



**Audiens**

POUR LA CRÉATION. POUR L'INFORMATION.  
POUR CELLES ET CEUX QUI LA FONT.

**Guide pratique 2024**

# **Votre protection sociale professionnelle**



**Notre ambition :  
faciliter la vie  
administrative des  
employeurs des métiers  
de la création et de  
l'information afin que vous  
puissiez travailler, créer et  
informer sereinement.**

L'un des rôles d'Audiens est de vous aider à comprendre vos obligations réglementaires et la façon dont elles évoluent. L'objectif de ce guide pratique est donc de vous accompagner dans vos démarches en matière de santé, prévoyance, retraite et congés spectacles.



## 01 La complémentaire santé

- p.6 Vos obligations en tant qu'employeur
- p.10 Les avantages pour vous et vos salariés



## 03 La retraite complémentaire

- p.28 Le système de retraite en France
- p.31 Le cas spécifique des métiers de la culture, de la communication et des médias



## 02 La prévoyance complémentaire

- p.18 Les principaux risques couverts
- p.21 Vos obligations en tant qu'employeur



## 04 Les congés spectacles

- p.48 Comment ça marche ?
- p.50 Comment affilier votre entreprise à la Caisse des Congés Spectacles ?





# 01

---



## La complémentaire santé

La complémentaire santé collective est une assurance obligatoire financée à hauteur de 50 % par les cotisations patronales. Elle présente de nombreux avantages pour les employeurs comme pour les salariés.

# Complémentaire santé collective : comment ça marche ?

**La complémentaire santé collective** est une assurance qui bénéficie à tous les salariés d'une entreprise. Elle permet de rembourser partiellement ou totalement la part des dépenses de santé non prises en charge par la Sécurité sociale. Elle peut également donner accès à des services spécifiques. **Est-elle obligatoire ? Quels sont ses avantages ? On vous explique tout.**

## Vos obligations en tant qu'employeur

Toutes les entreprises employant des salariés doivent mettre en place une complémentaire santé collective, quelles que soient leur taille et leur structure juridique.

Et ce n'est pas la seule obligation : **en tant qu'employeur, vous devez financer au moins 50 % de la cotisation.**



Pensez à vérifier si votre convention collective prévoit des dispositions spécifiques concernant la prise en charge des frais de santé de vos collaborateurs. Si c'est le cas, le contrat devra strictement respecter le régime frais de santé prévu par votre convention collective en termes de niveaux de garanties et de cotisations.

## La mise en place d'un contrat collectif, c'est facile !

**Votre convention collective ne prévoit pas de dispositions spécifiques dans la mise en place d'un contrat collectif frais de santé ?**

Vous devez donc mettre en place un contrat collectif respectant l'obligation légale de couverture minimum.

Il existe trois options possibles :

★ **par un accord collectif** que vous aurez négocié avec les représentants du personnel ;

★ **par décision unilatérale de l'employeur (DUE).**

C'est la procédure la plus simple, Vous décidez vous-même de la complémentaire santé mise en place, puis vous remettez à vos salariés un document qui décrit les conditions du contrat ;

★ **par référendum.**

# Les conventions collectives des professionnels de la création et de l'information ayant un régime conventionnel frais de santé



Entreprises artistiques et culturelles



Entreprises du secteur privé du spectacle vivant



Entreprises techniques au service de la création et de l'événement



Exploitation cinématographique



Radiodiffusion



Espaces de loisirs, d'attractions et culturels

## La gestion des salariés

La déclaration des embauches et des départs des salariés de l'entreprise est indispensable pour la gestion des frais de santé :

- ★ elle permet une prise en charge plus rapide des remboursements ;
- ★ elle évite la réclamation d'indus en cas de règlement de prestations versées à tort suite au départ d'un salarié non signalé.



### BON A SAVOIR

**La situation personnelle de l'un de vos salariés a changé ?**

Sachez que cela peut entraîner une modification de la couverture santé et donc des cotisations.



## Les cas de dispense pour les salariés

**En principe, tous les salariés ont l'obligation d'être affiliés à la complémentaire santé collective de l'entreprise.** Cependant, ceux qui se trouvent dans certaines situations particulières peuvent demander à ne pas adhérer à la complémentaire santé, par exemple :

★ **les salariés qui bénéficient déjà d'une couverture santé individuelle** au moment de leur embauche. Dans ce cas, ils peuvent attendre l'échéance de leur contrat pour adhérer à la complémentaire santé de l'entreprise ;

★ **les salariés qui bénéficient déjà d'une couverture santé** en tant qu'ayant-droit à titre obligatoire ;

★ **les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire (CSS) ;**

★ **les salariés en CDD** de moins d'un an, en contrat de mission de moins de trois mois ou à temps partiel jusqu'à 15 heures par semaine ;

★ **les salariés en contrat d'apprentissage ;**

★ **les salariés à temps partiel,** à condition que la cotisation représente au moins 10 % du salaire brut.



**La dispense d'affiliation est à l'initiative du salarié.**

Vous devez donc obtenir une demande écrite de sa part accompagnée, le cas échéant, de justificatifs.

Il peut en faire la demande uniquement :

- lors de l'embauche ;
- au moment de la mise en place de la couverture santé collective au sein de l'entreprise.



### À NOTER

Après leur départ de l'entreprise, les salariés indemnisés par France Travail peuvent continuer à bénéficier gratuitement de la complémentaire santé pour une durée maximale de 12 mois (sauf licenciement pour faute lourde).

**C'est ce qu'on appelle la portabilité.**



## Les avantages de la complémentaire santé collective

### Pour vous

#### ★ Une économie d'impôt

Les cotisations que vous versez pour financer la complémentaire santé collective sont considérées comme des charges de personnel : elles sont donc déductibles de votre bénéfice imposable.

#### ★ Une exonération de charges sociales

La participation patronale à la complémentaire santé est exonérée de charges sociales dans certaines limites.

#### ★ L'attractivité de l'entreprise

Une mutuelle collective permet de fidéliser les collaborateurs en limitant leurs dépenses de santé et celles de leur famille. Elle contribue donc à l'attractivité de l'entreprise.

### Pour vos salariés

#### ★ Un tarif avantageux

Le tarif des complémentaires santé collectives est plus faible que celui des contrats individuels.

#### ★ Une meilleure couverture santé

Le niveau de remboursement des dépenses essentielles de santé est généralement plus élevé que celui d'un contrat individuel.

#### ★ Une complémentaire cofinancée par l'employeur

Au moins 50 % des cotisations à la complémentaire santé sont financées par l'entreprise.

#### ★ Un tarif négocié au plus juste

Les cotisations sont uniformisées, sans questionnaire médical ni tarification spécifique en fonction de l'âge.

#### ★ Une économie d'impôt

Les cotisations des salariés sont déductibles de leur revenu imposable (dans certaines limites).





## Grâce au 100 % Santé, mes lunettes ont été remboursées à 100 %”

Je viens de décrocher mon premier job : la société de production de films d'animation où j'ai fait mon stage de fin d'études m'a embauchée comme chargée de production. J'ai découvert les avantages d'une complémentaire santé collective... surtout quand j'ai pu remplacer mes lunettes sans reste à charge... Non vous ne rêvez pas : en choisissant des verres et une monture 100 % Santé, ma paire de lunettes a été intégralement prise en charge.

**Jeanne, 23 ans, chargée de production**



## La résiliation de votre contrat collectif frais de santé

Vous pouvez résilier à tout moment après le premier anniversaire de votre contrat. Il vous suffit d'envoyer une demande à votre organisme d'assurance. La résiliation sera effective un mois après.



# 02

---



## La prévoyance

La prévoyance complémentaire est un contrat de protection sociale qui permet de protéger vos salariés en cas d'accident de la vie. C'est aussi un levier pour favoriser l'attractivité de votre entreprise.

# Prévoyance complémentaire comment ça marche ?

Nul n'est à l'abri d'être touché par la maladie ou victime d'un accident. **La prévoyance complémentaire permet de protéger votre salarié et sa famille,** en prenant en charge les conséquences financières des aléas de la vie. Ce contrat de protection sociale complète les garanties offertes par la Sécurité sociale. **Quels sont les risques couverts par un contrat de prévoyance ? Est-il obligatoire pour le salarié et pour vous ? Quels sont ses avantages ? On vous explique tout.**

## Les principaux risques couverts par la prévoyance

En cas de maladie, d'accident entraînant une incapacité à travailler, d'invalidité, mais aussi en cas de décès, la prévoyance complémentaire offre une solution financière pour compenser la perte de revenus du salarié et ainsi préserver son niveau de vie et celui de sa famille.

**Ces dispositifs sont en partie financés par vous, l'employeur.**

Découvrez les principaux risques couverts par ce contrat de protection sociale.

PRÉVOYANCE



### L'incapacité temporaire de travail

**Lorsque votre salarié ne peut plus exercer son activité professionnelle à la suite d'une maladie ou d'un accident (professionnel ou non), on parle d'incapacité temporaire de travail.**

Son médecin traitant lui délivre un arrêt de travail qui lui donne droit à des indemnités pour compléter son revenu.

## 1 Les indemnités versées par la Sécurité sociale

Elles sont égales à la moitié de son salaire brut journalier.

**Si l'arrêt de travail est lié à un accident de la vie courante, il y a un délai de carence :** les indemnités sont versées uniquement à partir du 3<sup>e</sup> jour d'arrêt maladie. En revanche, il n'y a pas de délai de carence pour les arrêts liés à un accident d'origine professionnelle : le salarié est indemnisé dès le premier jour.

## 2 Le maintien de salaire versé par l'employeur

Les indemnités versées par la Sécurité sociale ne couvrent que partiellement les indemnités dues à votre salarié.

Vous avez donc **l'obligation légale de verser un complément de salaire aux salariés à partir du 8<sup>e</sup> jour d'arrêt maladie : c'est ce qu'on appelle le maintien de salaire.**

Son montant est dégressif :

- ★ à 90 % du salaire brut dans les 30 premiers jours ;
- ★ puis à 66,66 % du salaire brut dans les 30 jours suivants.

## 3 Le complément de garantie

**Pour compléter le revenu versé à vos salariés en cas d'arrêt de travail, vous pouvez souscrire à une garantie prévoyance complémentaire.** Elle permet de compléter les indemnités journalières versées par le régime de base et par vous au titre de l'obligation de maintien de salaire. Elle peut être souscrite à votre initiative ou être prévue de façon obligatoire par une convention ou un accord collectif. La date de démarrage de l'indemnité ainsi que son niveau sont indiqués dans les Conditions générales du contrat.



### À NOTER

La convention collective dont dépend votre entreprise peut prévoir des dispositions particulières en cas d'incapacité temporaire de travail : absence de conditions d'ancienneté pour bénéficier du maintien de salaire, modification ou suppression du délai de carence, maintien de salaire à 100 %... **Pensez à vérifier ces dispositions dans votre accord de branche !**

## Le calcul du revenu de remplacement perçu en détail



\* Garantie prévoyance incapacité temporaire de travail.

\*\* Le montant total de ces indemnités ne peut dépasser le salaire perçu avant l'arrêt de travail.

## Les principaux risques couverts par la prévoyance - suite

### L'incapacité permanente

Votre salarié a été victime d'une maladie ou d'un accident **liés à son activité professionnelle**, dont les séquelles l'empêchent définitivement d'exercer son travail. Il va rencontrer le médecin-conseil de la Sécurité sociale qui va déterminer son taux d'incapacité.

**La prévoyance complémentaire intervient en cas de taux d'incapacité supérieur ou égal à 33 % pour compenser la perte de revenus : votre collaborateur touche une rente mensuelle** qui s'ajoute aux indemnités versées par la Sécurité sociale. Le montant de cette rente varie selon le taux d'incapacité du salarié.

### L'invalidité permanente

Votre salarié a été victime d'une maladie ou d'un accident **liés à un aléa de la vie courante** qui entraînent une réduction d'au moins deux tiers de sa capacité de travail de manière permanente.

C'est le médecin conseil de la Sécurité sociale qui détermine la catégorie d'invalidité de votre salarié :

★ **catégorie 1** : l'exercice d'une activité rémunérée est possible ;

★ **catégorie 2** : l'exercice de toute profession est impossible ;

★ **catégorie 3** : l'exercice de toute profession est impossible et l'assistance d'un tiers est indispensable pour les actes de la vie courante.

Le salarié perçoit une rente de la Sécurité sociale jusqu'à la date de sa retraite.

**La prévoyance complémentaire intervient avec le versement d'une rente qui vient s'ajouter à celle de la Sécurité sociale. Son montant varie selon la catégorie d'invalidité.**



## Le décès et les obsèques

**La prévoyance complémentaire permet de protéger la famille de votre collaborateur si ce dernier devait décéder.** Une somme appelée "capital décès" est alors versée à ses proches pour compenser la perte de ressources liée à sa disparition. Le montant de ce capital dépend de :

- ★ la rémunération du salarié ;
- ★ sa situation familiale ;
- ★ la cause du décès.

Le capital décès est versé en une seule fois aux bénéficiaires désignés spécifiquement par le salarié dans le cadre du contrat de prévoyance, ou, à défaut, aux bénéficiaires éligibles selon la clause type définie par la loi.

Selon le contrat, ce capital peut être complété par :

- ★ le versement d'une **rente de conjoint** versée au conjoint du salarié ;
- ★ le versement d'une **rente éducation** qui permet de couvrir les besoins financiers des enfants dans le cadre de leurs études.

La prévoyance complémentaire protège également les proches du salarié en prenant en charge les frais liés à ses funérailles, selon les montants prévus dans le contrat. C'est ce qu'on appelle **la garantie obsèques.**

## Vos obligations en tant qu'employeur

Contrairement à la complémentaire santé collective, la mise en place d'une couverture prévoyance n'est obligatoire que dans certains cas :

★ **si elle est prévue par votre convention collective ou par un accord de branche.**

Dans ce cas, vous devez souscrire un contrat conforme aux dispositions prévues en termes de niveaux de garanties et de cotisations.

★ **si vous employez des cadres.**

Dans ce cas, vous devez prendre en charge une cotisation s'élevant au minimum à 1,50 % du salaire, dans la limite du plafond fixé par la Sécurité sociale. Les garanties doivent financer en priorité le risque de décès.



### BON À SAVOIR

Vous souhaitez que vos salariés bénéficient d'avantages supérieurs à ceux prévus par votre convention collective ?

Au même titre que la santé, il existe 3 procédures pour mettre en place un contrat de prévoyance collective.  
(cf. page 9).

# Les conventions collectives des professionnels de la création et de l'information ayant un régime conventionnel de prévoyance



Entreprises du secteur privé du spectacle vivant



Entreprises artistiques et culturelles



Télédiffusion



Édition phonographique



Radiodiffusion



Production audiovisuelle



**Production de films  
d'animation**



**Exploitation  
cinématographique**



**Distribution  
cinématographique**



**Entreprises techniques  
au service de la création et  
de l'événement**



**Espaces de loisirs,  
d'attractions et  
culturels**



**Agences  
de presse**



**Bureaux d'études  
techniques, cabinets  
d'ingénieurs-conseils  
et sociétés de conseil**



**Entreprises  
de logistique de  
communication  
écrite directe**

## Les obligations du salarié en prévoyance collective

Le salarié a l'obligation d'être affilié à la prévoyance complémentaire uniquement dans certains cas :

★ si le régime de prévoyance est imposé par sa **convention collective**, par un **accord de branche, d'entreprise** ou par **référendum** ;

★ si le régime de prévoyance complémentaire a été **mis en place par décision unilatérale de l'employeur** avant sa date d'embauche.

## Les avantages de la prévoyance collective

### Pour vous

#### ★ Des avantages fiscaux

La mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire vous donne droit à des avantages fiscaux : **vos cotisations patronales sont exonérées de cotisations de Sécurité sociale** (hors CSG-CRDS) et déduites du résultat net imposable dans la limite des plafonds en vigueur.

#### ★ L'attractivité de votre entreprise

C'est également un levier pour renforcer l'attractivité de votre entreprise.

### Pour vos salariés

#### ★ Une aide financière

Ce contrat lui permet de préserver sa trésorerie et celle de ses proches en cas d'aléas de la vie.

#### ★ Une économie d'impôts

Les cotisations salariales ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu.

#### ★ Une cotisation cofinancée par l'employeur

L'employeur finance souvent une partie de la cotisation.

#### ★ Un tarif fixe

Le tarif de la prévoyance complémentaire n'évolue pas en fonction de l'âge.

#### ★ La continuité des garanties

En cas de départ de l'entreprise, les salariés indemnisés par l'assurance chômage peuvent continuer de bénéficier du régime de prévoyance pour une durée limitée.



### BON À SAVOIR !

Les salariés présents dans l'entreprise avant la décision unilatérale de l'employeur peuvent refuser d'être affiliés au régime de prévoyance, mais uniquement s'ils doivent cofinancer la cotisation. Si la cotisation est entièrement financée par l'employeur, le régime de prévoyance devient obligatoire.



### **La garantie prévoyance m'a permis de toucher la totalité de mon salaire après ma chute de vélo”**

L'autre jour, je me rendais au bureau en vélo lorsqu'un camion m'a grillé la priorité... Plus de peur que de mal, je m'en sors avec une double fracture du poignet. Mais comme je suis technicien du son, impossible de travailler... Entre l'opération et la rééducation, j'en ai pour plusieurs mois d'arrêt. Heureusement, grâce à la garantie prévoyance, je n'aurai aucune perte de revenus !

**Antoine, 34 ans, technicien du son**

### **La résiliation de votre contrat de prévoyance collective**

Il suffit d'envoyer votre demande de résiliation à votre organisme assureur avant le renouvellement annuel de votre contrat, en respectant le délai de préavis prévu.

À noter que cette résiliation n'a pas d'impact sur les prestations en cours : un salarié en arrêt de travail à la date de résiliation du contrat continuera de percevoir les indemnités journalières ou la rente versée par l'ancien assureur jusqu'à épuisement de ses droits. Le versement des prestations décès se poursuit également de la même façon.



# 03

---



## La retraite complémentaire

La retraite complémentaire des salariés des entreprises du secteur de la communication et des médias dépend d'Audiens.

# La retraite complémentaire comment ça marche ?

Comprendre les principes de notre système de retraite est fondamental pour tous : il s'agit d'un enjeu majeur de notre société. La retraite permet aux salariés qui ont cotisé durant leur vie active de continuer à bénéficier d'un revenu lorsqu'ils s'arrêtent de travailler.

Comment fonctionne le système de retraite ? Quelles sont les obligations de l'employeur ? On fait le point.

En France, il existe un système de retraite obligatoire et un autre facultatif :

**1 Le système de retraite obligatoire** fonctionne par répartition et est composé :

★ **d'un régime de base** (géré par l'Assurance retraite CNAV\*) ;

★ **d'un régime complémentaire** (géré par Agirc-Arrco\*\*/Audiens pour le privé).

**Le système de retraite facultatif**

**2** correspond à la retraite supplémentaire, qui fonctionne par capitalisation.

## Le système de retraite en France

1

Retraite obligatoire par répartition

OBLIGATOIRE

**RETRAITE DE BASE**  
Assurance retraite, CNAV

**RETRAITE COMPLÉMENTAIRE**  
Agirc-Arrco  
Audiens pour le privé

2

Retraite supplémentaire par capitalisation

FACULTATIVE

**ÉPARGNE RETRAITE ENTREPRISE**  
Plan d'épargne retraite obligatoire (PERO),  
Plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO)

**ÉPARGNE RETRAITE INDIVIDUELLE**  
Plan d'épargne retraite (PER),  
Assurance-vie, Immobilier

\* Caisse nationale d'assurance vieillesse.

\*\* Association générale des institutions de retraite des cadres - Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés.

## Zoom sur les 4 grands principes de la retraite par répartition

★ **Le système de retraite français est obligatoire** : les personnes qui travaillent cotisent pour leur retraite dès leur premier emploi. Les cotisations dépendent du salaire perçu et sont reversées à des institutions de retraite.

★ **Il fonctionne par répartition** selon le principe de la solidarité entre les générations : les cotisations des personnes actives financent les pensions de ceux qui sont déjà retraités.

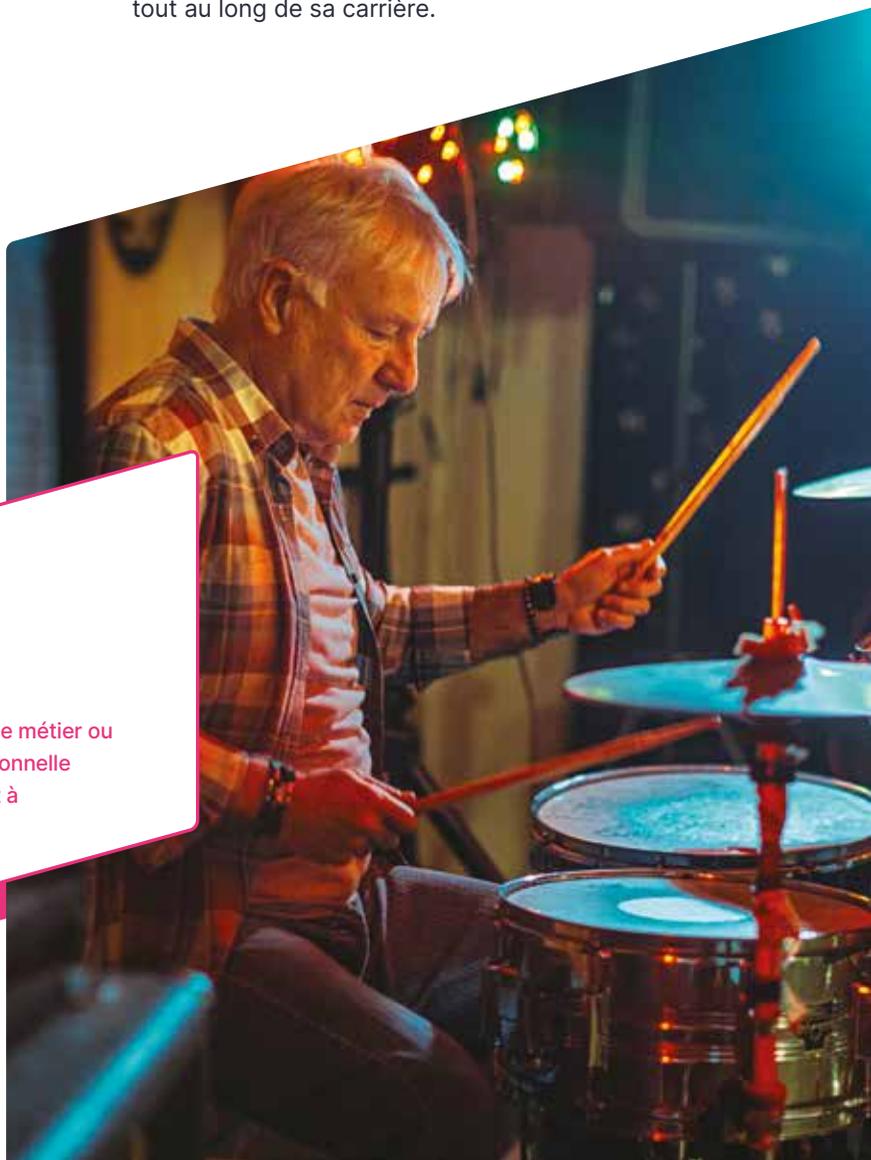
★ **Il est solidaire**. Les chômeurs, les personnes en arrêt maladie, les personnes en situation de handicap, les travailleurs touchant de faibles revenus et les femmes en congé maternité acquièrent également des droits à la retraite.

★ **Il est contributif**. Lorsqu'un salarié arrive à la retraite, le montant de la pension qu'il reçoit est calculé en fonction du montant total des cotisations versées tout au long de sa carrière.



### À NOTER

Les personnes actives qui changent de métier ou de statut au cours de leur vie professionnelle peuvent être affiliées successivement à différentes institutions de retraite complémentaires.



## Régime de base et régime complémentaire : quelle différence ?

La plupart des personnes actives cotisent simultanément auprès des deux régimes :

★ **le régime de base. Il est géré par l'Assurance retraite**, qui dépend de la Sécurité sociale ;

★ **le régime complémentaire. Il est géré par des institutions de retraite spécifiques en fonction des différents statuts professionnels.**

Par exemple, les salariés du secteur privé cotisent obligatoirement au régime de retraite Agirc-Arrco.

 Les retraités perçoivent donc à la fois une retraite de base de la Sécurité sociale et une pension complémentaire issue des institutions auxquelles ils ont cotisé.

## La retraite supplémentaire, un bonus facultatif

Il existe aussi un système de retraite facultatif qui consiste à **épargner tout au long de sa vie active via des produits d'épargne dédiés (PER, PERECO, PERO...)**.

Il s'agit d'un régime de retraite par capitalisation. Cela signifie que ce sont les salariés eux-mêmes qui cotisent pour leur retraite, via des dispositifs qui peuvent être souscrits à titre individuel (par le salarié) ou à titre collectif (par l'employeur).



## Les différents modes de calcul de la pension

### RETRAITE DE BASE

Le calcul de la pension de retraite de base tient compte :

- ★ de l'âge du départ en retraite ;
- ★ du nombre de trimestres de retraite acquis ;
- ★ du revenu annuel moyen.

### RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

La pension de retraite complémentaire est calculée en fonction des points de retraite acquis tout au long de la carrière, qui sont comptabilisés sur un compte dédié. Ils sont ensuite convertis en pension de retraite en fin de carrière.

### RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

L'épargne accumulée via les dispositifs de retraite supplémentaire sera versée au salarié lors de son départ en retraite :

- ★ soit sous la forme d'une rente viagère, c'est-à-dire une somme d'argent versée chaque mois ou chaque trimestre jusqu'à son décès ;
- ★ soit sous la forme d'un capital, c'est-à-dire d'une somme forfaitaire versée en une seule fois.



## **Le cas spécifique des métiers de la culture, de la communication et des médias**

L'Agirc-Arrco est une fédération de plusieurs institutions de retraite qui concerne les salariés du secteur privé.

**Chaque entreprise est rattachée à une seule institution : les entreprises du secteur de la communication et des médias dépendent d'Audiens, qui gère la retraite complémentaire de leurs salariés.**

Concrètement, vous devez déclarer et verser les cotisations de retraite complémentaire de vos salariés via la Déclaration sociale nominative (DSN).

## Les situations particulières

### ★ Reprise d'entreprise

Si vous reprenez une entreprise, la caisse complémentaire de retraite dont elle dépend et le taux de cotisations des salariés restent les mêmes.

### ★ Fusion d'entreprises

Dans le cas d'une fusion entre plusieurs entreprises, le fait de regrouper l'ensemble du personnel sous un statut commun peut impacter les taux de cotisations.

### ★ Création d'un établissement secondaire

Si vous décidez de créer un établissement secondaire, vous devez demander son immatriculation à l'Insee. Avec le document fourni par l'Insee, votre caisse de retraite pourra mettre vos contrats à jour avec les taux de cotisations retraite des salariés de ce nouvel établissement.

### ★ Contrat de travail de droit public

Le régime de retraite complémentaire des salariés embauchés est fonction de la nature du contrat de travail :

- pour tout contrat de travail de droit privé, vous adhérez à l'Alliance professionnelle Retraite Agirc-Arrco ;
- pour tout contrat de travail de droit public, vous adhérez à l'Institution de retraite complémentaire des contractuels de la fonction publique (IRCANTEC).

### de chômage partiel

Aucune cotisation n'est appelée sur les indemnités que vous avez versées au titre de l'activité partielle, qu'il s'agisse de subrogation ou de complément de rémunération.

En revanche, il y a attribution possible de droits gratuits, sous réserve que la durée d'indemnisation minimale soit au moins égale à 60 heures. La déclaration conforme, en DSN, de l'activité partielle permet le calcul des droits.

### ★ Reprise en location-gérance d'une entreprise non adhérente à l'institution de retraite complémentaire d'Audiens

Des changements d'institutions sont autorisés en cas de prise en location-gérance d'une entreprise existante, sous réserve que cette opération soit le préalable à une fusion.

Cette perspective doit être indiquée dans le contrat de location-gérance.

À défaut, le regroupement des adhésions doit être subordonné à l'accord du propriétaire du fonds.



## Le calcul des cotisations de retraite complémentaire

Les cotisations de retraite complémentaire sont calculées, en principe, sur le salaire brut, dans la limite de certains plafonds.

### Sont prises en compte les rémunérations suivantes :

- ✓ Heures supplémentaires
- ✓ Indemnités de préavis
- ✓ Indemnités de départ à la retraite si le départ est à l'initiative du salarié
- ✓ Primes et gratifications
- ✓ Indemnités compensatrices de congés payés \*
- ✓ Avantages en argent et en nature
- ✓ Pourboires

### Ne sont pas prises en compte :

- ✗ Indemnités journalières de Sécurité sociale
- ✗ Indemnités de mise à la retraite et indemnités de licenciement dans les limites d'exonérations des cotisations sociales
- ✗ Intéressement et participation d'entreprise
- ✗ Droits d'auteur et droits à l'image

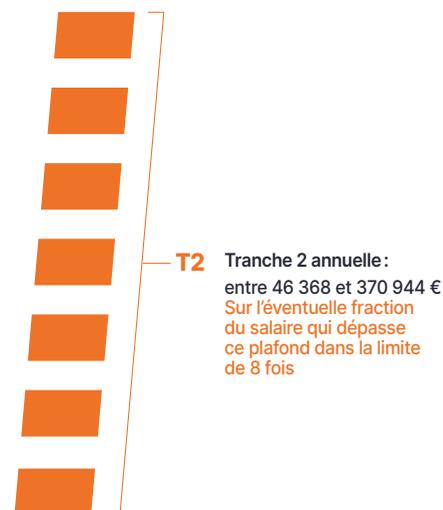
\* Pour les artistes et techniciens du spectacle, les congés payés ne sont pas inclus dans la rémunération brute.

## Les tranches de salaires

Les tranches de salaire sont déterminées en fonction du plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS).

**En 2024, le PASS s'élève à 46 368 €.**

Toutes les indications des plafonds sont exprimées en brut.



**T1** Tranche 1 annuelle : entre 0 et 46 368 €  
Dans la limite du plafond de la Sécurité sociale



## La déduction forfaitaire spécifique

Un **abattement pour frais professionnels peut être appliqué sur le salaire brut** de certaines catégories de salariés pour le calcul des cotisations de retraite complémentaire. Vous pouvez choisir cette option si :

- ★ une convention ou un accord collectif de travail l'a prévu ;
- ★ le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ont donné leur accord.

À défaut, vous devez demander à chaque salarié, en début d'année, d'accepter par écrit cette option.

L'abattement pour frais professionnels, applicable pour le calcul de certaines cotisations et pour une liste limitative de profession, est progressivement supprimé.

Pour l'année 2024, les taux sont les suivants :

| PROFESSIONS   | TAUX D'ABATTEMENT |
|---|-------------------|
| Journalistes, rédacteurs, photographes, directeurs de journaux          | 28 %              |
| Artistes dramatiques, cinématographiques, chorégraphiques et lyriques   | 23 %              |
| Artistes musiciens, choristes, chefs d'orchestre, régisseurs de théâtre | 19 %              |
| Personnel de création de l'industrie cinématographique*                 | 19 %              |
| Ouvriers d'imprimerie de journaux travaillant la nuit                   | 5 %               |

\* 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.



## Le calcul du plafond pour les salariés permanents

### SALARIÉS PERMANENTS

Pour les salariés permanents, c'est le plafond mensuel qui doit être retenu.

| Plafond mensuel Tranche 1 | Plafond mensuel Tranche 1 + 2 |
|---------------------------|-------------------------------|
| <b>3 864 €</b>            | <b>30 912 €</b>               |

Dans le cas où le salarié ne serait pas présent tout le mois (arrivée ou départ en cours de mois), il faut proratiser ainsi :  
Plafond mensuel x (nombre de jours de la période d'emploi/nombre de jours calendaires du mois).

### ARTISTES ET TECHNICIENS DU SPECTACLE NON CADRES

Pour ces salariés, les tranches de salaire ne sont pas proratisées en fonction de la durée du travail. C'est le plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) qui doit être pris en compte pour la détermination des tranches.

| Plafond Tranche 1 | Plafond annuel Tranche 1 + 2 |
|-------------------|------------------------------|
| <b>46 368 €</b>   | <b>370 944 €</b>             |

### ARTISTES ET TECHNICIENS DU SPECTACLE CADRES

Pour ces salariés, le plafond à prendre en compte est le plafond journalier, déterminé en fonction des jours réellement travaillés.

| Plafond journalier Tranche 1 | Plafond journalier Tranche 1 + 2 |
|------------------------------|----------------------------------|
| <b>213 €</b>                 | <b>1 704 €</b>                   |

### Exemple de calcul pour les artistes et techniciens du spectacle non cadres

| DONNÉES SUR L'ANNÉE        | EXEMPLE 1   | EXEMPLE 2  | EXEMPLE 3  |
|----------------------------|---|--|--|
| Nombre de jours de travail | 4   | 100  | 100  |
| Salaire brut               | 1 000 €   | 50 000 €   | 400 000 €  |
| Base de calcul sur T1      | 1 000 €   | 46 368 €   | 46 368 €   |
| Base de calcul sur T2      | 0 €   | 3 632 €  | 324 576 €  |
|                            | Le cumul des salaires bruts n'atteint pas le PASS. L'intégralité du salaire est soumise au taux de cotisations applicable à la tranche 1. | Le cumul des salaires bruts dépasse le PASS. La fraction du salaire qui dépasse la tranche 1 est soumise au taux de cotisations applicable à la tranche 2. | Le cumul des salaires bruts dépasse 8 fois le PASS. Aucune cotisation n'est due sur la fraction du salaire qui dépasse 8 fois le PASS. |



## Les taux des cotisations en 2024

### Salariés permanents avec taux standards

|                             | ASSIETTE                      |                               | TAUX GLOBAL    | TAUX SALARIAL | TAUX PATRONAL |
|-----------------------------|-------------------------------|-------------------------------|----------------|---------------|---------------|
| • Retraite T1               | T1*                           | Brut dans la limite du PSS    | <b>7,87 %</b>  | 3,15 %        | 4,72 %        |
| • Retraite T2               | T2                            | Entre le PSS* et 8 PSS*       | <b>21,59 %</b> | 8,64 %        | 12,95 %       |
| • CEG T1                    | T1                            | Brut dans la limite du PSS*   | <b>2,15 %</b>  | 0,86 %        | 1,29 %        |
| • CEG T2                    | T2*                           | Entre le PSS* et 8 PSS        | <b>2,70 %</b>  | 1,08 %        | 1,62 %        |
| • CET due si salaire > T1   | T1 + T2                       | Brut dans la limite de 8 PSS* | <b>0,35 %</b>  | 0,14 %        | 0,21 %        |
| • Apec due si salaire cadre | Brut dans la limite de 4 PSS* |                               | <b>0,06 %</b>  | 0,024 %       | 0,036 %       |

\* PSS : Plafond de la Sécurité sociale.

### Artistes intermittents non cadres

|                           | ASSIETTE         |  | TAUX GLOBAL    | TAUX SALARIAL | TAUX PATRONAL |
|---------------------------|------------------|--|----------------|---------------|---------------|
| • Retraite T1             | T1 annuelle      |  | <b>8,89 %</b>  | 4,44 %        | 4,45 %        |
| • Retraite T2             | T2 annuelle      |  | <b>21,59 %</b> | 10,79 %       | 10,80 %       |
| • CEG T1                  | T1 annuelle      |  | <b>2,15 %</b>  | 0,86 %        | 1,29 %        |
| • CEG T2                  | T2 annuelle      |  | <b>2,70 %</b>  | 1,08 %        | 1,62 %        |
| • CET due si salaire > T1 | T1 + T2 annuelle |  | <b>0,35 %</b>  | 0,14 %        | 0,21 %        |

Rappel : Les tranches de salaires pour les artistes intermittents non cadres ne sont pas proratisées en fonction de la durée du travail. Cf. utilisation des plafonds annuels.

### Techniciens intermittents non cadres

|                           | ASSIETTE         |  | TAUX GLOBAL    | TAUX SALARIAL | TAUX PATRONAL |
|---------------------------|------------------|--|----------------|---------------|---------------|
| • Retraite T1             | T1 annuelle      |  | <b>7,87 %</b>  | 3,93 %        | 3,94 %        |
| • Retraite T2             | T2 annuelle      |  | <b>21,59 %</b> | 10,79 %       | 10,80 %       |
| • CEG T1                  | T1 annuelle      |  | <b>2,15 %</b>  | 0,86 %        | 1,29 %        |
| • CEG T2                  | T2 annuelle      |  | <b>2,70 %</b>  | 1,08 %        | 1,62 %        |
| • CET due si salaire > T1 | T1 + T2 annuelle |  | <b>0,35 %</b>  | 0,14 %        | 0,21 %        |

Rappel : Les tranches de salaires pour les techniciens intermittents non cadres ne sont pas proratisées en fonction de la durée du travail. Cf. utilisation des plafonds annuels.

## Artistes et techniciens intermittents cadres

|                           | ASSIETTE                      | TAUX GLOBAL    | TAUX SALARIAL | TAUX PATRONAL |
|---------------------------|-------------------------------|----------------|---------------|---------------|
| • Retraite T1             | T1 journalière                | <b>7,87 %</b>  | 3,93 %        | 3,94 %        |
| • Retraite T2             | T2 journalière                | <b>21,59 %</b> | 8,64 %        | 12,95 %       |
| • CEG T1                  | T1 journalière                | <b>2,15 %</b>  | 0,86 %        | 1,29 %        |
| • CEG T2                  | T2 journalière                | <b>2,70 %</b>  | 1,08 %        | 1,62 %        |
| • CET due si salaire > T1 | T1 + T2 journalière           | <b>0,35 %</b>  | 0,14 %        | 0,21 %        |
| • Apec                    | Brut dans la limite de 4 PSS* | <b>0,06 %</b>  | 0,024 %       | 0,036 %       |

Rappel : Le plafond à utiliser pour les salaires des intermittents cadres est le plafond journalier.

## Journalistes pigistes

|            | ASSIETTE      | TAUX GLOBAL    | TAUX SALARIAL | TAUX PATRONAL |
|------------|---------------|----------------|---------------|---------------|
| • Retraite | Salaire total | <b>12,70 %</b> | 5,08 %        | 7,62 %        |
| • CEG      | Salaire total | <b>2,15 %</b>  | 0,86 %        | 1,29 %        |

La cotisation de retraite et la contribution d'équilibre général (CEG) sont calculées sur la totalité du salaire, sans plafond, pour les journalistes pigistes.



Les taux en T1 ainsi que leur répartition part salariale / part patronale peuvent être différents en application d'obligations résultant :

- de conventions collectives,
- d'accords de retraite ou de conditions particulières adoptées au sein de l'entreprise.



## Les taux spécifiques

### Adhésion à une organisation patronale

Si votre entreprise est membre de l'une des organisations patronales ci-dessous, vous devez appliquer des taux de retraite complémentaire spécifiques.

| VOUS ÊTES UNE ENTREPRISE | VOUS ÊTES ADHÉRENT   | CATÉGORIES DE PERSONNEL (PARTS PATRONALES ET SALARIALES) |                |                |                |
|--------------------------|--|--|----------------|----------------|----------------|
|                          |  | PERMANENTS   |                | INTERMITTENTS  |                |
|                          |  | CADRES   | NON-CADRES     | TECHNICIENS    | ARTISTES       |
| Spectacle                | Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC)   |  |                |                | <b>10,16 %</b> |
|                          | Syndicat national des directeurs et tourneurs des théâtres privés (SNDTP)<br><i>adhérents avant le 1<sup>er</sup> janvier 2024</i> |  |                |                | <b>10,16 %</b> |
|                          | La scène indépendante - Syndicat national des entrepreneurs de spectacles (SNES)   |  |                |                | <b>10,16 %</b> |
| Audiovisuel              | Association française des producteurs de films et de programmes audiovisuels (AFPF)  |  |                | <b>10,16 %</b> |                |
|                          | Union syndicale de la production audiovisuelle (USPA)  |  |                |                | <b>10,16 %</b> |
|                          | Union des producteurs de cinéma (UPC)  |  |                | <b>10,16 %</b> |                |
|                          | Fédération nationale des distributeurs de films (FNDF)   | <b>8,89 %</b>  | <b>8,89 %</b>  |                |                |
|                          | AnimFrance   |  |                | <b>10,16 %</b> | <b>10,16 %</b> |
|                          | Syndicat national de l'édition phonographique (SNEP)   |  |                |                | <b>10,16 %</b> |
|                          | Fédération des industries du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia (FICAM)   |  |                | <b>10,16 %</b> | <b>10,16 %</b> |
| Presse                   | Syndicat de la presse quotidienne nationale (SPQN)   | <b>8,89 %</b>  | <b>10,16 %</b> |                |                |

## Emploi d'apprentis

Si vous recrutez un salarié dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, les cotisations salariales sont exonérées dans certaines limites.

| COTISATIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE |  | CONTRIBUTION D'ÉQUILIBRE GÉNÉRAL (CEG) |  | COTISATIONS DE PRÉVOYANCE        |
|--|--|--|--|----------------------------------|
| Part patronale                         | Part salariale                                     | Part patronale                         | Part salariale                                     | Part patronale et part salariale |
| Application de la réduction générale   | Exonérée dans la limite de 79 % du Smic en vigueur | Application de la réduction générale   | Exonérée dans la limite de 79 % du Smic en vigueur | Cotisations normalement dues     |

## Fonctionnaires

Dans le cas d'embauche de personnes qui sont par ailleurs fonctionnaires, les cotisations de retraite complémentaire suivent les règles ci-après :

| 5 CAS DE FONCTIONNAIRES   | PART PATRONALE | PART SALARIALE |
|---|----------------|----------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Salariés exerçant une activité accessoire dans une entreprise de droit privé tout en conservant leur statut de fonctionnaire titulaire.</li> </ul>   | Oui            | Oui            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>En disponibilité de la fonction publique.</li> <li>Retraités de leur régime et reprenant une activité dans des entreprises de droit privé ou des établissements publics à caractère industriel et commercial.</li> </ul>   | Oui            | Oui            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Salariés exerçant une activité accessoire dans des établissements publics à caractère industriel et commercial tout en conservant leur statut de fonctionnaire titulaire détaché ou mis à disposition.</li> <li>Salariés en position de détachement ou mis à disposition (relevant toujours de leur régime statutaire d'origine).</li> </ul> | Non            | Non            |

## Le rôle de la convention collective

Les conventions collectives sont des accords conclus entre les organisations patronales et salariales représentatives d'une branche professionnelle. Elles fixent notamment vos obligations en tant qu'employeur en matière de protection sociale.

Chaque convention collective a un numéro : **l'Identifiant de la convention collective (IDCC)**.

C'est l'appartenance à une convention collective qui détermine si vous adhérez ou non à Audiens pour votre retraite complémentaire.

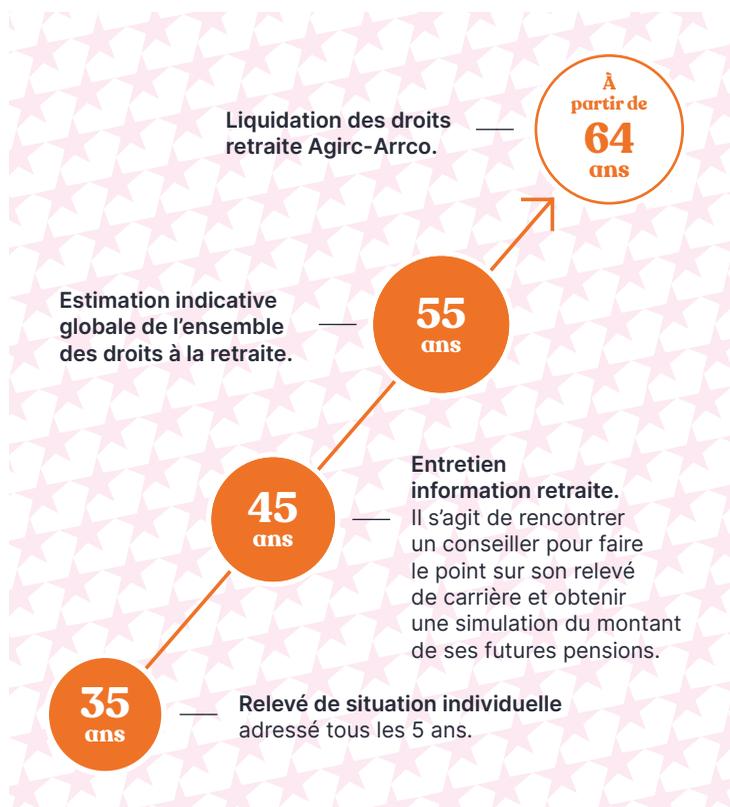
### Liste des conventions collectives impliquant l'adhésion à Audiens en retraite complémentaire

| IDCC   | CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE OU ACCORD COLLECTIF   | Nomenclature d'activités françaises (NAF)                            |
|--|---|--|
| 214 - 306 - 394<br>509 - 598 - 693<br>698 - 781 - 1018<br>1083 - 1281 - 1480<br>1563 - 1895 - 2683<br>3221 - 3225 - 3230 | Presse  | 1811Z<br>5813Z<br>5814Z<br>6391Z                                     |
| 716<br>892   | Distribution cinématographique  | 5913A<br>5913B   |
| 1285   | Entreprises artistiques et culturelles  | 7990Z<br>9001Z<br>9003A<br>9003B<br>9004Z                            |
| 1307   | Exploitation cinématographique  | 5914Z  |
| 1790   | Espaces de loisirs, d'attractions et culturels  | 9329Z  |
| 1922   | Radiodiffusion  | 6010Z  |
| 3241   | Télédiffusion   | 6020B  |
| 2412   | Production de films d'animation   | 5911A<br>5911B<br>5911C  |
| 2642   | Production audiovisuelle  | 5911A<br>5911B   |
| 2717   | Entreprises techniques au service de la création et de l'événement<br>CCN Agences de mannequins fusionnées par accord du 8 février 2019 | 1820Z<br>5911C<br>5912Z<br>5920Z<br>7420Z<br>9002Z<br>7810Z<br>7830Z |
| 2770   | Édition phonographique  | 5920Z  |
| 3090   | Entreprises du secteur privé du spectacle vivant  | 7990Z<br>9001Z   |
| 3097   | Production cinématographique  | 5911C  |
| 1611   | Entreprises de logistique de communication écrite directe   | 8219Z  |

## L'information des salariés sur leurs droits à la retraite

À partir de 35 ans, les salariés reçoivent régulièrement des informations sur leurs droits à la retraite, par courrier ou par mail.

Il est également possible de consulter **le simulateur retraite m@rel** afin d'estimer ses droits et sa date de départ.



### Rencontrer un conseiller m'a permis d'y voir plus clair”

Je suis journaliste pigiste depuis 25 ans pour la presse régionale. Après la réforme des retraites, je suis allée pour la première fois sur le simulateur retraite m@rel pour consulter mes droits. Comme je travaille par intermittence, j'avais beaucoup de questions concernant ma future retraite. Heureusement, j'ai pu rencontrer un conseiller lors d'un entretien pour faire le point sur mon relevé de carrière et obtenir une simulation du montant de ma future pension.

**Marie, 52 ans, journaliste pigiste**



# 04

---



## Les Congés Spectacles

Gérée par Audiens, la Caisse des Congés Spectacles est l'organisme unique pour les congés payés des salariés intermittents.

# Les Congés Spectacles, comment ça marche ?

Les congés payés des artistes et des techniciens intermittents sont administrés par **un organisme unique composé de représentants d'employeurs : la Caisse des Congés Spectacles, gérée par Audiens.** Comment sont calculées les cotisations pour les congés payés ? Qui sont les salariés concernés ? Éclairage.

## Les objectifs de la Caisse des Congés Spectacles

Les intermittents du spectacle enchaînent fréquemment de nombreux CDD avec de multiples employeurs, ce qui ne facilite pas la continuité de contrat nécessaire à l'accumulation de droits à congés.

D'où la nécessité de **mettre en place une caisse de congés payés spécifique** : la Caisse des Congés Spectacles. Cette caisse est gérée par Audiens depuis 2014. Elle collecte la cotisation et reverse les indemnités congés aux salariés intermittents concernés.

## Comment ça marche ?

**Il s'agit tout simplement d'un système mutualisé de gestion des congés.**

Les artistes ou techniciens du spectacle ont droit à des congés payés dès qu'ils travaillent de manière ponctuelle ou régulière en CDD dans le spectacle vivant, l'audiovisuel ou le cinéma.

**La Caisse des Congés Spectacles verse directement les indemnités de congés payés aux salariés intermittents** par virement grâce aux cotisations patronales qu'elle a collectées.

**La Caisse fonctionne selon un principe de mutualisation** : les salariés intermittents qui demandent leurs indemnités de congés les perçoivent systématiquement, même si leur employeur n'a pas encore versé ses cotisations.

## Comment les cotisations sont-elles calculées ?

La cotisation pour les congés des intermittents du spectacle recouverte par Audiens est exclusivement à votre charge. Elle est calculée sur chaque bulletin de paie des artistes ou des techniciens.

**Le montant de la cotisation est calculé sur la base du salaire brut perçu** par le salarié intermittent, avant toute déduction pour frais professionnels. Le taux de cotisation est déterminé chaque année par le conseil d'administration de la Caisse des Congés Spectacles.

**Pour l'année 2024, le taux de la cotisation pour les Congés Spectacles est fixé à 15,50 %.**



### BON À SAVOIR

La cotisation pour les congés des intermittents du spectacle est **calculée en principe sur le salaire brut**. Cependant, une exception existe : lorsque les partenaires sociaux d'une branche d'activité ont décidé d'y appliquer un plafond.



## Comment affilier votre entreprise à la Caisse des Congés Spectacles ?

Vous n'avez aucune démarche à faire : votre affiliation à la Caisse des Congés Spectacles se fait automatiquement dès que vous avez adhéré à l'Alliance professionnelle Retraite Agirc-Arrco.

En revanche, **lorsque vous embauchez un nouveau salarié, vous devez vérifier qu'il est inscrit à la Caisse des Congés** en vous rendant sur votre espace Congés Spectacles sur le site <https://conges-spectacles.audiens.org/>. Si ce n'est pas le cas, vous devez l'immatriculer dès le début de son activité.



### À NE PAS OUBLIER !

Lorsque le contrat de travail de votre salarié s'achève, vous devez lui remettre un **certificat d'emploi Congés Spectacles** afin qu'il puisse faire valoir ses droits. Ce document précise le montant de la cotisation que vous devez. Si le contrat de travail est en cours au 31 mars, l'employeur doit remettre un certificat pour la période qui s'achève au 31 mars et un autre pour la période postérieure.

## Quelles démarches pour le salarié ?

Pour bénéficier des indemnités, le salarié intermittent doit en faire la demande chaque année à partir vde la mi-avril, au minimum 15 jours avant la date de début de ses congés et au plus tard le 31 mars de l'année suivante.



## J'ai enfin pu partir en vacances”

Il y a trois ans, j'ai entamé une reconversion professionnelle pour devenir musicienne. Au début, j'ai eu du mal à trouver des contrats, et puis j'ai réussi à me faire une place en me produisant dans des petites salles de concert. Côté congés, fini le confort du salariat... mais heureusement, grâce à la Caisse des Congés Spectacles, j'ai pu prendre deux semaines de congés cet été !

**Sarah, 45 ans, musicienne**



# Contactez-nous !

Santé et prévoyance

**0 173 173 737**

[www.audiens.org](http://www.audiens.org)

**Audiens Santé Prévoyance,**

institution de prévoyance régie par le Livre IX du Code de la Sécurité sociale. Autorisée sous le n° 983 par arrêté ministériel du 15 novembre 1991. Immatriculée au SIRENE sous le n° 384 268 413. Soumise au contrôle de l'ACPR, site 4 place de Budapest, CS 92459, 75436 Paris Cedex 09. Dont le siège social est au 74 rue Jean Bleuzen - 92170 Vanves.



Réalisé par Agence IDIX  
[www.idix.fr](http://www.idix.fr)

# Audiens

74 rue Jean Bleuzen  
92170 Vanves

[www.audiens.org](http://www.audiens.org)

