

L'emploi et la paye des intermittents du spectacle

N°19 | déc. 2013

Salaire, cachet, plafond journalier de sécurité sociale et abattement spécifique pour frais professionnel... vous trouverez ci-dessous les notions clés de l'emploi et de la paye des intermittents du spectacle.

I - Qu'est-ce qu'un intermittent du spectacle ?

Les intermittents du spectacle sont les salariés recrutés pour occuper un emploi pour lequel 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 l'emploi. L'accord interbranche du 12 octobre 1998 a, d'une part, précisé le cadre du recours par les entreprises des secteurs du spectacle et de l'audiovisuel au contrat de travail à durée déterminée dit d'usage et, d'autre part, prévu une liste précise des emplois pour lesquels le recours au CDD d'usage peut être légitime.

Parmi les intermittents on retrouve des artistes, des ouvriers ou des techniciens. Pour prétendre à une indemnisation au titre du régime d'assurance chômage, ils doivent être engagés par des entreprises du spectacle, de la production du cinéma, de l'audiovisuel, de la radiodiffusion et de l'édition d'enregistrements sonores répertoriées par des codes NAF précis. Ces employeurs ont recours au CDD d'usage pour les emplois d'artistes du spectacle, d'ouvriers et techniciens occupant une fonction figurant dans une liste limitative. Dans cette dernière annexe, les fonctions sont répertoriées selon le secteur d'activité de l'employeur :

- la production audiovisuelle
- la production cinématographique
- l'édition phonographique
- les prestations techniques au service de la création et de l'événement
- la radiodiffusion
- le spectacle vivant privé et le spectacle vivant subventionné la télédiffusion
- la production de films d'animation

La taxe est perçue au taux de 3,5% sur les montants de billetterie hors TVA ou, dans le cas de spectacles à entrée gratuite, sur le montant hors TVA du contrat de cession du droit de représentation du spectacle.



II - Comment embaucher un intermittent du spectacle ?

Les formalités regroupent :

- la déclaration préalable à l'embauche auprès de l'Urssaf (DPAE anciennement DUE),
- l'inscription sur le registre unique du personnel,
- la demande d'un numéro d'objet auprès de Pôle Emploi en cas de nouveau spectacle,
- la rédaction du contrat de travail,
- l'affiliation éventuelle du salarié auprès d'Audiens (retraite complémentaire),
- l'affiliation auprès de la caisse des Congés Spectacles,
- la remise par le salarié de son numéro d'immatriculation aux congés spectacles maintenant gérés par Audiens,
- la demande d'autorisation d'emploi pour les enfants auprès de la préfecture,
- la vérification de l'autorisation de travail pour les artistes et techniciens étrangers.

III - Comment rémunérer un intermittent du spectacle ?

En fonction de son secteur d'activité, l'employeur est tenu de respecter les modalités de rémunération prévues par la convention collective.

Les ouvriers et techniciens sont rémunérés selon leur durée de travail, sur la base d'un salaire brut mensuel minimum pour **151 heures et 40 minutes (151,67 h)** soit **35 heures hebdomadaires**, définissant ainsi un taux horaire brut minimum. Certaines conventions prévoient des minima journaliers en fonction du nombre de représentations par mois et de la jauge de la salle, correspondant à **10** ou **8** heures de travail effectif comme pour les techniciens en tournée (CCN spectacle vivant: secteur privé).

Aux mentions obligatoires, s'ajoute pour les intermittents du spectacle une mention spéciale : « Le contrat est conclu dans le cadre de la législation du travail, des usages en vigueur dans la **profession**, de l'article L. 1842-2 du Code du travail et de l'accord interbranche sur le recours au contrat à durée déterminée d'usage dans le spectacle du 12/10/1998. »



Les artistes peuvent être rémunérés en fonction du nombre d'heures de travail réellement accomplies sur la base d'un salaire brut mensuel minimum variant selon la durée de l'engagement. Cependant les conventions collectives prévoient souvent une rémunération forfaitaire sous forme de cachet pour les représentations (en fonction du nombre de représentations dans le mois) voire également pour les répétitions. La rémunération au cachet des répétitions sur une journée peut comprendre, selon la convention collective, **1** ou **2** services de **4H** (CCN spectacle vivant: secteur privé) ou **2** services de **3H** (CCN entreprises artistiques et culturelles).

À noter : lorsque les artistes sont rémunérés au cachet, l'employeur n'a pas d'obligation de mention du nombre d'heures de travail sur le bulletin de salaire mais seulement du nombre de cachets.

IV - Le calcul des cotisations de sécurité sociale (Urssaf)

En fonction de son secteur d'activité, l'employeur est tenu de respecter les modalités de rémunération prévues par la convention collective.

Il est fait application généralement pour les artistes de taux réduits pour le calcul des cotisations de sécurité sociale représentant **70%** des taux du régime général. La CSG et la CRDS restent dues dans les conditions de droit commun. La réduction générale de cotisations dite « réduction Fillon » n'est pas applicable. Par ailleurs, les cotisations plafonnées sont calculées sur un plafond de sécurité sociale spécifique. En cas de période d'engagement continu inférieure à cinq jours, la cotisation vieillesse plafonnée et la contribution FNAL aux taux de **0,10%** sont calculées dans la limite d'un plafond de sécurité sociale spécifique égal à douze fois le taux horaire, soit **288 €** en **2016**. La base de la contribution FNAL est majorée de 11,5% puisque la société relève d'une caisse de congés payés particulière. La contribution d'allocation familiale a un taux modulé en fonction de la rémunération: salaire > 1,6 smic ou 3,5 smic à compter du 1er Avril 2016. Ce plafond s'applique pour chaque journée de travail accomplie, quel que soit le nombre d'heures ou de cachets et quelle que soit la nature du travail effectué (répétition, enregistrement ou représentation accompli pour un même employeur et dans une même journée). L'engagement de 5 jours consécutifs s'analyse par rapport au nombre de jours couverts par la période d'engagement et non par rapport au nombre de jours de travail accomplis à l'intérieur de cette période. Au-delà d'un engagement égal ou supérieur à 5 jours, le plafond est déterminé en fonction de la périodicité de la paie (droit commun).

Par dérogation, nonobstant le versement mensuel de la rémunération et sous certaines conditions, la pratique du plafond en fonction de la période réelle d'emploi ou d'activité est autorisée. Il est possible d'appliquer le plafond journalier, lorsque l'employeur peut justifier sur le contrat de travail et sur le bulletin de salaire des dates de début et de fin des périodes d'activité professionnelle. Lorsque la rémunération n'est pas versée à des intervalles réguliers, le plafond est déterminé en décomposant la période à laquelle se rapporte la rémunération en mois, quinzaines, semaines et jours ouvrables.

V - Le calcul des cotisations d'assurance chômage (Pôle Emploi)

Les activités déclarées sous la forme de cachets pour les artistes et les réalisateurs sont retenues à raison de **8** heures pour les cachets groupés et **12** heures dans les autres cas. Le nombre de cachets pris en compte est limité à **28** par mois. Selon la circulaire Unedic, les cachets sont groupés lorsqu'ils « *couvrent une période d'emploi (de contrat de travail) d'au moins 5 jours continus chez le même employeur* ».

VI - La déduction forfaitaire spécifique

L'employeur est autorisé à appliquer sur la base de calcul des cotisations de sécurité sociale une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels. Elle concerne les salariés relevant des professions prévues à l'article 5 de l'annexe IV du Code général des impôts. Dans le secteur du spectacle, les artistes dramatiques, lyriques, cinématographiques ou chorégraphiques, les artistes musiciens, choristes, chefs d'orchestres, les régisseurs de théâtres sont concernés. Cette liste étant limitative, les magiciens, les artistes virtuels, les artistes de cirque, par exemple, ne peuvent bénéficier de la déduction.

Elle s'applique également à l'ensemble des prélèvements dont l'assiette est alignée sur celle des cotisations de sécurité sociale. Son montant est plafonné à **7 600 €** par an et par salarié. La déduction de **20%** ou **25%** est pratiquée par l'employeur seulement si 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. À défaut, l'employeur doit consulter au préalable par écrit chaque salarié acceptant ou refusant cette option. Cette dernière peut aussi être mentionnée sur le contrat de travail ou un avenant. L'option est révisable en cours d'année, jusqu'à l'établissement de la DADS, mais doit être identique pour toute l'année civile (régularisation en cas de révision).

Si l'employeur applique la déduction forfaitaire spécifique, la base de calcul des cotisations est constituée par le montant global des rémunérations, indemnités, primes, gratifications ou autres y compris les indemnités versées à titre de remboursement de frais professionnels à l'exception :

- des indemnités journalières de « défraiement » payées aux artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques ainsi qu'aux régisseurs de théâtre qui participent à des tournées théâtrales ;
- des allocations de « saison » allouées aux artistes, musiciens, chefs d'orchestre et autres travailleurs du spectacle qui sont engagés par les casinos ou les théâtres municipaux ou les théâtres bénéficiant de subventions des collectivités territoriales pendant la durée de la saison ainsi que, le cas échéant, le remboursement 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 pratique de la déduction forfaitaire spécifique ne doit pas aboutir à cotiser sur une base inférieure à l'assiette minimum (SMIC). Si l'employeur ne pratique pas la déduction forfaitaire spécifique, l'assiette des cotisations est uniquement constituée par la rémunération.

Vous voilà prêt à accueillir vos premiers intermittents mais n'oubliez pas que votre expert-comptable possède un pôle spécialisé dans les payes intermittents et qu'il pourra vous accompagner dans toutes ces démarches et calculs pour vous simplifier le traitement de la paye des intermittents du spectacle.

