

Urssaf - Caisse Nationale
A l'attention de Monsieur LENTILE
36, rue de Valmy
93108 Montreuil cedex

À Paris, le 5 septembre 2025

LRAR n° 1 A 240 515 7267 4

Objet : Rescrit social de branche

Organisations syndicales : CGT ET CFDT

Branches concernées : Entreprises artistiques et culturelles (IDCC n° 1285)

Entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC n° 3090)

Monsieur le Directeur,

Nous nous permettons de vous solliciter aujourd'hui en notre qualité de :

- Secrétaire Général de la Fédération CGT Spectacle sise 14 / 16 rue des Lilas 75019 Paris, organisation syndicale de branche représentative au sein des branches des entreprises artistiques et culturelles (IDCC n° 1285 - branche du spectacle vivant public) et des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC n° 3090 - branche du spectacle vivant privé)
- Secrétaire général du SNAPAC-CFDT, sis 7-9 rue Euryale Dehanin 75019 Paris, organisation syndicale représentative dans la branche des entreprises artistiques et culturelles (IDCC n° 1285 - branche du spectacle vivant public) et négociatrice historique et fondatrice de la branche des entreprises artistiques et culturelles (IDCC n° 3090 - branche du spectacle vivant privé)

dans le cadre d'une procédure de rescrit social de branche réalisée en application du quatrième alinéa du I. de l'article L.243-6-3 du Code de la sécurité sociale concernant une difficulté liée à l'application des dispositions du Code de la sécurité au sein de ces deux branches.

Comme vous le savez peut être, au sein de ces deux branches qui forment ensemble le secteur du spectacle vivant, les partenaires sociaux ont conventionnellement créé deux organismes paritaires de branches à but non lucratif, le Fonds National d'Activités Sociales des Entreprises Artistiques et Culturelles (FNAS) pour le spectacle vivant du secteur public (IDCC 1285) et le Comité d'Action sociale et Culturelle du spectacle vivant du secteur privé (CASC-SVP) pour le spectacle vivant du secteur privé (IDCC 3090). Ces deux organismes ont la particularité d'ouvrir des droits aux activités sociales et culturelles sur le périmètre de leurs branches respectives aux salariés qui y travaillent ou y ont travaillé, sous certaines conditions.

Ces deux institutions à but non lucratif doivent, en effet, conformément aux dispositions conventionnelles de leurs branches respectives permettre à des

ouvrants droits (les salariés intervenant dans des entreprises de nos branches respectives) de bénéficier d'une prise en charge d'activités sociales et culturelles (ASC) financée grâce à des cotisations patronales obligatoires pour les entreprises dont l'effectif est de moins de 50 salariés.

Toutefois, ces institutions sont désormais confrontées à une grave incertitude en suite des décisions de la Cour de cassation du 3 avril 2024 (n°22-16.812) et du 12 mars 2025 (n°23-21.223), qui ont remis en cause la possibilité de prévoir une condition d'ancienneté pour l'attribution des prestations en matière d'activités sociales et culturelles.

En effet, ces décisions judiciaires posent, en pratique, d'importantes questions au sein de ces institutions compte-tenu de leurs modalités actuelles de fonctionnement et de l'impact considérable qu'aurait l'abandon de toute condition d'accès aux prises en charge d'ASC pour celles-ci.

Nous sommes donc amenés à vous interroger :

- Premièrement, sur la question de savoir si ces décisions de la Cour de cassation sont transposables à la situation particulière du FNAS et du CASC-SVP et si dans ce contexte elles sont de nature à remettre en cause l'exonération de cotisations sociales dont bénéficient les sommes versées au FNAS et au CASC-SVP par les entreprises de nos branches pour le financement d'ASC ;
- Deuxièmement, sur les modalités que ces institutions pourraient légitimement retenir afin de prendre en compte la position de la Cour de cassation afin de :
 - Conserver l'exonération de cotisations sociales dont bénéficient les sommes versées pour le financement d'ASC par les entreprises de nos branches au FNAS et au CASC-SVP
 - Leur permettre de continuer à remplir la mission qui leur a été conventionnellement confiée (assurer une prise en charge satisfaisante d'ASC à leurs ouvrants droits bien souvent en situation de précarité et qui ne pourraient en bénéficier sans leur intervention).

1 Rappel préalable sur les spécificités du secteur du spectacle vivant

1.1 Un secteur soumis à des contraintes particulières

Comme vous le savez sans doute, l'activité du spectacle vivant, qu'il soit subventionné ou privé, présente des particularités significatives.

En effet, au sein de ces branches professionnelles la structure de l'emploi s'est construite autour d'une économie reposant sur des projets artistiques qui sont limités dans le temps et mobilisent des salariés sur des temps courts (quelques jours ou quelques cachets pour les artistes) voire même très courts (quelques

heures).

Dans ce contexte on peut noter que :

- En premier lieu, la très grande majorité des salariés de ces branches sont des salariés en situation de précarité du fait qu'il est d'usage dans ces secteurs de ne pas recourir obligatoirement au CDI.
Ainsi, au sein de la branche du spectacle vivant subventionné seul 18 % des 108 140 salariés de la branche étaient en CDI en 2020 (rapport de branche 2022 - Entreprises artistiques et culturelles).
Ce chiffre est encore plus réduit au sein de la branche du spectacle vivant privé puisqu'en 2022 seuls 6.9 % des 140 841 salariés de cette branche étaient en CDI (rapport de branche 2023 – Spectacle vivant privé).

En réalité, la vaste majorité des artistes, techniciens et personnels administratifs sont embauchés en contrats précaires.

- En second lieu, les contrats de travail conclus par les entreprises de ces branches sont très majoritairement de très courte durée.

Au sein de la branche du spectacle vivant public, parmi les 117 385 salariés déclarés en 2024 :

- 3 199, soit 2%, ont travaillé moins de 7 heures dans la branche
- 28 943, soit 25%, ont travaillé entre 7 et 35 heures dans la branche
- 35 473, soit 30%, ont travaillé entre 35 et 210 heures dans la branche
- 27 898, soit 24%, ont travaillé entre 210 et 630 heures dans la branche
- 21 830, soit 19%, ont travaillé plus de 630 heures dans la branche

Au sein de la branche du spectacle vivant privé, parmi les 118 828 salariés déclarés en 2024 :

- 2 218, soit 2%, ont travaillé moins de 7 heures dans la branche
- 3 2602, soit 27%, ont travaillé entre 7 et 35 heures dans la branche
- 42 890, soit 36%, ont travaillé entre 35 et 210 heures dans la branche
- 28 376, soit 24%, ont travaillé entre 210 et 630 heures dans la branche
- 12 742, soit 11%, ont travaillé plus de 630 heures dans la branche

En pratique, la durée moyenne d'un contrat d'un salarié intermittent dans le secteur du spectacle vivant est inférieure à 3 jours.

- En troisième lieu, la très grande majorité des entreprises de nos branches sont des associations ou des TPE n'ayant aucun salarié permanent.
A titre d'exemple, au sein de la branche du spectacle vivant privé on comptait en 2022 12 105 entités juridiques dont 74 % n'avaient aucun salarié permanent.

Les entreprises de nos branches n'ont donc matériellement pas la capacité de proposer des activités sociales et culturelles à des salariés qui ne sont bien souvent que « de passage ».

La complexité d'ouvrir des droits aux ASC pour les salariés de nos branches est encore augmentée par le fait qu'un même salarié intermittent peut avoir été

embauché la même semaine par une ou plusieurs entreprises du champ du spectacle vivant public, du spectacle vivant privé ou du Guichet unique du spectacle occasionnel (GUSO).

Remarque : *Etant précisé que les salariés relevant du GUSO vont prochainement bénéficier des dispositions de nos deux branches et donc d'une prise en charge potentielle de leurs activités sociales et culturelles par le CASC-SVP et le FNAS.*

Compte tenu de ces éléments, il serait, sans adaptation spécifique, matériellement impossible pour les salariés de nos branches de bénéficier d'un grand nombre de droits sociaux et notamment de la prise en charge d'activités sociales et culturelles par leurs employeurs.

Dès lors, le pouvoir réglementaire ainsi que les organisations syndicales salariales et patronales ont dû régulièrement trouver des solutions pour pouvoir ouvrir des droits sociaux à des salariés qui vont connaître pour la grande majorité la précarité tout au long de leur carrière professionnelle.

1.2 Un secteur ayant bénéficié d'adaptations à ses contraintes

Compte tenu de la situation hors norme du secteur du spectacle vivant, le pouvoir réglementaire et les partenaires sociaux ont régulièrement pris des mesures pour prendre en compte la particulière vulnérabilité des personnes en relevant.

Ont ainsi été créés :

- La Caisse des Congés Spectacle qui gère les congés payés des salariés du spectacle et du cinéma embauchés en CDD, créée en 1939 et agréée par le ministère du Travail ;
- Les annexes 8 et 10 de la convention d'assurance chômage, relatives aux salariés intermittents du spectacle, créées respectivement en 1964 et 1967 ;
- L'Afdas, à l'origine « fonds d'Assurance-Formation Des Activités du Spectacle », créé en 1971, et aujourd'hui un des 11 Opérateurs de Compétences agréé ;
- **Le FNAS**, créé en 1973 par une convention collective étendue en 1994, qui via la collecte d'une contribution patronale obligatoire permet la prise en charge d'activités sociales et culturelles aux salariés et anciens salariés de la branche du spectacle vivant du secteur public ;
- Le Groupement des Institution Sociales du Spectacle (retraites) créé en 1975, qui a donné naissance en 2003 à Audiens (groupe de protection sociale) à la suite d'une fusion avec Bellini (presse) ;
- **Le CASC-SVP**, créé en 2017 par une convention collective étendue en 2013, qui via la collecte d'une contribution patronale obligatoire permet la prise en charge d'activités sociales et culturelles aux salariés et anciens salariés de la branche du spectacle vivant du secteur privé ;

Le CASC-SVP et le FNAS sont ainsi l'une de nombreuses adaptations propres à un secteur « hors norme ».

2 Présentation du CASC-SVP et du FNAS

2.1 Leur fonctionnement

Comme indiqué précédemment, afin de prendre en compte les contraintes particulières du secteur du spectacle vivant, les partenaires sociaux et le pouvoir réglementaire ont apporté de nombreuses adaptations notamment en ce qui concerne les activités sociales et culturelles au sein de nos branches.

- Dans ce cadre, les partenaires sociaux au sein de la branche du spectacle vivant public ont créé le FNAS (Fonds National d'Activité Sociale) en 1973.

Cette association à but non lucratif a pour objet social d'« *impulser, coordonner, fournir des activités sociales aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles* »(article III.3 Convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984 étendu par un arrêté du 4 janvier 1994).

Les statuts du FNAS sont précisément fixés par la Convention collective et ont même fait l'objet d'un arrêté d'extension du 12 juin 1998 (JORF 23 juin 1998).

Afin de financer les actions du FNAS, les partenaires sociaux puis le pouvoir réglementaire ont décidé que les entreprises du secteur employant moins de 50 salariés devaient obligatoirement verser une cotisation au FNAS, aujourd'hui fixée à 1,45%, proportionnelle à leur masse salariale afin de financer des activités sociales et culturelles (ASC) pour les salariés de la branche (article III.3 de la Convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984 étendu par un arrêté du 4 janvier 1994).

On peut noter que les statuts du FNAS prévoient que la fixation des conditions d'accès des bénéficiaires aux activités proposées par l'association relève uniquement du règlement intérieur de l'association dans les limites posées par son objet social (article 11 des statuts tels que fixés par l'article III.3 de la Convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984).

- Le principe est le même pour le CASC-SVP qui est lui aussi une association à but non lucratif mais propre à la branche du spectacle vivant privé.

Pour cette institution, les partenaires sociaux en accord avec le pouvoir réglementaire ont là aussi mis en place une cotisation obligatoire fixée à 0,40% de la masse salariale dans la limite de la tranche A de la sécurité sociale (article 4.22 D de la Convention collective).

On notera également ici aussi que la Convention collective de branche prévoit dans ses dispositions étendues que « *les conditions d'ouverture de droits pour les salariés dont les rémunérations ont fait l'objet de contributions au CASC-SVP sont définies par les statuts de l'association CASC-SVP, son règlement intérieur le cas échéant, et approuvées par son assemblée générale et ce, dans le strict respect*

de l'équilibre financier du CASC-SVP » (article 4.22 D de la Convention collective).

Le FNAS comme le CASC-SVP sont donc des organismes qui par le biais d'une cotisation patronale gèrent des fonds collectifs de branche afin de permettre aux salariés de leurs branches respectives de bénéficier d'une prise en charge d'activités sociales et culturelles.

2.2 Les conditions d'attribution des ASC actuellement appliquées

Afin de remplir leurs missions, le CASC-SVP et le FNAS ont été contraintes de mettre en place des conditions d'éligibilité en complément de la modulation du montant des prestations par le quotient familial.

En effet, comme indiqué auparavant, nos branches font face à des contraintes importantes liées au fait que :

- De très nombreuses personnes ne travaillent au sein de nos branches que pour quelques heures uniquement sur une seule année ou dans le cadre de très nombreux contrats courts dispersés sur une année,
- De très nombreuses personnes travaillent au sein de nos branches auprès d'employeurs multiples et peuvent d'ailleurs relever de plusieurs branches professionnelles distinctes,
- Compte tenu de la faible durée des contrats, il est totalement irréaliste et contraire aux objets sociaux du CASC-SVP et du FNAS de restreindre l'accès à une prise en charge des activités sociales et culturelles aux seuls salariés en poste puisqu'ils n'ont souvent matériellement pas le temps de profiter de la moindre activité sociale et culturelle pendant l'exécution de leur contrat.

Afin de prendre en compte ces contraintes et leurs objets sociaux, les statuts et les règlements intérieurs du CASC-SVP et du FNAS prévoient pour permettre une prise en charge effective des ASC que :

- Les droits à une prise en charge d'ASC des salariés de la branche peuvent être ouverts sur une période supérieure à la durée du contrat de travail en elle-même.

En effet, bien souvent le personnel de la branche ne peut pas bénéficier d'ASC pendant l'exécution de son contrat qui est d'une trop courte durée pour cela.

Afin qu'ils puissent en bénéficier, des personnes n'étant plus en emploi peuvent donc percevoir des avantages à titre d'activités sociales et culturelles notamment pour les aider à partir en vacances.

Les objets sociaux du CASC-SVP et du FNAS imposent d'ailleurs à ces institutions de permettre une prise en charge d'ASC aux bénéfices des anciens salariés d'entreprises de nos branches dès lors qu'ils y sont éligibles.

- Les droits à une prise en charge d'ASC sont réservés aux salariés justifiant un nombre d'heures de travail effectuées dans un laps de temps donné ou ayant obtenu un nombre de cachets minimum.

En effet, compte tenu du nombre particulièrement conséquent de salariés dans nos branches il est indispensable de limiter le champ des bénéficiaires pour assurer l'équilibre financier du système tout en offrant des prestations d'un montant raisonnable.

Cette condition qui était jusqu'à présent admise par votre Administration sous certaines limites permettait un fonctionnement satisfaisant de ces institutions pour les salariés comme pour les entreprises de nos branches.

Cette condition pose désormais question.

3 Les difficultés particulières liées à la décision de la Cour de cassation du 3 avril 2024 et à l'évolution de votre doctrine au sein du CASC SVP et du FNAS

Comme vous le savez, la Cour de cassation a, dans ses décisions du 3 avril 2024 et du 12 mars 2025, décidé de prohiber toute condition d'ancienneté pour l'accès au bénéfice des activités sociales et culturelles ce qui a amené l'URSSAF à revoir sa doctrine officielle.

Dès lors, si nous devons aujourd'hui considérer que les arrêts de la Cour de cassation du 3 avril 2024 (n°22-16.812) et du 12 mars 2025 (n°23-21.223) sont applicables aux CASC-SVP et au FNAS, il nous semble que ces institutions devraient revoir la condition d'ouverture de droits tenant au nombre d'heures de travail ou de cachets qu'elles demandaient jusqu'à présent.

Or, la disparition pure et simple de toute condition d'accès aux prestations du CASC-SVP et du FNAS accroîtrait considérablement le nombre d'ouvrants droits devant être pris en charge par ces institutions.

En effet, selon les estimations réalisées par le FNAS et le CASC-SVP, nous passerions de :

- 53 282 à **114 294** ouvrants droits pour le FNAS (chiffres issus des déclarations des entreprises en 2024)
- 65 805 à **118 828** ouvrants droits pour le CASC-SVP (chiffres issus des déclarations des entreprises en 2024).

Soit un doublement du nombre de bénéficiaires.

Cette augmentation serait d'ailleurs encore plus marquée que ce qui est précisé ci-dessus puisque les personnes relevant du GUSO vont pouvoir bénéficier à partir de 2026 des dispositions des conventions collectives du spectacle vivant privé et public.

Toutefois, cette augmentation considérable du nombre d'ouvrants-droits devrait s'effectuer à budget constant.

En effet, les ressources du CASC SVP et du FNAS proviennent uniquement de cotisations sociales patronales négociées et fixées par des accords collectifs de branche étendus, branches dont la situation économique connaît une fragilisation et une précarisation depuis de plusieurs années.

Nos branches font même désormais face à une baisse de la masse salariale intermittente (-2.4 % entre 2022 et 2023) avec une augmentation parallèle mais inférieure du nombre de salariés (+1.4 % entre 2022 et 2023) (Etude 2024 - Statistiques et Indicateurs France Travail - Les employeurs des salariés intermittents).

Arithmétiquement, la disparition de toute condition de prise en charge entraînerait donc une quasi-disparition des avantages que le CASC-SVP et le FNAS peuvent proposer aux salariés de nos branches en tant qu'activités sociales et culturelles.

En l'absence de redistribution satisfaisante entre les salariés de nos branches des sommes cotisées, le CASC-SVP et le FNAS se retrouveraient dans l'impossibilité de remplir leurs missions et ne pourront à terme que disparaître.

Dans ces circonstances nous avons donc souhaité vous solliciter pour déterminer avec vous si :

- Le CASC-SVP et le FNAS qui ne constituent pas à proprement parler des CSE mais des organismes de branche gestionnaire d'un fonds mutualisé issu de cotisations patronales obligatoires sont concernés par cette évolution jurisprudentielle ;
- Si les évolutions envisagées par le CASC-SVP et le FNAS pour se conformer le cas échéant à cette évolution jurisprudentielle tout en permettant leur survie sont conformes à la Loi et à la position de votre Agence en cas de réponse défavorable de votre part à notre première question.

4 Sur la question de l'application de la solution dégagée par la Cour de cassation au CASC-SVP et au FNAS

En premier lieu, nous sommes amenés à vous solliciter pour déterminer conjointement avec vous si nous devons considérer que les arrêts de la Cour de cassation du 3 avril 2024 et du 12 mars 2025 précités ainsi que la modification de votre doctrine subséquente concernant également des institutions paritaires de branche comme le CASC-SVP et le FNAS.

En effet, plusieurs éléments nous amènent à considérer que l'interdiction de principe de toute condition d'ancienneté pour l'attribution d'activités sociales et culturelles posée par la Cour de cassation n'est pas transposable à la situation du CASC-SVP et du FNAS.

Comme vous le savez, dans ses deux décisions, la Cour de cassation a basé son raisonnement sur une application conjointe des articles L.2312-78 et R.2312-35 du Code du travail.

Pour rappel, l'article L.2312-78 du Code du travail prévoit que le CSE assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires, et quel qu'en soit le mode de financement.

L'article R.2312-35 du Code du travail dresse, quant à lui, une liste des activités sociales et culturelles « *établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés* ».

En application de ces deux textes la Cour de cassation a estimé qu'aucun salarié ne pouvait être exclu du bénéfice des avantages sociaux et culturels mis en place par un CSE et que par voie de conséquence une condition d'ancienneté constituerait une forme de discrimination illégale.

Nous n'entendons, bien évidemment, pas remettre en cause ce raisonnement pour un employeur ou un Comité social et économique d'entreprise « classique ».

Toutefois, nous sommes très réservés sur le fait que la règle dégagée par la Cour de cassation soit applicable à la situation du CASC-SVP et du FNAS et ce pour plusieurs raisons.

- Premièrement, vous noterez que ces institutions n'ont pas la qualité d'employeur ou d'ancien employeur des personnes pour lesquelles elles sont amenées à prendre en charge des activités sociales et culturelles.

Les rapports entre le CASC-SVP et le FNAS sont donc étrangers à une relation de travail qui serait soumise au Code du travail.

Cette différence entre un CSE classique et le CASC-SVP ou le FNAS est encore accentuée par le fait que ces institutions n'ont connaissance de l'existence des contrats de travail qu'après les déclarations transmises par les entreprises, trimestriellement ou annuellement (avant la collecte via la DSN mensuelle qui va être mise en place et qui ramènera le décalage à environ 2 mois pour la plupart

des entreprises).

Dans ce cadre, il est impossible de rattacher directement les sommes cotisées par les entreprises de nos branches à un salarié en particulier ou à son activité (un salarié travaillant pour plusieurs employeurs successivement aura autant de droits qu'un salarié travaillant pour un seul employeur s'il remplit les conditions fixées).

- Deuxièmement, les activités sociales et culturelles prises en charge par le CASC-SVP et le FNAS ne sont pas « *établies dans l'entreprise* » par les employeurs ou leurs CSE comme prévu par l'article R.2312-35 du Code du travail puisque ce sont le CASC-SVP et le FNAS qui en sont directement responsables.

En effet, le CASC-SVP et le FNAS, créées par des accords de branche étendus, sont financées par une cotisation obligatoire, fixée dans les conventions collectives étendues, créant un fonds commun dans chacune de ces branches.

Or l'utilisation de ce fonds relèvent du FNAS et du CASC-SVP via leur règlement intérieur qui encadre :

- Les activités sociales et culturelles que nous pouvons prendre en charge
 - Les niveaux de prises en charge ;
 - Les conditions d'octroi (article 11 des statuts du FNAS fixés par l'article III.3.3 de la CCN des entreprises artistiques et culturelles, article 4.22 D de la CCN des entreprises du secteur privé du spectacle vivant).
- Troisièmement, le CASC-SVP et le FNAS ne sont pas non plus dans l'une des situations prévues par l'article R.2312-36 Code du travail pour la gestion d'ASC et visé dans le champ des arrêts de la Cour de cassation.
 - En effet, ces institutions ne constituent pas :
 - Des Comités Sociaux et Economiques :
Ce ne sont pas des instances mises en place par l'employeur des personnes qui bénéficient des Activités sociales et culturelles qu'ils distribuent.
 - Des CSE interentreprises :
Ils ne constituent pas un CSE interentreprises au sens de l'article L.2312-9 du Code du travail.

En effet, l'existence de ces institutions ne résulte pas d'un accord collectif interentreprises mais d'accords de branche étendus.

- Des organismes créés par le Comité et ayant reçu une délégation :
Les CSE peuvent effectivement déléguer à des organismes créés par eux et ayant reçu délégation la gestion de leurs ASC.

Toutefois, le CASC-SVP et le FNAS ne sont pas créés par les CSE qui n'ont aucun pouvoir sur ces institutions ou leur fonctionnement.

En effet, ce sont les dispositions étendues de nos conventions collectives

de branche qui créent et encadrent le fonctionnement de ces institutions.

Compte tenu de ces différents éléments, la prise en charge d'ASC par le CASC-SVP et le FNAS ne nous paraît pas intervenir dans le cadre défini par les articles L.2312-78 et R.2312-35 du Code du travail qui a servi de fondement aux décisions de la Cour de cassation.

Dès lors, le raisonnement strict retenu par la Cour de cassation pour éviter toute discrimination liée à l'ancienneté dans l'attribution des ASC au sein des entreprises ne nous paraît pas transposable au CASC-SVP et au FNAS.

Dans ce cadre, nous estimons que le CASC-SVP et le FNAS devraient pouvoir continuer à prendre en compte la durée d'activité des salariés pour redistribuer les cotisations patronales collectées dans la mesure où il ne s'agit pas d'une discrimination.

En effet, de telles conditions de redistribution nous semblent valides puisqu'aucune disposition légale n'impose au CASC-SVP ou au FNAS de faire bénéficier de la même prise en charge l'ensemble de leurs bénéficiaires potentiels.

La mise en place de conditions de redistribution de cotisations patronales est d'ailleurs parfaitement admise pour de nombreux organismes collectant ce type de cotisations et ayant une vocation « sociale ».

Il n'en demeure pas moins que compte tenu de l'incertitude générée par ces décisions de la Cour de cassation, une confirmation de notre analyse par vos services est indispensable afin de sécuriser le CASC-SVP, le FNAS et les entreprises de nos branches.

5 Sur les possibilités d'adaptation envisagées par le CASC-SVP et le FNAS

En second lieu, si vos services devaient considérer que l'analyse faite par la Cour de cassation doit trouver à s'appliquer au sein du CASC-SVP et du FNAS, il sera alors nécessaire pour celles-ci de revoir les modalités d'attributions de leurs prises en charge d'activités sociales et culturelles pour les salariés de nos branches.

Toutefois, une telle adaptation est, dans sa mise en pratique, particulièrement délicate dans la mesure où le CASC-SVP et le FNAS doivent respecter leurs statuts et que les partenaires sociaux de la branche dont nous faisons partie conditionnent cette révision au respect des objectifs suivants :

1. Trouver des solutions conformes aux obligations légales, réglementaires, administratives et jurisprudentielles
2. Préserver l'équilibre budgétaire du régime de la branche et un niveau de prise en charge suffisant pour qu'il demeure effectif
3. Trouver des solutions adaptées à notre secteur compte tenu notamment :
 - de la présence importante de salariés de façon éphémère au regard de leur activité professionnelle hors filière spectacle vivant.
 - de l'objectif ayant présidé à la création de ces institutions (mutualiser un financement global afin de permettre un traitement équitable de l'ensemble des salariés de nos branches pour qu'il puisse bénéficier d'une prise en charge réelle d'activités sociales et culturelles).
 - de la présence importante de salariés sous le régime de l'intermittence, qui alternent périodes d'emploi (souvent très courtes) et périodes de chômage, et ont plusieurs employeurs au cours de l'année.

Il paraît donc indispensable de valider avec vous les nouvelles conditions que le CASC SVP et le FNAS entendent mettre en place si vos services considèrent que les conditions actuelles de prise en charge ne sont plus valides compte tenu de la position retenue par la Cour de cassation.

Nous avons, bien évidemment, été amenés à explorer de nombreuses options mais une seule solution paraît adaptée aux contraintes techniques et financières du CASC SVP et du FNAS ainsi qu'aux objectifs fixés.

Dans ce contexte, le CASC SVP et le FNAS envisagent donc de mettre en place un dispositif de droit forfaitaire modulé uniquement sur le quotient familial et non sur la durée du travail en complément de celui-ci.

Ce nouveau dispositif fonctionnerait comme suit :

Si un salarié travaille pour une entreprise de la branche lors d'un mois, il bénéficiera d'un crédit mensuel à compter du moment où le FNAS ou le CASC-SVP est informé par l'entreprise de son inscription au registre du personnel.

Le montant de ce crédit mensuel sera uniquement modulé en fonction du quotient familial.

Ainsi, à quotient familial identique, le crédit mensuel sera identique entre tous ces ouvriers droits, peu importe que :

- le salarié ait travaillé un jour ou l'intégralité du mois
- le salarié ait travaillé au sein d'une entreprise de la branche ou de plusieurs lors du mois

Ce crédit mensuel viendra alimenter un compteur annuel dans la limite d'un plafond (hypothèses à trancher, entre 5 et 6 ouvertures sur l'année civile) afin de ne pas pénaliser les salariés intermittents, notamment les artistes, qui travaillent moins régulièrement dans l'année que les salariés permanents.

Ce compteur annuel pourra être utilisé pour la prise en charge d'activités sociales et culturelles à tout moment au cours de l'année. Ainsi, les ouvriers droits pourront continuer à bénéficier d'une prise en charge même en dehors d'une période de contrat de travail.

Ce compteur annuel sera remis à zéro à la fin de chaque année civile pour l'ensemble des bénéficiaires.

Vous trouverez ci-joint un tableau illustrant notre proposition.

Ces modalités nous semblent être conformes à la position de la Cour de cassation ainsi qu'à votre doctrine et répondre aux différentes contraintes du CASC-SVP et du FNAS.

Nous sollicitons toutefois votre confirmation à cet égard.

6 Conclusions

Le FNAS et le CASC SVP permettent aujourd'hui d'améliorer les conditions de vie de dizaines de milliers de salariés et de leurs familles grâce à de véritables prises en charge leur permettant d'accéder à des activités auxquelles ils ne pourraient accéder sans ces aides, notamment des séjours de vacances.

Pour autant, le FNAS et le CASC SVP ne pourront malheureusement remplir leurs missions qu'en limitant l'accès à leurs prestations.

Dans ce contexte, la seule suppression de toute condition d'ouverture de droits remettrait en cause l'effectivité de notre prise en charge d'ASC pour les salariés de nos branches et provoquerait vraisemblablement à terme la disparition du CASC SVP et du FNAS puisqu'elles ne rempliraient plus leur office.

Votre appui nous est donc indispensable pour que vous puissiez nous confirmer que :

- Les dispositions des articles L.2312-78 et R.2312-35 du Code du travail telles qu'interprétées par la Cour de cassation et votre doctrine ne sont pas applicables au CASC-SVP et au FNAS et que, par voie de conséquence, les conditions d'octroi actuellement prévues sont valides et n'exposent pas les entreprises des branches des entreprises artistiques et culturelles et des entreprises du secteur privé du spectacle vivant à un risque de redressement sur les cotisations qu'elles versent à ces associations.
- Dans le cas contraire que les nouvelles modalités d'octroi des ASC proposées sont conformes aux dispositions légales et réglementaires applicables et que les entreprises de nos branches ne seront pas exposées à un risque de redressement sur les cotisations qu'elles versent à ces associations.

Nous sommes, bien évidemment, à votre disposition pour vous rencontrer et échanger sur notre demande plus en détail et vous remercions de l'intérêt que vous pourrez porter à notre demande. Nous restons, bien évidemment, également ouverts à toute proposition de votre vos Services.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Pour la Fédération CGT Spectacle
Ghislain Gauthier
Secrétaire général



Pour le SNAPAC-CFDT
Jean Garcia
Secrétaire général



SNAPAC-CFDT
Syndicat National des Artistes et des Professionnels
de l'Animation, du sport et de la culture
779 rue Euryale Dehaynin - 75019 PARIS
Tél. : 01 42 03 89 35 - Email : snapac@cgd.fr
Site : www.snapac-cfdt.fr

US 41 - Case - Inkerade
Attention de M. LEMITE
31 rue de Valenciennes
33108 Bordeaux Cedex

Vous pouvez connaître, à tout moment, 24h/24, la date de distribution de votre lettre recommandée ou le motif de non-distribution.

- **Par SMS :** Envoyer le numéro de la lettre recommandée au 6 20 80 (0,35 € TTC + prix d'un SMS).

- Sur internet : www.laposte.fr (consultation gratuite hors coût de connexion)
- Par téléphone :

- Pour les particuliers, composer le 3631 (numéro non surtaxé) : du lundi au vendredi de 8h30 à 19h et le samedi de 8h30 à 13h

du lundi au vendredi de 8h30 à 19h et le samedi de 8h30 à 19h

- Pour les professionnels, composer le 3634 (numéro non surtaxé) : du lundi au vendredi de 8h à 18h.

CRBT:

4

La Poste - Achat total de 5 857 785 892 euros - 356 000 000 RCS Paris - Siège social : 8 RUE DU COLONEL PIERRE AVIA - 75015 PARIS

Numéro de l'envoi : **1A 210 515 7267 4**

RECOMMANDÉ AVEC AVIS DE RÉCEPTION

EXPÉDITEUR

FNH5 (A. Barth)
185 avenue de Choisy
5013 Paris

SGR2 V31 - PTC 6A - 20176412T019 - 09/24

Conservez ce feuillet, il sera nécessaire en cas de réclamation.

En cas échéant, vous pouvez faire une réclamation dans n'importe quel bureau de poste.

Les conditions spécifiques de vente de la lettre recommandée sont disponibles dans votre bureau de poste ou sur le site www.laposte.fr.

Pensez également à la **Lettre recommandée en ligne**, consultez www.laposte.fr

**PREUVE DE DÉPÔT
À CONSERVER PAR LE CLIENT**

