

FAQ

PRIME AUX CONTRATS DE LONGUE DURÉE DANS LE SECTEUR DU SPECTACLE (PCLD)

1. BÉNÉFICIAIRES / POUR QUI ?

- Quelles sont les entreprises bénéficiaires ?

Les entreprises du spectacle vivant et enregistré (production cinématographique, audiovisuel, spectacle), quelle que soit leur forme juridique qui entrent dans le champ d'application de l'accord d'assurance chômage, à savoir :

☐ *qui relèvent de l'un des codes IDCC suivants :*

- 1285 – *Entreprises artistiques et culturelles*
- 1790 – *Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (annexe spectacle uniquement)*
- 1922 – *Radiodiffusion*
- 2411 – *Télédiffusion*
- 2412 – *Production de films d'animation*
- 2642 – *Production audiovisuelle*
- 2717 – *Prestations techniques au service de la création et de l'évènement*
- 2770 – *Édition phonographique*
- 3090 – *Entreprises du secteur privé du spectacle vivant*
- 3097 – *Production cinématographique*

☐ *ou qui sont titulaires de la licence d'entrepreneur de spectacle et affiliés à la caisse des congés spectacles.*

- Les associations sont-elles éligibles ?

Oui, à la condition de :

☐ *relever de l'un des codes IDCC suivants :*

- 1285 – *Entreprises artistiques et culturelles*
- 1790 – *Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (annexe spectacle uniquement)*
- 1922 – *Radiodiffusion*
- 2411 – *Télédiffusion*
- 2412 – *Production de films d'animation*
- 2642 – *Production audiovisuelle*
- 2717 – *Prestations techniques au service de la création et de l'évènement*
- 2770 – *Édition phonographique*

- 3090 – Entreprises du secteur privé du spectacle vivant
- 3097 – Production cinématographique

☐ ou d'être titulaire de la licence d'entrepreneur de spectacle et être affilié à la caisse des congés spectacles.

- Qu'est-ce qu'une entreprise unique ?

Des entreprises ayant des numéros de SIRET différents mais le même numéro de SIREN sont considérées comme entreprise unique. Peu importe le statut juridique des entreprises (SARL, SA, association, etc.) ou leur mode de financement.

Exception : deux ou plusieurs entreprises ayant des SIREN différents seront considérées comme entreprise unique si :

- une entreprise a la majorité des droits de vote des actionnaires ou associés d'une autre entreprise,
- une entreprise a le droit de nommer ou de révoquer la majorité des membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise,
- une entreprise a le droit d'exercer une influence dominante sur une autre entreprise en vertu d'un contrat conclu avec celle-ci ou en vertu d'une clause des statuts de celle-ci,
- une entreprise actionnaire ou associée d'une autre entreprise contrôle seule, en vertu d'un accord conclu avec d'autres actionnaires ou associés de cette autre entreprise, la majorité des droits de vote des actionnaires ou associés de celle-ci.

Le montant total des aides octroyées à une entreprise unique ne peut excéder 200 000 euros sur une période de trois exercices fiscaux.

- Comment calculer le seuil des 100 salariés équivalent temps plein ?

La condition d'effectif est appréciée au titre de l'année précédant la demande d'aide :

- soit à partir de la DADS,
- soit, lorsque l'entreprise y a souscrit, à partir de la DSN.

Rappel : Un salarié titulaire d'un CDI à temps plein, présent sur toute la période de référence, correspond à un équivalent temps plein. Les salariés titulaires d'un CDD, les salariés mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, les salariés temporaires sont quant à

Avril 2017

eux pris en compte à due proportion de leurs temps de présence la période de référence. Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail.

Sont exclus du calcul de l'effectif : les salariés embauchés pour remplacer un salarié dont le contrat a été suspendu, les apprentis, les titulaires d'un contrat initiative-emploi, les titulaires d'un contrat d'accès à l'emploi, les titulaires d'un contrat insertion-revenu minimum d'activité, les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, les titulaires d'un contrat d'avenir, les titulaires d'un contrat de professionnalisation.

– Une entreprise appartenant à un groupe est-elle éligible à l'aide ?

Oui, dès lors que l'entreprise respecte les conditions d'éligibilité définies par la réglementation et, notamment la condition d'effectif, et d'appartenance aux secteurs de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle.

2. CONDITIONS RELATIVES A L'ENTREPRISE ET AU SALARIE

- Y a-t-il des conditions relatives au salarié recruté ?

Oui, le salarié recruté doit au jour de la signature du contrat de travail ou d'une promesse d'embauche être bénéficiaire des allocations versées au titre des annexes VIII et X du règlement général annexé à la convention relative à l'assurance chômage (ARE, allocation de professionnalisation et de solidarité, allocation de fin de droit).

Le salarié remplit la déclaration sur l'honneur disponible sur le site du Ministère de la culture et de la communication ainsi que sur le site de l'Agence de Services et de Paiement, que l'employeur joint à sa demande d'aide.

– Un même salarié peut-il signer 2 contrats à temps partiel permettant à 2 entreprises distinctes de bénéficier de l'aide ? En d'autres termes, deux entreprises différentes peuvent-elles bénéficier de l'aide au titre de l'embauche du même salarié ?

Oui, l'aide sera proratisée en fonction du temps de travail dans chaque entreprise. Dans un tel cas, chaque entreprise est ainsi tenue d'adresser un formulaire de demande de prise en charge spécifique.

3. CONDITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL

- L'aide est-elle ouverte pour tout type de contrat de travail ?

Non, l'entreprise n'est éligible à la prime qu'à la condition de conclure un contrat à durée déterminée d'une durée minimale d'au moins deux mois.

S'agissant des contrats à durée déterminée sans terme précis, pour être éligibles à la prime, ils doivent prévoir a minima une durée minimale de deux mois.

L'entreprise ne peut pas bénéficier de l'aide au titre d'un salarié en contrat d'apprentissage. Elle peut en revanche bénéficier de l'aide au titre d'un salarié embauché en contrat de professionnalisation conclu sous la forme d'un CDD d'au moins deux mois.

- Pour quel type de poste ?

Pour les artistes, ouvriers et techniciens du spectacle (emplois relevant des annexes VIII et X du règlement général annexé à la convention relative à l'indemnisation chômage).

Exemple : faciliter l'allongement des séries de représentations dans le secteur privé comme dans le secteur public, permettre d'employer un ou plusieurs comédiens pour une saison.

- Y a-t-il des conditions relatives au salaire ?

Le salaire du salarié recruté doit correspondre au salaire minimum stipulé dans les grilles de la convention collective applicable.

Au-delà de 3 SMIC bruts annuels, l'emploi n'est pas éligible au versement de l'aide (soit un salaire annuel maximum de 53 289,60€ annuels brut ou 4 440,81€ mensuels brut).

- Lorsque le salarié ouvrant droit à l'aide est embauché à temps partiel, quel doit être le salaire annuel brut à renseigner sur le formulaire de demande de prise en charge ?

S'il s'agit d'un salarié à temps partiel, le montant du salaire annuel brut doit être préalablement recalculé par l'entreprise sur la base du temps partiel, et non sur une base de temps plein (cartouche « contrat de travail »).

En tant qu'organisme gestionnaire des aides, l'ASP n'est pas habilitée à modifier les informations transmises par le demandeur de l'aide, ni à procéder au recalcul du salaire indiqué afin d'obtenir le montant du salaire annuel brut.

- L'entreprise peut-elle indiquer le salaire mensuel brut en lieu et place du salaire annuel brut ?



Avril 2017

Non, l'entreprise doit indiquer uniquement le montant du salaire annuel brut dans le champ réservé à cet effet dans le formulaire de demande de prise en charge (cartouche « contrat de travail »).

En tant qu'organisme gestionnaire des aides, l'ASP n'est pas habilitée à modifier les informations transmises par le demandeur de l'aide, ni à procéder au recalcul du salaire indiqué afin d'obtenir le montant du salaire annuel brut.

- Quelle date doit être prise en compte lors de l'instruction du dossier : date de signature du contrat de travail ou date d'embauche du salarié ?

La date à retenir est celle de l'embauche effective du salarié, c'est-à-dire celle qui correspond au premier jour d'exécution du contrat de travail (date de début d'exécution du contrat ouvrant droit à l'aide).

4. VERSEMENT DE L'AIDE

- Quel est le montant de l'aide ?

Pour un contrat à temps plein :

- 500€ pour un CDD dont la durée est supérieure ou égale à 2 mois et inférieure à 3 mois,*
- 800€ pour un CDD dont la durée est supérieure ou égale à 3 mois et inférieure à 6 mois,*
- 1 800€ pour un CDD dont la durée est supérieure ou égale à 6 mois et inférieure à 12 mois,*
- 4 000€ pour un CDD dont la durée est supérieure ou égale à 12 mois.*

Si le salarié est embauché à temps partiel, l'aide est proratisée en fonction de sa durée de travail.

Rappel : Est considéré comme travaillant à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à celle d'un salarié à temps plein, le temps plein correspondant à la durée légale du travail ou, si elle lui est inférieure, à la durée de travail fixée dans la branche, l'entreprise ou l'établissement.

- Peut-on cumuler cette aide avec d'autres aides d'État ?

L'aide ne peut se cumuler avec une autre aide de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du même salarié.

Avril 2017

Dès lors, le salarié ouvrant droit au bénéfice de l'aide ne doit pas être déjà bénéficiaire d'un contrat aidé au titre d'une autre aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi. Il s'agit là d'un non cumul simultané d'aide au titre du même salarié et non d'un non cumul successif.

L'employeur peut bénéficier de l'aide au titre d'un salarié en contrat de professionnalisation.

- Que se passe-t-il si le salarié est absent ?

L'aide n'est pas due pour les périodes d'absence supérieures ou égales à 30 jours calendaires consécutifs non rémunérés.

Ainsi, l'employeur doit déclarer à l'ASP les périodes d'absence de plus de 30 jours calendaires consécutifs du salarié sans maintien de la rémunération via un formulaire adapté posté sur le site du ministère de la culture et de la communication et de l'ASP. Ce formulaire est adressé dans les 7 jours calendaires suivants la période d'absence constatée.

- Que doit faire l'entreprise en cas de rupture du contrat ?

Il convient de le signaler à l'Agence de Services et de Paiement en complétant le formulaire adapté dans les 7 jours calendaires suivant la notification de rupture du contrat de travail. Le formulaire est disponible sur le site du Ministère de la culture et de la communication, ainsi que sur le site de l'Agence de Services et de Paiement.

5. EN PRATIQUE

- Où trouver le CERFA ?

Le CERFA est disponible sur le site du Ministère de la culture et de la communication ainsi que sur le site de l'Agence de Services et de Paiement.

- A qui adresser ma demande ?

La demande est à adresser à l'Agence de Services et de Paiement (ASP) en fonction du lieu de domiciliation de votre entreprise (voir notice attachée au CERFA).



Avril 2017

Pour que la demande soit prise en compte par l'ASP, le formulaire CERFA doit impérativement être signé par l'employeur.

Pour toute question, contacter la Direction régionale de l'ASP gestionnaire de votre dossier (voir notice attachée au CERFA).

- Une demande d'aide peut-elle être effectuée par le comptable de l'entreprise pour le compte de son client ?

Non, l'entreprise peut demander à son comptable de renseigner le formulaire de demande de prise en charge, mais seule l'entreprise demandant à bénéficier d'une aide publique est habilitée à signer le formulaire de demande de prise en charge

- Dans quel délai dois-je adresser ma demande ?

L'ASP doit recevoir la demande dans les six mois suivant la date de début d'exécution du contrat.

- A partir de quand suis-je éligible à l'aide ?

La date de début d'exécution du contrat doit être comprise entre le 19 décembre 2016 et le 31 décembre 2018.