

## QUESTIONS/RÉPONSES

### **Q.1- Un employeur peut-il ne respecter que certaines obligations et en occulter d'autres ou se doit-il de respecter une convention collective dans son intégralité ?**

Tout d'abord il faut rappeler ce qu'est une convention collective.

Une convention collective est un accord collectif de travail signé entre les organisations d'employeurs et les syndicats de salariés d'un secteur d'activité déterminé, et vient compléter les dispositions du Code du travail en instituant des dispositions plus favorables ou qui n'y sont pas prévues tels que les salaires minimaux par exemple.

Une convention collective comprend en principe un texte de base ainsi que des avenants, accords ou annexes résultant de modifications sur des points particuliers ou des catégories spécifiques de salariés pour lesquels les dispositions du corps commun sont précisées.

Concernant son application, l'employeur peut se retrouver dans différentes situations :

**Soit le secteur d'activité de l'employeur relève d'une convention collective étendue.** Cette extension, effectuée par le ministère en charge de l'Emploi sur proposition d'une ou de plusieurs organisations signataires, a pour effet de rendre obligatoire les dispositions de la convention pour tous les employeurs et les salariés compris dans son champ d'application professionnel et territorial ;

**Soit l'employeur est adhérent d'une organisation patronale.** Il doit appliquer la convention signée par son organisation dès que celle-ci a signé cet accord ;

**Soit l'employeur n'est pas adhérent d'une organisation patronale et ne relève pas non plus d'une convention collective étendue.** Dans ce cas, les relations de travail sont régies principalement par les codes du travail et de la sécurité sociale. Il peut néanmoins décider d'appliquer volontairement la convention collective de son choix ou régler les questions d'ordre social dans son entreprise par un accord d'entreprise.

Ainsi tant que la convention collective n'est pas étendue, l'employeur n'a pas l'obligation de l'appliquer. Il doit cependant l'appliquer s'il fait partie de l'une des organisations patronales signataires. Il pourra également en faire une application volontaire.

Si l'employeur applique une convention collective il doit l'appliquer en intégralité. A défaut et en cas de litige, le salarié est en droit de saisir l'inspection du travail et/ou le conseil des prud'hommes.

## **Il est ici précisé que :**

- ⇒ La convention collective nationale des entreprises du secteur du spectacle vivant est étendue.
- ⇒ La convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles est étendue.

→ Ces deux conventions sont étendues. Cette extension implique le respect de la convention collective dès lors que l'activité principale de la structure entre dans son champ d'application.

De ce fait, toute structure qui a pour activité principale la production, la diffusion de spectacles ou d'exploitation d'un lieu de spectacles, doit appliquer l'une ou l'autre des deux conventions (en fonction des critères fixés par l'accord interbranche). Une application partielle de la convention par l'employeur contreviendrait à ses obligations légales. Par exemple, le fait de verser des salaires inférieurs à ceux prévus par la convention collective est passible d'une amende de 4ème classe (article R. 2263-3 du Code du travail).

### *Article R2263-3 du Code du travail*

*« Le fait pour l'employeur, lié par une convention ou un accord collectif de travail étendu, de payer des salaires inférieurs à ceux fixés dans cette convention ou cet accord, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe. L'amende est prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés. »*

- ⇒ La convention de production cinématographique est étendue (cette convention a fusionné avec la convention collective des artistes-interprètes pour des émissions de télévision)

## Q.2- Quels salaires minimaux pour les chanteurs lyriques par les conventions collectives suivantes :

**La convention collective nationale des entreprises du secteur du spectacle vivant (CCNSVP)**

**La convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC)**

**La convention de production cinématographique ?**

⇒ **CCNSVP**

(voir convention collective sous format pdf page 7)

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique (Annexe 1)

THÉÂTRE	Exploitation continue			Exploitation discontinue (hors tournée) (3)			
	Forfait mensuel pour les petits lieux (cf. art I.6, a) et c))	- de 400 places	+ de 400 places	Nb de représentations par mois		- de 400 places	+ de 400 places
		Cachet (2)	Cachet (2)	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 16	De 12 à 16
Débutants(tes) et doublures	1 605,04	59,06	59,06	98,11	92,65	77,32	87,63
Rôles de - de 100 lignes	1 605,04	77,32	85,91	118,98	105,88	91,28	96,49
Rôles de + de 100 lignes	1 605,04	85,91	94,04	158,43	140,62	106,86	126,59

THEATRE MUSICAL - COMEDIE MUSICALE - OPERETTE ET AUTRES SPECTACLES	1 à 7	8 à 16	Exploitation continue (2)	Salaire mensuel (4) pour 24 rep.	Salaire mensuel (5) pour 151h67
Comédien(ne) 1er rôle / 1 <sup>er</sup> rôle chanteur(euse) soliste	161,37	149,08	117,55	2 682,31	2 821,23
Comédien(ne) 2nd rôle	129,31	115,41	98,32	2 063,56	2 359,58
Comédien(ne)	117,55	106,86	88,06	1 839,15	2 103,10
Artiste chorégraphique 1er rôle	161,37	145,34	117,55	2 618,19	2 821,23
Artiste chorégraphique 2nd rôle	150,68	132,51	98,32	2 336,07	2 359,58
Artiste chorégraphique d'ensemble	129,31	115,41	88,06	2 063,56	2 103,10
Artiste lyrique 1er emploi	161,37	149,08	117,55	2 618,19	2 821,23
Artiste lyrique 2nd emploi / Chanteur	129,31	115,41	98,32	2 063,56	2 359,58
Choristes de plateau	90,74	80,54	73,85	1 605,04	1 726,79
Doublure	90,74	80,54	71,95	1 563,81	1 726,79
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties,...)	161,37	149,08	106,86	2 682,31	2 564,76
1er assistant(e) des attractions	90,74	80,54	73,85	1 605,04	1 726,79
autre assistant(e)	79,24	73,53	71,86	1 605,04	1 680,39

Afin d'éviter les effets de seuil négatifs (à l'exception de la colonne salaire mensuel), un artiste ne pourra percevoir un salaire global minimum inférieur ou égal à la rémunération globale maximum prévue par la colonne qui précède.

ARTISTES MUSICIENS(ENNES) ET ORCHESTRE	1 à 7	8 à 16	Plus de 16	Salaire mensuel (4) pour 30 rep.	Salaire mensuel (5) pour 151h67
Chef d'orchestre	235,10	192,36	165,54	3 312,81	3 419,68
Musicien(ne)	158,16	139,02	122,37	2 692,74	2 778,49
Musicien(ne) d'orchestre < 10 musiciens et chœurs	158,16	139,02	122,37	2 692,74	2 778,49
Musicien(ne) d'orchestre > 10 musiciens et chœurs	117,81	117,81	117,81	2 362,68	2 457,89
Chœurs d'orchestre	117,81	117,81	117,81	2 362,68	2 457,89

Service de répétition (6) 42,28

(1) On entend par débutants(tes), les jeunes de moins de 26 ans ayant effectué moins de trois contrats dans le secteur. Les contrats pris en compte sont ceux de plus de 15 dates respectant les conditions professionnelles de la convention collective ou bien lorsque le cumul des différents contrats est supérieur à 30 représentations

(2) Garantie de 7 fois le minimum conventionnel par semaine et de 30 représentations minimum

(3) L'exploitation est discontinue lorsque le spectacle est programmé pour moins de 4 représentations par semaine (jusqu'à 4 inclus) ou bien lorsque le spectacle est programmé de façon continue mais pour une durée inférieure à 2 semaines (14 jours calendaires).

(2) et (3) sous réserve des dispositions de l'accord du 1er juillet 2021, modifiant jusqu'au 30 juin 2022 l'Annexe 1 de la CCNSVP de la manière suivante :

- exploitation continue : à partir de 4 représentations incluses par semaine (au lieu de 5 incluses) ;

- minimum hebdomadaire de rémunération garantie aux artistes-interprètes : 5 fois le minimum conventionnel de leur rôle ou de leur emploi (au lieu de 7 fois).

(4) Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 1 mois d'engagement.

(5) Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 3 mois d'engagement et s'entend pour un maximum de 30 représentations.

Pour les salariés percevant une rémunération supérieure à 110% du salaire mensuel minima de son emploi, il peut être dérogé au maximum de 30 représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale de travail.

(6) Sauf dispositions particulières prévues pour les artistes musiciens(ne)s précisées dans l'annexe 1.

⇒ **CCNEAC**

(voir pdf pages 5 et 6)

**ARTICLE 1.1.3 : Minima conventionnels des artistes lyriques**

Les minima conventionnels des artistes lyriques sont revalorisés de 2 %, selon les grilles ci-après :

<b>ARTISTE DE CHŒUR</b>		
<b>rémunération mensualisée</b>		
CDI		
rémunération variable en fonction de l'ancienneté		
De la 1ère à la 3ème année		1 958,56
De la 4ème à la 6ème année		2 007,52
De la 7ème à la 9ème année		2 077,78
De la 10ème à la 12ème année		2 150,51
De la 13ème à la 15ème année		2 225,77
De la 16ème à la 18ème année		2 292,55
A partir de la 19ème année		3% tous les 3 ans
CDD droit commun > 1 mois		1 958,56
CDD U > 1 mois		2 074,69
<b>rémunération au cachet</b>		
répétitions		
	Journée de 2 services	127,13
	Garantie journalière si service totalement isolé	95,36
représentations		
	Cas général	127,13
	Période continue > à 1 semaine	92,57
répétitions & représentations		
	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	205,91
Prime de Feux visée à l'article XVI-5		
		58,79

<b>ARTISTE LYRIQUE SOLISTE</b>		
<b>rémunération mensualisée</b>		
CDI	minimum brut mensuel	2 415,65
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 415,65
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 656,66
<b>rémunération au cachet</b>		
répétitions		
	Journée de 2 services	148,18
	Garantie journalière si service totalement isolé	104,93
représentations		
	Cas général	148,18
	Période continue > à 1 semaine	130,40
répétitions & représentations		
	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	226,95

⇒ Convention collective nationale de la production cinématographique

(voir pdf)

## Salaires minima 2022

<b>Engagement au cachet</b>	<b>412.08</b>
Salaires de base	391.28
Le montant du cachet se décompose comme suit :	
• Prestation et fixation de la prestation	67% du salaire de base
• Autorisation de procéder à la reproduction et à la mise à disposition du public	33% du salaire de base
• Indemnité de maquillage/coiffure/habilage	16.73

<b>Engagement à la semaine (5 jours)</b>	<b>1248.87</b>
Le montant de la rémunération se décompose comme suit :	
• Prestation et fixation de la prestation	67% du salaire de base pour 40 heures
• Autorisation de procéder à la reproduction et à la mise à disposition du public	33% du salaire de base pour 40 heures
• Indemnité de maquillage/coiffure/habilage	16.73 x 5 jours

<b>Engagement à la semaine (6 jours)</b>	<b>1548.03</b>
Le montant de la rémunération se décompose comme suit :	
• Prestation et fixation de la prestation	67% du salaire de base pour 48 heures
• Autorisation de procéder à la reproduction et à la mise à disposition du public	33% du salaire de base pour 48 heures
• Indemnité de maquillage/coiffure/habilage	16.73 x 6 jours

La rémunération au titre de l'article L212-4 alinéa 2 du code de la propriété intellectuelle pour l'exploitation de la prestation représente 33% du salaire de base et se décompose comme suit :

- 37% pour l'exploitation dans les salles de cinéma du secteur commercial et du secteur non commercial et dans tout lieu réunissant du public ;
- 25% pour l'exploitation par télédiffusion ;
- 10% pour l'exploitation par la mise à la demande et « en ligne » ;
- 15% pour l'exploitation par vidéogrammes destinés à l'usage privé du public ;
- 13% pour toutes les autres exploitations secondaires et dérivées du film et de ses éléments.

La présente convention ne modifie pas les dispositions de l'accord spécifique du 7 juin 1990 relatives au versement et à la répartition d'un pourcentage des recettes nettes d'exploitation après amortissement du coût du film.

### Répétitions en dehors des périodes de tournage

<b>Artistes chorégraphiques, lyriques et de cirque, musiciens interprètes</b>	
Service de 3 heures	<b>53.57</b>
2 services de 3 heures dans la même journée	<b>107.14</b>
<b>Autres artistes</b>	
Service de 4 heures	<b>53.57</b>
2 services de 4 heures dans la même journée	<b>92.72</b>

### Court-métrage

<b>Engagement au cachet</b>	<b>147.28</b>
<b>Engagement à la semaine (5 jours)</b>	<b>552.39</b>
<b>Engagement à la semaine (6 jours)</b>	<b>662.78</b>

Il est ici précisé que la convention collective entend par « artiste-interprète » les artistes interprètes engagés pour interpréter à l'image un rôle déterminé figurant au « script », porté à la feuille de service, ou improvisé en cours de tournage, ainsi que ceux engagés pour des prestations de voix hors champ ou pour l'interprétation de commentaires, - à l'exclusion des activités de doublage -. On entend par doublage le travail consistant pour un artiste interprète à interpréter vocalement dans un film un rôle qu'il n'a pas interprété à l'image. Ces prestations relèvent de l'accord collectif

afférent au doublage intégré à la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement.

Sont exclus de la définition des artistes-interprètes ci-dessus, les acteurs de complément (même s'ils sont appelés à réciter ou chanter collectivement un texte connu).

Étant précisé que pour les acteurs de complément, le salaire minimum correspond au SMIC, soit 10,57 euros/heure. L'artiste de complément se distingue de l'artiste interprète en ce que sa prestation est complémentaire ou accessoire, que sa personnalité ne transparait pas dans sa prestation et que son interprétation n'est pas originale.

### **Q.3- Quelle rémunération minimale d'une silhouette muette ou parlante ?**

Les silhouettes ainsi que les figurants sont exclus de la définition des artistes-interprètes. En effet, ils sont considérés comme des artistes de complément.

Sont considérées comme des silhouettes : le personnage qui est mentionné sur la feuille de service, les acteurs de complément apportant un vrai savoir-faire précis et spécifique et engagés comme tels, les figurants choisis comme silhouettes et désignés comme tels par la mise en scène le jour du tournage et en accord avec la production ;

Toutefois, et au-delà de 5 mots, la silhouette parlante est considérée comme un artiste-interprète.

La convention collective nationale de la production cinématographique prévoit une rémunération minimale pour les silhouettes :

Silhouette muette 150,00 € (salaire journalier minimum)

Silhouette parlante 250 € (jusqu'à 5 mots) (salaire journalier minimum)

Le chanteur lyrique engagé en qualité de silhouette alors qu'il ne correspond pas à la définition donnée ci-dessus (et notamment celle-ci : l'artiste de complément se distingue de l'artiste interprète en ce que sa prestation est complémentaire ou accessoire, que sa personnalité ne transparait pas dans sa prestation et que son interprétation n'est pas originale) doit être rémunéré en qualité d'artiste-interprète.

(voir pdf annexe III.2 – A salaires minimaux garantis paragraphes 2 et 3 de la convention collective nationale de la production cinématographique)

#### **Q.4- Quels défraiements ?**

Préalablement, il est rappelé que PER DIEM est une expression qui désigne l'indemnité prévue pour rembourser les frais quotidiens assumés par une personne en déplacement dans l'exercice de ses fonctions. Le plus souvent, il s'agit d'un montant forfaitaire pour couvrir les frais de séjour tels que le logement et les repas.

Les artistes lyriques génèrent des frais professionnels dans le cadre de leur activité professionnelle.

Ces frais peuvent conduire à des exonérations de cotisations sociales sous certaines conditions.

Lorsque le salarié engage les dépenses, justifiées par son activité professionnelle, l'employeur doit le rembourser.

Ces frais sont définis par l'arrêté du 20 décembre 2002.

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000005633729/>

Ils sont définis comme « des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi du travailleur salarié ou assimilé que celui-ci supporte au titre de l'accomplissement de ses missions ».

Il appartient à l'employeur de justifier le caractère inhérent à l'emploi des frais engagés.

Le remboursement peut prendre différentes formes :

- Remboursement des dépenses réelles sur justificatifs (l'employeur peut fixer un délai de présentation par le salarié de ses justificatifs de frais)
- Versement d'allocations forfaitaires (pas de justificatif nécessaire)
- Déduction forfaitaire spécifique ouverte qu'à certaines professions

L'employeur peut aussi prévoir une prise en charge directe au lieu du versement d'une indemnité ou d'un remboursement sur présentation de justificatifs.

**ATTENTION** : l'employeur ne peut prévoir dans un contrat de travail que les dépenses engagées par le salarié pour les besoins de son activité sont à la charge du salarié.

Le remboursement par l'employeur des dépenses réellement engagées par le salarié n'est pas soumis à cotisation quand l'employeur apporte la preuve que le salarié est contraint d'engager des frais et en produit les justificatifs.

Dans ce cadre, il n'y a pas de limite d'exonération car il s'agit d'un remboursement au réel.

Pour les autres modes de remboursement, il ne faut pas que les remboursements excèdent les limites prévues par l'URSSAF. En effet, si l'indemnité est inférieure à l'allocation forfaitaire prévue par l'URSSAF elle sera intégralement exclue de l'assiette de cotisations.

Les barèmes de l'URSSAF sont consultables via le lien suivant : <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels.html#:~:text=Les%20frais%20professionnels%20correspondent%20%C3%A0,ensuite%20rembours%C3%A9s%20par%20l'employeur.>

Les conventions collectives peuvent fixer des allocations forfaitaires supérieures aux montants prévues par l'Urssaf.

Ainsi, lorsque le montant des allocations forfaitaires versées au salarié est supérieur au barème fixé par l'Urssaf :

l'allocation versée est considérée comme un complément de rémunération et est réintégrée dans l'assiette de calcul des cotisations dès le premier euro, si l'employeur ne peut justifier que les frais ont été dépensés dans le cadre de l'activité professionnelle du salarié ;

si l'employeur prouve la réalité des dépenses, la totalité de l'allocation forfaitaire versée au salarié est exclue de l'assiette de cotisations ;

si l'employeur n'est pas en mesure de fournir ces justificatifs mais , la fraction de l'indemnité qui dépasse les limites des exonérations fixées par l'Urssaf est réintégrée dans l'assiette de cotisations.

Pour aller plus loin :

**A partir de quelle distance de son domicile un salarié peut-il bénéficier d'une indemnité de déplacement /logement ?**

Dans le cadre de son activité professionnelle, un salarié peut supporter des frais de déplacement. Ces frais sont remboursés par l'employeur selon les différents modes de remboursement exposés ci-dessus.

Les différents déplacements sont les suivants :

**Pour CCNEAC :**

- lieu de domicile du salarié – lieu de travail habituel, précisé au contrat de travail ;
- déplacement vers un autre lieu de travail depuis le lieu de travail habituel ;

• déplacement vers un autre lieu de travail depuis le lieu de domicile du salarié, qu'il faut distinguer suivant qu'il s'agit d'un petit ou d'un grand déplacement :

- le petit déplacement est un déplacement hors des sites de l'entreprise, tel que les conditions de travail interdisent au salarié de regagner son domicile ou les sites de l'entreprise pour le repas ;

- le grand déplacement est caractérisé par l'impossibilité pour un salarié de regagner chaque jour son lieu de domicile du fait de ses conditions de travail.

L'empêchement est présumé lorsque 2 conditions sont simultanément réunies :

- la distance lieu de domicile du salarié - lieu de travail est supérieure ou égale au seuil conventionnel de distance (trajet aller) de 40 km.

- les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à 1h30 (trajet aller et retour).

Toutefois, sans conditions de distance ou de temps de transport, lorsque le salarié est empêché de regagner son domicile en fin de journée pour des circonstances de fait, il est considéré comme étant dans la situation de grand déplacement.

La tournée est entendue comme un déplacement collectif organisé par l'employeur dans le but de préparer (repérages, répétitions, résidences...) ou donner la représentation d'une œuvre de l'esprit, mettant le salarié dans l'impossibilité de regagner chaque jour son lieu de domicile.

Les repérages effectués par une seule personne pour préparer une tournée relèvent des conditions prévues pour la tournée.

### **CCNSVP :**

Est considéré comme étant en déplacement le salarié :

-dans le cadre de l'exploitation de spectacles en tournée -> La tournée est définie comme "les déplacements effectués par les artistes, les personnels techniques et administratifs dans un but de représentation publique donnée par tout entrepreneur, produisant ou diffusant un ou plusieurs spectacles, en France, dans les départements et territoires d'outre-mer et à l'étranger, quels que soit la durée du séjour et le lieu de représentation, dès lors qu'ils concernent un artiste minimum ... et qui contraignent les salariés à séjourner en dehors de leur domicile.

Dès lors que les déplacements sont effectifs et qu'un découchage est nécessité, la date de la représentation isolée est assimilée à une date de spectacle en tournée" (Titre I de l'annexe 4) ;

OU

-hors tournées, quand il est empêché de regagner sa résidence habituelle dès lors que la distance qui sépare son lieu de travail de sa résidence est au moins égale à 50 km (trajet aller) et que les transports en commun ne lui permettent pas de parcourir cette distance en moins d'1h30 (trajet aller).

## Sous quelles conditions un salarié peut-il bénéficier d'une indemnité de panier repas ?

- Salarié contraint de prendre son repas sur le lieu de travail en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (travail en équipe, travail posté, travail continu, travail en horaire décalé ou travail de nuit).
- Salarié en déplacement, lorsque les conditions de travail l'empêchent de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail pour le repas et qu'il n'est pas démontré que les circonstances ou les usages de la profession l'obligent à prendre son repas au restaurant.
- Salarié en déplacement professionnel et empêché de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail et qui prend son repas au restaurant.

## Le montant de ces indemnités et leurs conditions d'application sont-ils égaux dans ces deux conventions ?

Non.

### CCNEAC :

Les différents indemnités et prime en vigueur comprenant la revalorisation de l'indemnité de déplacement sont :

Indemnité de déplacement (article VIII)	105,00 € ventilé comme suit 18,80 € chaque repas principal 67,40 € chambre et petit déjeuner 6,60 € le petit déjeuner seul
Indemnité de panier (article VII-1)	10,15 €
Indemnité d'équipement (article VI-3-3)	1,50 €
Prime de feu habillé (article VII-4)	12,54 €
Prime de participation au jeu (article VII-4)	16,51 €

### CCNSVP :

Les dispositions relatives aux déplacements figurent au titre 4 de l'annexe 4 (soit l'annexe relatif aux producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée) (titre IX de la CCNSVP).

Le montant des défraiements est de 90 € par jour : soit chambre et petit déjeuner 60 € - chaque repas principal 16 €

Il est toutefois précisé que ces dispositions du titre 4 annexe 4 ne sont pas applicables dès lors qu'il s'agit d'exploitation de spectacles en lieux fixes (qu'il s'agisse d'un théâtre, d'un cabaret, d'un cirque, etc), sauf dans le cadre de certaines opérations spécifiques telles que des galas et promotions.

Pour les exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique. L'Annexe I ne prévoit aucune disposition relative au versement des indemnités de déplacement.

Il faut donc se référer au Titre IX des clauses générales de la convention collective visant les déplacements qui précise que dans le cadre d'une exploitation en lieu fixe (ce qui est le cas pour les structures relevant de l'annexe 1), les dispositions relatives aux déplacements prévues au Titre 4 de l'annexe 4 ne s'appliquent pas sauf lorsque les déplacements temporaires des salariés sont justifiés par des opérations spécifiques (galas, promotion de spectacles, etc.). Dans ce cas, ces déplacements sont indemnisés selon les dispositions prévues au Titre 4 de l'annexe 4.

**y a-t-il un seuil de rémunération au-dessus duquel un artiste interprète n'y aurait pas droit ?**

Non les indemnités de déplacement ne dépendent pas du montant du salaire.

**Y a-t-il des règles précises concernant les per diem ou est-ce négocié uniquement au bon vouloir et à discrétion des agents & directeurs ?**

Si des minimas sont fixés par la convention collective appliquée par l'employeur il convient d'appliquer au minimum le barème de la convention.

**Comment et sur quoi un artiste-interprète sans agent pourrait-il se baser pour faire valoir ses droits ?**

Il faut se baser sur les dispositions légales. Si des indemnités ne sont pas versées alors qu'elles sont dues il convient de se référer à la convention collective.

## **Q.5- Le mécanisme de l'abattement pour frais professionnels**

L'abattement pour frais professionnels également appelé déduction forfaitaire spécifique est une déduction de l'assiette de cotisations sociales calculée sur la base d'un taux de d'abattement déterminé en fonction de la profession du salarié.

Ainsi, l'assiette de cotisations est diminuée pour les salariés bénéficiant de l'abattement.

Les artistes lyriques peuvent bénéficier de l'abattement pour frais professionnels à hauteur de 25%.

Le Bulletin Officiel de Sécurité Sociale (BOSS), mis en place en mars 2021, précise que le salarié bénéficiant d'un abattement pour frais professionnels doit effectivement supporter des frais professionnels et ne doit donc pas bénéficier du remboursement de la totalité des frais professionnels par l'employeur dans le cadre de son activité.

Par ailleurs, il est précisé qu'il pèse sur l'employeur la charge de la preuve des frais professionnels effectivement supportés par le salarié.

Lorsque l'abattement est pratiqué, la base de calcul des cotisations sera constituée par le montant global des rémunérations, indemnités, primes, et le cas échéant des indemnités versées au titre des remboursements de frais professionnels à laquelle on va appliquer cette déduction pour frais professionnels. Cet abattement forfaitaire spécifique pour frais professionnels est plafonné à 7.600 euros par an et par employeur.

L'employeur peut opter pour cette déduction lorsqu'une convention ou un accord collectif du travail l'a expressément prévue, lorsque le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ont donné leur accord ou, à défaut, lorsque le salarié a accepté cette option.

Il existe un principe de non-cumul entre la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels et l'exonération de cotisations de sécurité sociale des frais professionnels.

En outre, la rémunération brute obtenue après application de l'abattement ne peut être inférieure au SMIC. À noter que l'assiette minimale de cotisations s'apprécie à chaque échéance de paie et non pas à l'année.

L'application de la déduction forfaitaire ne dispense pas l'employeur de rembourser les frais professionnels engagés, qu'ils soient en frais réels ou sous forme d'allocation forfaitaire.

Ainsi, les frais professionnels sont, en principe, réintégrés dans la base de cotisations avant application de la déduction forfaitaire spécifique.

Exemple :

Un artiste lyrique perçoit un salaire brut de 4000 euros et bénéficie d'une déduction forfaitaire spécifique de 20%.

Son employeur lui rembourse 500 euros de frais professionnels.

Salaire brut soumis à cotisations :  $(4000 + 500) \times 80\% = 3600$  euros

Toutefois, par exception, n'ont pas à être réintégrés dans l'assiette des cotisations sociales :

- les défraiements versés aux artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques et aux régisseurs de théâtre qui participent à des tournées théâtrales,
- les allocations de saison allouées aux artistes, musiciens, chefs d'orchestre, etc., engagés par les casinos ou les théâtres bénéficiant de subventions,
- les allocations et remboursements de frais perçus par les chefs d'orchestre, musiciens et choristes à l'occasion de leurs déplacements professionnels en France et à l'étranger
- la contribution patronale à l'acquisition des titres-restaurants dans la limite de 5,69 euros comprise, entre 50% et 60% de la valeur du titre,
- la prise en charge obligatoire du coût des titres de transport des salariés par les employeurs ;
- la prise en charge directe de frais professionnels (par exemple, mise à disposition d'une voiture pour les trajets professionnels, paiement direct à l'hôtelier ou au restaurateur).