

SOMMAIRE

SOCIAL

- Les nouvelles modalités d'indemnisation des intermittents du spectacle p.1
- Loi relative à la liberté de création, à l'architecture et au patrimoine (LCAP) p.4
- Focus sur la loi Travail p.6

FISCAL

- Nouvelles mesures concernant la TVA sur le spectacle vivant p.7

Social

La déclaration de détachement (employeurs établis à l'étranger)

Les employeurs établis à l'étranger détachant des salariés en France doivent souscrire une déclaration de détachement.

Jusqu'à présent la déclaration en ligne était une option, elle devient obligatoire à compter du 1er octobre 2016 via le SIPSI (système d'information sur les prestations de service international)

||| www.sipsi.travail.gouv.fr (décret du 29 juillet)

Le bulletin de paie électronique

Un projet de décret prévoit que le bulletin de paie dématérialisé devienne la règle à compter de janvier 2017.

Actuellement la norme est que l'employeur remet au salarié le bulletin de paie sous format papier, ou, avec l'accord du salarié concerné, sous forme électronique.

A compter du 1er janvier 2017, cette règle d'option sera inversée.

Les nouvelles modalités d'indemnisation des intermittents du spectacle

Les nouvelles modalités sont entrées en vigueur pour les intermittents dont le contrat de travail a pris fin à compter du 1er août 2016.

- Hausse de la contribution spécifique

La part employeur de la contribution spécifique est augmentée de 0.5% à compter du 1er août 2017 et sera à nouveau augmentée de 0.5% à compter du 1er janvier 2017.

- Assiette des contributions

A compter du 1er juillet 2016 l'assiette des contributions ne prendra plus en compte l'abattement au bénéfice de certaines professions (20 ou 25%)

- Assouplissement des conditions d'ouverture de droits

- la période de recherche des 507 h (dite « période de référence ») est dorénavant de 12 mois pour tous les intermittents (artistes, ouvriers et techniciens)

- pour les ouvriers et techniciens, auparavant les heures accomplies étaient limitées à 48h/semaine ou 208h/mois, dorénavant ces limites sont majorées de 20% lorsque le salarié travaille pour

plusieurs employeurs durant le mois considéré.

- pour les artistes payés en cachets, la distinction cachets isolés/cachets groupés est supprimée : tout cachet est pris en compte pour 12 heures (le nombre maximum de cachet par mois reste fixé à 28).

- **Élargissement des périodes assimilées à une activité**

- Désormais les arrêts pour affection de longue durée sont également pris en compte à raison de 5h/jour.

- La circulaire précise aussi que les congés maternité indemnisés par une institution de prévoyance et situées en dehors d'un contrat de travail devraient être bientôt assimilés (futur accord interbranche conclu avant le 1^{er} mai 2017)

- La prise en compte des heures d'enseignement dispensées dans un établissement agréé, qui ne bénéficiait qu'aux artistes, est dorénavant étendue aux ouvriers et techniciens. Par ailleurs le plafond des heures prises en compte pour la recherche des 507 heures passe de 55 à 70 heures (à 120 heures pour les plus de 50 ans).
!!! voir la *Circulaire de l'Unédic du 21 juillet 2016. paragraphe 2.1.2.1.2 page 43*

- **Nouvelles modalités de réadmission**

Les intermittents ont droit au versement d'allocations jusqu'à la date anniversaire de leur ouverture de droits initiale (365 jours), leur réadmission (ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation d'un an) dépend de leur faculté de justifier de 507 heures d'activités les 12 mois précédents.

Lorsque l'intermittent ne remplit pas cette condition, celle-ci est recherchée à la fin de

chaque CDD suivants.

- **Allongement de la période de référence**

L'intermittent qui ne justifie pas des conditions de la réadmission sur 12 mois peut bénéficier de l'allongement de la période de référence : il est alors recherché une durée d'affiliation majorée de 42 heures par période de 30 jours au-delà de 365 jours (cette faculté existait avant mais a été réajustée à la nouvelle période de référence)

- **Clause de rattrapage**

Lorsqu'un intermittent ne justifie pas des conditions d'affiliation, il peut solliciter le bénéfice d'une clause de rattrapage qui se traduit par une avance sur ses droits à venir.

Pour cela il doit justifier d'une part, d'au moins 5 ans d'affiliation ou 5 ouvertures de droits (5x507h) au régime intermittent et d'autre part d'au moins 338 heures au cours des 12 derniers mois.

Si la demande est acceptée l'intermittent sera indemnisé au plus 6 mois.

- **Nouvelles modalités de calcul et de versement de l'allocation**

Les règles de cumul restent inchangées, mais le plafond mensuel de cumul a été abaissé : il passe, à partir du 1^{er} août, de 1,4 à 1.18 fois le plafond mensuel de la Sécurité Sociale (soit 3 798 € au lieu de 4 506 €)

- **Maintien de l'indemnité jusqu'à l'âge de la retraite**

Les allocataires de plus de 62 ans doivent toujours être en cours d'indemnisation et bénéficier de 100 trimestres d'assurance vieillesse et doivent aussi justifier de 9 000 heures d'affiliation (les 1 521 heures sur les trois dernières années ne sont plus requises). A défaut, ils peuvent atteindre la condition du maintien de l'indemnisation en assimilant 365 jours d'affiliation à l'assurance chômage à 507 heures (sous réserve de justifier

d'au moins 6 000 heures d'affiliation) ou s'ils totalisent 15 années d'affiliation à l'assurance chômage.

- **Mise à jour de la liste des techniciens du spectacle entrant dans l'annexe 8 (décret du 11 août 2016)**

Le texte révisé la liste des activités relevant des prestataires techniques au service de la création et de l'évènement réalisées par des salariés du secteur du spectacle vivant (liste 4B annexée à l'annexe VIII)

!!! *Circulaire UNEDIC du 21/07/2016*

Le régime d'assurance chômage des travailleurs involontairement privés d'emploi

Le décret n°2016-961 du 13 juillet 2016 a pour effet d'une part de proroger la convention du 14 novembre 2014 relative à l'indemnisation du chômage arrivée à échéance le 30 juin 2016 et d'autre part de fixer les nouvelles règles applicables aux professionnels de la production cinéma de l'audiovisuel et du spectacle (annexes 8 et 10).

Les annexes 8 et 10 seront applicables aux professionnels concernés dont la fin de contrat intervient à compter du 1^{er} août 2016 (textes issus des accords du 28 avril 2016 et de son avenant d'interprétation du 23 mai 2016)

!!! *Décret n°2016-961 du 13 juillet 2016*

Précisions sur le compte pénibilité et particularités de l'année 2016

Entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015, le compte pénibilité est définitivement sur les rails depuis le 1^{er} juillet 2016.

Son entrée en vigueur en cours d'année a nécessité des aménagements :

- **Entrée en vigueur au 1^{er} juillet des 6 derniers facteurs de risque (qui se**

rajoutent aux 4 initiaux).

- **Modalités de déclaration des expositions aux risques**

- via la DADS pour 2015 et 2016 (le 31 janvier 2017)
- via la DSN pour 2017 (début 2018)

- **Modalités d'évaluation des expositions aux risques**

- pour les salariés présents une partie de l'année on distingue selon que le poste est permanent ou non
- pour mieux identifier les salariés exposés, les employeurs peuvent se tourner vers les grilles établis par accord de branche, ou vers des référentiels homologués

- **Taux de la cotisation additionnelle**

Les taux de la cotisation additionnelle due au titre du financement du compte pénibilité qui avaient été annulés par le conseil d'Etat, ont été rétablis par décret :

- salarié exposé à un seul risque de pénibilité : 0.1% pour 2015 et 2016, 0.2% pour 2017
 - salarié exposé simultanément à plusieurs risques : 0.2% pour 2015 et 2016, 0.4% pour 2017
- III **Décret 2016-953 du 11 juillet 2016**

- **Portail internet dédié au compte pénibilité**

- La collecte et le traitement des données sont assurés par la CNAV qui est alimentée par les données transmises par les employeurs (DSN ou DADS).
- Les salariés et anciens salariés titulaires d'un compte pénibilité on accès à un portail internet qui leur permet de consulter leur compte : www.preventionpenibilite.fr

Troisième phase de déploiement de la DSN

Un projet de décret précise les modalités de mise en œuvre de la phase 3 de la DSN au 1^{er} janvier 2017.

Il comporte les éléments suivants :

- **Intégration de déclarations sociales supplémentaires**

La déclaration des rémunérations imposables, la déclaration annuelle des salaires et les autres déclarations (régimes spéciaux et caisses de congés payés), informations relatives au compte personnel de formation, déclaration des facteurs d'exposition à la pénibilité.

- **Délai de transmission de la DSN**

La déclaration mensuelle devrait être transmise au plus tard le 5 du mois suivant (entreprises de plus de 50 salariés) et le 15 du mois suivant (autre cas).

- **Assiette et calcul des cotisations**

Précisions sur l'assiette des cotisations, le calcul des cotisations pour les paies irrégulières, le délai de versement des cotisations.

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu en 2018

La mise en place du prélèvement de l'impôt sur le revenu sera inscrit dans le projet de loi de finance 2017 et appliqué à partir de 2018. Pour les salariés l'impôt sera collecté par l'employeur, à charge pour lui d'en mentionner le montant sur le bulletin de paie et de le reverser à l'administration.

La mise en place sera automatique et l'administration fiscale communiquera à l'employeur le taux de prélèvement (calculé sur la base des revenus 2016).

Les salariés souhaitant préserver la confidentialité des revenus du foyer pourront décider que le taux ne soit pas transmis à l'employeur et choisir un taux « neutre » (9%).

Rescrit social pour le versement transport

Depuis le 1^{er} janvier 2016 la procédure de rescrit social n'est plus limitative et a été étendue à l'ensemble des cotisations et contributions sociales : le versement transport recouvré par les URSSAF peut donc entrer dans le champ du rescrit social.

Recouvrement et contrôles URSSAF/RSI : les nouveautés

Un décret du 8 juillet 2016 vise à renforcer les droits des cotisants vis-à-vis de l'URSSAF et du RSI.

Pour les employeurs et dans l'optique de la généralisation de la DSN (déclaration sociale nominative), le principe de la régularisation annuelle sera supprimé au bénéfice d'une régularisation au fil des payes.

Les procédures de contrôle des employeurs et des indépendants sont revus tant au niveau des délais que des recours et se caractérisent par une meilleure information des personnes contrôlées.

À noter que l'obligation de l'URSSAF d'envoyer un avis de contrôle 15 jours avant ne s'applique évidemment pas en cas de contrôle de recherche d'infraction pour travail dissimulé.

À noter également pour les travailleurs indépendants qu'en cas de redressement, l'URSSAF transmet à l'administration fiscale le revenu établi à la suite du contrôle.

Loi création : les dispositions sociales

La loi du 7 juillet 2016 relative à la liberté de création, à l'architecture et au patrimoine contient plusieurs dispositions sociales.

- **Le cadre légal du statut d'artiste amateur**

L'artiste amateur est défini comme « toute personne qui pratique seule ou en groupe une activité artistique à titre non professionnel et qui n'en tire aucune rémunération ».

Ainsi, la représentation en public d'une œuvre de l'esprit effectuée par un artiste amateur ou par un groupe d'artistes amateurs, organisée dans un cadre non lucratif, ne relève pas de la présomption de salariat qui s'applique en général à l'engagement d'artistes du spectacle (article L7121 du code du travail). Peu importe qu'il y ait recours à la publicité, utilisation de matériel professionnel ou billetterie payante.

L'organisateur est ainsi mis à l'abri d'une condamnation pour « travail dissimulé ».

En revanche, toute personne qui participe à un spectacle organisé dans un cadre lucratif relève de la présomption de salariat et doit recevoir une rémunération au moins égale au minimum conventionnel du champ concerné.

Par exception, les structures de création, de diffusion et d'exploitation de lieux de spectacle ne sont pas tenues de rémunérer les représentations en public auxquelles participent un ou plusieurs artistes ou groupements d'artistes amateurs constitués en association.

Cette exception implique que les structures concernées aient formellement une mission d'accompagnement de la pratique amateur et la valorisation des groupements d'artistes amateurs.

- **Précisions concernant la liste des artistes du spectacle**

La liste des artistes du spectacle énoncée

dans l'article L 7121-2 du code du travail n'est pas exhaustive, cela conduit à ce que certains métiers non nommés soient en situation d'insécurité quant à leur rattachement à cet article et des avantages qui y sont attachés (taux réduits de cotisations, abattements spécifiques pour frais professionnels).

Quatre nouvelles catégories d'artistes ont été formellement rajoutées à cette liste :

- le réalisateur et le chorégraphe pour l'exécution matérielle de leur conception artistique,
- l'artiste de cirque,
- le marionnettiste,
- les personnes dont l'activité est reconnue comme un métier d'artiste-interprète dans les conventions collectives du spectacle vivant.

- **Clarification de l'emploi d'intermittents par les collectivités territoriales**

Si les artistes du spectacle sont engagés par une collectivité territoriale pour une mission répondant à un besoin permanent, ils sont soumis au droit de la fonction publique territoriale en tant qu'agent contractuel : leurs contrats relèvent du droit public.

En revanche s'ils sont engagés en CDD d'usage ou pour un emploi à caractère saisonnier, ils sont soumis au code du travail : leurs contrats relèvent du droit privé.

- **Maintien de certains versements à la caisse des congés spectacle**

La loi de finance de la Sécurité Sociale pour 2015 avait prévu un prélèvement à la source des cotisations dues par l'ensemble des employeurs relevant d'une caisse de congés payés.

La loi revient partiellement sur ce principe pour les employeurs du spectacle pour lesquels le prélèvement à la source ne s'appliquera qu'au versement transport et à la cotisation FNAL (aide au logement), les

autres cotisations resteront payées par la caisse des congés spectacle.

- **Services de santé au travail : dérogation pour les employeurs du spectacle**

Les dépenses afférentes aux services de santé au travail relevant d'un service inter-entreprises sont en principe répartis proportionnellement au nombre de salarié.

La loi introduit une dérogation pour les entreprises qui emploient des artistes et techniciens du spectacle (et également des journalistes pigistes et des mannequins) : les frais engendrés seront répartis proportionnellement à la masse salariale de chaque employeur.

- **Extension de la définition des métiers d'art aux artistes salariés**

Jusqu'à présent, seuls pouvaient relever des métiers d'art les personnes relevant d'un statut indépendant, dorénavant le statut professionnel des personnes exerçant un métier d'art n'est plus discriminant : celles-ci peuvent donc aussi être salariés d'entreprises artisanales ou de toutes autres personnes morales ayant une activité de métier d'art.

!!! Loi LCAP du 7 juillet 2016

Les mesures financées par le nouveau fonds pour l'emploi (FONPEPS)

Le Fonds pour l'Emploi Pérenne dans le Spectacle (FONPEPS) a été présenté le 19 septembre 2016, il sera mis en œuvre dès cet automne et son budget sera de 90 millions d'€ en vitesse de croisière.

Le formulaire de demande est téléchargeable sur le site du Ministère de la Culture.

Il comporte 9 mesures réparties comme suit :

- 3 mesures en faveur de l'emploi durable,
- 3 mesures pour favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi,

- 3 mesures d'aide à l'emploi dans des secteurs fragiles.

Les mesures en faveur de l'emploi durable :

- **Aide à l'embauche du 1er salarié en CDI**

- aide à l'embauche d'un 1er salarié en CDI dont le salaire est inférieur à trois SMIC
- elle est versée à raison de 1 000 € par trimestre durant 2 ans. (en cas d'emploi à temps partiel, le montant de l'aide est proratisée)

- **Prime à l'embauche en CDI de salariés du spectacle**

- embauche en CDI d'un bénéficiaire des annexes 8 ou 10 dont le salaire est inférieur à trois SMIC
- le montant de l'aide est dégressif sur 4 ans : 10 000€/8 000€/6 000€/4 000€ (en cas d'emploi à temps partiel, le montant de l'aide est proratisée)

- **Aide à la durée des contrats**

- aide à l'embauche de salariés, artistes ou techniciens, en CDD de longue durée dont le salaire est inférieur à trois SMIC (employeurs de moins de 100 salariés ETP)
- l'aide renouvelable dépend de la durée du contrat : 500€ pour 2 mois, 800€ pour 3 mois, 1 800€ pour 6 mois, 4 000€ pour 1 an. (en cas d'emploi à temps partiel, le montant de l'aide est proratisée)

Les mesures pour favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi

- **Aide à l'insertion sur le marché du travail des jeunes artistes diplômés**

- embauche de jeunes artistes diplômés des établissements sous tutelle du Ministère de la Culture

- aide d'un montant de 1 000€/mois versée pendant 4 mois pour tout contrat d'au moins 4 mois dans les trois ans qui suivent l'obtention de leur diplôme.

- **Aide à la garde d'enfant d'artistes et techniciens du spectacle**

- ce dispositif accompagne le retour à l'emploi des salariés du spectacle, après un congé maternité/paternité ou d'adoption, grâce à une aide à la garde d'enfant
- aide versée jusqu'aux 12 mois de l'enfant à hauteur de 50% maximum du coût (en plus du crédit d'impôt sur l'emploi à domicile), sous réserve d'avoir un contrat de travail et de ne pas bénéficier des aides de la CAF

- **Création d'un fonds assurantiel pour les groupements d'entreprises de la culture**

- ce fonds vise à assurer le maintien des emplois et à garantir les salaires dans les groupements d'entreprises de la culture en cas de défaillance de l'une des entreprises et dans l'attente d'une nouvelle adhésion dans les 6 mois.
- le versement du fonds assurantiel sera complété par une cotisation des adhérents qui sera mise en place progressivement.

Aide à l'emploi dans des secteurs fragiles

- **Soutien à l'emploi dans les « cafés culture »**

- ce dispositif vise à favoriser l'emploi dans les bars/café/lieux ou salles de spectacles non professionnels jusqu'à 200 places
- une partie du coût global du salaire versé aux artistes est remboursé à postériori par le Fonds

- cette mesure est gérée par le GIP Cafés culture financé par ailleurs par les professionnels et différentes collectivités publiques.

- **Soutien à l'emploi dans les petits lieux de diffusion (musique/théâtre/danse)**

- les institutions éligibles sont les salles de musiques jusqu'à 300 places et les salles de théâtre et de danse jusqu'à 100 places.
- une partie du coût global du salaire versé aux artistes est remboursé à postériori par le Fonds
- cette mesure sera gérée par le CNV (Centre National de la Chanson, des Variétés et du Jazz)

- **Soutien à l'emploi pour l'édition phonographique**

- ce dispositif vise à favoriser l'emploi direct d'artistes pour des séances d'enregistrement en vue de la production d'un album
- les acteurs éligibles à cette aide sont les labels indépendants et les enregistrements de jazz et musique contemporaine
- une partie du coût global du salaire versé aux artistes est remboursé à postériori par le Fonds
- cette mesure sera gérée par le CNV (Centre National de la Chanson, des Variétés et du Jazz)

!!! www.culturecommunication.gouv.fr/fonpeps

Loi travail : la réforme de la durée du travail

La loi travail a été définitivement adoptée le 21 juillet par le parlement : elle se caractérise en particulier par la primauté donnée aux accords d'entreprise sur les accords de branche en matière de temps de travail.

La durée légale de travail effectif reste fixée à 35h/semaine, mais la loi a introduit de nombreuses mesures d'assouplissement.

Cette primauté des accords d'entreprise concerne en particulier :

- la fixation de la majoration des heures supplémentaires
- le dépassement de la durée quotidienne de travail (dans la limite de 12h)
- la dérogation sur la durée minimum de repos quotidien
- la détermination de la durée des pauses (20 mn au moins)
- les jours fériés chômés (à l'exception du 1er mai)
- la mise en place des astreintes
- le recours au travail intermittent

Loi travail : le nouveau cadre des licenciements économiques

Les nouveaux textes relatifs aux licenciements économiques seront applicables le 1^{er} décembre 2016.

Les textes font une nouvelle définition du licenciement pour motif économique : le licenciement (non inhérent à la personne du salarié) résulte d'une suppression ou transformation d'emploi, ou d'une modification (refusée par le salarié) d'un élément essentiel de son contrat de travail, consécutif notamment :

- à des difficultés économiques
- à des mutations technologiques
- à une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité
- à la cessation d'activité

La loi apporte des précisions sur la quantification de la mesure des difficultés économiques.

La loi permet enfin aux entreprises de constituer des provisions (déductibles du résultat imposable) pour contentieux prud'homal.

Loi travail : négociations collectives

La loi généralise le principe de l'accord majoritaire tout en prévoyant des possibilités de valider des accords minoritaires par référendum.

La loi réforme également les règles de révision et de dénonciation des accords collectifs et elle accélère la restructuration des branches professionnelles.

• Vers une généralisation des accords majoritaires d'entreprise :

- pour être validés les accords d'entreprises devront être signés par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés ayant obtenu plus de 50% des suffrages exprimés (au lieu de 30% avant)
- à défaut de majorité, un accord minoritaire ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés pourra être validé par référendum

• La procédure de révision des accords collectifs.

L'objectif est de faciliter la révision des accords collectifs tout en assurant une stabilité des accords conclus

• Renforcement du rôle des branches professionnelles

La loi accélère le mouvement de restructuration des branches professionnelles engagé par la loi «Rebsamen» en 2015.

Les branches ont 2 ans pour définir « l'ordre public conventionnel », c'est-à-dire les matières dans lesquelles les accords d'entreprises ne peuvent pas être moins favorables (hors cas où la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise comme pour la durée du travail)

Loi travail : le suivi médical des salariés

La loi supprime la visite médicale d'embauche et met en place un suivi médical individuel adapté à chaque salarié :

- la visite médicale est remplacée par une simple visite d'information et de prévention effectuée après l'arrivée dans l'entreprise
- les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité auront un suivi individuel renforcé et devront passer un examen médical d'aptitude (réalisé avant l'embauche)

Par ailleurs la loi garantit aux salariés temporaires et en CDD un suivi individuel dont les modalités feront l'objet d'un décret.

Nouvelles mesures concernant la TVA sur le spectacle vivant

Dans une mise à jour du 1^{er} juin 2016 le bulletin officiel des finances publiques apporte des précisions sur l'application du taux réduit de TVA à 5.5% applicable au spectacle vivant.

Il élargit la liste des spectacles concernés aux tours de chant, récital ou harmonie de voix ou d'instrument, caractérisés par

la présence effective d'un ou plusieurs artistes, aux concerts quelle que soit le genre musical. Ceux-ci incluant en particuliers les prestations des Disc Jockeys « lorsqu'elles revêtent le caractère de véritable acte de création et de diffusion artistique conduisant à la réalisation et à la représentation devant un public d'une œuvre de l'esprit »

Une autre disposition concerne « les établissements où il est d'usage de consommer durant les séances » : jusqu'à présent, ils ne pouvaient pas appliquer le taux

de 5.5% si un service de consommation était assuré pendant les spectacles, aujourd'hui ces établissements peuvent maintenir le service de consommation durant les séances tout en bénéficiant du taux de 5.5% (mais jamais le taux de 2.1%) à la condition d'être adhérents du CNV.

Publications

➔ Améliorer la sécurité et la sûreté du public dans un lieu de diffusion.

La Nacre. Fiche «Les complémentaires».

Élaboré à la suite de la rencontre organisée sur le sujet en mars 2016 à Villeurbanne au TNP, le présent document a pour objectif : de livrer une information générale sur les mesures à mettre en place; de donner la parole à des experts et professionnels; d'indiquer les principaux textes de référence.

\\ <http://www.la-nacre.org/ressources-et-thematiques/nos-ressources/les-fiches-de-la-nacre/les-complementaires/>

➔ Nouvelles fiches techniques sur les marchés publics

\\ <http://www.economie.gouv.fr/daj/conseil-acheteurs-fiches-techniques>

➔ Construire ensemble : l'engagement associatif des salariés.

ADMICAL.

Sont présentées 25 études de cas de grandes entreprises et de PME, illustrant les différents modèles d'implication de l'entreprise dans l'engagement associatif de ses salariés.

\\ http://www.admical.org/sites/default/files/uploads/basedocu/le_rameau_guide-engagement-associatif_salaries.pdf

➔ Mécénat et accompagnement DLA. Focus sur des expériences dans le secteur culturel

Échanges avec des chargés de missions et des prestataires d'accompagnement ont permis de dégager un certain nombre de points d'attention et de facteurs de réussite pour les DLA. Des ingénieries d'accompagnement intéressantes et innovatrices sont présentées dans ce document afin d'alimenter les réflexions des chargés de mission.

\\ http://www.opale.asso.fr/IMG/pdf/2016_opale_crkla_culture_dla_mecenat_20160706.pdf

➔ S'informer sur le nouveau cadre applicable au financement participatif (crowdfunding)

Rédigé sous la forme de questions/réponses, ce guide d'information sur le cadre applicable au financement participatif réalisé par l'AMF et l'ACPR s'adresse aussi bien aux opérateurs de plate-forme de prêts, de dons ou de souscription de titres, qu'aux porteurs de projet en recherche de fonds et aux investisseurs potentiels. Il apporte de façon simple et accessible des réponses concrètes aux questions que peuvent se poser l'ensemble des acteurs du crowdfunding.

\\ <http://www.amf-france.org/Publications/Guides/Professionnels.html?docId=workspace%3A%2F%2FSpacesStore%2Fa784a82d-295c-4371-8d04-f9b51895d370>



PROGRAMME ET INSCRIPTIONS À VENIR SUR :
<http://www.entreprendre-culture-auvergnerhonealpes.fr>

Les prochains Rendez-Vous de La Nacre



Séminaire sur le métier d'administrateur

6 et 7 décembre 2016
 Lieu à déterminer (Massif Central)

Groupe de travail administrateur

Prise de décision au sein de la structure
 27 janvier 2017

Journée d'information

Le cumul d'activités
 17 janvier 2017

Information et inscription sur www.la-nacre.org
 Retrouvez tous les Rendez-Vous de La Nacre en cliquant [ici](#)