

GUIDE DES OBLIGATIONS SOCIALES
LIÉES À L'EMPLOI D'ARTISTES ET DE TECHNICIENS
DANS LE SECTEUR DU SPECTACLE ENREGISTRÉ
(CINÉMA ET AUDIOVISUEL)

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

	SOMMAIRE	
--	-----------------	--

VOUS ÊTES :

- un **employeur du secteur du spectacle enregistré** notamment un producteur d'œuvres cinématographiques et / ou audiovisuelles et / ou un prestataire technique.

VOUS EMPLOYEZ :

- **des artistes et des techniciens.**

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 enregistré 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 est d'ordre public et 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 enregistré.

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 réalisateurs et les artistes interprètes.

Ce guide se compose des fiches thématiques suivantes :

- Fiche n°1 A les démarches préalables à l'embauche
Fiche n°1 B les démarches préalables à l'embauche / l'emploi d'enfants
Fiche n°1 C les démarches préalables à l'embauche / l'emploi de salariés étrangers
Fiche n°1 D les démarches préalables à l'embauche / la réglementation du CNC spécifique à l'industrie cinématographique
- Fiche n°2 A le contrat de travail
Fiche n°2 B le contrat de travail / 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 le salaire / 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 le versement des cotisations et des contributions aux organismes collecteurs / les cotisations de sécurité sociale du régime général
Fiche n°5 C le versement des cotisations et des contributions aux organismes collecteurs / les cotisations de retraite complémentaire et de prévoyance
Fiche n°5 D le versement des cotisations et des contributions aux organismes collecteurs / les cotisations d'assurance chômage
Fiche n°5 E le versement des cotisations et des contributions aux organismes collecteurs / la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle
Fiche n°5 F le versement des cotisations et des contributions aux organismes collecteurs / les versements à la caisse des congés spectacle pour l'emploi d'artistes et de techniciens intermittents
Fiche n°5 G le versement des cotisations et des contributions aux organismes collecteurs / les cotisations de médecine du travail
Fiche n°5 H le versement des cotisations et des contributions aux organismes collecteurs / tableau récapitulatif
- 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 3.000 €.
Fiche n°7 B prévention du travail illégal / le recours à la sous-traitance
- 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 employeur établi à l'étranger détachant en France un ou plusieurs salariés dans le cadre d'une prestation de service / les conventions internationales de sécurité sociale
Fiche n°8 C employeur établi à l'étranger détachant en France un ou plusieurs salariés dans le cadre d'une prestation de service / modèle de déclaration auprès de l'inspecteur du travail

Fiche n°1 A	LES DÉMARCHES PRÉALABLES À L'EMBAUCHE	Juillet 2008
-------------	--	-----------------

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

Vous devez demander votre immatriculation à l'URSSAF :

- lors de l'embauche de votre premier salarié,
- lors de la mise en production d'un nouveau film ou d'un nouveau téléfilm.

L'URSSAF compétente est celle dont dépend l'établissement où est employé le salarié.
Pour les départements d'outre mer l'organisme compétent est la CGSS.

**PROCÉDER AUPRÈS DE L'URSSAF
À UNE DÉCLARATION PRÉALABLE À L'EMBAUCHE (DPAE)
POUR CHAQUE SALARIÉ
(ART. L 1221 – 10 À 13 ET R 1221 – 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.

Elle s'effectue au moyen de la déclaration unique d'embauche selon **les modalités** suivantes :

- par lettre recommandée avec accusé de réception (au plus tard la veille de l'embauche),
- télécopie,
- internet : <http://www.due.fr> ou : <http://www.service-public.fr> ou pour les entreprises déjà employeurs : <http://www.net-entreprises.fr>.

Vous devez communiquer **les renseignements** suivants :

- dénomination sociale ou nom et prénom et adresse de l'employeur, code APE 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,
- 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^e classe passible d'une amende de 1.500 euros,
- soit un délit de dissimulation d'emploi salarié puni de trois ans d'emprisonnement et de 45.000 euros d'amende, 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.
- que les formalités d'inscription à l'URSSAF demeurent obligatoires et indépendantes des formalités liées à la déclaration préalable à l'embauche.

ATTENTION : la déclaration préalable à l'embauche 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 santé du travail,
- la déclaration d'embauche du salarié auprès du service de santé du travail en vue de la visite médicale obligatoire,
- la liste des salariés embauchés pour le pré-établissement de la déclaration annuelle de données sociales (DADS) sur support papier.

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

ou sur internet : <http://www.urssaf.fr>

Fiche n°1 B	LES DÉMARCHES PRÉALABLES À L'EMBAUCHE L'EMPLOI D'ENFANTS	Juillet 2008
-------------	---	-----------------

**EN CAS D'EMPLOI D'UN ENFANT
UNE AUTORISATION PRÉALABLE D'EMPLOI EST NÉCESSAIRE
(ARTICLES L 7124 - 1 ET SUIVANTS ET R 7124 - 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 (article R 7124 - 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)*

En cas de travail de nuit d'un mineur, une autorisation préalable délivrée par l'inspecteur du travail du lieu d'exécution du contrat est obligatoire mais aucune dérogation n'est possible pour faire travailler un mineur entre minuit et 4h. (article L 3163 - 1 et 2 du code du travail). Les horaires de nuit sont les suivantes :

- mineur de moins de 16 ans : 20 h – 6 h
- mineur de 16 à 18 ans : 22 h – 6 h

*☞ Vous pouvez également consulter
la rubrique commission des enfants du spectacle de la DDASS de Paris
sur internet : <http://www.ile-de-france.sante.gouv.fr/dass-75>*

Fiche n°1 C	LES DÉMARCHES PRÉALABLES À L'EMBAUCHE L'EMPLOI DE SALARIÉS ÉTRANGERS	Juillet 2008
-------------	---	-----------------

**EN CAS D'EMPLOI D'UN SALARIÉ ÉTRANGER,
SAUF EXCEPTIONS,
UNE AUTORISATION DE TRAVAIL EST NÉCESSAIRE
(ARTICLE L 8251 - 1 DU CODE DU TRAVAIL)**

Les ressortissants de l'Union Européenne sont dispensés d'autorisation.

Toutefois l'embauche des salariés ressortissants de la Bulgarie, de l'Estonie, de la Hongrie, de la Lettonie, de la Lituanie, de la Pologne, de la République tchèque, de la Roumanie, de la Slovaquie et de la Slovénie reste soumise à autorisation pendant une période transitoire d'une durée maximale de sept ans à compter du 1^{er} mai 2004.

Les ressortissants de l'Islande, du Liechtenstein et de la Norvège ainsi que ceux de la Confédération suisse sont également dispensés d'autorisation.

Les ressortissants d'Andorre, de Monaco et de Saint Marin bénéficient de régimes particuliers équivalents à une dispense d'autorisation de travail.

*☞ 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, ce titre vaut autorisation de travail dans la limite de 60% de la durée légale soit 964 heures sans qu'il soit nécessaire de saisir la DDTEFP. L'employeur doit effectuer une déclaration d'emploi auprès de la préfecture qui a délivré le titre de séjour deux jours ouvrables avant la date d'embauche. 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 étranger 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.

Les sanctions applicables à l'employeur en cas d'emploi d'un étranger sans titre l'autorisant à travailler sont :

- pour les personnes physiques (chef d'entreprise), une amende de 15.000 euros et / ou 5 ans d'emprisonnement
- pour les personnes morales, une amende de 75.000 euros assortie d'éventuelles peines complémentaires.

☞ *Pour plus de précisions voir*

la circulaire DPM/DMI 2/2005/194 du 19 avril 2005

relative à la délivrance des autorisations provisoires de travail aux artistes et techniciens du spectacle

cette circulaire est disponible auprès du

MINISTÈRE DU TRAVAIL DES RELATIONS SOCIALES ET DE LA SOLIDARITÉ

DIRECTION DE LA POPULATION ET DES MIGRATIONS

11 place des cinq martyrs du lycée Buffon

75014 Paris

☞ *Voir également*

sur internet : <http://www.artistes-etrangers.com>

Fiche n°1 D	LES DÉMARCHES PRÉALABLES À L'EMBAUCHE LA RÉGLEMENTATION DU CENTRE NATIONAL DE LA CINÉMATOGRAPHIE SPÉCIFIQUE À L'INDUSTRIE CINÉMATOGRAPHIQUE	Août 2006
-------------	--	--------------

AUTORISATIONS D'EXERCICE

Le code de l'industrie cinématographique (article 14) dispose que toute entreprise appartenant à l'une des branches de l'industrie cinématographique ne peut exercer son activité qu'après obtention d'une autorisation d'exercice délivrée par le CNC (centre national de la cinématographie).

Les entreprises soumises à autorisation sont :

- les producteurs de films cinématographiques de long et court métrage
- les industries techniques
- les distributeurs de films
- les importateurs / exportateurs de films
- les courtiers en films

Aucune entreprise appartenant à l'une des branches de l'industrie cinématographique ne peut contracter valablement au regard de la réglementation professionnelle avec une autre entreprise ressortissant à cette industrie qui ne serait pas titulaire d'une autorisation d'exercice (article 3 - DR n°12 du 2 mars 1948).

CARTES D'IDENTITÉ PROFESSIONNELLE

Le code de l'industrie cinématographique précise que « les collaborateurs de création du film doivent être titulaires d'une carte d'identité professionnelle (CIP) délivrée par le centre national de la cinématographie ».

La validité de la CIP est illimitée.

Le titulaire d'une CIP peut la détenir au titre de plusieurs qualifications, s'il remplit les conditions imposées pour chacune d'elles. Toutefois, il ne peut exercer des fonctions dans la production d'un film déterminé qu'au titre d'une seule qualification.

Ont accès à la CIP dans les mêmes conditions que les ressortissants français, d'une part les techniciens originaires des pays de l'union européenne et d'autre part les techniciens originaires des pays tiers titulaires d'une carte de résident.

Les techniciens occupant dans la production de films cinématographiques les emplois mentionnés ci-dessous doivent être titulaires de la CIP correspondante :

Films de long métrage

- le réalisateur
- le premier assistant réalisateur
- la scripte ou secrétaire de plateau
- le directeur de production
- le régisseur général

- le directeur de la photographie
- la cadreur ou cameraman
- le premier assistant opérateur
- le chef décorateur
- le premier assistant décorateur
- le chef opérateur ou ingénieur de son
- l'assistant son ou perchman
- le chef monteur
- l'assistant monteur
- le chef maquilleur

Films de court métrage

- le réalisateur
- l'opérateur de prises de vues

 *Pour plus de précisions contacter le*

CENTRE NATIONAL DE LA CINÉMATOGRAPHIE
service des professions
3 rue Boissière
75116 Paris

 *Vous pouvez télécharger les dossiers de demande sur les sites*

<http://www.cnc.fr/Site/Template/T9B.aspx?SELECTID=556&id=316>

pour les autorisations d'exercices

et

<http://www.cnc.fr/Site/Template/T9B.aspx?SELECTID=623&id=343>

pour les cartes d'identité professionnelle

Fiche n°2 A	LE CONTRAT DE TRAVAIL	Novembre 2008
-------------	-----------------------	------------------

ÉTABLIR UN CONTRAT DE TRAVAIL

L'embauche de salariés 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 l'audiovisuel et la production cinématographique, il est possible de conclure des contrats à durée déterminée dits « d'usage » pour certains emplois par nature temporaires (article L 1242 - 2, 3° et article D 1242 - 1 du code du travail.)

Il convient de souligner que l'emploi proposé doit être par nature temporaire et que la succession régulière de contrats à durée déterminée sur un même emploi peut être requalifiée par les tribunaux en contrat à durée indéterminée.

À cet égard, il convient d'appliquer les dispositions de l'accord interbranche sur le recours au contrat à durée déterminée d'usage dans le spectacle conclu le 12 octobre 1998 (arrêté d'extension du 15 janvier 1999), lequel établit 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 1242 - 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 (voir fiche n°1 A).

RESPECTER LA CONVENTION COLLECTIVE ET LES ACCORDS APPLICABLES

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

Lorsqu'il n'est pas étendu, les employeurs qui adhèrent à un syndicat signataire de la convention ou de l'accord 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 et accords dans le secteur du spectacle enregistré

Il existe cinq conventions collectives étendues :

- la convention collective nationale des artistes interprètes engagés pour des émissions de télévision, qui a été étendue pour le secteur de la production audiovisuelle (œuvres destinées à la télédiffusion) (arrêté d'extension du 24 janvier 1994),
- la convention collective nationale de la radiodiffusion, applicable aux radios privées (à l'exception des radios généralistes), (arrêté d'extension du 22 octobre 1996),
- la convention collective nationale de la production de films d'animation (arrêté d'extension du 18 juillet 2005),
- la convention collective nationale de la production audiovisuelle (arrêté d'extension du 24 juillet 2007),
- la convention collective des entreprises techniques aux service de la création et de l'événement (arrêtés (3) d'extension du 21 octobre 2008),

ainsi que cinq accords étendus :

- l'accord spécifique concernant les artistes interprètes engagés pour la réalisation d'une œuvre cinématographique, qui a étendu les salaires conventionnels (arrêté d'extension du 17 octobre 1990),
- l'accord national professionnel applicable aux artistes-interprètes pour leurs prestations de doublage, commentaire et narration (arrêté d'extension du 20 octobre 2004),
- l'accord interbranche sur la prévoyance conclu dans les secteurs du spectacle vivant, de l'audiovisuel et de l'édition phonographique (arrêté d'extension du 19 mars 2007),
- l'accord collectif national branche de la télédiffusion – salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage (arrêté d'extension du 5 juin 2007),
- l'accord national professionnel relatif aux salaires (techniciens et ouvriers) conclu dans le secteur de la production cinématographique (arrêté d'extension du 26 novembre 2007),

et neuf accords relatifs à la formation professionnelle :

- l'accord national du 6 novembre 1985 relatif à la formation professionnelle (accord non étendu),
- l'accord national professionnel relatif à la gestion des formations en alternance (arrêtés d'extension du 16 juillet 1990 et du 10 décembre 1990),
- l'accord national professionnel relatif au congés individuel de formation (arrêté d'extension du 5 décembre 1990),
- l'accord national professionnel relatif à la gestion des plans de formation (arrêté d'extension du 2 juillet 1993),
- l'accord relatif à la participation des entreprises de moins de dix salariés au financement de la formation (arrêté d'extension du 13 décembre 2000),
- l'accord du 27 mai 2004 relatif à la gestion des congés individuels de formation (accord non étendu),
- l'accord relatif à la formation professionnelle continue des intermittents du spectacle (arrêté d'extension du 7 décembre 2005),
- le protocole d'accord relatif à la période de professionnalisation (arrêté d'extension du 23 mars 2006),

- le protocole d'accord relatif à l'application aux intermittents du spectacle du droit individuel à la formation (arrêté d'extension du 9 février 2007).

Il existe également sept conventions collectives non étendues :

- la convention collective de la communication et de la production audiovisuelle applicable dans le secteur public de l'audiovisuel,
- les conventions collectives nationales de la production cinématographique qui se composent d'un accord national – clauses communes aux conventions de branche : 1) des acteurs et acteurs de complément, 2) des techniciens et 3) des ouvriers indépendants des studios, ainsi que les conventions de branche : 4) des cadres agents de maîtrise et assistants des auditoriums cinématographiques et 5) des artistes musiciens de la production cinématographique,
- la convention collective des artistes dramatiques, lyriques et de variétés participant aux émissions de radiodiffusion,

ainsi qu'un accord non étendu :

- l'accord collectif national du 29 novembre 2007 relatif aux salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage dans le secteur de la radiodiffusion.


 *Vous pouvez consulter les conventions collectives*

*à la DIRECTION DÉPARTEMENTALE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE*

ou sur internet : <http://www.legifrance.gouv.fr> (pour les conventions étendues)

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

 *Vous pouvez vous les procurer*

*auprès du JOURNAL OFFICIEL
 : 01.40.58.75.00*

en écrivant au : 26, rue Desaix 75727 Paris cedex 15

ou en télécopiant au : 01.45.79.17.84

**INSCRIRE LE(S) SALARIÉ(S) SUR LE REGISTRE UNIQUE DU PERSONNEL
(ARTICLES L 1221 - 13 ET R 1221 - 23 DU CODE DU TRAVAIL)**

**DÉLIVRER UN CERTIFICAT DE TRAVAIL
(ARTICLES L 1234 - 19 ET D 1234 - 6 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 les emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ils ont été tenus.

Fiche n°2 B	LE CONTRAT DE TRAVAIL MODÈLE DE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE DIT D'USAGE (ARTICLE L 122 - 1 - 1, 3° DU CODE DU TRAVAIL)	Août 2006
-------------	--	--------------

Entre les soussignés,

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

d'une part, et

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

Pour : (1)

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

Pour une rémunération brute

- de euros par cachet (artistes du spectacle)

- de euros pour heures (autres salariés)

- convention collective applicable (le cas échéant)
- l'indemnité de congés payés sera versée par la caisse des congés spectacles
(7 rue du Helder 75009 Paris)
- compte-tenu des articles L 122 - 1 - 1, 3° et L 122 - 3 - 4 du code du travail, aucune indemnité de fin de contrat n'est due
- les cotisations à l'IRPS - IRCPS retraite complémentaire seront versées à AUDIENS
(74 rue Jean Bleuzen 92177 Vanves cedex)

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'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ	Août 2006
-------------	--	--------------

**RESPECTER LES RÈGLES RELATIVES A LA MÉDECINE DU TRAVAIL
(ARTICLE 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 de deux ans (présentation d'une fiche d'aptitude ou de la carte de contrôle des examens médicaux obligatoires).

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

**RESPECTER LES RÈGLES D'HYGIÈNE 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, risque de chute de personnes ou d'objets, risque toxique, incendie, etc.).

Par ailleurs, l'arrêté du 9 juin 1971 modifié, fixe les règles particulières d'hygiène et de sécurité devant être appliquées sur les lieux de tournage de films cinématographiques ou de télévision (J.O. du 4 juillet 1971, rectifications J.O. du 12 août et J.O. du 7 octobre 1982).


Outre le respect des dispositions relevant de l'hygiène et de la sécurité, l'arrêté impose aux producteurs l'obligation de déclarer à la caisse régionale d'assurance maladie intéressée, l'ouverture de tout chantier de prises de vue dont la durée excède deux journées.

Le comité central d'hygiène et sécurité de la production cinématographique (5 rue du Cirque 75008 Paris) agréé par le Ministère du travail le 29 juin 1963 peut centraliser les déclarations d'ouverture de chantier.

Ce comité a pour mission la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles au sein des entreprises de productions cinématographiques.

Le conseiller social peut être consulté au : 01.45.90.10.73

 ***Vous pouvez consulter le site du CCHS-SCT au***
<http://www.cchscinema.org>

 ***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	Août 2006
-------------	-------------------	--------------

VERSER UNE RÉMUNÉRATION

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 (article 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 (article 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) (article L 141 - 1 et suivants du code du travail).

Les heures supplémentaires donnent obligatoirement lieu à une majoration de salaire (article 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 pas le caractère bénévole d'un travail lorsque celui-ci est exercé au profit d'une structure à but lucratif.

Dans le secteur du spectacle enregistré, les artistes et les techniciens ne peuvent donc pas exercer leur activité professionnelle de façon bénévole dans des structures commerciales.

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

1) 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

Le défaut de délivrance d'un bulletin de paie est constitutif du délit de travail dissimulé.

Fiche n°4 B	LE SALAIRE MODÈLE DE BULLETIN DE PAIE (toutes les rubriques de ce modèle doivent être obligatoirement remplies)	Juillet 2008
-------------	---	-----------------

BULLETIN DE PAIE DU AU							
NOM :				PRÉNOM :			
ADRESSE :							
NUMÉRO DE SÉCURITÉ SOCIALE :							
CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE :							
EMPLOI :				COFFICIENT :			
POUR :		HEURES		SALAIRE DE BASE :		€	
				ou			
NOMBRE D'HEURES :				TAUX HORAIRE NORMAL :		€	
NOMBRE D'HEURES :				TAUX HORAIRE MAJORÉ :		€	
PRIMES, AVANTAGES EN NATURE, ALLOCATIONS FORFAITAIRES ET REMBOURSEMENTS DE FRAIS :							
SALAIRE BRUT :							
€							
DÉDUCTION FORFAITAIRE SPÉCIFIQUE POUR FRAIS PROFESSIONNELS (voir fiche n° 5 A) :							
%							
ORGANISMES COLLECTEURS	BASE	TAUX	COTIS. PATRO.	COTISATIONS COLLECTÉES	TAUX	COTIS. SALAR.	
URSSAF	97 % du salaire brut			CSG déductible		€	
	97 % du salaire brut			CSG + CRDS non déduct.		€	
	salaire brut <i>après</i> déduction (1)		€	maladie, maternité		€	
	idem		€	vieillesse		€	
	idem		€	allocations familiales		€	
	idem		€	accidents du travail		€	
	idem		€	solidarité autonomie		€	
	plafond SS		€	vieillesse		€	
	plafond SS		€	FNAL		€	
	variable		€	versement transport		€	
ASSEDIC	salaire brut <i>après</i> déduction (1)		€	chômage + ASF		€	
	idem		€	FNGS		€	
AUDIENS	idem		€	retraite complémentaire		€	
	plafond SS		€	IPICAS		€	
AFDAS	salaire brut <i>après</i> déduction (1)		€	formation professionnelle		€	
CAISSE CONGÉS SPECTACLES	salaire brut		€	congés		€	
TOTAL COTISATIONS PATRONALES :				€	TOTAL RETENUES :		
						€	
						€	
						€	
						€	
NET : € NET IMPOSABLE (net + CSG et CRDS non déductibles) : € ACOMPTES et /ou AVANTAGES EN NATURE : € NET À PAYER : €							
PAYÉ LE : NOM ET ADRESSE DE L'EMPLOYEUR : N° SIRET : Code APE : URSSAF où sont versées les cotisations : N° de compte employeur à l'URSSAF : DURÉE DES CONGÉS PAYÉS (article D 7121 – 31 du code du travail) : DURÉE DU PRÉAVIS (article L 1234 – 1 et 2 et L 1234 – 4 à 6 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) Lorsque l'option « déduction » a été choisie.

Nota : Le regroupement des retenues relatives aux cotisations et aux contributions salariales est autorisé dès lors que ces prélèvements sont appliqués à une même assiette et destinés à un même organisme collecteur. Dans ce cas, le bulletin de paie est présenté avec des titres précisant l'objet de ces prélèvements.

Fiche n°5 A	LE VERSEMENT DES COTISATIONS ET DES CONTRIBUTIONS AUX ORGANISMES COLLECTEURS LA DÉTERMINATION DE L'ASSIETTE SOCIALE	Août 2006
-------------	--	--------------

ASSIETTE SOCIALE ET DÉDUCTION FORFAITAIRE

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 (article L 242 - 1 du code de la sécurité sociale).

Une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels peut également être appliquée à l'assiette sociale, conformément à l'article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002.

Le taux de cette déduction est de :

- 25 % pour les artistes dramatiques, cinématographiques, chorégraphiques et lyriques,
- 20 % pour les artistes musiciens, choristes, chefs d'orchestres,
- 20 % pour le personnel de création de l'industrie cinématographique : administrateurs, directeurs et secrétaires de production, réalisateurs (ou metteurs en scène), assistants réalisateurs, régisseurs généraux et adjoints, régisseurs accessoiristes, chefs opérateurs, opérateurs adjoints, décorateurs, script-girls, chefs et aides monteurs, photographes de studio, ingénieurs du son, assistants ingénieurs du son, maquilleurs, tapissiers, habilleuses.

Cette déduction est limitée à 7.600 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 existe un abattement généralisé de 3 %),
- le versement à la caisse des congés spectacles,
- la cotisation due au titre de la médecine du travail.

DÉTERMINATION DE L'ASSIETTE SOCIALE

A - L'employeur, en accord avec le salarié, opte pour la déduction spécifique sur le montant de l'assiette

Dès lors que cette déduction est pratiquée, l'intégralité des allocations forfaitaires ou des remboursements de frais versée en sus de la rémunération est obligatoirement intégrée dans l'assiette des cotisations avant d'opérer la déduction.

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

- la participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant lorsqu'elle est comprise entre 50 et 60 % de la valeur du titre,
- la prise en charge, par les employeurs d'Ile-de-France, de la moitié du coût des titres d'abonnement aux transports en commun de leurs salariés pour leurs déplacements de leur résidence habituelle à leur lieu de travail ou 50 % de la prise en charge partielle ou totale, par les employeurs de province, de l'abonnement mensuel aux transports de leurs salariés ou la prime mensuelle de transport dans la limite de 4 euros.

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

B - L'employeur ne pratique pas la déduction sur le montant de l'assiette sociale

Dans cette hypothèse, l'employeur peut 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.

Le choix entre ces deux options doit être effectué au plus tard lors de l'établissement des déclarations sociales annuelles, toute rétroactivité étant impossible.

Fiche n°5 B	LE VERSEMENT DES COTISATIONS ET DES CONTRIBUTIONS AUX ORGANISMES COLLECTEURS LES COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE DU RÉGIME GÉNÉRAL	Août 2006
-------------	---	--------------

Ce sont les cotisations : maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, 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),
- la contribution solidarité autonomie,
- 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 ET AUX ACTEURS DE COMPLÉMENT

Pour les 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.

Pour les acteurs de complément participant au tournage de films cinématographiques

Les cotisations de sécurité sociale ainsi que la CSG, la CRDS, les contributions au FNAL et au VT peuvent être calculées sur une assiette forfaitaire.

Cette faculté est offerte sous deux conditions :

- l'acteur de complément doit être engagé à la journée,
- sa rémunération brute journalière ne doit pas excéder 6 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

L'assiette forfaitaire est égale à neuf fois la valeur du salaire horaire minimum de croissance.

Les taux spécifiques aux artistes leur sont applicables.

Si les deux conditions ne sont pas remplies, ou si l'employeur et le salarié se sont mis d'accord pour ne pas appliquer l'assiette forfaitaire, les cotisations et contributions doivent être calculées sur la rémunération réelle aux taux réduits « artistes ».

Nota : les prestations sociales en espèces (indemnités journalières maladie, pensions vieillesse,...) servies au salarié seront calculées sur l'assiette des cotisations prise en compte.

 ***Vous pouvez connaître les taux des cotisations et des contributions en consultant sur internet : <http://www.urssaf.fr>***

Fiche n°5 C	LE VERSEMENT DES COTISATIONS ET DES CONTRIBUTIONS AUX ORGANISMES COLLECTEURS LES COTISATIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ET DE PRÉVOYANCE	Août 2006
-------------	---	--------------

AUDIENS (groupement de protection sociale de l'audiovisuel, de la communication, de la presse et du spectacle) assure la gestion administrative, comptable et informatique des organismes de retraite complémentaire, de complémentaire santé et de prévoyance notamment de l'industrie cinématographique et de l'audiovisuel qui l'ont mandaté à cet effet.

Il s'agit de :

- l'IRPS : institution de retraite complémentaire (relevant de l'ARRCO) pour l'ensemble des personnels cadres et non cadres, permanents et intermittents,
- l'IRCPS : institution de retraite complémentaire des cadres (relevant de l'AGIRC) pour les personnels permanents et intermittents,
- AUDIENS Prévoyance : institution de prévoyance complémentaire en matière de décès, incapacité, invalidité, frais de santé.

L'affiliation des salariés intermittents du spectacle à l'IRPS, et le cas échéant à l'IRCPS, est obligatoire pour toute les périodes durant lesquelles ils exercent une activité relevant de ces régimes **quel que soit le statut juridique de l'employeur (public ou privé)**.

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

AUDIENS
74 rue Jean Bleuzen
92177 Vanves cedex

☎ : 0.811.65.50.50
Fax : 0.811.65.60.60

site internet : <http://www.audiens.org>

Fiche n°5 D	LE VERSEMENT DES COTISATIONS ET DES CONTRIBUTIONS AUX ORGANISMES COLLECTEURS LES COTISATIONS D'ASSURANCE CHÔMAGE	Août 2006
-------------	---	--------------

POUR LE PERSONNEL INTERMITTENT

Les employeurs qui engagent des artistes ou des techniciens par contrat à durée déterminée (intermittents du spectacle), doivent s'affilier au :

CENTRE DE RECOUVREMENT GARP CNCS

27 route de la foire

BP 106

74650 Chavanod

☎ : 0.826.08.08.99

☎ - serveur interactif : 0.826.827.825

Fax : 04.50.33.90.41

Tous les employeurs du secteur privé et du secteur public (même ceux qui n'ont pas adhéré au régime d'assurance chômage - article L 351 - 12 du code du travail) sont tenus de contribuer à l'assurance chômage.

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 salarié au vu des attestations d'employeurs mensuelles (AEM) remises au salarié (article R 351 - 5 du code du travail)

Celles-ci sont mises à la disposition des employeurs, sous forme de support papier, sur simple demande par l'ASSÉDIC.

L'AEM comporte trois volets :

- un destiné au centre de recouvrement d'Annecy,
- un destiné à être conservé par l'employeur
- un destiné à être adressé par l'intermittent à l'ASSÉDIC de son domicile.

Les employeurs qui souhaitent recourir à l'édition automatisée de l'AEM, éditée directement par leur logiciel de paye, pour transmission à l'ASSÉDIC, doivent s'adresser à :


CENTRE DE RECOUVREMENT GARP CNCS

☎ : 0.826.08.08.99

Après validation de la demande, l'UNÉDIC attribue un numéro d'agrément pour autoriser l'édition automatisée des attestations. Dans ce cas il n'est plus utile de remplir le carnet d'intermittent.

POUR LE PERSONNEL PERMANENT

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 sur internet : <http://www.assedic.fr>

Fiche n°5 E	LE VERSEMENT DES COTISATIONS ET DES CONTRIBUTIONS AUX ORGANISMES COLLECTEURS LA PARTICIPATION DES EMPLOYEURS AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	Août 2006
-------------	--	--------------

L'organisme de recouvrement est l'AFDAS.

Au moment de leur création les entreprises doivent se faire enregistrer par l'AFDAS laquelle leur délivre, sur simple demande téléphonique ou par courrier, une fiche d'identification.

En janvier de chaque année, l'AFDAS adresse à toutes les entreprises enregistrées une déclaration à retourner avec le règlement.

POUR LE PERSONNEL INTERMITTENT

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, le taux de participation pour les intermittents du spectacle est fixé à 2,15 % (cotisation patronale uniquement) des salaires bruts, après déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, s'il y a lieu.

POUR L'ENSEMBLE DES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE À L'EXCLUSION DES INTERMITTENTS DU SPECTACLE
--

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

- de 1 %, si l'effectif est inférieur à 10 salariés,
- de 1,60 %, si l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés.

Pour le financement du congé individuel de formation 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. Pour toute information supplémentaire consulter l'organisme de recouvrement concerné.

EXIGIBILITÉ DE LA PARTICIPATION DES EMPLOYEURS

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

AFDAS
3 rue au maire
75156 Paris cedex 03
☎ : 01.44.78.39.39
Fax : 01.44.78.39.40

internet : <http://www.afdas.com>

Antennes régionales

Délégation Centre-Est

8 quai Saint Vincent
69001 Lyon

☎ : 04.72.00.23.00
Fax : 04.72.00.22.71

Délégation Sud-Ouest

6 cours de Tournon
33000 Bordeaux

☎ : 05.56.48.91.80
Fax : 05.56.48.91.81

Délégation Nord

87 rue Nationale
59800 Lille

☎ : 03.20.17.16.80
Fax : 03.20.17.16.81

Délégation Sud-Est

Les docks, atrium 10.1
10 place de la Joliette

BP 71663

13002 Marseille

☎ : 04.91.99.41.98
Fax : 04.91.91.23.08

Délégation Ouest

227 rue de Châteaugiron
35000 Rennes

☎ : 02.23.21.12.60
Fax : 02.23.21.12.61.

Délégation Est

9 rue du Marais Vert
67000 Strasbourg

☎ : 03.88.23.94.70
Fax : 03.88.23.05.88

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 À LA CAISSE DES CONGÉS SPECTACLES POUR L'EMPLOI D'ARTISTES ET DE TECHNICIENS INTERMITTENTS</p>	<p style="text-align: center;">Octobre 2006</p>
-------------	--	---

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

- Vous devez demander votre affiliation à la caisse des congés spectacles, par courrier ou en téléchargeant le bulletin d'adhésion sur son site, et vous faire adresser une provision de certificats d'emploi.

CAISSE DES CONGÉS SPECTACLES

7 rue du Helder

75440 Paris cedex 09

☎ : 01.48.24.53.75

minitel : 36.14 code HELDER

internet : <http://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 trois volets. Il vous appartient de :

- remettre le volet bleu à votre salarié lorsqu'il quitte son emploi,
- adresser le volet rose à la caisse des congés spectacles, conjointement à votre bordereau « déclaration et versement des cotisations » et à votre chèque,
- conserver le volet blanc qui tient lieu de justificatif pour votre comptabilité salaires.

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

(Vous pouvez également transmettre à la caisse la déclaration nominative d'activité par internet ou sur support magnétique ou sur CD ROM. Vous recevrez alors le seul volet bleu du certificat destiné au salarié ou, si votre progiciel est agréé, vous pourrez l'imprimer sur papier blanc.)

Nota : Sont tenues d'adhérer à la caisse des congés spectacles toutes les employeurs visés à l'article D 762 - 1 du code du travail et notamment tous les entrepreneurs de spectacles, les sociétés de production cinématographique, de production et de communication audiovisuelles ainsi que les personnes morales de droit public, qu'ils exercent leur activité à titre principal ou accessoire et quelle que soit leur forme juridique. Actuellement l'adhésion est facultative pour les particuliers qui engagent directement des artistes et des techniciens. Dans ce cas l'employeur est tenu de payer directement leurs congés aux salariés.

Fiche n°5 G	LE VERSEMENT DES COTISATIONS ET DES CONTRIBUTIONS AUX ORGANISMES COLLECTEURS LES COTISATIONS DE MÉDECINE DU TRAVAIL	Août 2006
-------------	--	--------------

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 de deux ans (présentation de la fiche d'aptitude).

À 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

site internet : <http://www.cmb-sante.fr>

Fiche n°5 H	LE VERSEMENT DES COTISATIONS ET DES CONTRIBUTIONS AUX ORGANISMES COLLECTEURS	Août 2006
TABLEAU RÉCAPITULATIF		

RISQUE	ASSIETTE	COTISATIONS	
		PATRONALES	SALARIALES
CSG CRDS	Salaire brut après abattement de 3 %		X
Assurance maladie, maternité	Salaire brut après déduction pour frais professionnels (1)	X	X
Vieillesse, allocations familiales, accidents du travail, solidarité autonomie et versement transport	Salaire brut après déduction pour frais professionnels (1)	X	
Assurance vieillesse	Salaire brut après déduction 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 déduction pour frais professionnels (1) dans la limite du plafond de la sécurité sociale (2)	X	
Assurance chômage et ASF	Salaire brut après déduction pour frais professionnels (1)	X	X
FNGS	Salaire brut après déduction pour frais professionnels (1)	X	
Retraite complémentaire	Salaire brut après déduction pour frais professionnels (1) (3)	X	X
IPICAS	Salaire brut après déduction pour frais professionnels (1) dans la limite du plafond de la sécurité sociale (2)	X	
Formation professionnelle	Salaire brut après déduction pour frais professionnels (1)	X	
Médecine du travail	Salaire brut sans déduction pour frais professionnels	X	
Congés spectacles	Salaire brut sans déduction pour frais professionnels	X	

(1) Déduction pour frais professionnels de 20 % pour les musiciens, choristes, chefs d'orchestre et personnel de création de la production cinématographique ou de 25 % pour les artistes dramatiques, lyriques et chorégraphiques. Ces déductions sont limitées à 7.600 euros par an.

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

(3) Dans la limite de 4 plafonds de la SS pour les non cadres et de 8 plafonds pour les cadres.

Fiche n°6 A	L'AGENT ARTISTIQUE	Août 2006
-------------	--------------------	--------------

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* ».

L'EXERCICE D'UNE PROFESSION RÉGLEMENTÉE : 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 fonctionnement du marché (ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement), 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.

Un producteur d'œuvres cinématographiques ou audiovisuelles ne peut pas être directement ou indirectement agent artistique.

En ce qui concerne les agents artistiques étrangers, l'article L. 762 - 9 du code du travail dispose que les agents artistiques ressortissants d'un état membre de l'Union européenne (UE) ou d'un état partie à l'accord sur l'Espace économique européen (EEE) 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 états dans des conditions comparables. (Les articles R 762 – 15 et suivants du code du travail fixent les conditions de délivrance, par le ministre en charge du travail, de l'attestation de l'équivalence des licences de l'UE et de l'EEE.)

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

LE PLACEMENT DE L'ARTISTE ET LA RÉMUNÉRATION DE L'AGENT

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	PRÉVENTION DU TRAVAIL ILLÉGAL DOCUMENTS À DEMANDER À SON COCONTRACTANT POUR TOUT CONTRAT ÉGAL OU SUPÉRIEUR À 3.000 EUROS.	Août 2006
-------------	--	--------------

**(Articles L 324 - 14, L 324 - 14 - 2, L 341 - 6 - 4,
R 324 - 2 et suivants et R 341 - 36 et suivants du code du travail)**

Lorsque vous passez un contrat d'un montant égal ou supérieur à 3.000 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 des articles L 324 - 10 (travail dissimulé) et L 341 - 6 (emploi d'étranger sans titre) du code du travail.

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

À défaut, et en cas où les infractions de travail dissimulé et / ou d'emploi d'étranger sans titre étaient relevées à l'encontre de votre cocontractant, vous pourriez être tenu solidairement, en tant que client, au paiement des impôts et taxes dûs aux services fiscaux, des cotisations dues aux organismes de protection sociale, des rémunérations et indemnités dues aux salariés, de la contribution spéciale et de la contribution forfaitaire dues à l'agence nationale pour l'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM).

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 fourniture de déclarations sociales émanant de l'organisme de protection sociale chargé du recouvrement des cotisations sociales datant de moins de six mois,
- l'attestation sur l'honneur du dépôt, à la date de l'attestation, de l'ensemble des déclarations fiscales obligatoires
- l'extrait d'inscription au registre du commerce (Kbis) ou l'attestation d'immatriculation au répertoire des métiers ou le récépissé de dépôt de déclaration auprès d'un centre de formalités des entreprises pour les personnes physiques ou morales en cours d'enregistrement,

- l'attestation sur l'honneur indiquant que les salariés qui réaliseront le contrat en cause seront employés régulièrement au regard des formalités relatives à la déclaration préalable à l'embauche et à la délivrance d'un bulletin de paie et du livre de paie. Votre cocontractant doit 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.

L'ENTREPRISE COCONTRACTANTE EST DOMICILIÉE À L'ÉTRANGER

Elle doit vous fournir - notamment - les documents suivants :

- les justificatifs de l'immatriculation ou de l'inscription à un registre professionnel ou équivalent dans le pays d'origine,
- le nom et l'adresse du représentant fiscal qu'elle doit avoir désigné en France, auprès de la recette des impôts de son choix (TVA), lorsqu'elle est ressortissante d'un pays tiers à l'Union européenne,
- les certificats individuels de détachement du régime de protection sociale du pays d'origine pour les ressortissants de l'Union européenne (imprimé E 101) ou de pays ayant signé une convention bilatérale avec la France (voir fiche n°8 B),
- si l'entreprise est domiciliée dans un pays non membre de l'Union européenne ou avec lequel n'existe pas de convention bilatérale, l'attestation de déclarations sociales émanant de l'organisme français de recouvrement des cotisations de sécurité sociale datant de moins de six mois,
- l'attestation sur l'honneur relative à l'emploi de salariés telle que mentionnée ci-dessus (voir point 4 de « l'entreprise cocontractante est domiciliée en France »).

L'ensemble de ces documents doit être rédigé en français ou être accompagné d'une traduction en langue française.

ATTENTION : les documents remis par le professionnel doivent être conservés par le client et tenus à la disposition des services de contrôle.

Fiche n°7 B	PRÉVENTION DU TRAVAIL ILLÉGAL LE RECOURS À LA SOUS-TRAITANCE	Août 2006
-------------	---	----------------------------

LES CONDITIONS DE LA SOUS-TRAITANCE LICITE

Le recours à la sous-traitance est un mode légal d'organisation de la production, sous certaines conditions :

- la tâche à réaliser par le sous-traitant est spécifique et précisément définie,
- le délai imparti est connu,
- le sous-traitant fournit les moyens (notamment humains), les matériels et les matériaux,
- la rémunération du sous-traitant est, en principe, forfaitaire,
- d'une manière générale, le sous-traitant est autonome – il organise le travail de ses salariés et a, uniquement, une obligation de résultat.

LES CAS DE SOUS-TRAITANCE ILLICITE

Le prêt illicite de personnel : l'opération de sous-traitance se résume, en réalité, à mettre de la main d'œuvre à disposition du donneur d'ordre, moyennant une rémunération, notion dont le juge a une acception large.

L'activité de prêt exclusif de main d'œuvre à titre onéreux est strictement réservée aux entreprises de travail temporaire.

Le faux travail indépendant : le donneur d'ordre fait appel à des travailleurs indépendants qui exécutent leur tâche dans les mêmes conditions qu'un salarié (pas d'autonomie dans l'organisation du travail, horaires de travail fixés par le donneur d'ordre, intégration dans le personnel salarié du donneur d'ordre, dépendance économique, etc.).

LES PRINCIPALES CONSÉQUENCES PÉNALES

Prêt illicite de main d'œuvre : délit prévu par l'article L 152 - 3 du code du travail et qui peut être relevé à l'encontre du fournisseur de main d'œuvre et de l'entreprise utilisatrice (2 ans d'emprisonnement et / ou amende de 30.000 euros pour la personne physique et 150.000 euros pour la personne morale).

L'entreprise utilisatrice peut, en outre, être poursuivie pour travail dissimulé dans la mesure où, en cas de transfert total du lien de subordination des salariés prêtés, elle aurait dû les déclarer elle-même (3 ans d'emprisonnement et / ou 45.000 euros d'amende pour la personne physique et 225.000 euros d'amende pour la personne morale).

Faux travail indépendant : le donneur d'ordre est poursuivi pour travail dissimulé car il est en réalité l'employeur et n'a pas déclaré ses salariés (3 ans d'emprisonnement et / ou 45.000 euros d'amende pour la personne physique et 225.000 euros d'amende pour la personne morale).

Fiche n°8 A	EMPLOYEUR ÉTABLI À 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	Août 2006
-------------	---	--------------

(Articles L 341 - 5 et R 341 et suivants du code du travail et décret du 11 juillet 1994)

« 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. » (article D 341 - 5 du code du travail)

DÉMARCHES À EFFECTUER PAR L'EMPLOYEUR

Effectuer une déclaration préalable de détachement de travailleurs 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).

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 auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) 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, de l'Islande, du Liechtenstein et de la Norvège sont dispensés d'autorisation,
- les ressortissants d'Andorre et de Monaco bénéficient de régimes particuliers équivalents à une dispense d'autorisation de travail,

- 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 tournages de courte durée, qui relèvent du règlement CEE 1408 - 71 de coordination des législations nationales de sécurité sociale (règlement applicable aux états membres de l'UE et aux états membres de l'EEE) sont dispensés de l'affiliation au régime français de sécurité sociale et d'assurance chômage. 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 pays ayant signé avec la France une convention bilatérale de sécurité sociale (voir fiche n°8 B).

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.

Sont également dispensés de l'affiliation les non salariés aux États unis et au Canada, toutefois ces derniers doivent solliciter une autorisation auprès du centre de liaisons européennes et internationales de sécurité sociale.

 ***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 DES LIAISONS EUROPÉENNES ET INTERNATIONALES DE
SÉCURITÉ SOCIALE**

11 rue de la Tour des dames

75436 Paris cedex 09

☎ : 01.45.26.33.41

service juridique : ☎ : 01.45.26.80.74 ou 80.75

internet : <http://www.cleiss.fr>

Adhérer aux caisses de retraite complémentaire - IRPS et IRCPS - et payer les cotisations y afférant, sauf pour les artistes ou techniciens employés par une entreprise établie dans l'UE et l'EEE si celle-ci apporte la preuve (formulaire E 101) du maintien de ces salariés au régime obligatoire d'assurance vieillesse dans un état membre.

Pour l'emploi d'artistes ou de techniciens ressortissant d'états tiers ayant conclu, avec la France, une convention de sécurité sociale, l'obligation d'adhérer ou non est fonction des termes de la convention.

Adhérer à un service de médecine du travail (liste 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).

Établir 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 – pour les entreprises ressortissant d'un état tiers à l'UE.

☞ **Pour plus d'informations sur la réglementation fiscale, vous pouvez contacter le**

SERVICE DES IMPÔTS DES ENTREPRISES ÉTRANGÈRES (SIE)

9 rue d'Uzès, TSA 59205

75094 Paris cedex 02

☎ : 01.44.76.18.00

internet : <http://www.impots.gouv.fr>

et le CENTRE DES IMPÔTS DES NON-RÉSIDENTS (CINR)

inspection TVA

9 rue d'Uzès, TSA 39203

75094 Paris cedex 02

☎ : 01.44.76.19.07

internet : <http://www.dresg.net>

**DISPOSITIONS DE LA RÉGLEMENTATION FRANÇAISE
DONT DOIVENT BÉNÉFICIER LES SALARIÉS DÉTACHÉS**

- **Rémunération** : respecter le SMIC ainsi que les minimas 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 1.500 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 ».

Fiche n°8 B	EMPLOYEUR ÉTABLI À L'ÉTRANGER DÉTACHANT EN FRANCE UN OU PLUSIEURS SALARIÉS DANS LE CADRE D'UNE PRESTATION DE SERVICES	Août 2006
LES CONVENTIONS INTERNATIONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE		

accords internationaux passés avec la France	dates d'entrée en vigueur
• Algérie (convention)	1 ^{er} février 1982
• Andorre (convention)	1 ^{er} juin 2003
• Bénin (convention)	1 ^{er} septembre 1981
• Bosnie-herzégovine (échange de lettres) (1)	1 ^{er} avril 1951
• Cameroun (convention)	1 ^{er} mars 1992
• Canada (accord)	1 ^{er} mars 1981
• Cap-vert (convention)	1 ^{er} avril 1983
• Chili (convention)	1 ^{er} septembre 2001
• Congo (convention)	1 ^{er} juin 1988
• Côte d'ivoire (convention)	1 ^{er} janvier 1987
• Croatie (échange de lettres) (1)	12 octobre 1995
• État-unis (accord)	1 ^{er} juillet 1988
• Gabon (convention)	1 ^{er} février 1983
• Guernesey, Aurigny, Herm et Jethou (échange de lettres)	1 ^{er} mai 1958
• Israël (convention)	1 ^{er} octobre 1966
• Jersey (échange de lettres)	1 ^{er} mai 1958
• Macédoine (échange de lettres) (1)	14 décembre 1995
• Madagascar (convention)	1 ^{er} mars 1968
• Mali (convention)	1 ^{er} juin 1983
• Maroc (convention)	1 ^{er} janvier 1967
• Mauritanie (convention)	1 ^{er} février 1967
• Monaco (convention)	1 ^{er} avril 1954
• Niger (convention)	1 ^{er} novembre 1974
• Nouvelle Calédonie (coordination)	1 ^{er} décembre 2002
• Philippines (convention)	1 ^{er} novembre 1994
• Polynésie française (coordination)	1 ^{er} janvier 1995
• Québec (entente)	1 ^{er} novembre 1981
• Roumanie (convention)	1 ^{er} février 1978
• Saint Marin (convention)	1 ^{er} janvier 1951
• Sénégal (convention)	1 ^{er} septembre 1976
• Serbie Monténégro (échange de lettres) (1)	26 mars 2003
• Suisse (convention)	1 ^{er} novembre 1976

- Togo (convention)
- Tunisie (convention)
- Turquie (convention)

1^{er} juillet 1973
 1^{er} septembre 1966
 1^{er} août 1973

(1) État issu d'une partition déclarant reprendre à son compte les accords conclu avec l'ex Yougoslavie.

Fiche n°8 C	EMPLOYEUR ÉTABLI À L'ÉTRANGER DÉTACHANT EN FRANCE UN OU PLUSIEURS SALARIÉS DANS LE CADRE D'UNE PRESTATION DE SERVICES	Août 2006
MODÈLE DE DÉCLARATION AUPRÈS DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL		

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

*À envoyer par télécopie ou lettre avec avis de réception avant le début de l'activité en France
 À 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 du chantier ou 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.