

#VEILLEJURIDIQUE

FICHES

PRATIQUES

DE LA FÉDÉ

27 JANV. 2023

*Les fiches sont actualisées
régulièrement, prenez
garde à la date indiquée*



Les dispositifs
FONPEPS sont
prolongés jusqu'au 31
décembre 2025. Vous
pouvez retrouver
les modifications
du décret

ICI.

**Nous mettrons la
fiche à jour dans les
meilleurs délais !**

Le FONPEPS

**Aide à l'embauche dans le spectacle vivant
- POUR LES CDD ET CDDU -**

**RETROUVEZ TOUTES LES
INFORMATIONS OFFICIELLES
SUR LE SITE DE L'ASP*.**

Créée en 2016, l'aide à l'embauche dans le spectacle vivant du FONPEPS soutient les entreprises de spectacle vivant, publiques comme privées, dans l'emploi durable d'artistes et de techniciens.

Vous trouverez dans cette fiche pratique de la Fédé une définition de l'aide et de ses critères d'attribution, une explication du terme « emploi durable » appliqué au régime des intermittents, ainsi qu'une aide au calcul du montant d'aide que vous pouvez obtenir et une indication sur la formulation de l'aide aux services concernés.

*<https://www.asp-public.fr/aides/fonpeps-aide-unique-lembauche-en-contrat-duree-determinee-ou-indeterminee-dans-le-spectacle-aesp>

1 / DÉFINITION DE L'AIDE

Cette aide s'adresse à toutes les entreprises de spectacle vivant qui sont :

- > Soit titulaires de la licence d'entrepreneur de spectacle et sont affiliées à la caisse de Congés Spectacle,
- > Soit relèvent de la convention collective pour les entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC / IDCC 1285) ou de la convention collective pour les entreprises du secteur privé du spectacle vivant (CCNSVP / IDCC 3090) et dont l'activité principale est répertoriée par le code NAF 90.01 Z – Arts du spectacle vivant.
- > Certifient respecter la réglementation européenne en matière d'aides « de minimis » telle que prévue par le règlement (UE) n°1407/2013 de la Commission du 18 décembre 2013 et notamment le seuil maximal de 200 000 euros d'aides publiques sur 3 exercices fiscaux glissants.

Précisons que d'autres entreprises sont éligibles à cette aide (audiovisuel, prestation technique, etc) mais qu'elles n'entrent pas dans le champ de la Fédé et ne sont pas traitées ici.

Cette aide s'applique aux embauches :

- > Dont le début d'exécution du contrat est fixé entre le 1^{er} octobre 2019 et le 31 décembre 2022 et dont le montant du salaire annuel brut prévu par le contrat de travail est inférieur à 4 fois le montant annuel brut du SMIC ;
- > En contrats à durée déterminée, ce qui comprend les CCDU applicables aux intermittents ;
- > Et dont le métier relève de l'annexe 8 ou 10 de l'assurance chômage (emplois dits « intermittents »)

Précisons que d'autres aides FONPEPS existent pour l'emploi en CDI et l'emploi d'artistes lyriques, ces aides ne sont pas traitées dans cette fiche. Précisons enfin qu'il existe une aide du FONPEPS pour l'emploi lors de représentations dans des lieux de petites jauges, qui fera l'objet d'une fiche pratique spécifique.

Cette aide se traduit par :

- > Un montant numéraire versé par l'ASP (Agence de Service des Paiements) à l'employeur tous les 3 mois à partir du début du contrat et jusqu'à sa conclusion, ou à l'échéance du contrat si celui-ci est inférieur à 3 mois ;
- > Une attribution automatique de l'aide (pas de commissions d'attribution, pas de sélection) dès l'instant où la demande a été valablement formulée

2 / EMPLOI DURABLE & INTERMITTENCE

L'aide à l'embauche dans le spectacle vivant vise à soutenir « l'emploi durable », comme nous l'avons précisé. Le terme « **emploi durable** » **doit être compris comme une embauche dont la durée est comprise entre 1 mois et 1 an**. Ce type d'embauche est applicable aux intermittent.es.

Quelques précisions sont nécessaires.

Le CDD d'Usage (CDD-U, contrat habituel en vigueur pour les métiers des annexes 8 et 10) permet de **couvrir une période d'emplois fractionnés sous un seul et même contrat**. Ce contrat d'embauche doit concerner un seul employeur (groupement d'employeurs exclus) pour une personne embauchée pour une fonction (poly-activité exclue) durant une seule activité (un seul numéro d'objet d'activité pour Pôle Emploi).

Exemple :

Laïssa est danseuse (artiste chorégraphique).

Elle est embauchée pour la nouvelle création de la Compagnie XXY.

Elle travaillera en mars (2 semaines de répétition), en avril (3 semaines de répétition et 2 représentations) et en mai (4 représentations) pour cette création.

La Compagnie XXY réalise un seul contrat d'embauche pour Laïssa, qui va du 5 mars (jour de la première embauche) jusqu'au 25 mai (jour de la dernière embauche). Soit un contrat de 2 mois et 20 jours, qui sera éligible à une aide FONPEPS.

AVANT DE RÉALISER CE TYPE D'EMBAUCHE, QUELQUES CONSEILS :

-> **Discutez-en avec vos salarié.es.** Le contrat supérieur à 1 mois n'est pas toujours connu des intermittents. Il est bon de s'assurer que chaque personne comprend que ce contrat couvre plusieurs embauches fractionnées durant une seule période et n'empêche pas aux salarié.es de conclure d'autres contrats durant cette période, tant que la durée légale de travail est respectée.

-> **Expliquez à votre salarié.e que sa déclaration mensuelle auprès de Pôle Emploi ne s'en trouvera pas impactée.** Car si l'embauche peut couvrir la période d'un mois entier (du 1er au 31), seules seront pris en compte pour le versement d'allocation les jours d'embauche effectifs précisés dans l'AEM mensuelle.

-> **Vérifiez la date d'anniversaire de droits à l'allocation journalière (AJRE)** pour chaque salarié.e avec eux. Le volume total d'heures du contrat et le salaire afférent ne seront pris en compte par Pôle Emploi dans le calcul de renouvellement de droits qu'une fois le contrat terminé. Un contrat en cours ne saurait entrer dans le calcul des 507 heures recherchées et du salaire de référence.

-> **Continuez à fournir chaque mois AEM, bulletin de paie et bordereau Congés Spectacles** à vos salarié.es. L'unique différence sera dans l'AEM qui précisera le statut « en cours » du contrat jusqu'au jour de la dernière embauche prévue.

-> **Contrôlez que votre salarié.e est embauché.e chaque mois** durant la période du contrat, ceci afin de ne pas produire d'AEM mensuel qui ne comporterait aucune embauche.

Enfin, n'oubliez pas qu'un ou plusieurs avenants au contrat de travail sont toujours réalisables. Un surcroît ou un déficit d'activité est toujours possible, la négociation d'un avenant avec votre salarié.e permettra d'ajuster votre contrat initial. Cela n'est pas plus contraignant que la réalisation de contrats spécifiques lors de chaque embauche fractionnée.

3 / MONTANT DE L'AIDE

Le montant de l'aide est calculé selon deux critères : la durée du contrat et le nombre de jours d'embauche rapporté à un Équivalent Temps-Plein (ETP). Les tableaux ci-dessous explicitent les montants possibles, si la date de début du contrat est fixé à partir du 1er août 2022. À noter que si le contrat commence avant le 31/07/2022, le calcul est différent car une aide exceptionnelle s'applique*.

Durée du contrat	Montant d'aide maximal
Contrat de 1 à 4 mois	200 € par mois pour un ETP
Contrat de 4 à 8 mois	300 € par mois pour un ETP
Contrat de 8 à 12 mois	400 € par mois pour un ETP
Contrat supérieur à 12 mois	500 € par mois pour un ETP

Nature de l'embauche	Définition d'un ETP
Pour une embauche relevant de l'annexe 10 (artiste)	21 jours d'embauche par mois
Pour une embauche relevant de l'annexe 8 (emploi autre qu'artiste)	151,4 heures par mois

Le calcul de l'aide accordée correspond à l'aide maximale possible rapportée à un ETP. Si le dernier mois d'embauche est incomplet, l'aide est proratisée au nombre de jours.

Exemple :

Laïssa est embauchée par la Compagnie XXY pour 2 mois et 20 jours.

Le volume d'embauche est de 31 jours (25 jours de répétition et 6 jours de représentations).

Sur la même période un ETP serait de 62 jours (3 mois à 21 jours).

L'aide accordée à l'employeur pour Laïssa serait de :

-> [(Montant mensuel d'aide maximal pour les deux premiers mois) + (montant proratisé pour le dernier mois) * (Volume d'embauche total rapportée à un ETP sur la même période, exprimé ici en pourcentage)]

-> Soit : $[(200 \text{ € par mois} * 2 \text{ mois}) + 200 \text{ €} * (20 \text{ jours} / 30 \text{ jours})] * [(31 \text{ jours d'embauches effectifs} / 62 \text{ jours d'ETP}) \text{ \%}]$. Soit une aide totale de 266, 5 €.

*<https://www.asp-public.fr/aides/fonpeps-aide-unique-lembauche-en-contrat-duree-determinee-ou-indeterminee-dans-le-spectacle-aesp>

*https://www.asp-public.fr/sites/default/files/content/aides/documents/FONPEPS_AESP/AESP-PCD-0966.pdf

4 / FORMULER UNE DEMANDE D'AIDE

https://www.asp-public.fr/sites/default/files/content/aides/documents/FONPEPS_AESP/AESP-PCD-0966.pdf Le site de l'ASP délivre le document à remplir pour demander cette aide. Pensez à remplir une demande par contrat et par salarié.e et à y joindre les pièces demandées (contrat de travail ou bulletin de salaire).

L'aide peut être demandée *a posteriori*, même une fois le contrat terminé, jusqu'à 6 mois après la date de début d'exécution du contrat (premier jour d'embauche).

Une notice explicative détaillée avec le service auquel adressé la demande se trouve dans le formulaire.

Une question ? Une demande d'éclaircissement ?
Adressez-vous à la Fédé qui sollicitera le Groupe de Travail Veille juridique !