

Flash Expert Novembre 2012

La lettre mensuelle de veille

→ TVA : l'administration modifie l'application du taux réduit à 2.10%

En février 2012, une instruction fiscale était venue préciser les conditions d'application des différents taux de TVA, notamment concernant la billetterie de spectacle (Flash expert de janvier 2012). Rappelons qu'en fin d'année 2011 lors du vote du budget rectificatif de la loi de finance 2011, le gouvernement avait souhaité mettre notre législation fiscale en conformité avec le droit communautaire.

Avec cette instruction de février 2012, le secteur pensait être fixé sur la situation fiscale de la billetterie de spectacle, mais deux nouveaux bulletins officiels datant d'octobre 2012 viennent apporter des modifications à la doctrine mis en place en début d'année.

Les changements par rapport à l'instruction de février 2012 :

- **Précisions quant aux établissements exclus du taux particulier à 2.10%** (Art. 60 et 70 BO-I-B-1 du 11 octobre 2012): l'instruction de février 2012 excluait du taux à 2.10% les établissements « *qui offraient un service de consommation même en l'absence de concerts* », aujourd'hui le bulletin officiel d'octobre 2012 estime « *qu'en sont exclus les établissements qui offrent à la fois un concert et une prestation de ventes à consommer sur place* », c'est-à-dire les cafés-concerts, les clubs, les salles de concert. Par contre seuls les établissements où auront lieu des concerts pourront bénéficier du taux réduit à 5,5% à partir de janvier 2013, s'ils ont une licence de débit de boissons, et possède la licence d'entrepreneur du spectacle de catégorie 1.
- **Taux particulier à 2,10% applicable aux concerts ou présentation d'œuvres musicales uniquement en l'absence totale de service de consommation** (Art. 70 BO-I-A-1-c du 11 octobre 2012). Contrairement à l'instruction de février 2012, l'administration fiscale précise dans ce cas très clairement la situation notamment des SMAC.
- **Pour les festivals**, dans l'instruction de février, les 140 premières représentations restaient soumises à 2,10% « *même si un service de consommation est présent dans l'enceinte du festival* », aujourd'hui le bulletin officiel des impôts n'a pas repris cette mention mais mentionne en remarque dans l'Art 60 BO-I-A-1-c que « *les 140 premières représentations de concerts donnés dans les festivals demeurent soumises au taux particulier de 2,10% à l'exception de celles données dans des établissements où il est servi facultativement des consommations pendant le spectacle.* ». La lecture comparée des deux textes nous autorise à penser que l'administration fiscale maintient sa position et établit une différence entre « *enceinte de festival* » et « *établissement* », mais une confirmation de cette distinction va s'imposer très rapidement.

→ Contrats aidés (CAE): de nouvelles perspectives pour fin 2012 et 2013

Une circulaire publiée le 17 octobre dernier par la DGEFP vient confirmer la poursuite des contrats aidés, CAE, qui semblait être remise

en question avec la mise en place des emplois d'avenir. Le gouvernement, faisant le constat de la situation très dégradée de l'emploi, a souhaité conserver ce mode de contrat d'insertion. Le gouvernement a décidé l'ouverture de 47450 postes supplémentaires d'ici la fin d'année 2012, les crédits de 2012 ayant été quasiment entièrement dépensés sur les 2 premiers tiers de l'année, il s'avérait important de pouvoir déjà combler ce vide d'ici fin décembre. Pour 2013, c'est 340 000 contrats qui pourront être mis en place à l'échelle nationale, soit le même nombre qu'en 2012. Les publics pouvant accéder à ces contrats, et le type de contrat qui pourra être mis en œuvre reste équivalent aux conditions actuelles, ceci sera précisé comme toujours par des arrêtés régionaux et départementaux. La DGEFP précise dans cette circulaire que les contrats aidés ne doivent en aucun cas faire concurrence aux emplois d'avenir, car il ne cible a priori par le même type de public.

[Télécharger la circulaire](#)

→ **Portage salarial dans le secteur culturel : le Ministère de la Culture apporte des précisions**

La situation du portage salarial fait débat depuis de nombreux mois au sein du secteur. Plusieurs articles ont été consacrés à cette question, notamment suite au refus de la délivrance de licences d'entrepreneur du spectacle à des structures pratiquant à titre principal une activité de portage salarial. La DGCA du Ministère de la Culture a adressé aux DRAC à la fin du mois d'août, une lettre explicitant sa position sur le sujet. Une clarification qui se fait sur quatre points principaux :

- Un artiste ou technicien ne peut avoir recours à une entreprise de portage uniquement s'il exerce son activité à titre indépendant. La présomption de salariat des artistes, les obligent donc à être déclarés au registre du commerce s'il souhaite passer par une entreprise de portage pour être rémunéré.

- Une entreprise de portage qui réaliserait à titre principal des contrats de travail sans être productrice des spectacles ne pourrait pas obtenir une licence d'entrepreneur de spectacle. Si son activité première consiste en des actes administratifs et sociaux et non sur une activité de production (prise de risque financier notamment), la licence ne pourra en aucun cas lui être attribuée.
- Pour les entreprises qui ont la licence d'entrepreneur du spectacle, celle-ci ne pourra être utilisée pour l'activité d'autres structures du spectacle, car sinon elles se retrouveraient dans un cas avéré de portage salarial. Cette situation s'illustre par l'article L.7122-6 du code de travail sur l'interposition de personne.

Enfin le dernier éclairage porte sur les allocations chômage. Pour les artistes il est rappelé que s'ils sont salariés d'une entreprise de portage ils ne pourront pas ouvrir de droits aux prestations de l'annexe 10. Pour les techniciens, l'ouverture de droit à l'annexe 8 pourra être possible soit si l'employeur détient une licence d'entrepreneur pour une activité principale de spectacle, soit si l'employeur est détenteur du label prestataire de services du spectacle vivant.

→ **Convention collective chanson, variétés, jazz et musiques actuelles, nouvelles grilles de rémunération**

Dans l'attente que la Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant soit étendue par arrêté, les CCN qui constituent cette convention continuent à s'appliquer. Dans le cadre de la CCN de la chanson variétés, jazz et musiques actuelles, un nouvel accord sur les salaires a été réalisé en juin dernier. Celui-ci a été publié au bulletin officiel le 25 août 2012, et doit donc être appliqué par les entreprises adhérentes à un syndicat signataire de la CCN. Ces nouvelles grilles salaires sont applicables

depuis le 1^{er} juillet 2012, il faudra veiller à une application rétroactive.

[Voir la nouvelle grille](#)

→ **Crédit d'impôt à la production phonographique (CIPP) : reconduction pour la période 2013-2015**

Dans le cadre des discussions sur le projet de loi finance 2013, le Ministère de la Culture a souhaité prolonger pour une période de trois ans le crédit d'impôt à la production phonographique qui existe depuis 2006. Ce crédit voulu par l'industrie du disque représente un véritable soutien pour les entreprises du secteur. Pour cette nouvelle mouture, le plafond du crédit a été relevé à 30 % du montant total des dépenses de production, de développement et de numérisation d'un enregistrement. Le plafond des dépenses de 500 000 € par an et par entreprise reste inchangé.

→ **Gestion du social : zoom sur les dernières jurisprudences**

L'employeur doit prouver que le salarié a bénéficié de son droit au repos. En juin dernier, la Cour de cassation avait déjà appliqué une exception à la règle générale qui veut que la preuve incombe à celui qui se plaint de l'inobservation d'une obligation. En effet en juin dernier, la Cour avait estimé que c'était à l'employeur de prouver que le salarié avait été en mesure de prendre ses congés payés. L'arrêt de la Cour du 17 octobre 2012 (Cass.Soc n°10-17.370 FS-PB) va dans le même sens en estimant que c'est à l'employeur de prouver que le salarié a pu effectuer son travail dans le respect des durées maximales de travail et des repos obligatoires qui en découlent. Le jugement de la Haute juridiction s'appuie dans ces deux cas sur la directive européenne (art 6 2003/88/CE) qui estime que l'employeur est le garant du respect et de

la protection de la santé des salariés, et qu'il lui incombe dans ce cadre de faire respecter les dépassements horaires et les temps de pause.

La prime de précarité de peut pas être prise en compte dans la comparaison de rémunération entre un contrat en CDD et un en CDI. Le litige avait été porté devant les Prud'hommes par un salarié en CDI qui estimait qu'un salarié embauché en CDD, sur les mêmes fonctions que lui, touchait un salaire supérieur au sien. Au principe de travail égal, salaire égal, il avait porté l'affaire devant les tribunaux estimant que la prime de précarité devait rentrer dans la comparaison de rémunération. La Cour de cassation l'a débouté se basant sur le principe qu'une prime de précarité vient compenser une situation de travail fragilisée (CDD) et qu'elle ne peut dans ce cas être utilisée comme élément démontrant l'inégalité de revenu.

Rupture du contrat de professionnalisation : l'exclusion du centre de formation n'est pas un cas de force majeure.

L'arrêt de la Haute Juridiction (Cass. Soc n°11-21.734 FS-PB) du 31 octobre permet de mieux identifier les impossibilités existantes pour rompre un contrat de professionnalisation. L'exclusion du centre de formation n'est pas un cas de force majeure, et ne peut pas pour la Cour, représenter une automaticité de rupture. L'employeur qui a été mis en cause dans ce litige avait estimé que le contrat de professionnalisation étant basé sur un respect de formation des parties, l'arrêt d'une d'elle, rendait le contrat caduc et donc elle estimait être dans un cas de force de majeure lui permettant de rompre le CDD. La Cour de cassation a estimé que la force majeure ne tenait pas, car l'entreprise devait, même si le co-contractant (le centre de formation) s'était retiré, poursuivre son obligation de formation qualifiante et d'accueil dans l'entreprise.

Les heures supplémentaires ne sont pas un droit acquis par le salarié. L'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, peut librement décider de faire effectuer des heures supplémentaires à une partie de son

personnel, et pas à d'autres même si ceux-ci sont dans la même catégorie professionnelle. La Cour de cassation dans son jugement du 10 octobre dernier l'a confirmé à nouveau, en déboutant un salarié qui avait attaqué son dernier employeur sur le principe d'à travail égal, salaire égal. Celui-ci estimait qu'on lui avait abaissé son nombre d'heures supplémentaires, alors que d'autres de ses collègues qui effectuaient le même travail n'avaient pas vu leurs quotas d'heures baisser. Avec ce nouvel arrêt, la Cour affirme à nouveau que seul l'employeur peut décider de l'octroi d'heures supplémentaires au salarié, et qu'en aucun cas le fait de les réduire ou de les supprimer résulte d'une modification du contrat de travail, ni d'un traitement inégal entre salariés.

→ **L'exonération de la CFE pour les auto-entrepreneurs prolongée d'un an**

Comme évoqué dans le Flash expert d'octobre 2012, le gouvernement réfléchit à un réexamen de la fiscalité des auto-entrepreneurs. Dans ce cadre, et afin de réaliser une modification globale de la fiscalité de ce statut sur 2013, le gouvernement a décidé de proroger l'exonération de la CFE pour les auto-entrepreneurs sur 2012. Ceux qui ont déjà reçu un avis d'imposition seront dégrevés sur demande.

→ **Formation avant embauche de Pôle Emploi**

Dans le cadre de la loi du 28 juillet 2011 sur le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, Pôle Emploi a décidé, en juillet dernier, de mettre en place deux dispositifs complémentaires d'aide au développement des compétences des demandeurs d'emploi. L'AFPR (action de formation préalable au recrutement) et la POE individuelle (préparation opérationnelle à l'emploi individuel) pourront être mobilisées soit pour convaincre un employeur de recruter

une personne faiblement qualifiée, qui pourra être formée avant embauche, soit un poste à pourvoir qui demande une qualification professionnelle non présente sur le territoire. Evidemment ces aides seront mobilisées par Pôle Emploi, uniquement si ces actions de formation ne sont pas réalisables en cours d'emploi.

[Voir l'information détaillée sur l'AFPR](#)

[Voir l'information détaillée sur la POE individuelle](#)

→ **Opale / CNAR Culture sort une nouvelle fiche expérience**

Opale poursuit l'édition de fiche expérience ayant pour objectif de relater des projets de coopération culturelle en cours sur le territoire national. La dernière qui vient de paraître est faite sous la forme d'une monographie détaillée qui analyse le projet porté par le Pôle Max Jacob de Quimper, projet pluridisciplinaire qui regroupe un collectif de 13 acteurs culturels.

[Voir la fiche expérience](#)