



**Un dispositif « zéro charges »
adapté au spectacle vivant**

Les conditions actuelles pour bénéficier du dispositif « zéro charges »

Dans un contexte de crise économique, pour favoriser l'embauche **dans les entreprises de moins de 10 salariés**, une aide temporaire a été instaurée par le décret n° 2008-1357 du 19 décembre 2008 (*JO du 20 décembre 2008*) complété par le décret n° 2009-296 du 16 mars 2009 (*JO du 18 mars 2009*).

Cette aide se traduit par le **remboursement trimestriel de charges patronales** pour un salarié embauché au niveau smic en 2009.

Elle est accordée **pour toute embauche réalisée à compter du 4 décembre 2008**, au titre des **rémunérations versées pour les mois de janvier à décembre 2009**.

Cette aide pourrait être reconduite en 2010.

Les conditions pour prétendre à ce dispositif temporaire sont les suivantes :

1. Etre une TPE, c'est-à-dire compter moins de 10 salariés dans l'entreprise

L'effectif de 10 salariés est apprécié au 30 novembre 2008 (en équivalent temps plein, hors apprentis et contrats aidés), tous établissements confondus, en fonction de la moyenne mensuelle des effectifs des onze premiers mois de l'année 2008.

En cas de création d'entreprise entre le 1^{er} janvier et le 30 novembre 2008, l'effectif est apprécié en fonction de la moyenne mensuelle des effectifs au cours de chacun des mois d'existence. Pour une création d'entreprise entre le 1^{er} décembre 2008 et le 31 décembre 2009, l'effectif est apprécié à la date de sa création.

Sont pris en compte dans l'effectif tous les salariés **titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois**, y compris les salariés absents.

Pôle emploi précise que :

- les salariés à **temps partiel**, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, etc.), sont pris en compte à proportion de la durée du travail prévue dans leurs contrats de travail ;
- les salariés en **CDI** sont pris en compte intégralement, même s'ils sont arrivés en cours de mois ;

Exemple : un salarié en CDI à temps complet embauché le 20 du mois est dans l'effectif en fin de mois et est compté pour 1 au titre de ce mois. A 80 % d'un temps complet, il est compté pour 0,8 ;

- les salariés en **CDD**, les **intermittents** et les salariés temporaires sont pris en compte en proportion de leur temps de présence au cours du mois. Ils sont cependant exclus de l'effectif s'ils remplacent un salarié absent ou un salarié dont le contrat de travail est suspendu (congé maternité, d'adoption, parental d'éducation, etc.). Dans ce cas, le salarié absent ou celui dont le contrat a été suspendu est seul compté dans l'effectif.

Exemple : un salarié en CDD d'usage embauché à temps complet en milieu de mois est compté pour 0,5. A mi-temps, il compte pour 0,25.

Pour la détermination de la moyenne des effectifs mensuels, les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte.

A noter : les apprentis ne sont pas retenus dans le calcul de l'effectif.

2. Etre éligible à la réduction générale de cotisations patronales (article L. 241-13 du Code de la sécurité sociale)

L'aide est ouverte aux entreprises qui entrent dans le champ d'éligibilité à la réduction générale de cotisations patronales (dite réduction Fillon).

3. Avoir embauché un ou plusieurs salariés à compter du 4 décembre 2008, à un salaire inférieur à 1,6 fois le smic

Ouvrent droit à l'aide :

- **l'embauche à temps plein ou à temps partiel, en CDI ou en CDD de plus d'un mois.** Sont visés les CDD conclus en application de l'article L. 1242-2 du Code du travail (CDD de droit commun, CDD d'usage) ou en application de l'article L. 1242-3 du Code du travail. Dans ce dernier cas, ces CDD s'inscrivent dans le cadre de la politique de l'emploi et visent à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi (dans le cadre du contrat de professionnalisation, par exemple) ou à assurer, par l'employeur, un complément de formation professionnelle au salarié (contrat d'avenir, contrat initiative emploi, etc.) ;
- **le renouvellement de CDD** pour une durée supérieure à un mois ou encore **la transformation d'un CDD en CDI** à compter du 4 décembre 2008 ;
- le recrutement d'un salarié qui bénéficie d'une priorité de réembauchage suite à un licenciement économique (*article L. 1233-45 du Code du travail*) ;
- le réembauchage du salarié après une démission pour élever un enfant (*article L. 1225-67 du Code du travail*) ou d'un salarié qui reprend une activité dans le cadre du cumul emploi-retraite (*article L. 161-22 du Code de la sécurité sociale*).

Les contrats d'intérim ne sont en revanche pas éligibles.

4. Ne pas avoir procédé à un licenciement économique sur le poste pourvu par l'embauche dans les six mois précédant

5. Ne pas avoir réembauché un salarié dont le contrat a été rompu dans les 6 mois qui précèdent, lorsque cette rupture est intervenue après le 4 décembre 2008

6. Etre à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'Urssaf et de l'assurance chômage

L'inadaptation du dispositif « zéro charges » au secteur du spectacle vivant

1 - Les entrepreneurs de spectacles, de par la nature de leur activité, emploient de nombreux salariés non permanents pour le plateau artistique et/ou le plateau technique dans le cadre de CDD d'usage.

Compte tenu de la prise en compte des salariés non permanents (les intermittents) dans le seuil de moins de dix salariés, les entrepreneurs de spectacles sont exclus du dispositif « zéro charges ».

Sans remettre en cause la méthode de calcul des seuils d'effectifs, désormais uniformisée pour tous les dispositifs, il serait souhaitable pour le secteur du spectacle vivant, constitué principalement de TPE (en comptant les salariés permanents) qui emploient un nombre très important d'intermittents au cours de l'année (qui « sortent » alors du régime de l'assurance chômage), de **porter le seuil d'entrée dans le dispositif de 10 à 50 salariés.**

Des chiffres :

Sur **167 308 salariés** ayant travaillé dans le secteur du spectacle vivant **en 2008** (pour 14 677 entreprises), le groupe Audiens a recensé **128 400 intermittents** (recrutés avec des contrats à durée déterminée d'usage, soit presque 77 %) contre **18 353 salariés en CDI** (soit 11 %) (*voir le tableau établi par Audiens en document joint*).

Selon les Premiers résultats de l'enquête économique et sociale 2007 réalisée par le CNV (Centre national des variétés, de la chanson et du jazz) et rendue publique en janvier 2008 (*voir l'enquête jointe au dossier*), les informations sur l'emploi déclaré en 2006 sont les suivantes :

<i>Exprimés en % du total de la variable par activité principale des répondants au questionnaire CNV</i>	Producteurs/entreprises de tournées/promoteurs locaux/diffuseurs hors salles et festivals	Salles
Salaires chargés des artistes/musiciens intermittents (recrutés en CDD)	73 %	14 %
Salaires chargés des techniciens intermittents (recrutés en CDD)	45 %	27 %
Salaires chargés des salariés non permanents au régime général	17 %	20 %
Salaires chargés du total du personnel non permanent	58 %	20 %
Salaires chargés des salariés permanents (en CDI)	12 %	72 %
Nombre total de permanents en ETP* (en CDI)	14 %	70 %

*ETP = équivalent temps plein.

Par ailleurs, le département des études, de la prospective et des statistiques du ministère de Culture et de la Communication a publié différentes études décrivant les tendances de l'emploi dans le spectacle que nous joignons au dossier.

Ces enquêtes révèlent toutes l'importance quantitative de l'intermittence dans ce secteur. Ainsi, en 2005, **près des deux tiers des salariés des professions du spectacle sont en CDD et plus particulièrement, 80 % des artistes de ces professions.**

2 - Le dispositif « zéro charges » ne bénéficie qu'aux CDI ou CDD de plus d'un mois. Or, les CDD sont souvent d'une durée inférieure à un mois dans notre secteur, tout dépend de la durée des spectacles.

Une enquête publiée en 2007 par le département des études, de la prospective et des statistiques du ministère de Culture et de la Communication établit que « *le recours à l'intermittence (donc au CDD d'usage) s'est généralisé au cours des vingt dernières années avec des contrats de travail brefs, adaptés à la réalisation de projets artistiques ponctuels* ».

En résumé : les entreprises du spectacle vivant, fragiles économiquement, sont exclues de fait d'un dispositif généreux sur le papier, qui sera sans doute reconduit en 2010.

Il apparaît aujourd'hui nécessaire de prendre en compte la particularité de ce secteur qui recrute majoritairement des intermittents sur des périodes courtes, pour mettre en place un dispositif « zéro charges » propre à ce secteur.

Notre proposition : l'instauration d'un dispositif « zéro charges » adapté au secteur du spectacle vivant

Le PRODISS propose, pour les entrepreneurs de spectacles vivants titulaires d'au moins l'une des trois catégories de licences d'entrepreneur de spectacles prévues par la réglementation en vigueur (*articles L. 7122 et suivants du Code du travail*), l'instauration d'un dispositif « zéro charges » temporaire, inspiré du dispositif de droit commun précité mais adapté à un secteur dont l'activité et la masse salariale fluctuent sur l'année.

En outre, le PRODISS propose que ce dispositif entre en vigueur pour les embauches réalisées à compter du 4 décembre 2008, soit à la même date que le dispositif « zéro charges » de droit commun auquel les TPE du spectacle vivant n'ont pu prétendre.

La rétroactivité se justifie par l'objectif de la mesure, identique dans les deux cas : lutter contre la crise économique en facilitant l'embauche.

Une proposition de texte :

Décret xxxx instituant une aide à l'embauche pour les petites entreprises du spectacle vivant

Article 1

Les entrepreneurs de spectacles vivants, titulaires d'au moins l'une des trois catégories de licences d'entrepreneur de spectacles prévues par l'ordonnance du 13 octobre 1945 modifiée par la loi du 18 mars 1999, et l'arrêté du 29 juin 2000, modifié par l'arrêté du 24 juillet 2008, occupant moins de 50 salariés, peuvent demander le bénéfice d'une aide de l'Etat à l'embauche pour les embauches réalisées à compter du 4 décembre 2008, au titre des gains et rémunérations versés pour les mois de janvier 2009 à décembre 2009 et dans le champ d'éligibilité de la réduction prévue à l'article L. 241-13 du Code de la sécurité sociale.

L'effectif de l'entreprise est apprécié au 30 novembre 2008, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne, au cours des onze premiers mois de 2008, des effectifs déterminés chaque mois.

Pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents, conformément aux dispositions des articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54 du Code du travail.

Pour une entreprise créée entre le 1er janvier et le 30 novembre 2008, l'effectif est apprécié dans les conditions définies aux deux alinéas précédents en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence. Pour une entreprise créée entre le 1er décembre 2008 et le 31 décembre 2009, l'effectif est apprécié à la date de sa création. Pour la détermination de la moyenne prévue aux deuxième et quatrième alinéas, les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte.

Article 2

Le montant de l'aide est calculé selon les modalités prévues aux deux premiers alinéas du III de l'article L. 241-13 et aux 1° à 3° du I de l'article D. 241-7 du Code de la Sécurité sociale.

Le coefficient maximal pris en compte pour le calcul de l'aide est de 0,14. Il est atteint pour une rémunération égale au salaire minimum de croissance. Ce coefficient devient nul pour une rémunération égale au salaire minimum de croissance majoré de 60 %.

Le coefficient est déterminé par l'application de la formule suivante :

Coefficient = $(0,14/0,6) \times [1,6 \times (\text{montant mensuel du SMIC/rémunération mensuelle brute hors heures supplémentaires et complémentaires}) - 1]$.

Le résultat obtenu est arrondi à trois décimales, au millième le plus proche.

Article 3

L'aide est accordée pour les gains et rémunérations versés aux salariés dont le contrat de travail est à durée indéterminée ou a été conclu en application des articles L. 1242-2 ou L. 1242-3 du Code du travail.

Est considéré comme une embauche au sens de l'article 1er du présent décret le renouvellement d'un contrat à durée déterminée ou la transformation d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

Pour pouvoir bénéficier de l'aide, l'entreprise ne peut avoir procédé dans les six mois qui précèdent l'embauche à un licenciement économique au sens de l'article L. 1233-3 du Code du travail sur le poste pourvu par le recrutement, sauf si l'aide est demandée au bénéfice du recrutement d'un salarié qui bénéficie d'une priorité de réembauche au sens de l'article L. 1233-45 du même code.

Pour pouvoir bénéficier de l'aide au titre de l'embauche d'un salarié, l'employeur ne peut avoir rompu un contrat de travail avec le même salarié dans les six mois qui précèdent la période de travail au titre de laquelle l'aide est demandée lorsque la rupture est intervenue après le 4 décembre 2008, sauf dans les cas de réembauche prévus à l'article L. 1225-67 du Code du travail ou dans les cas prévus à l'article L. 161-22 du Code de la sécurité sociale.

Article 4

L'aide est gérée par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du Code du travail, avec laquelle l'Etat conclut une convention. Le bénéfice de l'aide est subordonné au fait, pour l'employeur, d'être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage. La condition de paiement est considérée comme remplie dès lors que l'employeur a souscrit et respecte un plan d'apurement des cotisations restant dues.

Article 5

La demande tendant au bénéfice de l'aide est déposée par l'employeur auprès de l'institution gestionnaire.

Au terme de chaque trimestre civil, l'employeur est tenu d'adresser à l'institution gestionnaire un formulaire permettant le calcul de l'aide accompagné des pièces justificatives. Les formulaires doivent être déposés auprès de l'institution gestionnaire dans les trois mois qui suivent le trimestre pour lequel l'aide est demandée pour donner lieu à paiement. L'aide n'est due que pour les mois au titre desquels le montant calculé en application de l'article 2 est au moins égal à 15 €.

Article 6

L'institution gestionnaire contrôle l'exactitude des déclarations des bénéficiaires des aides. Le bénéficiaire de l'aide doit tenir à sa disposition tout document permettant d'effectuer ce contrôle.

Article 7

Le bénéfice de l'aide ne peut se cumuler avec celui des dispositifs prévus par les articles L. 5131-2, L. 5134-35, L. 5134-65, L. 5134-74, L. 5213-19, L. 5522-17 et L. 6243-2 du Code du travail et par l'article L. 522-8 du code de l'action sociale et des familles.

L'employeur opte, pour chaque recrutement, entre la présente aide et l'aide prévue à l'article 10 de la loi du 9 août 2004 susvisée.

Le bénéfice de l'aide est subordonné au respect du règlement (CE) n° 1998/2006 de la Commission du 15 décembre 2006 concernant l'application des articles 87 et 88 du traité aux aides de minimis.