l'étranger, ce dernier doit verser les cotisations auprès du régime général de sécurité sociale et de certains organismes de protection sociale. Lorsque l'employeur n'a pas d'établissement en France, le paiement des cotisations de sécurité sociale et des contributions d'assurance chômage est effectué auprès du Centre national des firmes étrangères (CNFE). Il est possible d'utiliser un dispositif de simplification, le Titre Firms Étrangères pour effectuer une partie de formalités sociales (pour en savoir plus : www.tfe.urssaf.fr). Lorsque l'employeur a un établissement en France, les cotisations doivent être versées auprès des caisses compétentes (cf. Annexe).

- Lorsqu'un technicien vient exercer en France son activité à titre indépendant, il doit s'affilier au régime social des indépendants (RSI) et verser les cotisations correspondantes.

Nota : Du fait de la présomption de salariat prévue par la législation française, l'artiste étranger ne peut pas exercer en France son activité en qualité de travailleur indépendant sauf si cette activité est exercée dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce ou dans le cadre de l'auto-détachement* prévu par les règlements européens de coordination en matière de sécurité sociale (cf. art. L. 7121-5 du code du travail et point I ci-dessus).

¹² Ex : la convention franco-indienne qui ne permet une exonération dans les deux États que pour les risques invalidité et vieillesse

¹³ art. L. 111-2-2 du code de la sécurité sociale.

ANNEXE 1 de la Fiche 16-2

GLOSSAIRE

Activités exercées en alternance : missions successives effectuées l'une après l'autre dans différents Etats membres ; à la date de détermination de la législation applicable pour la délivrance du formulaire A1, il est prévisible que le travailleur va effectuer des périodes de travail se déroulant successivement dans différents Etats membres (ex : technicien travaillant 3 mois en Belgique, puis 9 mois en France).

Activités exercées simultanément : activités exercées simultanément dans différents Etats membres de manière régulière (ex : animateur dans un Etat pendant 5 jours de la semaine qui travaillerait dans un autre Etat comme artiste le week-end).

Activités marginales : activités jugées négligeables en termes de temps ou de rentabilité économiques (à titre indicatif, activités représentant moins de 5% du temps de travail normal du travailleur et/ou moins de 5% de la rémunération globale).

Activité substantielle : activités qui réunissent au moins 25% des critères suivants :

- pour un salarié, temps de travail et/ou rémunération,
- pour un non salarié, chiffre d'affaires, temps de travail, nombre de services faisant l'objet de la prestation de services et/ou revenu.

Affiliés : relevant d'un régime de sécurité sociale et immatriculés auprès d'une caisse.

Auto-détachement * : situation dans laquelle un travailleur indépendant exerçant normalement une activité non salariée dans un Etat membre de l'UE, l'EEE ou en Suisse (Etat d'envoi) et qui part effectuer une activité semblable dans un autre Etat membre demeure soumis à la législation de l'Etat d'envoi, à condition que la durée prévisible de cette activité n'excède pas 24 mois.

Détachement : situation dans laquelle une personne exerçant une activité salariée dans un Etat membre de l'UE, l'EEE ou en Suisse pour le compte d'un employeur y exerçant normalement ses activités, est envoyée par son employeur dans un autre Etat membre pour effectuer un travail pour son compte, à condition que la durée du travail n'excède pas 24 mois et que la personne ne soit pas envoyée en remplacement d'une autre personne détachée.

Ressortissants : ayant la nationalité de l'Etat concerné.

Ressortissants d'Etat tiers : personne n'ayant pas ni la nationalité d'un Etat membre de l'Union européenne ni celle d'un Etat associé via l'Espace Economique Européen (Norvège, Islande, Lichtenstein) ni de nationalité Suisse. Pour autant qu'ils résident légalement dans leur Etat d'activité et qu'ils soient dans une situation transfrontalière (ex : des travailleurs détachés), les ressortissants d'Etats tiers sont inclus dans le champ des règlements communautaires de coordination ou de l'accord transposant ces règles dans le cadre de l'EEE. Toutefois, Le Royaume Uni et le Danemark n'appliquent pas les règles de coordination lorsqu'un ressortissant d'Etat tiers est détaché sur leur territoire. La Suisse a négocié une clause identique mais les détachements de ressortissants d'Etats tiers de France vers la Suisse (et inversement de Suisse vers la France) sont possibles en application de la convention franco-suisse de sécurité sociale de 1975 (voir en particulier la fiche 2).

ANNEXE 2 de la fiche 16-2

Liste des organismes de protection sociale et administrations utiles

I. Pour toute information sur la législation de sécurité sociale applicable :

Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (CLEISS)

Compétence : organisme d'information des assurés et des entreprises sur la mobilité internationale, également en charge de l'examen des demandes de dérogation aux règles conventionnelles relatives au détachement

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
Site : www.cleiss.fr

II. Organismes de protections sociales compétents si législation de sécurité sociale applicable est la législation française :

II.1 Si l'artiste ou le technicien est salarié

II.1.1. Si l'employeur n'a pas d'établissement en France

Centre national des firmes étrangères (CNFE) – URSSAF d'Alsace

Compétence : guichet unique de recouvrement des cotisations et contributions sociales pour les employeurs étrangers n'ayant pas d'établissement en France

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

II.1.2 Si l'employeur a un établissement en France

✓ S'il s'agit d'un organisateur non professionnel de spectacles vivants

Guichet unique pour le spectacle vivant (Guso)

Compétence : Guichet unique du spectacle pour les organisateurs de spectacle vivant dont l'activité principale n'est pas le spectacle ; il assure le recouvrement de l'ensemble des cotisations et contributions sociales et différentes formalités sociales

Guso - TSA 72039 - 92 891 NANTERRE Cedex 9
Tél : 0 810 863 342
Fax : 0 811 37 08 97

✓ Dans tous les autres cas (organismes professionnels de spectacles vivants)

URSSAF ou Caisses générales de sécurité sociale (CGSS) dans les DOM

Compétence : organisme de recouvrement des cotisations maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, accidents du travail et maladies professionnelles, allocations familiales, 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) – compétence de l'organisme du lieu du siège social de l'employeur.

Pôle emploi services

Compétence : organisme de recouvrement des contributions chômage et des cotisations AGS et de versement des prestations chômage

Centre de recouvrement Cinéma Spectacle
TSA 70113
92891 Nanterre cedex 9
Tél : 39 95 avec le code département 99
Fax : 08 11 37 08 99

AUDIENS

Compétence : institution de retraite complémentaire obligatoire AGIRC-ARRCO (pas d'obligation d'affiliation 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 Etat membre) et également organisme facultatif de prévoyance et de santé complémentaire

Audiens - Direction Gestion des Entreprises
74 rue Jean Bleuzen
92170 Vanves
Tél : 0 173 173 932
site : www.audiens.org

Caisse des Congés spectacles

Compétence : recouvrement de la cotisation « congés » et des cotisations sociales afférentes et reversement aux salariés de l'indemnité de congés payés. La caisse des congés spectacles est gérée par Audiens.

Audiens - Direction Gestion des Entreprises
74 rue Jean Bleuzen
92170 Vanves
Tél : 0 173 173 932
www.conges-spectacles.com

Afdas

Compétence : recouvrement de la contribution au financement de la formation professionnelle due par les employeurs pour les artistes et techniciens intermittents du spectacle

66 rue Stendhal – CS 32016 Paris cedex 20
Site internet : www.afdas.com

Département intermittents du spectacle
Tél : 01 44 78 38 44
Fax : 01 44 78 39 60
e-mail : ids@afdas.com

Département congé individuel de formation
Tél : 0144 78 38 45
Fax : 01 44 78 39 60
e-mail : cif@afdas.com

Service collecte
Tél : 01 44 78 38 38
Fax : 01 44 78 38 99
e-mail : collecte@afdas.com

Centre médical de la Bourse (CMB)

Compétence : service de santé au travail pour les artistes et techniciens intermittents du spectacle
26 rue Notre Dame des victoires 75086 Paris cedex 02
Tél : 01.42.60.06.77
Fax : 01 42 60 38 40
Site : www.cmb-sante.fr

II.2 Si l'artiste ou le technicien n'est pas salarié

Caisse RSI du domicile

Cf www.rsi.fr

FICHE 17

L'AGENT ARTISTIQUE D'ARTISTES DU SPECTACLE

Qu'est ce qu'un agent artistique d'artiste du spectacle ?

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), est un agent artistique, dont la profession est encadrée par le code du travail.

Que fait l'agent artistique ?

Il effectue le placement payant des artistes du spectacle :

> article L 7121-2 du code du travail :

« sont considérés comme agents artistiques 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 ».

Un agent artistique peut-il être producteur ?

L'agent artistique ne peut exercer l'activité de producteur d'oeuvre cinématographique et audiovisuelle.

Un agent artistique peut produire, diffuser un spectacle vivant ou être exploitant de lieu de spectacle, à condition d'être titulaire d'une licence d'entrepreneur de spectacles (article L.7121-12 du code du travail), et de ne pas placer de manière payante, au sein de sa propre entreprise, les artistes dont il a le mandat.

Un agent peut-il choisir le niveau de sa commission ?

Non. 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. 7121-51 - 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.

Pour mémoire : 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 jusqu'en 2015 par une inscription au registre national des agents artistiques, supprimée par l'Ordonnance n° 2015-1682 du 17 décembre 2015 portant simplification de certains régimes d'autorisation préalable et de déclaration des entreprises et des professionnels.