

**GUIDE DES OBLIGATIONS SOCIALES
LIEES A L'EMPLOI D'ARTISTES ET DE TECHNICIENS
DANS LE SECTEUR DU SPECTACLE VIVANT**

*Ce document a été réalisé conjointement par :
le ministère de l'emploi et de la solidarité (DILTI, DSS)
et le ministère de la culture et de la communication (DAG, DMDTS)
avec le concours du CNC*

	SOMMAIRE	2002
--	-----------------	------

VOUS ÊTES :

- **un employeur du secteur du spectacle vivant** notamment un exploitant de lieux aménagés pour les représentations publiques, un producteur de spectacles, un entrepreneur de tournées, un diffuseur de spectacles.

VOUS EMPLOYEZ :

- **des salariés : artistes, techniciens, administratifs**

VOUS DEVEZ :

- respecter le **droit du travail** pour les personnes que vous employez,
- respecter les **règles des régimes de protection sociale** (sécurité sociale, régimes complémentaires, assurance chômage).

La réalisation d'un spectacle vivant nécessite l'intervention de plusieurs catégories de personnels notamment un ou des artistes et des techniciens.

En ce qui concerne les **artistes**, le législateur a tenu à préciser leur situation.

L'article L. 762-1 du code du travail pose une présomption de salariat pour les artistes du spectacle. Il s'agit d'une présomption qui ne peut être levée que lorsque l'artiste exerce son activité en toute indépendance, ce qui implique son inscription au registre du commerce.

Cette disposition s'applique quelle que soit la nationalité de l'artiste, quel que soit le type de spectacle et quelle que soit la qualification juridique donnée par les parties au contrat.

Il convient de rappeler que les **techniciens** du spectacle sont des salariés, sauf s'ils ne sont pas placés dans un lien de subordination juridique.

ATTENTION

Ce guide est un document rassemblant des prescriptions légales et réglementaires jusqu'alors dispersées. Il constitue un outil d'information à destination des employeurs d'artistes ou de techniciens du spectacle vivant.

Il ne traite pas des obligations fiscales et des obligations édictées par le code de la propriété intellectuelle en matière de droit d'auteur et des droits voisins du droit d'auteur, notamment pour les metteurs en scène et les artistes interprètes.

Fiche n°1 A	Les démarches préalables à l'embauche
Fiche n°1 B	L'emploi d'enfants
Fiche n°1 C	L'emploi de salariés étrangers
Fiche n°1 D	La réglementation de la profession d'entrepreneur de spectacles vivants
Fiche n°2 A	Le contrat de travail
Fiche n°2 B	Modèle de contrat à durée déterminée dit d'usage
Fiche n°3 A	La médecine du travail - l'hygiène et la sécurité
Fiche n°4 A	Le salaire
Fiche n°4 B	Modèle de bulletin de paie
Fiche n°5 A	Le versement des cotisations et des contributions aux organismes collecteurs / La détermination de l'assiette sociale
Fiche n°5 B	Les cotisations de sécurité sociale du régime général
Fiche n°5 C	Les cotisations de retraite complémentaire et de prévoyance
Fiche n°5 D	Les cotisations d'assurance chômage
Fiche n°5 E	La participation des employeurs au financement de la formation professionnelle / contributions à l'AFDAS
Fiche n°5 F	Les versements à la caisse des congés spectacles
Fiche n°5 G	Les cotisations de médecine du travail
	Fiche n°5 H Tableau récapitulatif du versement des cotisations et des contributions aux organismes collecteurs
Fiche n°5 I	Les entrepreneurs occasionnels - le guichet unique
Fiche n°6 A	L'agent artistique
Fiche n°7 A	Prévention du travail illégal / documents à demander à son cocontractant pour tout contrat égal ou supérieur à 3000 euros.
Fiche n°8 A	Employeur établi à l'étranger détachant en France un ou plusieurs salariés dans le cadre d'une prestation de service / les démarches à effectuer et les obligations à respecter
Fiche n°8 B	Les conventions internationales de sécurité sociale
Fiche n°8 C	Modèle de déclaration auprès de l'inspecteur du travail

Fiche n°1 A	LES DÉMARCHES PRÉALABLES À L'EMBAUCHE	2002
-------------	--	------

**DEMANDER L'IMMATRICULATION DE VOTRE ENTREPRISE
EN TANT QU'EMPLOYEUR
A L'UNION POUR LE RECOUVREMENT DES COTISATIONS DE
SÉCURITÉ SOCIALE ET D'ALLOCATIONS FAMILIALES (URSSAF)
OU A LA CAISSE GÉNÉRALE DE SÉCURITE SOCIALE (CGSS)**

Lors de l'embauche de votre salarié, vous devez demander votre immatriculation en qualité d'employeur à l'URSSAF dont dépend l'établissement où est employé le salarié.
Pour les départements d'outre mer, l'organisme compétent est la CGSS.

**PUIS PROCÉDER AUPRÈS DE L'URSSAF
A UNE DÉCLARATION PRÉALABLE A L'EMBAUCHE (DPAE)
POUR CHAQUE SALARIÉ
(ARTICLES L. 320 ET R. 320-1 ET SUIVANTS DU CODE DU TRAVAIL)**

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.

La DPAE est effectuée au moyen de la déclaration unique d'embauche selon les modalités suivantes :

- télécopie,
- lettre recommandée avec accusé de réception (au plus tard la veille de l'embauche)
- minitel : 36.14 code EMBAUCHE suivi du numéro du département où a lieu l'embauche, service accessible aux entreprises déjà employeurs,
- internet : www.due.fr
ou pour les organisateurs déjà employeurs : www.net-entreprises.fr
ou www.service public.fr

.../...

Les renseignements suivants sont à fournir obligatoirement :

- dénomination sociale ou nom et prénom et adresse de l'employeur, code APE (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 CGSS,
- nom, prénom, 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.

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

SANCTIONS en cas d'inobservation de cette déclaration :

Le défaut de DPAE constitue, selon les circonstances :

- soit une contravention de 5^{ème} classe passible d'une amende de 1500 euros ;
- soit un délit de dissimulation d'emploi salarié puni de deux ans d'emprisonnement et d'une amende de 30 000 euros, s'il est démontré que l'omission de cette formalité est volontaire.

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 1^{er} bulletin de salaire.

***NOTA :** La DPAE est l'une des formalités qui s'effectue dans le cadre de la déclaration unique d'embauche (DUE). Ce support unique a été mis en place pour permettre aux employeurs de remplir, en une seule fois, les obligations suivantes :

- la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) pour tout employeur qui envisage de recruter un salarié,
- la déclaration de 1^{ère} embauche dans un établissement,
- la demande d'immatriculation du salarié au régime général de la sécurité sociale,
- la demande d'affiliation au régime d'assurance chômage,
- la demande d'adhésion à un service de médecine du travail ,
- la déclaration d'embauche du salarié auprès du centre de médecine du travail en vue de la visite médicale obligatoire,
- la demande d'abattement de cotisations pour l'embauche, avant le 31/12/2002, d'un salarié à temps partiel, dans les entreprises d'au plus 20 salariés.

 ***Pour plus de renseignements contacter l'URSSAF territorialement compétente ou la CGSS***

ou sur internet : www.urssaf.fr

Fiche n°1 B	LES DÉMARCHES PRÉALABLES A L'EMBAUCHE L'EMPLOI D'ENFANTS	2002
-------------	---	------

**EN CAS D'EMPLOI D'UN ENFANT
UNE AUTORISATION PRÉALABLE D'EMPLOI EST NÉCESSAIRE
(ARTICLES L. 211-6 ET SUIVANTS ET R. 211-1 ET SUIVANTS
DU CODE DU TRAVAIL)**

L'emploi d'un enfant de moins de 16 ans en qualité d'artiste interprète 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 compétente (articles L. 211-7 et R. 211-1 et suivants du code du travail).

***☞ Pour la constitution du dossier, se renseigner auprès
de la direction départementale de l'action sanitaire et sociale (DDASS) du siège de l'entreprise.***

Fiche n°1C	LES DEMARCHES PREALABLES A L'EMBAUCHE L'EMPLOI DE SALARIES ETRANGERS	2002
------------	---	------

**EN CAS D'EMPLOI D'UN SALARIE ETRANGER,
SAUF EXCEPTIONS,
UNE AUTORISATION DE TRAVAIL EST NECESSAIRE**

Les ressortissants de l'Union Européenne, de l'Islande, de la Norvège, et du Liechtenstein sont dispensés d'autorisation.

Les ressortissants des pays suivants bénéficient de régimes particuliers équivalents à une dispense d'autorisation de travail :
Gabon, Togo, Andorre et Monaco.

D'autres étrangers bénéficient de facilités particulières pour travailler, même si l'autorisation de travail reste obligatoire :
cambodgiens, laotiens, libanais et vietnamiens.

** Pour tout renseignement s'adresser
à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP)**

1 - Si l'artiste ou le technicien étranger est déjà présent sur le territoire national, l'employeur doit s'assurer qu'il possède un titre l'autorisant à travailler. L'employeur doit mentionner les références de ce titre dans le registre unique du personnel (voir fiche n°2 A), et y annexer la copie du titre.
Si l'artiste ou le technicien étranger réside déjà sur le territoire français en qualité d'étudiant sous couvert d'un titre de séjour en cours de validité, il doit présenter lui-même sa demande d'autorisation provisoire de travail auprès de la DDTEFP de son lieu de domicile.
S'il réside en France sous couvert d'un titre de séjour d'une autre nature en cours de validité, ou y séjourne sous couvert d'un passeport ou visa de moins de trois mois, il doit formuler sa demande à la préfecture de son domicile.

2 - Si l'artiste ou le technicien doit venir en France, l'employeur doit déposer une demande d'autorisation de travail auprès de la DDTEFP du lieu de l'entreprise.
Il est admis que les démarches soient faites, le cas échéant, par un agent artistique dûment licencié, muni d'un contrat signé entre l'artiste et l'employeur.

En tout état de cause, l'employeur doit s'assurer de la possession du titre de travail avant le début du travail.

La délivrance de l'autorisation est subordonnée notamment au respect de la réglementation du travail, et à des conditions d'emploi et de rémunération identiques à celles dont bénéficient les travailleurs français.

 *Pour plus de précisions voir :*

La circulaire DPM/DM2-3 /552 du 9 septembre 1996 relative à la délivrance des autorisations provisoires de travail aux artistes et aux techniciens du spectacle

Cette circulaire est disponible auprès de la

**DELEGATION INTERMINISTERIELLE A LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLEGAL(DILTI)
MINISTERE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITE
39 - 43 quai André Citroën 75739 PARIS Cedex 15**

ou auprès du

**MINISTERE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITE
1 place Fontenoy
75700 Paris**

Voir également

Le guide de l'emploi des artistes et des techniciens étrangers en France

Ce guide est disponible auprès de la DILTI

et à

**LA DOCUMENTATION FRANÇAISE
124, rue Henri-Barbusse
93308 Aubervilliers Cedex**

sur internet : www.culture.gouv.fr/culture/infos-pratiques/guides/index-guides.htm

Fiche n°1 D	<p style="text-align: center;">LES DEMARCHES PREALABLES A L'EMBAUCHE</p> <p style="text-align: center;">LA REGLEMENTATION DE LA PROFESSION D'ENTREPRENEURS DE SPECTACLES VIVANTS</p> <p style="text-align: center;">Ordonnance n°45-2339 du 13 octobre 1945 modifiée en dernier lieu par la loi n°99-198 du 18 mars 1999 (<i>J.O du 19 mars 1999</i>)</p>	2002
-------------	---	------

Est entrepreneur de spectacles vivants toute personne qui exerce une activité d'exploitation de lieux de spectacles, de production ou de diffusion de spectacles, seul ou dans le cadre de contrats conclu avec d'autres entrepreneurs de spectacles vivants, quel que soit le mode de gestion, public ou privé, à but lucratif ou non de ces activités. (art. 1-1 de l'ordonnance modifiée).

L'entrepreneur de spectacles vivants doit, sous réserve de dérogations exceptionnelles, être titulaire d'une licence dont il sollicite la délivrance auprès de la Direction Régionale des Affaires Culturelles (DRAC) du lieu de son siège social.

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

<p>LES ENTREPRENEURS DE SPECTACLES VIVANTS SONT CLASSES EN TROIS CATEGORIES (art.1^{er} -1-1 de l'ordonnance modifiée)</p>

1^{ère} catégorie : exploitants de lieux de spectacles aménagés pour les représentations publiques .

2^{ème} catégorie : producteurs de spectacles ou entrepreneurs de tournées, qui ont la responsabilité d'un spectacle et notamment celle d'employeur à l'égard du plateau artistique.

3^{ème} catégorie : diffuseurs de spectacles qui ont la charge, dans le cadre d'un contrat, de l'accueil du public, de la billetterie et de la sécurité des spectacles, et les entrepreneurs de tournées qui n'ont pas la responsabilité d'employeur à l'égard du plateau artistique.

LES ENTREPRENEURS DE SPECTACLES ETABLIS A L'ETRANGER

(art. 4 de l'ordonnance modifiée en dernier lieu
par la loi n°99-198 du 18 mars 1999)

Pour exercer leurs activités en France, les entrepreneurs de spectacles établis à l'étranger doivent justifier soit :

- d'un titre équivalent à la licence française ;
- d'une licence temporaire pour la durée des représentations publiques envisagées ;
- d'un contrat de prestation de services conclu avec un entrepreneur de spectacles titulaire d'une licence (art. D.341-5 du code du travail).

Dans ce dernier cas, **une déclaration doit être adressée un mois avant la date prévue pour les représentations publiques envisagées** au directeur régional des affaires culturelles ou au préfet du département où a lieu le spectacle, pour la durée des représentations publiques envisagées ou, si les représentations publiques sont données dans plusieurs départements, le préfet du département où a lieu la première représentation publique.

LES ENTREPRENEURS DE SPECTACLES OCCASIONNELS

(art.10 de l'ordonnance modifiée)

La définition des entrepreneurs de spectacles occasionnels se fonde sur deux critères :

- 1 - l'activité principale : la personne physique ou morale ne doit pas avoir pour activité principale ou pour objet, l'exploitation de lieux de spectacles, la production ou la diffusion de spectacles ;
- 2 - le nombre de représentations annuelles ne doit pas être supérieur à six.

Les groupements d'artistes amateurs peuvent être entrepreneurs occasionnels lorsqu'ils font appel à un ou plusieurs artistes du spectacle percevant une rémunération.

→ **Une déclaration préalable aux six représentations** doit être adressée au directeur régional des affaires culturelles ou au préfet de département où a lieu le spectacle ou, si les représentations publiques sont données dans plusieurs départements, au préfet du département où a lieu la première représentation publique. Le préfet en donne récépissé.

LES CONDITIONS DE RETRAIT DE LA LICENCE

(art. 4 de l'ordonnance modifiée).

La licence peut être retirée en cas d'infraction aux dispositions de l'ordonnance sur les spectacles et des lois relatives aux obligations de l'employeur en matière de droit du travail et de sécurité sociale ainsi qu'à la protection de la propriété littéraire et artistique.

Les officiers, agents de police judiciaire, inspecteurs du travail et agents de contrôle des organismes sociaux sont désormais habilités à constater l'infraction caractérisée par l'exercice de l'activité d'entrepreneur de spectacles sans licence, à l'occasion de leurs contrôles dans les entreprises.

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

SANCTIONS PENALES

(art. 11 de l'ordonnance modifiée).

L'exercice sans licence de l'activité d'entrepreneur de spectacles vivants est passible de sanctions pénales :

- des peines principales de deux ans d'emprisonnement et d'une amende de 30 000 euros pour les personnes physiques ;
- une durée maximale de fermeture du ou des établissements ayant servi à commettre l'infraction précitée fixée à cinq ans ;
- une deuxième peine complémentaire d'affichage et de diffusion de la décision prononcée dans les conditions prévues par l'article 131-35 du code pénal ;
- Les personnes morales peuvent être également déclarées pénalement responsables de l'infraction (article 121-2 du code pénal) et condamnées à une amende qui pourra atteindre au maximum 150 000 euros en application de l'article 131-38 du code pénal.

☞ Pour plus de précisions

voir :

LA CIRCULAIRE DU 13 JUILLET 2000, (J.O. du 4 novembre, p. 17517)

**Internet : www.culture.gouv.fr/culture/infos-pratiques/droit-culture/index.htm
www.legifrance.gouv.fr**

☞ contacter la

LA DIRECTION REGIONALE DES AFFAIRES CULTURELLES

OU

**LA DIRECTION DE LA MUSIQUE, DE LA DANSE, DU THEATRE ET DES SPECTACLES
53 rue Saint Dominique
75007 Paris**

Fiche n°2 A	LE CONTRAT DE TRAVAIL	2002
-------------	------------------------------	------

ÉTABLIR UN CONTRAT DE TRAVAIL

L'embauche de 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.

Dans le spectacle vivant, il est possible de conclure des contrats à durée déterminée dits " d'usage " pour certains emplois par nature temporaires (art. L. 122-1-1, 3° et D.121-2 du code du travail).

La succession régulière de contrats à durée déterminée sur un même emploi peut être requalifiée par les tribunaux en contrat à durée indéterminée.

L'accord interbranche sur le recours au contrat à durée déterminée d'usage dans le spectacle, conclu le 12 octobre 1998 et rendu obligatoire par l'arrêté du 15 janvier 1999 (*J.O du 30 janvier*), établit par activités la liste des fonctions pour lesquelles le recours au contrat à durée déterminée d'usage peut être légitime.

Le contrat de travail à durée déterminée doit être obligatoirement établi par écrit, selon les formes prévues par les articles L. 122-1 et suivants du code du travail (voir modèle fiche n°2 B, d'autres types de contrats pouvant être établis, notamment lors de l'intervention d'agents artistiques). Un exemplaire, signé par les deux parties, devra être remis au salarié dans les 48 heures qui suivent l'embauche. Si, dès l'embauche, ce contrat est remis au salarié en indiquant l'URSSAF destinataire de la déclaration préalable à l'embauche, il rend inutile la remise du volet de l'accusé de réception de la déclaration préalable à l'embauche.

RESPECTER LA CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE

Si l'activité de votre entreprise entre dans le champ d'application d'une convention collective étendue par arrêté ministériel, vous êtes tenu d'en appliquer les dispositions.

Lorsqu'elle n'est pas étendue, les employeurs qui adhèrent à un syndicat signataire de la convention sont tenus de l'appliquer. Ceux qui ne sont pas membres d'un syndicat signataire peuvent décider de l'appliquer.

S'il n'existe pas de convention collective dans le secteur d'activité considéré l'employeur peut se référer à une convention d'un secteur voisin.

Lorsqu'une convention collective est applicable, vous devez en tenir un exemplaire à la disposition des salariés.


Les conventions collectives fixent notamment les qualifications, les salaires minima, les remboursements de frais professionnels (transport, hébergement, etc.),

Ne pas oublier que les dispositions d'une convention collective ne s'appliquent que dans la mesure où elles sont plus favorables que les dispositions du code du travail correspondantes. Pour autant, les dispositions du code du travail demeurent applicables.

Conventions collectives dans le secteur du spectacle vivant



Il existe quatre conventions collectives étendues :

- la convention collective nationale régissant les rapports entre les entrepreneurs de spectacles et les artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de variété dite des "Tourneurs" (arrêté d'extension du 3 août 1993) ;
- la convention collective nationale des théâtres privés (arrêté d'extension du 3 août 1993) ;
- la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (arrêté d'extension du 4 janvier 1994) ;
- la convention collective des parcs et loisirs et d'attractions (arrêté d'extension du 25 juillet 1994).

 *Vous pouvez consulter les conventions collectives :
à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle*

ou
sur internet : www.legifrance.gouv.fr

ou
*auprès des organismes signataires de ces conventions
(syndicats et fédérations patronales ou salariales)*

 *Vous pouvez vous les procurer :
auprès du journal officiel
26, rue Desaix
75727 Paris cedex 15
 : 01.40.58.75.00
ou par minitel au 36.16 code JOEL*

<p>INSCRIRE LE(S) SALARIÉ(S) SUR LE REGISTRE UNIQUE DU PERSONNEL (ARTICLES L 620-3 ET R 620-3 DU CODE DU TRAVAIL)</p>
--

**DÉLIVRER UN CERTIFICAT DE TRAVAIL
(ARTICLE L 122-16 DU CODE DU TRAVAIL)**

L'employeur délivre au salarié, à l'expiration du contrat, de travail un certificat contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, la nature de l'emploi ou le cas échéant des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ils ont été tenus.

Fiche n°2 B	LE CONTRAT DE TRAVAIL	2002
	MODÈLE DE CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE DIT D'USAGE (ARTICLE L. 122-1-1, 3° DU CODE DU TRAVAIL)	

Entre les soussignés,

l'employeur, DENOMINATION SOCIALE ou NOM et PRENOM
dont le siège, ou le domicile, se trouve situé à :
N° SIRET (s'il y a lieu) :
représenté par monsieur, madame NOM et PRENOM

d'une part, et

le salarié, monsieur, madame, NOM, PRENOM (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 PRENOM est engagé(e) en qualité de :

Pour : (1)

Pour la période allant du au.....inclus (2)

Pour une rémunération brute

- de euros par cachet (uniquement pour les artistes du spectacle)

- de euros pour heures (pour les autres salariés)

- convention collective applicable (le cas échéant)
- les cotisations à la CAPRICAS - CARCICAS retraite complémentaire seront versées au GRISS (7, Rue Henri Rochefort 75017 Paris).

Fait à, le

Le salarié (3)

L'employeur

Un exemplaire est à remettre au salarié 48 heures après l'embauche, au plus tard.

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.

(1) Le motif du recours au contrat à durée déterminée doit être précisé conformément à l'article L 122 - 1 - 1 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 n°3 A	LA MÉDECINE DU TRAVAIL L'HYGIENE ET LA SÉCURITÉ	2002
-------------	--	------

**RESPECTER LES RÈGLES RELATIVES A LA MÉDECINE DU TRAVAIL
(ARTICLES L. 241-1 ET SUIVANTS DU CODE DU TRAVAIL)**

Vous devez vous assurer auprès du salarié qu'il a bénéficié d'une visite de médecine du travail depuis moins d'un an (présentation d'une fiche d'aptitude ou de la carte de contrôle des examens médicaux obligatoires).

A défaut, vous devez lui faire passer une visite d'aptitude à l'embauche auprès de la médecine du travail.

**RESPECTER LES RÈGLES D'HYGIENE ET DE SÉCURITÉ
TELLES QUE DÉFINIES DANS LE CODE DU TRAVAIL**

En application du livre II du code du travail, l'employeur est responsable du respect des règles d'hygiène (sanitaires, vestiaires, loges, conditions de restauration, température des locaux, etc;) et de sécurité (installations électriques, risques de chute de personnes ou d'objets, risque toxique, incendie, etc.).

☞ Vous pouvez vous procurer

LE MEMENTO DE LA SECURITE DANS LE SPECTACLE VIVANT

*auprès de la
Direction de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles
53 rue Saint Dominique
75007 Paris*

Internet : www.culture.gouv.fr/culture/infos-pratiques/guides/index.guides.htm

☞ Vous pouvez demander conseil

*à l'inspection du travail
et
au service de prévention des risques professionnels
de la caisse régionale d'assurance maladie*

Fiche n°4 A	LE SALAIRE	2002
-------------	-------------------	------

VERSER UNE RÉMUNERATION

Par rémunération il faut entendre le salaire de base 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 (art. L. 140-2 du code du travail).

Le contrat de travail à durée déterminée, obligatoirement établi par écrit, doit notamment comporter le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire (art. L. 122-3-1 du code du travail).

Le salaire de base doit être d'un montant au moins égal à celui fixé par la convention collective applicable, pour la catégorie professionnelle concernée, et en l'absence de convention, au moins égal au salaire minimum de croissance (SMIC) (art. L. 141-1 et suivants du code du travail).

Les heures supplémentaires donnent obligatoirement lieu à une majoration de salaire (art. L. 212-5 du code du travail).

Le bénévolat (c'est-à-dire le travail non rémunéré) ne fait l'objet d'aucune définition légale ou réglementaire. C'est donc au juge qu'il appartient de déterminer, au cas par cas, si un travail est effectué bénévolement ou non. La jurisprudence ne reconnaît généralement pas le caractère bénévole d'un travail lorsque celui-ci est exercé au profit d'une structure à but lucratif.

**ÉTABLIR UN BULLETIN DE PAIE
(ARTICLES L. 143-3 ET R. 143-2 DU CODE DU TRAVAIL)**

- 1) à l'aide d'un carnet à souche en vente en papeterie, ou selon le modèle ci-après (fiche n°4 B),
- 2) y porter le montant de la rémunération,
- 3) y porter le montant des indemnités compensatrices de frais professionnels (remboursement des dépenses réellement engagées ou allocations forfaitaires inférieures ou égales aux limites d'exonération de l'arrêté du 26 mai 1975 ou, si elles sont supérieures, accompagnées de pièces probantes justifiant leur excédent) (voir fiche n°5 A),
- 4) y faire figurer le taux et le montant des cotisations salariales et patronales,
- 5) le bulletin de paye doit être revêtu du cachet de l'employeur ou de ses nom et adresse.
 - un exemplaire est remis au salarié
 - un exemplaire est conservé par l'employeur

Fiche n°4 B	LE SALAIRE MODELE DE BULLETIN DE PAIE	2002
-------------	--	------

BULLETIN DE PAIE DU AU

NOM :		PRENOM :					
ADRESSE :							
NUMERO DE SECURITE SOCIALE :							
CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE :							
EMPLOI :		COEFFICIENT :					
POUR :		HEURES		SALAIRE DE BASE :			
NOMBRE D'HEURES :		Ou					
NOMBRE D'HEURES :		TAUX HORAIRE NORMAL :				.	
PRIMES, AVANTAGES EN NATURE, ALLOCATIONS FORFAITAIRES ET REMBOURSEMENTS DE FRAIS :		TAUX HORAIRE MAJORE :				.	
		SALAIRE BRUT :				.	
ABATTEMENT OPTIONNEL POUR FRAIS PROFESSIONNELS (voir fiche n° 5 A) :						%	
ORGANISMES COLLECTEURS	BASE	TAUX	COTIS. PATRO.	COTISATIONS COLLECTEES	TAUX	COTIS. SALAR.	
URSSAF	95 % du salaire brut			CSG déductible			
	95 % du salaire brut			CSG + CRDS non déduct. maladie, maternité			
	salaire brut <i>après</i> abattement (1)		.				
	idem			vieillesse			
	idem			veuvage			
	idem			allocations familiales			
	idem			accidents du travail			
	plafond SS			vieillesse			
	plafond SS			FNAL			
	variable			versement transport			
ASSEDIC	salaire brut <i>après</i> abattement (1)			chômage			
	idem			FNGS			
GRISS Retraite complémentaire	Plafonds T1* T2 (1)			CAPRICAS (2)			
	Plafonds T1* T2 (1)			AGFF			
Prévoyance	Plafond T1			IPICAS			
CAISSE CONGES SPECTACLE	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 :							
PAYER LE :							
NOM ET ADRESSE DE L'EMPLOYEUR :							
N° SIRET :				Code APE :			
URSSAF où sont versées les cotisations :				N° de compte employeur à l'URSSAF :			
DUREE DES CONGES PAYES (article D 762 - 5 du code du travail) :							
DUREE DU PREAVIS (art. L 122 - 6 à 8 du code du travail) :							
Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin de paie sans limitation de durée							

(1) Après application de l'abattement lorsque cette option a été choisie.

* = plafond annuel

T1 = fraction du salaire comprise entre le premier franc et le plafond de la sécurité sociale

T2 Arrco = fraction du salaire comprise entre le plafond de la sécurité sociale et 3 fois le plafond de la sécurité sociale

(2) Plus retraite des cadres CARICAS si personnel cadre (T2 Agirc = fraction du salaire comprise entre le plafond de la sécurité sociale et 4 fois le plafond de la sécurité sociale).

Fiche n°5 A	LE VERSEMENT DES COTISATIONS ET DES CONTRIBUTIONS AUX ORGANISMES COLLECTEURS LA DÉTERMINATION DE L'ASSIETTE SOCIALE	2002
-------------	--	------

ASSIETTE SOCIALE ET ABATTEMENTS

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 (art. L.136-2 et L. 242-1 du code de la sécurité sociale).

Un abattement pour frais professionnel peut être appliqué à l'assiette sociale.

Le taux de cet abattement est de :

- 25 % pour les artistes dramatiques, cinématographiques, chorégraphiques et lyriques,
- 20 % pour les artistes musiciens, choristes, chefs d'orchestres,

Cet abattement est limité à 7500 euros par an pour chaque salarié et est applicable à l'ensemble des assiettes des cotisations et contributions sociales, à l'**exception** :

- de la contribution sociale généralisée et la contribution pour le remboursement de la dette sociale (pour lesquelles il existe un abattement généralisé de 5 %),
- du versement à la caisse des congés spectacles,
- de la cotisation due au titre de la médecine du travail.

DÉTERMINATION DE L'ASSIETTE SOCIALE

1 L'employeur, en accord avec le salarié, opte pour l'abattement d'assiette

L'intégralité des avantages en nature alloués et/ou des allocations forfaitaires ou des remboursements de frais versés en sus de la rémunération est obligatoirement intégrée dans l'assiette des cotisations avant d'opérer l'abattement, à l'exception des situations suivantes :

Les instructions fiscales des 9 mars 1990, 17 avril 1990 et 14 mai 1993 prévoient que les chefs d'orchestres, musiciens, choristes et artistes chorégraphiques, qui bénéficient d'une déduction supplémentaire pour frais professionnels sont dispensés de rapporter à leurs rémunérations imposables les allocations et remboursements de frais qu'ils perçoivent à l'occasion de leurs déplacements professionnels. Pour les musiciens, chefs d'orchestre et choristes, l'exonération s'applique aux allocations et remboursements exposés à l'occasion notamment des tournées

des orchestres en France et à l'étranger ou de la participation à des festivals. Pour les artistes dramatiques, lyriques et chorégraphiques, l'exonération s'applique à l'occasion des tournées théâtrales. Ces sommes correspondent aux frais de transport et de séjour (hébergement et repas) nécessités par ces déplacements professionnels.

Il est admis de façon générale que ne sont pas intégrées à l'assiette des cotisations :

- d'une part, la participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant lorsqu'elle est comprise entre 50 et 60 % de la valeur du titre,
- d'autre part, la prise en charge par l'employeur de la moitié du coût des titres d'abonnements aux transports en commun des salariés de la région parisienne, pour leurs déplacements de leur résidence habituelle à leur lieu de travail, ou de la prime mensuelle de transport dans la limite de 3 euros 51 centimes pour les autres régions.

Nota : les prestations sociales servies au salarié seront calculées sur l'assiette des cotisations prise en compte. L'abattement effectué sur l'assiette des cotisations entraîne donc un abattement des prestations.

2 L'employeur ne pratique pas l'abattement de l'assiette sociale

L'employeur peut alors exclure de l'assiette sociale les allocations forfaitaires de frais professionnels dans les limites d'exonération fixées par l'arrêté du 26 mai 1975 ou les remboursements de frais professionnels réellement engagés accompagnés de pièces justificatives.

Toutefois, lorsque les salariés bénéficient d'avantages en nature tels que par exemple, logement, nourriture, véhicule, ces avantages sont assujettis aux cotisations et contributions sociales.

Fiche n°5 B	LE VERSEMENT DES COTISATIONS ET DES CONTRIBUTIONS AUX ORGANISMES COLLECTEURS LES COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE DU RÉGIME GÉNÉRAL	2002
-------------	---	------

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

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),
- 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 cotisations de sécurité sociale ainsi que les contributions FNAL et VT des artistes sont calculées sur des taux spécifiques qui correspondent à 70 % des taux de droit commun.

Fiche n°5 C	<p style="text-align: center;">LE VERSEMENT DES COTISATIONS ET DES CONTRIBUTIONS AUX ORGANISMES COLLECTEURS</p> <p style="text-align: center;">LES COTISATIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ET DE PRÉVOYANCE</p>	2002
-------------	--	------

Le GRISS (groupement des institutions sociales du spectacle) assure la protection sociale, retraite et prévoyance, des salariés permanents et intermittents* de l'industrie cinématographique, des activités du spectacle et de l'audiovisuel :

- CAPRICAS : institution de retraite complémentaire (ARRCO) pour l'ensemble des personnels cadres et non cadres, permanents et intermittents,
- CARCICAS : caisse de retraite des cadres (AGIRC) pour la retraite des cadres permanents et intermittents,
- IPICAS : institution de prévoyance complémentaire en matière de décès, incapacité, invalidité, frais de santé.

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

GRISS

7 rue Henri Rochefort
75017 PARIS

☎ : 01.44.15.24.24 - adhésions nouvelles : 01 44 15 21 51 et 01 44 15 21 52

FAX : 01.44.15.24 20 - 01 44 15 11.59

Email : griss@griss.asso.fr

Site : www.griss.asso.fr

*Les personnels intermittents sont :

- les personnels artistiques non titulaires d'un contrat d'exclusivité prévoyant une période d'emploi de douze mois consécutifs ou plus ,
 - les personnels techniques et administratifs non titulaires d'un contrat à durée indéterminée comportant une garantie d'emploi d'au moins douze mois consécutifs,
- qui exercent des fonctions répondant à la définition donnée à l'article 2 de l'accord du 8 décembre 1961 (Délibération 9A pour le régime Arrco) et de la Convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 (Délibération D23 pour le régime Agirc).

L'affiliation à la CAPRICAS, et voir à la CARCICAS si personnel cadre, est obligatoire pour toutes les périodes durant lesquelles ces personnels accomplissent des activités relevant du régime, **quel que soit le statut juridique de l'employeur (public ou privé).**

Fiche n°5 D	<p style="text-align: center;">LE VERSEMENT DES COTISATIONS ET DES CONTRIBUTIONS AUX ORGANISMES COLLECTEURS</p> <p style="text-align: center;">LES CONTRIBUTIONS D'ASSURANCE CHOMAGE</p>	2002
-------------	--	------

<p>POUR LES ARTISTES ET LES OUVRIERS OU TECHNICIENS ENGAGÉS PAR CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE</p>
--

Les employeurs, quel que soit leur statut juridique (secteur privé ou public), qui engagent des artistes ou des techniciens* par contrat à durée déterminée (intermittents du spectacle), sont tenus de contribuer à l'assurance chômage (art. L. 351 - 12 du code du travail).

* Voir l'accord interbranche sur le recours au contrat à durée déterminée d'usage dans le spectacle conclu le 12 octobre 1998, rendu obligatoire par l'arrêté du 15 janvier 1999 (J.O du 30 janvier), qui établit par activités la liste des fonctions pour lesquelles le recours au contrat à durée déterminée d'usage peut être légitime.

L'affiliation doit être demandée au :

CENTRE DE RECOUVREMENT
Assédic des Alpes
31, avenue de Loverchy
B.P. 2200
74023 Annecy cedex
☎ : 04.50.10 15 00
Fax : 04 50 10 15 15

Le centre de recouvrement adresse aux employeurs, au début de chaque mois, un avis de versement. Cet avis doit être complété et retourné au centre de recouvrement, accompagné :

- du titre de paiement ;
- de la liste récapitulative des salariés rémunérés au cours du mois écoulé.

Les droits aux allocations chômage sont déterminés par l'Assédic du lieu du domicile du salarié au vu des attestations d'employeurs remises au salarié à l'expiration de son contrat de travail (article R 351 - 5 du code du travail).

Celles-ci sont établies sur les feuillets du carnet d'intermittent délivré et renouvelé sur simple demande par l'Assédic.

« Ce carnet comporte trois feuillets :

- un blanc : une attestation à remplir par l'employeur dès la fin du contrat et à renvoyer par le salarié à son Assédic ;
- un bleu : un avis de versement à adresser par l'employeur au Centre de recouvrement ;
- un jaune : double à conserver par l'employeur ».

Les employeurs qui souhaitent recourir à l'édition automatisée de l'attestation d'employeur, éditée directement par leur logiciel de paye, pour transmission à l'Assédic, doivent s'adresser au :

CENTRE DE RECOUVREMENT

Assédic des Alpes

31, avenue de Loverchy

B.P. 2200

74023 Annecy cedex

☎ : 04.50.10 15 00

Fax : 04 50 45 96 79

Après validation de la demande, l'Assédic attribue un numéro d'agrément.

**POUR LE PERSONNEL ENGAGÉ
PAR CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE**

Les taux et les périodicités de versement sont ceux du régime général en cas d'emploi permanent. Les cotisations sont à verser à l'Assédic du département du lieu du siège de l'entreprise ou au groupement des Assédic de la région parisienne (GARP) s'il s'agit d'une entreprise située en région parisienne.

👉 Pour en savoir plus, consulter :

Minitel : 36.14 code ASSEDIC

Internet : www.assedic.fr

Fiche n°5 E	LA PARTICIPATION DES EMPLOYEURS AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTRIBUTIONS À L'AFDAS	2002
-------------	---	------

L'accord du 16 février 1993, étendu par arrêté ministériel du 2 juillet 1993, rend obligatoire l'adhésion à l'AFDAS pour les entreprises relevant de son champ d'application. Celui-ci résulte des accords collectifs de branche conclus par les partenaires sociaux (1).

I – CONTRIBUTIONS VERSEES AU TITRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ARTISTES-INTERPRETES ET DES TECHNICIENS RECRUTES SOUS CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE (INTERMITTENTS DU SPECTACLE).

L'organisme collecteur est l'AFDAS lequel délivre, sur simple demande téléphonique, une déclaration à retourner avec le règlement.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, le taux de participation pour les intermittents du spectacle est fixé à 2 % (cotisation patronale uniquement) des salaires bruts, après abattement supplémentaire pour frais professionnels, s'il y a lieu (art. 950-1 du code du travail, accord du 16 février 1993 étendu par arrêté du 2 juillet 1993).

La contribution de l'entreprise pour l'ensemble des intermittents employés n'est pas exigible si celle-ci s'avère inférieure à 100 francs.

II – Contributions versées au titre de la formation professionnelle des autres salariés des entreprises du spectacle vivant

En fonction de l'effectif dans l'année civile concernée, le taux de participation (uniquement patronal) est :

- de 0,25 %, si l'effectif est inférieur à 10 salariés,
- de 1,50 %, si l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés.

Pour le financement du congé individuel de formation (CIF) des salariés sous contrat à durée déterminée (à l'exclusion des intermittents du spectacle) : contribution de 1 % des salaires bruts de ces catégories de personnel et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Nota : les cotisations de formation professionnelle sont en principe soumises à TVA.

EXIGIBILITE DE LA PARTICIPATION DES EMPLOYEURS

Au plus tard, le 28 février de l'année suivante.

(1) L'Etat, les collectivités locales et leurs établissements publics à caractère administratifs ne sont pas tenus de participer au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du titre V du code du travail (art. 950-1).

 Pour toute information complémentaire consulter

l'AFDAS.

Siège
3, rue au Maire
75156 Paris Cedex 03
Tél : 01 44 78 39 39
Email : afdas.paris@afdas.com
Internet : www.afdas.com

Antennes régionales

<p>Délégation Centre EST <i>(Rhône-Alpes, Bourgogne, Auvergne, Franche-Comté)</i></p> <p>28, quai Saint Vincent - 69001 Lyon Tél : 04 72 00 23 00 e-mail : afdas.lyon@afdas.com</p>	<p>Délégation Sud-Ouest <i>(Aquitaine, Midi-Pyrénées, Poitou-Charentes, Limousin)</i></p> <p>6, cours de Tournon - 33000 Bordeaux Tél. : 05 56 48 91 80 e-mail : afdas.bordeaux@afdas.com</p>
<p>Délégation Sud-Est <i>(Languedoc-Roussillon, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Corse)</i></p> <p>Les docks, Atrium 10.1 10, Place de la Joliette - 13002 Marseille Tél : 04 91 99 41 98 e-mail : afdas.marseille@afdas.com</p>	<p>Délégation Ouest <i>(Bretagne, Pays-de-Loire, Basse-Normandie)</i></p> <p>23, rue Victor Hugo – 35000 Rennes Tél. : 02 23 21 12 60 e-mail : afdas.rennes@afdas.com</p>

Fiche n°5 F	<p style="text-align: center;">LE VERSEMENT DES COTISATIONS ET DES CONTRIBUTIONS AUX ORGANISMES COLLECTEURS</p> <p style="text-align: center;">LES VERSEMENTS A LA CAISSE DES CONGES SPECTACLES POUR L'EMPLOI D'ARTISTES ET DE TECHNICIENS</p>	2002
-------------	--	------

Les employeurs sont tenus de déclarer à la caisse des congés spectacles le personnel artistique et technique qui n'a pas été occupé d'une manière continue dans leur établissement pendant les douze mois précédant la demande de congé (D.762-3 du code du travail).

Le versement uniquement patronal est à calculer au taux fixé par la caisse sur le salaire brut sans aucun abattement pour frais professionnels. Il exonère l'employeur du paiement direct des congés payés.

- Vous devez demander votre affiliation à la caisse des congés spectacles et vous faire adresser une provision de certificats d'emploi.

CAISSE DES CONGES SPECTACLES

7 rue du Helder

75440 Paris cedex 09

☎ : 01.48.24.53.75

fax :

minitel : 36.14 code HELDER

Internet : www.conges-spectacles.org

- Vous êtes tenus de délivrer un certificat d'emploi à chaque salarié intermittent à l'issue de son contrat de travail. 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 1^{er} avril.

Chaque certificat d'emploi comporte deux exemplaires. Il vous appartient de :

- remettre l'exemplaire bleu à votre salarié lorsqu'il quitte son emploi,
- adresser l'exemplaire rose à la caisse des congés spectacles, conjointement à votre bordereau " déclaration et versement des cotisations " et à votre chèque,

C'est sur la base des certificats d'emploi que vos salariés percevront les indemnités de congés auxquelles ils peuvent prétendre.

Nota : L'adhésion à la caisse des congés spectacles est facultative pour les particuliers, les collectivités territoriales et les établissements publics administratifs qui engagent directement les artistes et les techniciens du spectacle.

Fiche n°5 G	LE VERSEMENT DES COTISATIONS ET DES CONTRIBUTIONS AUX ORGANISMES COLLECTEURS LES COTISATIONS DE MÉDECINE DU TRAVAIL	2002
-------------	--	------

L'employeur doit adhérer à un service de médecine du travail de son lieu de domiciliation.

En cas d'embauche d'un intermittent du spectacle, l'employeur doit s'assurer auprès du salarié, que celui-ci a bénéficié d'une visite depuis moins d'un an (présentation de la fiche d'aptitude).

A défaut, l'employeur doit, afin de faire passer au salarié la visite de médecine du travail, s'adresser au :

CENTRE MÉDICAL DE LA BOURSE
26 rue Notre Dame des victoires
BP 6023
75060 Paris cedex 02
☎ : 01.42.60.06.77

Fiche n°5 H	LE VERSEMENT DES COTISATIONS ET DES CONTRIBUTIONS AUX ORGANISMES COLLECTEURS	2002
TABLEAU RÉCAPITULATIF		

RISQUE	ASSIETTE	COTISATIONS	
		PATRONALES	SALARIALES
Assurance maladie, maternité	Salaire brut après abattement pour frais professionnels (1)	X	X
Vieillesse, allocations familiales et accidents du travail Versement transport	Salaire brut après abattement pour frais professionnels (1)	X	
Veuvage	Salaire brut après abattement pour frais professionnels (1)		X
Assurance vieillesse	Salaire brut après abattement pour frais professionnels (1) dans la limite du plafond de la sécurité sociale (2)	X	X
Fonds national d'aide au logement	Salaire brut après abattement pour frais professionnels (1) dans la limite du plafond de la sécurité sociale (2)	X	
Assurance chômage	Salaire brut après abattement pour frais professionnels (1)	X	X
FNGS	Salaire brut après abattement pour frais professionnels (1)	X	
Retraite complémentaire + AGFF	Salaire brut après abattement pour frais professionnels (1) dans la limite des tranches T1 (annuelle) et T2 (Arrco ou Agirc)	X	X
Prévoyance (3)	Salaire brut après abattement pour frais professionnels (1) dans la limite du plafond T1	X	
Formation professionnelle	Salaire brut après abattement pour frais professionnels (1)	X	
Médecine du travail Congés spectacle	Salaire brut sans abattement pour frais professionnels	X	
CSG CRDS	Salaire brut après abattement de 5 %		X

(1) Abattement pour frais professionnels de 20 % pour les musiciens, choristes, chefs d'orchestre ou de 25 % pour les artistes dramatiques, lyriques et chorégraphiques. Ces abattements sont limités à 7500 Euros par an.

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

(3) auprès de l'IPICAS, obligatoire si personnel cadre ou par obligation conventionnelle

Fiche n°5 I	<p style="text-align: center;">LE VERSEMENT DES COTISATIONS ET DES CONTRIBUTIONS AUX ORGANISMES COLLECTEURS</p> <p style="text-align: center;">LES ENTREPRENEURS OCCASIONNELS DE SPECTACLES</p> <p style="text-align: center;">LE GUICHET UNIQUE</p>	2002
-------------	---	------

Le guichet unique permet aux organisateurs occasionnels de spectacles vivants de se libérer, en une seule formalité, de l'ensemble de leurs obligations liées à l'embauche et à l'emploi d'artistes et de techniciens du spectacle vivant, auprès d'un seul organisme au lieu de six. Ce service est gratuit.

L'organisme gestionnaire est destinataire des déclarations et cotisations dues au titre des assurances sociales, des régimes de retraites complémentaires, de l'assurance chômage, des congés payés, de la formation professionnelle et de la médecine du travail.

Dans la limite de six représentations par année civile, les entrepreneurs occasionnels de spectacles vivants sont :

- les personnes physiques ou morales qui n'ont pas pour objet ou pour activité principale l'exploitation de lieux de spectacles, la production ou la diffusion de spectacles;
- les groupements d'artistes amateurs bénévoles, constitués sous forme d'association loi 1901, lorsqu'ils font appel à un ou plusieurs artistes ou techniciens du spectacle percevant une rémunération.

Vous pouvez demander votre affiliation au :

**GUICHET UNIQUE SPECTACLE OCCASIONNEL (GUSO)
BP 132 74
SEYNOD CEDEX**

☎ Pour plus de renseignements :

Tel : n° Azur : 0810 863 342

Minitel 36 14 GUSO

Internet : www.guso.com.fr

Fiche n°6 A	L'AGENT ARTISTIQUE	2002
-------------	--------------------	------

QUI EST-IL ?

Est considéré comme agent artistique, selon l'article L 762 - 3 du code du travail, " celui qui, sous l'appellation d'impresario, de manager ou sous toute autre dénomination reçoit, au cours d'une même année civile, un mandat de plus de deux artistes du spectacle de leur procurer des engagements ".

QUE FAIT-IL ?

Il effectue le placement payant des artistes.
 Cette activité de placement payant est réglementée (articles. L 762 - 3 à L 762 - 10 et R 762 - 2 à R 762 - 14 du code du travail).

Rappel :
 article L 762 - 1 du code du travail :
" sont considérés comme artistes du spectacle, notamment l'artiste lyrique, l'artiste dramatique, l'artiste chorégraphique, l'artiste de variétés, le musicien, le chansonnier, l'artiste de complément, le chef d'orchestre, l'arrangeur-orchestrateur et, pour l'exécution matérielle de sa conception artistique, le metteur en scène ".

article L 212 - 1 du code de la propriété intellectuelle :
" à l'exclusion de l'artiste de complément, considéré comme tel par les usages professionnels, l'artiste interprète ou exécutant est la personne qui représente, chante, récite, déclame, joue ou exécute de toute autre manière une œuvre littéraire ou artistique, un numéro de variétés, de cirque ou de marionnettes ".

LA LICENCE D'AGENT ARTISTIQUE

Pour exercer légalement cette profession, une licence doit être sollicitée auprès de la délégation à l'emploi et à la formation professionnelle, mission marché du travail (ministère de l'emploi et de la solidarité), selon les formes précisées dans l'arrêté du 3 décembre 1971.
 Un numéro de licence est attribué à chaque nouvel agent artistique.
 Sa compétence s'exerce sur l'ensemble du territoire national.
 En ce qui concerne les agents artistiques étrangers, l'article L.762-9 du code du travail a été modifié par l'ordonnance du 22 février 2001 et les agents artistiques ressortissants d'un Etat membre de la

communauté européenne ou d'un Etat partie à l'accord sur l'espace économique européen peuvent exercer leur activité en France , dès lors qu'ils obtiennent une licence ou qu'ils produisent une licence délivrée dans l'un de ces Etats dans des conditions comparables.

Sauf convention de réciprocité entre la France et leur pays, les agents artistiques ressortissants d'autres Etats ne pourront effectuer le placement d'artistes du spectacle en France sans passer par l'intermédiaire d'un agent artistique français .

Le producteur qui souhaite engager un artiste doit pouvoir s'appuyer sur le professionnalisme des agents artistiques qu'implique le respect des conditions d'exercice telles qu'elles sont définies.

L'activité d'agent artistique est incompatible avec l'activité d'entrepreneur de spectacle exploitant de lieux aménagés pour les représentations publiques (licence de 1^{ère} catégorie) ; réf : art. L. 762-5 du code du travail modifié par l'article 13 bis de la loi n°99-198 du 18 mars 1999 modifiant l'ordonnance du 13 octobre 1945 sur les spectacles.

LA REMUNERATION DE L'AGENT ARTISTIQUE

Un contrat de travail est conclu entre l'artiste et le producteur lors de chaque placement.

L'agent artistique reçoit, en contrepartie de son action de placement, une commission qui est le plus souvent facturée par l'agent au producteur et qui ne peut excéder 10 % du cachet total (hors taxes) de l'artiste (article R 762 - 14 du code du travail).

LE RÔLE DE L'EMPLOYEUR

Le producteur auprès duquel l'artiste est placé, est son employeur.

L'employeur est notamment tenu de procéder à la déclaration préalable à l'embauche auprès de l'URSSAF territorialement compétente, de s'acquitter de l'ensemble des charges sociales dues aux différents organismes de recouvrement, de remettre au salarié un bulletin de salaire en bonne et due forme, etc.

Fiche n°7 A	<p>PREVENTION DU TRAVAIL ILLEGAL</p> <p>DOCUMENTS A DEMANDER À SON COCONTRACTANT POUR TOUT CONTRAT ÉGAL OU SUPÉRIEUR A 3000 euros.</p>	2002
-------------	--	------

(Articles L. 324-14 ; R. 324-2 à R. 324-7 ; L 341-6-4 ; R 341-36 et suivants du code du travail.)

Lorsque vous passez un contrat d'un montant égal ou supérieur à 3000 euros, 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 du travail dissimulé et de l'emploi d'étranger sans titre (art. L. 324-10 et L. 341-6 du code du travail).

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

A défaut, et dans le cas où les infractions de travail dissimulé et / ou d'emploi d'étranger sans titre seraient relevées à l'encontre de votre cocontractant, vous seriez 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 de la contribution spéciale due à l'office des migrations internationales (OMI).

Les mêmes sanctions sont encourues par toute personne condamnée pénalement pour avoir recouru sciemment aux services de celui qui effectue un travail dissimulé, et ce quel que soit le montant du contrat en cause.

L'ENTREPRISE COCONTRACTANTE EST DOMICILIÉE EN FRANCE

Vous devez lui demander de vous fournir - notamment - les documents suivants :

- l'attestation de déclarations sociales émanant des organismes de recouvrement datant de moins d'un an,
- l'extrait d'inscription au registre du commerce (Kbis) ou attestation d'immatriculation au répertoire des métiers ou récépissé de dépôt de déclaration auprès d'un centre de formalités des entreprises pour les personnes physiques ou morales ayant commencé leur activité depuis moins d'un an,
- l'attestation sur l'honneur indiquant que les salariés qui réaliseront le contrat en cause seront employés régulièrement. Votre cocontractant doit donc vous indiquer par écrit s'il a l'intention de faire appel, pour l'exécution du contrat, à des salariés de nationalité étrangère et, dans l'affirmative, certifier que ces salariés sont ou seront autorisés à exercer une activité professionnelle en France. De plus, il doit certifier que le travail sera réalisé avec des salariés employés régulièrement au regard du registre unique du personnel, de la déclaration préalable à l'embauche et du bulletin de paie.

L'ENTREPRISE COCONTRACTANTE EST DOMICILIÉE A L'ETRANGER

LISTE DES VERIFICATIONS AUXQUELLES DOIT PROCEDER TOUT CLIENT QUI CONTRACTE AVEC UN PROFESSIONNEL ETABLI A L'ETRANGER⁽¹⁾

1. Vérification que le cocontractant étranger a requis son immatriculation au registre équivalent dans son pays d'origine, au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers, si celle-ci est obligatoire (art. L. 324-10-a du code du travail).

Réclamer l'un des documents suivants :

- un document émanant des autorités tenant un registre ou un document équivalent certifiant l'inscription ;

- un devis, un document publicitaire ou une correspondance professionnelle avec les mêmes mentions que pour les documents français ;

- pour les entreprises en cours de création, un document datant de moins de trois mois émanant de l'autorité tenant le registre ;

2. Vérification que le cocontractant étranger a procédé aux déclarations sociales et fiscales (art. L. 324-10-b du code du travail).

Réclamer l'un des documents suivants :

- un document mentionnant l'identité et l'adresse du représentant fiscal en France. *Toute entreprise domiciliée ou établie à l'étranger et désirant intervenir temporairement en France dans le cadre d'une prestation de services doit en effet désigner un représentant fiscal auprès de l'administration fiscale, en application de l'article 289 A du code général des impôts, lorsque la prestation effectuée est soumise à TVA. Ce représentant fiscal peut être toute personne physique ou morale, assujettie elle-même au paiement de la TVA en France et, notamment, l'organisateur de spectacles français, lorsque celui-ci n'est pas l'employeur des artistes ou techniciens. Cette obligation ne s'applique plus aux employeurs établis dans un Etat de l'UE à compter du 1^{er} janvier 2002.*

- le ou les certificats de détachement du travailleur indépendant étranger et des salariés du cocontractant étranger ou à défaut une attestation de fourniture de déclarations sociales auprès de l'organisme de protection sociale française datant de moins de trois mois ;

- les attestations prévues par les articles 52, 53, 54 et 259 du code de marchés publics .

3. Vérification que le cocontractant étranger emploie régulièrement son personnel (art. L. 324-10-al 2 du code du travail).

¹ Cette fiche ne traite que des vérifications devant être effectuées par des professionnels, le cas des particuliers contractant pour leur usage personnel ou familial n'étant pas évoqué ici. Ils sont néanmoins tenus d'effectuer certaines vérifications simples.

Réclamer une attestation sur l'honneur établie par le cocontractant :

- indiquant s'il a l'intention, pour l'exécution du contrat en cause, de faire appel à des salariés de nationalité étrangère et, dans l'affirmative, certifiant que ces salariés sont ou seront au moment de la prestation, autorisés à exercer une activité professionnelle en France ;

- certifiant que le travail sera réalisé avec des salariés employés régulièrement au regard des articles L. 143-3 et L. 320 du code du travail (bulletin de paie, déclaration préalable à l'embauche) ou des règles d'effet équivalent dans le pays auquel ils sont rattachés ;

Ces documents doivent être rédigés en français ou être accompagnés d'une traduction en langue française.

Nota : les documents remis par le professionnel doivent être conservés par le client.

Fiche n°8 A	EMPLOYEUR ETABLI A 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	2002
-------------	---	------

(Articles L. 341-5 et D. 341-5)

" Sont considérées comme prestations de services (...) les activités de caractère industriel, commercial, artisanal ou libéral exécutées dans le cadre d'un contrat d'entreprise, d'un contrat de mise à disposition au titre du travail temporaire ou de toute autre mise à disposition de salarié. " (art. D. 341-5 du code du travail)

DÉMARCHES À EFFECTUER PAR L'EMPLOYEUR

⇒ **Effectuer une déclaration préalable** un mois au moins avant l'intervention en France auprès du Préfet du département du lieu où s'exécute la prestation (ou du premier lieu d'intervention lorsque la prestation se poursuit en d'autres endroits) par lettre recommandée avec accusé de réception (art. 2 du décret pris pour l'application de l'ordonnance sur les spectacles et art. 7 de l'arrêté du 29 juin 2000).

⇒ **Effectuer une déclaration préalable d'intervention :**

- auprès de l'inspecteur du travail du lieu où s'exécute la prestation (ou du premier lieu d'intervention lorsque la prestation se poursuit en d'autres endroits) par lettre recommandée avec accusé de réception ou par télécopie, selon le modèle joint (fiche n°8 C).
- auprès du Préfet du département du même lieu **un mois au moins avant l'intervention en France.**

Cette déclaration préalable doit être complétée par des **déclarations complémentaires** :

- auprès de l'inspecteur du travail :
 - les horaires de travail ainsi que les heures et la durée des repos,
 - les accidents du travail, au plus tard 48 heures après leur survenance,
- auprès de la préfecture :
 - l'hébergement collectif des salariés lorsqu'il excède un mois.

⇒ **Solliciter une autorisation de travail** pour les salariés étrangers, préalablement à leur venue en France. (En général, pour les interventions de courte durée, le titre délivré sera une autorisation provisoire de travail).

Toutefois :

- les ressortissants de l'union européenne (Grande-Bretagne, Allemagne, Belgique, Luxembourg, Pays-Bas, Espagne, Italie, Portugal, Grèce, Danemark, Irlande, Autriche, Finlande et Suède), de l'Islande, de la Norvège et du Liechtenstein sont dispensés d'autorisation.


- les ressortissants des pays suivants bénéficient en outre de régimes particuliers équivalents à une dispense d'autorisation de travail. Il s'agit du Gabon, du Togo, d'Andorre et de Monaco.
- enfin, les salariés étrangers tiers à l'union européenne ou à l'espace économique européen employés habituellement (c'est-à-dire depuis au moins un an) et légalement par une entreprise établie dans l'Union européenne (UE) ou dans l'espace économique européen (EEE) et qui sont détachés temporairement en France par cette entreprise pour l'accomplissement d'une prestation de services, ne sont pas soumis à possession d'une nouvelle autorisation de travail.

⇒ **S'affilier à la sécurité sociale française et à l'assurance chômage** dès lors que l'exécution du contrat de travail a lieu en France.

Toutefois, les artistes et techniciens, participant à des spectacles de courte durée, qui relèvent du règlement CEE 1408 - 71 de coordination des législations nationales de sécurité sociale (règlement applicable aux 15 Etats membres de l'UE et aux 3 Etats membres de l'EEE) ne sont pas soumis à l'affiliation au régime français de sécurité sociale et d'assurance chômage si ils continuent à relever du régime d'affiliation de l'Etat où ils résident habituellement. Ces personnes doivent alors être en possession du formulaire E 101, disponible auprès de la caisse d'affiliation d'origine.

Sont également dispensés de l'affiliation au seul régime français de sécurité sociale (l'affiliation au régime d'assurance chômage restant obligatoire, sauf pour la Suisse), les artistes et techniciens affiliés dans un des 33 pays ayant signé avec la France une convention bilatérale de sécurité sociale (voir fiche 8B), dès lors qu'ils sont envoyés en France par leur employeur habituel dans cet Etat ou dès lors qu'ils sont non salariés aux États Unis. C'est également le cas pour ceux qui sont non salariés au Canada ou au Québec, mais alors ils doivent solliciter une autorisation du centre de sécurité sociale des travailleurs migrants.

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.

 ***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 DE SÉCURITÉ SOCIALE DES TRAVAILLEURS MIGRANTS (CSSTM)

11 rue de la Tour des dames

75436 Paris cedex 09

service juridique : ☎ : 01.45.26.80.75 ou 80.74

Fax : 01 45 26 67 03

e-mail : detachement@csstm.fr

⇒ **Adhérer aux caisses de retraite complémentaire** professionnelles CAPRICAS et CARCICAS obligatoires pour les personnels intermittents techniques et artistiques et payer les cotisations y afférant, ainsi que les cotisations AGFF (*).

Depuis le 1^{er} janvier 2000, date d'entrée des régime AGIRC et ARRCO dans la coordination communautaire instituée par le règlement CEE 1408-71, l'emploi d'artistes étrangers, salariés ou non salariés ressortissants d'un Etat de l'Espace économique européen, peut ne pas donner lieu à cotisation lorsque le formulaire E101, faisant état du maintien du rattachement de l'intéressé au régime obligatoire d'assurance-vieillesse dans un autre Etat membre, est produit.

Pour l'emploi d'artistes ressortissants d'Etats tiers ayant conclu une convention de sécurité sociale avec la France, l'exonération de l'obligation de cotiser sera fonction des stipulations particulières de la convention applicable et des éventuels modes de preuve institués par elle du maintien de la soumission au régime de l'autre Etat.

Pour les artistes et techniciens produits en France et ressortissants d'Etats avec lesquels il n'existe aucune convention internationale de sécurité sociale, le principe de territorialité continue de s'appliquer et les cotisations restent dues.

(*) L'AGFF – Association pour la gestion du fonds de financement de l'Agirc et de l'Arrco s'est substituée à l'ASF au 1^{er} avril 2001. Les cotisations sont encaissées par les institutions Agirc et Arrco dans les mêmes conditions que les cotisations de retraites complémentaires.

⇒ **Adhérer à un service de médecine du travail** (voir fiche 3A – la liste des services est disponible auprès des services de l'inspection du travail).

⇒ **Adhérer à la caisse des congés spectacles** et payer les cotisations (voir fiche n°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).

⇒ **S'affilier à un organisme paritaire de collecte agréé** pour la formation professionnelle continue (voir fiche n°5 E).

⇒ **Etablir 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. Attention : à compter du 1^{er} janvier 2002, et sous réserve qu'une loi ratifie d'ici là la directive européenne correspondante, la désignation d'un représentant fiscal ne sera plus obligatoire pour les entreprises de l'Union européenne. Elles pourront remplir elles-mêmes les déclarations fiscales.

<p style="text-align: center;">DISPOSITIONS DE LA RÉGLEMENTATION FRANÇAISE DONT DOIVENT BÉNÉFICIER LES SALARIÉS DETACHÉS</p>

- **Rémunération** : respecter le SMIC ainsi que les minima prévus par les conventions collectives étendues (salaire de base en tenant compte des classifications conventionnelles, primes, compléments de salaire, remboursements de frais, indemnisation pour absence en cas de maladie ou d'accident).

- égalité de traitement entre hommes et femmes.
- paiement du salaire par chèque ou virement au delà de 1500 euros.
- 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.

OBLIGATIONS DU COCONTRACTANT FRANÇAIS

Se reporter à la fiche n°7 A " l'entreprise cocontractante est domiciliée à l'étranger ".

 *Pour plus de précisions :*

→ *adressez-vous à la
direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
du lieu de la prestation*

 *Procurez vous :*

le guide de l'emploi des artistes et des techniciens étrangers en France

*ce guide est disponible auprès de la
DELEGATION INTERMINISTERIELLE A LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLEGAL
MINISTERE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITE
TOUR MIRABEAU
39 /43, quai André Citroën
75739 PARIS CEDEX 15*

ANTENNES

*180-182 avenue du Prado
13008 MARSEILLE*

18

*2 esplanade Compans-Cafarelli, BP
31901 TOULOUSE Cedex*

*ou auprès du
MINISTERE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITE
1 place Fontenoy
75700 Paris*

sur internet : www.culture.gouv.fr/culture/infos-pratiques/guides/index.guides.htm

Fiche n°8 B	<p style="text-align: center;">EMPLOYEUR ÉTABLI A L'ÉTRANGER DÉTACHANT EN FRANCE UN OU PLUSIEURS SALARIÉS DANS LE CADRE D'UNE PRESTATION DE SERVICES</p> <p style="text-align: center;">LES CONVENTIONS INTERNATIONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE</p>	2002
		DATE D'APPLICATION :
<ul style="list-style-type: none"> • Convention franco-algérienne • Accord franco-américain • Convention franco-andorrane • Convention franco-beninoise • Convention franco-camerounaise • Accord franco-canadien • Convention franco-cap-verdienne • Convention franco-chilienne • Convention franco-congolaise • Convention franco-gabonaise • Echange de lettres franco-britannique concernant les îles de Guernesey, d'Aurigny, d'Herm et de Jethou • Convention franco-israélienne • Convention franco-ivoirienne • Echange de lettres franco-britannique concernant l'île de Jersey • Convention franco-malgache • Convention franco-malienne • Convention franco-marocaine • Convention franco-mauritanienne • Convention franco-monégasque • Accords franco-néo-calédonien • Convention franco-nigérienne • Convention franco-philippine • Convention franco-polonaise • Accord franco-polynésien (Polynésie Française) • Entente franco-qubécoise • Convention franco-roumaine • Convention franco-san-marinaise • Convention franco-sénégalaise • Convention franco-suisse • Convention franco-tchécoslovaque (aujourd'hui appliquée par la République Tchèque et la Slovaquie) • Convention franco-togolaise • Convention franco-tunisienne • Convention franco-turque • Convention franco-yougoslave (aujourd'hui appliquée par la Croatie, la Macédoine et la Slovénie) <p>Nota : l'application de cette convention est suspendue jusqu'à nouvel ordre pour la république fédérale yougoslave (c'est-à-dire pour la Serbie, la Voïvodine et le Monténégro)</p>	<p>1^{er} février 1982</p> <p>1^{er} juillet 1988</p> <p>10 juin 1970</p> <p>1^{er} septembre 1981</p> <p>1^{er} mars 1992</p> <p>1^{er} mars 1981</p> <p>1^{er} avril 1983</p> <p>1^{er} septembre 2001</p> <p>1^{er} juin 1988</p> <p>1^{er} février 1983</p> <p>1^{er} décembre 1965</p> <p>1^{er} octobre 1966</p> <p>1^{er} janvier 1987</p> <p>14 mai 1980</p> <p>1^{er} mars 1968</p> <p>1^{er} juin 1983</p> <p>1^{er} janvier 1967</p> <p>1^{er} février 1967</p> <p>1^{er} avril 1954</p> <p>1^{er} janvier 1966 et 1^{er} janvier 1982</p> <p>1^{er} novembre 1974</p> <p>1^{er} novembre 1994</p> <p>1^{er} mars 1949</p> <p>1^{er} janvier 1995</p> <p>1^{er} novembre 1981</p> <p>1^{er} février 1978</p> <p>1^{er} janvier 1951</p> <p>1^{er} septembre 1976</p> <p>1^{er} novembre 1976</p> <p>1^{er} juillet 1949</p> <p>1^{er} juillet 1973</p> <p>1^{er} septembre 1966</p> <p>1^{er} Août 1973</p> <p>1^{er} avril 1951</p>	

Fiche n°8 C	EMPLOYEUR ÉTABLI À L'ÉTRANGER DÉTACHANT EN FRANCE UN OU PLUSIEURS SALARIÉS DANS LE CADRE D'UNE PRESTATION DE SERVICES MODÈLE DE DÉCLARATION AUPRÈS DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL	2002
-------------	--	------

(En application de l'article D. 341-5-7 du code du travail)

*A envoyer par télécopie ou lettre avec avis de réception avant le début de l'activité en France
A remplir en langue française*

Monsieur l'inspecteur du travail

Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

ENTREPRISE

Pays d'établissement :
Adresse complète à l'étranger :
Nom ou dénomination sociale :
Forme juridique :
Téléphone : Télécopie :

Immatriculation ou enregistrement de l'entreprise dans le pays d'établissement :
Registre :
Références de l'immatriculation ou de l'enregistrement :
(joindre une copie des attestations d'immatriculation ou d'enregistrement)

Identité du représentant légal de l'entreprise :

Identité du représentant en France :
Adresse :
Téléphone : Télécopie :
.....

ACTIVITÉ

Nature de l'activité exercée en France :

Lieu (x) de l'activité en France, adresse (s) exacte (s) :

Préciser, le cas échéant, le nom de l'entreprise où sont détachés les salariés :

Date du début de l'activité en France :

Durée prévisible :

Utilisation de matériel ou procédé dangereux (1)

oui

non

Si oui, lesquels :

SALARIÉS

Nom	Prénom	Date de naissance	Sexe	Nationalité	Date de conclusion du contrat de travail

Fait àle

Signature et cachet de l'entreprise

Cette déclaration doit être complétée par :

- la déclaration des horaires de travail, durée et heures de repos,
- la déclaration, en préfecture, de l'hébergement collectif, le cas échéant (loi n°73 - 548 du 27 juin 1973)

Cette déclaration ne dispense pas l'employeur de procéder à la déclaration d'engagement ou d'emploi individuelle requise pour les travailleurs salariés ressortissants d'un Etat membre de l'EEE _____

(1) Cocher la case correspondante.