

LES CONDITIONS D'EMBAUCHE DE L'ARTISTE DANS LE CHAMP DE L'ACTION CULTURELLE

**mardi 15 septembre 2009
La Passerelle – Saint-Brieuc**

**spectacle
vivant
en
Bretagne**

SOMMAIRE

LE CONTRAT DE TRAVAIL	3
LA REMUNERATION : PAIEMENT AU CACHET, PAIEMENT A L'HEURE ?	5
LES CONVENTIONS COLLECTIVES	6
LA QUALIFICATION DE L'ACTIVITE	6
LE REGIME SPECIFIQUE D'ASSURANCE CHOMAGE	8
LA DECLARATION DES 55 HEURES DE FORMATION	11
LE CUMUL D'ACTIVITE ARTISTIQUE PRINCIPALE AVEC UNE ACTIVITE SECONDAIRE DE FORMATEUR OCCASIONNEL	12
LE CUMUL DU REGIME DE L'INTERMITTENCE AVEC LE STATUT D'AUTO ENTREPRENEUR	12
LES DECLARATIONS URSSAF	13
LE CONTROLE URSSAF	15
LA CO-RESPONSABILITE	17
LA NOTION DE TRAVAIL ILLEGAL	18
PLUSIEURS NIVEAUX DE SANCTIONS	18
LES STRUCTURES DE CONTROLE	19
LA QUALIFICATION DE L'INTERVENTION	19
LA PRESTATION DE SERVICES	20
LA CONTRACTUALISATION ENTRE LA COMPAGNIE ET LA STRUCTURE QUI ACCUEILLE L'ACTION CULTURELLE	21
LES TEMPS DE DEPLACEMENT	23

LES CONDITIONS D'EMBAUCHE DE L'ARTISTE DANS LE CHAMP DE L'ACTION CULTURELLE

Mardi 15 septembre 2009
La Passerelle – Saint-Brieuc

Intervenants :

- . Audrey Boistel, juriste
- . Anne Thavixay, chargée d'appui à Pôle Emploi
- . Philippe Bazin, référent régional des Urssaf de Bretagne pour la lutte contre le travail illégal et la fraude

Modération :

Laurence Méner, trésorière de l'association Ancre et administratrice de diverses compagnies de marionnettes.

Natacha Renault, administratrice ODDC.

Cette journée d'information est organisée par Spectacle vivant en Bretagne en partenariat avec Ancre, association qui œuvre pour le développement de la création jeune public en région Bretagne.

L'objectif est de savoir réfléchir à la manière de traiter un ensemble de questions concernant les artistes du spectacle en tenant compte du cadre légal et des interprétations. Comment exercer une activité légalement en ayant conscience des risques éventuels inhérents aux pratiques professionnelles ?

-
- **Audrey Boistel** propose une présentation générale du droit du travail avec un rappel de la définition du contrat de travail et une présentation de certains contrats appliqués au secteur du spectacle vivant. Elle souhaite aborder la question de la rémunération des artistes toujours sous un angle juridique et présenter la distinction entre représentation/répétition, intervention dans le cadre d'une action culturelle ou encore enseignement. Comment appréhender ces termes tant d'un point de vue droit du travail que d'un point de vue Pôle Emploi ou Urssaf ? Pour compléter elle fera un rappel sur les conventions collectives de notre secteur.

⇒ LE CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail en droit français n'est pas défini légalement. Celui-ci est défini par la jurisprudence et la doctrine, comme étant un contrat par lequel une personne s'engage à travailler pour le compte d'une autre sous sa direction et ses ordres, et ce moyennant rémunération.

jurisprudence : dans sa définition la plus simplifiée, ce sont les décisions des juges non contestées. Le plus souvent il s'agira des décisions émanant de la Cour de Cassation, haute juridiction en droit privé.

doctrine : là encore dans sa définition la plus simple, ce sont les auteurs, les enseignants, etc., qui réfléchissent et analysent le droit et qui construisent des interprétations du droit.

Trois critères permettent d'identifier le contrat de travail :

- le lien de subordination (critère déterminant de la relation salariée)
- la rémunération,
- la fourniture d'un travail.

Une définition uniformisée, en droit de la sécurité sociale et en droit du travail, du lien de subordination est énoncée par la jurisprudence Société Générale contre Urssaf du 13 novembre 1996.

De cette définition ressortent trois éléments importants permettant de caractériser le lien de subordination :

- des ordres et des directives, qui émanent donc de l'employeur,
- un contrôle de l'exécution du travail conformément aux ordres et aux directives,
- un pouvoir de sanction (qui ne s'exerce pas systématiquement).

Par ailleurs, il est rappelé qu'en droit français, la norme juridique est le CDI temps plein. Il est le seul contrat qui peut être verbal et qui ne nécessite donc pas d'écrit.

Ce qui signifie que lorsqu'une relation de travail est établie conformément aux critères d'identification du contrat de travail, elle est présumée, de manière irréfragable, être un CDI.

Si le CDI demeure donc le principe, il existe néanmoins des exceptions : les CDD (plusieurs motifs de

recours, contrats aidés, etc.) et dans notre secteur le CDD d'usage, dit le « CDDU » particulièrement utilisé.

LE CDD D'USAGE, CDDU

On ne conclut pas un CDD d'usage n'importe comment et il ne suffit pas de l'appeler CDD d'usage pour qu'il soit conforme au droit du travail.

Le CDD d'usage, puisqu'il s'agit d'une exception (au CDI) est strictement encadré par le code du travail et par la jurisprudence.

Le CDD d'usage est un contrat conclu pour un emploi par nature temporaire et dans un secteur où il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI.

Deux conditions cumulatives doivent être respectées pour pouvoir avoir recours à ce type de contrat :

- 1- il existe une liste exhaustive dans le code du travail (article D 1242-1) des secteurs dans lesquels il est possible d'avoir recours au CDD d'usage, parmi lesquels notamment : la production de spectacle, le cinéma, le disque, l'action culturelle, l'enseignement. Le secteur d'activité ne s'apprécie qu'au regard de l'activité principale de la structure.
- 2- l'emploi pour lequel on va conclure ce contrat doit être par nature temporaire. Il n'est pas possible de conclure un CDD d'usage pour l'administrateur ou le comptable de la compagnie, car il ne s'agit pas de fonctions par nature temporaire, puisqu'elles sont liées à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Nous pensons ici plutôt aux artistes interprètes, aux réalisateurs, aux conférenciers/intervenants... Néanmoins, cela ne signifie en aucun cas que la conclusion de CDI est inopérante pour ces emplois ! En effet, si la régularité de leur embauche permet de considérer que leur emploi est en réalité permanent alors ils doivent être engagés en CDI (ou leurs CDD pourraient être requalifiés en CDI).

Il est important de savoir que, contrairement au CDD de droit commun, le CDD d'usage ne donne pas droit à l'indemnité de précarité, et ce type de CDD peut être reconduit successivement sans avoir à respecter un délai de carence entre chaque CDD et sans limite (sous réserve d'une potentielle requalification de ces contrats en CDI).

LE CDI INTERMITTENT, CDII

Ce type de contrat est assez peu connu, il ne doit pas être confondu avec le régime intermittent du spectacle.

Il s'agit d'un contrat à durée indéterminée avec un certain nombre d'heures précisées dans le contrat et qui permet d'avoir des périodes de travail par intermittence, ce contrat est strictement encadré par le code du travail.

Pour avoir recours à ce CDII, il est nécessaire que la convention collective à laquelle vous êtes rattaché le prévoit. Dans notre secteur, le recours à ce type de contrat est prévu notamment par la convention collective de l'animation et la convention collective « SYNDEAC ». Ces conventions prévoient la classification d'un certain nombre d'emplois pour lesquels on peut avoir recours au CDII mais les artistes n'y figurent pas. La conclusion de ce contrat nécessite donc un examen préalable et poussé de la situation.

LE TYPE DE CONTRAT ET LE RISQUE DE LA REQUALIFICATION

Une administratrice d'une compagnie de danse reconnaît être elle-même face à une complexité, à de grandes interrogations et un besoin de réponses claires et définitives. Même si elle pense qu'il y a des enjeux derrière et que les discussions se passent ailleurs, elle présente un cas très concret : tous les ans, la compagnie signe des contrats avec la municipalité pour faire une intervention artistique qui donne lieu à des représentations publiques de spectacle, sur de la création de spectacle. Mais en fait ce sont des ateliers qui ont lieu toutes les semaines dans une MJC et qui couvrent de septembre à juin. En annexe du contrat apparaissent toutes les dates. La convention collective appliquée est celle du Syndeac.

Question : quel contrat faire signer à l'intervenant artistique ? Est-ce un CDD d'usage ? Est-ce un CDII ? Sachant que le contrat est renégocié chaque année, sans garantie qu'il soit perpétué ou non. Combien de CDD d'usage peut-on renouveler avec la même personne ?

Selon Audrey Boistel, le CDII peut être une solution en effet mais pas forcément adaptée à la situation décrite puisqu'il soulève la question de la reconduite annuelle avec la MJC. Mais le cas mériterait tout de même d'être étudié plus en profondeur.

Il est également possible de faire un CDD d'usage, car les conditions sont remplies tant par le secteur d'activité que par l'emploi lui-même.

Le CDD d'usage peut être fait à l'année en précisant clairement les dates qui sont déjà arrêtées. Si vous avez toutes les dates, vous pouvez le faire de septembre à juin. Si vous faites à la semaine ou au mois le mois, l'artiste peut partir à la fin de son CDD s'il en a envie. Le risque pour le salarié c'est que l'employeur lui signifie la non reconduction de son contrat d'une période à une autre. Sur ce point, le recours au CDI lorsqu'il est possible semble plus favorable pour le salarié.

Le plus souvent concrètement, on travaille souvent avec les mêmes artistes et il arrive qu'ils aient une multitude de CDD d'usage. Rien ne l'interdit, mais la problématique est réelle par rapport au droit du travail. En cas de problème dans la relation salarié/employeur, l'artiste est en droit de demander la requalification en CDI devant le Conseil de Prud'hommes. Même si parfois l'artiste ne souhaite pas le CDI, la jurisprudence sur ce sujet existe.

En effet le CDD d'usage peut être reconduit successivement sans avoir à respecter un délai de carence entre chaque CDD et sans limite. Néanmoins le CDD devant être par nature exceptionnel, qu'il soit d'usage ou autre, il doit être utilisé strictement pour répondre à une tâche temporaire et précise. A partir du moment où les CDD se succèdent, cette notion de tâche précise et temporaire devient particulièrement discutable, l'emploi étant alors étroitement lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. En effet, dans un tel cas, les conditions de recours au CDD d'usage ne sont plus conformes aux exigences du droit du travail et le salarié, placé dans une certaine précarité totalement injustifiée, peut alors exiger la requalification de ces CDD d'usage en CDI.

⇒ LA REMUNERATION : PAIEMENT AU CACHET, PAIEMENT A L'HEURE ?

LE PAIEMENT AU CACHET

C'est une rémunération forfaitaire qui s'effectue dans le cadre d'une prestation artistique uniquement et souvent prévue par les conventions collectives de notre secteur. Dès lors que l'artiste est effectivement en représentation, qu'il participe à un spectacle, il pourra être payé au cachet (groupé, isolé) avec la prise en compte d'un certain nombre d'heures par le Pôle Emploi.

Le paiement au cachet n'est réservé qu'aux artistes, un technicien ne peut jamais être payé au cachet. Cela a une incidence en terme de cotisations, puisqu'elles ne sont pas les mêmes.

LE PAIEMENT A L'HEURE

Il est obligatoire dès lors que l'artiste ne fournit plus de prestation artistique et notamment quand il donne des cours, il ne doit pas être payé au cachet en pareil cas mais à l'heure effectuée.

La convention des entreprises artistiques et culturelles (syndec) prévoit notamment que les **services de répétition** doivent être payés à l'heure et non en cachet. Néanmoins il est important de préciser que les services de Pôle Emploi laissent le soin aux parties (employeurs/salariés) de négocier sur le paiement en heures ou en cachets des répétitions (la décision doit être spécifiée sur le contrat de travail et néanmoins conforme à la convention collective applicable).

Elle prévoit qu'un service de répétition soit équivalent à quatre heures de travail. Celui-ci est infractionnable, indivisible, cela signifie qu'un service commencé doit être payé en intégralité. Il faut consulter la grille de salaire correspondante au type d'artiste (artiste interprète, artiste dramatique, musicien,...) pour connaître le montant de ces services de répétition.

Question : doit-on déclarer deux services ou au minimum un service de 4 heures. Peut-on payer 6 heures une répétition ?

Si vous faites faire à un artiste 6 heures de répétition, au regard de la convention collective vous devrez lui payer deux services de répétition de 4 heures et il faudra compter 8 heures pour le Pôle Emploi (attention exception pour les artistes chorégraphiques).

Question : les services de répétition sont-ils limités en nombre et dans le temps par rapport à la représentation ?

Il faut se référer à la convention collective que l'on applique pour connaître les modalités de recours au service de répétition.

Question : pour des répétitions six à quinze jours avant la représentation, doit-on considérer trois services de 4 heures pour un total de 12 heures ?

D'un point de vue droit du travail, si vous faites faire trois services de répétition à un artiste, équivalent à 12 heures, vous êtes hors la loi car vous dépassez la durée maximale du travail. Mais il s'agit là d'une équivalence. Ce qui importe avant tout c'est la durée de travail effective.

Par ailleurs il convient là encore de consulter la convention collective appliquée pour vérifier si une telle possibilité est ouverte ou non.

Il faut également vérifier que le logiciel de paie utilisé soit bien paramétré en fonction du nombre d'heures correspondant au type d'artiste.

⇒ LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Pour faire très simple, il s'agit d'un « code du travail » appliqué à une profession spécifique ou à un secteur donné. La convention collective a vocation, en principe, à améliorer les conditions de travail des salariés dans un secteur donné et ainsi à être plus favorable que le code du travail.

Dans notre secteur d'activité, la couverture conventionnelle est assez large, cela est extrêmement rare de ne pas être soumis à une convention collective.

COMMENT CHOISIT-ON LA CONVENTION COLLECTIVE ?

La convention collective applicable se détermine au regard de l'activité principale de la structure employeuse.

Vous devez appliquer obligatoirement une convention collective dès lors que vous entrez dans son champ d'application et si la convention collective est dite « étendue ». A contrario, si celle-ci n'est pas étendue et que vous n'êtes pas adhérent d'un syndicat signataire, vous n'êtes pas tenu de l'appliquer.

QUE SIGNIFIE UNE CONVENTION COLLECTIVE ETENDUE ?

La convention collective est négociée et établie entre syndicats salariés et syndicats patronaux. Elle est ensuite transmise au ministère du travail pour extension. Celui-ci décide, au regard d'un certain nombre de critères, si cette convention peut être étendue ou non.

Une fois étendue, elle devient d'application obligatoire pour l'ensemble des structures qui entrent dans son champ d'application, qu'elles soient adhérentes à un des syndicats signataires ou pas. Elle s'applique au même titre que le code du travail. En revanche, si elle est non étendue, elle ne s'appliquera à vous que si vous êtes adhérent à un des syndicats signataires. Dans notre secteur, la plupart des conventions sont étendues, la plus connue étant celle des entreprises artistiques et culturelles (dite Syndeac) ; la majorité des structures entre dans son champ d'application en tant que structures de production et de diffusion de spectacles « régulièrement » subventionnées. Il convient néanmoins là encore de procéder à un examen approfondi de votre secteur d'activité et des différentes conventions collectives existantes ainsi que des accords y étant associé et notamment [accord interbranche du spectacle vivant du 22 mars 2005](#) portant définition commune des champs d'application des conventions collectives des secteurs privé et public.

⇒ LA QUALIFICATION DE L'ACTIVITE

Une personne dans la salle explique que la différence n'est pas si grande entre monter un spectacle avec des amateurs et aboutir à un spectacle de fin d'année avec des amateurs (à qui on a donné des cours en début de saison). Dans ce cas comment payer la prestation artistique ? On va demander à un comédien ou à un artiste de le faire, non pas à un formateur, il y a donc bien une notion artistique derrière.

En effet les questions posées sont les suivantes : est-ce un cours, une formation validée par un diplôme ? Est-ce de la pratique artistique (avec des amateurs), de la répétition ?

Souvent la finalité est la présentation d'un spectacle devant un public. Donc il est nécessaire de déterminer s'il s'agit de création, par exemple de savoir si l'on est metteur en scène plutôt que formateur.

Audrey Boistel confirme cette problématique qui s'analyse d'un point de vue juridique par l'absence de texte clair en la matière.

Schématiquement, il existe trois possibilités.

- la création pure, le spectacle,
- l'action culturelle,
- l'enseignement.

Ces trois possibilités répondent à des régimes juridiques distincts.

En matière de contrat de travail, que vous soyez en création, en action culturelle ou en enseignement, on pourrait très bien imaginer juridiquement que vous soyez en CDI pour toutes les activités puisque c'est la norme juridique qui doit en principe toujours être recherchée. Vous pouvez aussi avoir un CDD d'usage, puisque cela répond très clairement aux conditions de recours énoncées précédemment.

- **L'activité de création** se situe sur le champ artistique, il est possible d'être payé au cachet avec les taux de cotisation qui s'y rapportent.

- **L'activité d'action culturelle** est définie dans une circulaire interministérielle du 3 janvier 2005 comme « *le concours de l'artiste ou du professionnel de la culture trouve sa justification dans la mesure où il exerce une activité de création ou d'expression artistique ou de parole propre aux métiers de la culture et non d'une activité d'enseignement* » (exemple « *situation de pratique artistique, dans le cadre de temps de rencontres et de sensibilisation* »).

Le paiement s'effectue à l'heure parce que vous n'êtes pas en train d'effectuer une prestation artistique en tant que telle, ce n'est alors pas une représentation qui donne droit à la rémunération forfaitaire, néanmoins en tant « qu'artiste » et s'agissant d'une prestation accessoire à la prestation artistique, vos heures pourraient ainsi être intégrées au régime intermittent à condition notamment de ne pas employer dans les conventions le terme « pédagogue » assimilé à de l'activité d'enseignant et d'effectuer une présentation publique de l'action culturelle réalisée. (Cela dit, les termes employés dans les conventions doivent être le plus fidèle possible à la réalité de l'activité exercée).

- **L'activité d'enseignement** se caractérise par le fait d'être dans la peau du pédagogue, d'être enseignant, de donner un cours, de transmettre un savoir, quelle que soit la finalité. Si vous êtes artiste dans la vie, vous donnez un cours de danse à dix élèves et vous leur apprenez comment on fait une pointe, vous êtes à ce moment précis « pédagogue ». Et même si à la fin de l'année scolaire vous faites un spectacle tous ensemble, au moment précis où ça se produit, vous êtes en cours.

Le paiement se fait évidemment à l'heure sur du régime général avec des taux non réduits.

Cette distinction des trois activités paraît claire lorsqu'on la décrit de cette façon, or en réalité la frontière entre ces trois points est bien plus ténue, parfois on commence par deux, trois heures de cours théoriques ; ensuite on fait clairement un spectacle et l'on se situe dans la répétition en ayant un rôle de metteur en scène. Concrètement se pose la question en cas de contrôle de la distinction entre le cours et le travail de mise en scène par exemple.

Question : Je ne suis pas pédagogue, je n'ai aucun diplôme de pédagogue, je n'ai pas de structure de formation et je n'enseigne pas dans des structures de formation ; mais j'interviens en milieu artistique ouvert, associatif pour le développement culturel, avec des adultes, enfants, etc., avec comme finalité la réalisation et la présentation d'un spectacle. Est-ce recevable ?

Selon Audrey Boistel la qualité « d'artiste » n'interdit pas d'enseigner, de transmettre ou d'être pédagogue. De plus, il n'est pas nécessaire d'avoir un diplôme de formateur pour exercer occasionnellement cette activité.

D'un point de vue juridique, vous pouvez cumuler les trois activités : vous donnez un cours à des élèves sur trois ou quatre heures que vous déclarez en tant qu'enseignement. Ensuite, vous passez en phase de répétition de spectacle, vous n'êtes donc plus en situation de cours puisque vous faites de la mise en scène. Et enfin, vous êtes dans une phase de spectacle, avec un paiement au cachet pour la représentation.

Sachant qu'il y a matière parfois à la fraude il peut y avoir des difficultés à comprendre cette situation : vous êtes au début enseignant, puis en répétition et enfin vous basculez en phase de spectacle. La question suivante se pose : « il était enseignant au début, pourquoi il ne l'est plus ? », cela peut inciter à faire des recherches complémentaires.

- **Anne Thavixay** intervient en appui production sur l'ensemble des différents sites de Pôle Emploi en région.

Le Pôle Emploi affirme sa volonté de communiquer et d'instaurer un relationnel plus souple tant avec les intermittents qu'avec les employeurs du spectacle.

Anne Thavixay précise qu'en cas de dysfonctionnement, par exemple lorsqu'un employeur a fait une erreur sur son AEM, le Pôle Emploi en région intervient auprès du Pôle Emploi Service, organisme centralisé du Pôle Emploi situé à Annecy qui traite les cotisations et la régularisation des situations. Une demande d'un employeur concernant des problématiques d'embauche est aussi redirigée vers Pôle Emploi Service.

Le Pôle Emploi intervient en deux étapes :

- l'ouverture des droits en lien avec une rupture de contrat,
- la gestion de l'activité réduite réalisée mois par mois, en fonction de la déclaration.

⇒ LE REGIME SPECIFIQUE D'ASSURANCE CHOMAGE

LES DECLARATIONS

Questions :

- *Distingue-t-on les cachets dans le cadre d'une activité purement artistique et le paiement aux heures dans d'autres cas d'emploi d'artistes ?*
- *Est-il possible de déclarer des représentations en dehors du cadre de cachets groupés ou isolés ?*
- *Est-il possible de déclarer deux heures un artiste, une journée de deux heures, pour une représentation ou y-a-t-il obligation de déclarer huit ou douze heures ?*

Deux champs différents sont à prendre en considération : le droit du travail et le régime d'assurance chômage.

En matière de droit du travail, la rémunération forfaitaire ne doit pas être inférieure au Smic horaire et le temps de travail sur une journée ne doit pas dépasser la durée légale autorisée. Par conséquent comptabiliser douze heures sur une journée équivaut à un dépassement en droit du travail (10 heures). Les incidences du paiement ou non au cachet se mesurent donc davantage au regard de la prise en compte des heures dans le régime assurance chômage. Le Pôle Emploi détermine si une représentation, un cachet, vaut pour huit heures ou douze heures suivant qu'il est isolé ou groupé.

En droit du travail, si vous voulez payer 2 heures une représentation qui dure effectivement deux heures à un artiste, c'est envisageable à condition néanmoins de respecter la convention collective et le barème imposée par celle-ci (or très souvent les conventions collectives de notre secteur prévoient le paiement au cachet, dans ce cas il est obligatoire). Il sera très difficile de payer un artiste pour une représentation, deux fois 8,91€ (Smic brut actuel) par exemple, car aucun minima dans nos conventions collectives ne correspond à cela. En revanche, déclarer deux heures à cent euros est envisageable dans la mesure où vous êtes au-dessus des minima. Mais une telle déclaration à l'heure impactera considérablement les droits à l'assurance chômage de l'artiste et une telle pratique n'est donc pas conseillée.

Une personne du public précise que depuis la dernière révision du régime d'assurance chômage spécifique des intermittents du spectacle, il y a une incitation à faire de moins en moins de cachets isolés ou groupés mais à faire des heures, pour multiplier justement la prise en compte des répétitions, la prise en compte des heures d'ateliers en réel, celles-ci ne rentrant pas dans le champ du régime d'assurance chômage ou sous certaines conditions très drastiques. Les déclarations se font différemment, avant on déclarait une journée emblématique de l'activité, mais qui ne représentait pas l'activité réelle, aujourd'hui les compagnies ont tendance à se rapprocher de l'activité réelle.

Même si aujourd'hui on peut commencer à faire entendre à un artiste que les répétitions doivent être payées à l'heure, le rapprochement rémunération/temps de travail effectif pour les représentations sera plus difficile à faire accepter sachant que juridiquement le paiement au cachet doit être respecté dès lors qu'une convention collective le prévoit. Il n'y a aucun intérêt pour l'artiste d'être payé à l'heure.

LE NUMERO D'OBJET

Depuis sa création en 2008 le numéro d'objet révèle des ambiguïtés. La circulaire de l'Unedic du 4 mai 2007 mentionne bien l'obligation de créer un numéro d'objet sur les spectacles. Mais aujourd'hui il ne faut pas faire croire que l'on peut faire de l'action culturelle déclarée auprès de l'Unedic. Il n'est pas possible de demander un numéro d'objet pour de l'action culturelle. Audrey Boistel nuance en disant que cela n'est pas envisageable pour de l'action culturelle pure, par exemple pour la présentation d'un travail deux heures, une seule fois.

Question : Faut-il déclarer le comédien en disant qu'il fait du spectacle alors qu'il est en train de faire de l'action culturelle autour de ce spectacle ?

Audrey Boistel indique qu'il faut impérativement privilégier une déclaration conforme à la réalité de l'activité effectuée. Elle veut éviter l'amalgame, il est possible de créer un numéro d'objet sur un projet artistique et non seulement sur un spectacle, sur un projet artistique qui englobe à la fois de l'action culturelle, potentiellement des représentations, des répétitions. C'est l'ensemble du projet qui fait l'objet du numéro d'objet.

S'il n'y a pas de prestation scénique à un moment donné, il ne peut y avoir de numéro d'objet.

Question : un musicien accompagne une danseuse dans un cours, il joue et elle donne le cours. Le musicien intervient en appui à un pédagogue, il s'agit d'une prestation accessoire d'une prestation artistique, ce qui correspond à la circulaire de 2005.

Il n'y a pas de spectacle, doit-on demander un numéro d'objet spécifique pour cette activité ?

Non, il n'est pas nécessaire de demander un numéro d'objet puisqu'il n'y a pas de spectacle.

Audrey Boistel fait une lecture de la circulaire 2007-08 du 4 mai 2007 : « Premier article, numéro d'objet : un numéro d'objet est attribué à l'employeur pour toute nouvelle activité (production, nouveau spectacle, etc.) » .

Puisque c'est du projet, ce n'est pas lié au spectacle. Tout ce qui viendra dans cette action, répétitions, spectacles, autre action de sensibilisation, tout rentre dans le numéro, sauf si un autre employeur reprend par la suite le projet, parce que le numéro d'objet est attribué sur la base employeur/nouvelle activité.

Le numéro d'objet n'est pas forcément affilié à une création de spectacle, mais un projet artistique (activité artistique, activité production, nouvelle création, spectacle).

Question : Pour les actions culturelles menées dans des établissements scolaires, faut-il un seul numéro d'objet ?

Il faut un numéro d'objet par employeur et par spectacle.

L'OUVERTURE DE DROITS

La recherche d'ouverture de droits ne se fait qu'en heures. Le système de conversion de cachets existe mais chaque situation s'étudie au cas par cas, il n'est donc pas possible de dire « il vous faut tant de cachets pour avoir une ouverture de droits ».

Voici les règles d'application pour le Pôle Emploi :

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- 1 cachet isolé = 12 heures d'activité.- 1 cachet groupé (si le contrat de travail est supérieur ou égal à 5 jours, même non consécutifs) = 8 heures d'activité. |
|--|

Les durées de référence ont été modifiées au niveau national en tenant compte des échanges avec les différents organismes représentant le secteur. Préalablement à de futures évolutions réglementaires, les textes en vigueur aujourd'hui s'appliquent.

La dernière rupture de contrat va permettre de déterminer les conditions d'ouverture de droits sur un régime intermittent ou sur un autre régime.

L'ouverture de droits s'effectue sur la base des 507 heures sur des périodes de référence différentes selon que vous êtes artiste ou technicien.

Pour l'assurance chômage le régime qui prévaut est celui qui concerne la majeure partie des salariés : il s'agit du régime général.

A charge de la personne qui souhaite être reconnue comme exerçant une activité d'intermittence de pouvoir totaliser le nombre d'heures correspondant.

Une personne qui envisage, par défaut ou par choix, d'exercer différents types d'activité sera couverte par différents régimes.

Par exemple, dans le cas d'une personne qui exerce une activité de technicien de spectacle et qui parallèlement a un travail purement alimentaire de dix heures/semaine chez Mac Do, la prise en charge est différente selon l'origine de la rupture du contrat de travail :

- dans le cadre de son activité de technicien et si la condition des 507 heures est respectée = régime intermittent,
- dans le cadre de son activité chez Mac Do = régime général.

LE CALCUL DES ALLOCATIONS CHOMAGE

Les artistes, entendant vivre de ce qu'ils font et croyant qu'il vaut mieux ne pas être en CDI, demandent à leurs employeurs d'être en CDD. Sauf que les employeurs ont obligation du fait de l'activité habituelle de la structure de mettre en place des CDI. Dans ces situations où ce sont les salariés qui parfois décident et qui peuvent mettre dans l'embarras les employeurs, il est donc nécessaire de transmettre une information fiable.

Audrey Boistel relève que cette problématique est liée aux différentes appréciations des disciplines juridiques. Le risque pèse différemment sur le salarié d'un point de vue droit du travail, Urssaf ou Pôle Emploi. Par ailleurs, l'employeur demeure employeur et ne peut donc s'exonérer de sa responsabilité sous couvert de l'intention divergente du salarié.

Le droit du travail régit le contrat de travail et la relation de travail : quel type de contrat, quelle incidence pour le salarié, pour l'employeur ? Lorsque les CDD se multiplient, même lorsqu'il s'agit de CDDU, le risque que ces contrats soient requalifiés en CDI devant le Conseil des Prud'hommes est important en effet.

Vous êtes artiste, intermittent, et vous donnez des cours deux heures par semaine et vous êtes engagé dans une structure associative en CDI intermittent, cela ne pose pas de problème en droit du travail. Ce n'est pas le contrat en tant que tel qui est un frein, juridiquement il n'y a pas de texte qui interdise le cumul du CDI et le bénéfice des indemnités (du Pôle Emploi) en même temps.

Cela va avoir une incidence au moment où votre contrat en intermittent va s'arrêter, le Pôle Emploi va étudier votre situation au regard de votre régime intermittent. S'il y a les 507 heures, ça ouvre des droits, sauf que, comme toujours quand on est au chômage (intermittent ou non) vous allez déclarer tous les mois le travail réalisé, à savoir deux fois quatre heures donc huit heures à tel montant, cela va décaler les jours d'indemnisation sur ce que vous allez toucher comme allocations chômage. Le montant des allocations mensuelles sera diminué en fonction des heures d'activité réduite.

LA DUREE D'INDEMNISATION

Le cumul des allocations chômage avec une activité réduite est limité dans le temps puisque la durée d'indemnisation maximale pour les personnes ouvrant des droits au régime spécifique d'assurance chômage intermittents du spectacle est de 243 jours ou 8 mois. La limitation de durée de 15 mois en revanche intervient rarement.

LE DECALAGE D'INDEMNISATION

Question : dans le cas d'une heure déclarée sur l'AEM pour accompagner un spectacle dans un collègue, comment la personne va-t-elle être indemnisée ce jour-là ? Etant donné qu'elle n'a travaillé qu'une heure, ne sera-t-elle pas indemnisée du tout ?

Si une personne accompagne un spectacle dans un collègue et qu'il s'agit d'une prestation artistique, elle sera payée un cachet de 12 heures.

Si le contrat est d'une heure, il ne peut correspondre à une prestation artistique.

Pour une personne ayant des droits ouverts sur l'annexe 10 et qui n'a fait qu'une heure d'activité, voici le calcul : une heure X 1,4 = 0,14

10

Le nombre entier retenu correspond au nombre de jours pendant lesquels la personne ne sera pas indemnisée. Tout ce qui est en dessous de 1 correspond à zéro jour de décalage.

⇒ LA DECLARATION DES 55 HEURES DE FORMATION

Anne Thavixay explique que pour un artiste les activités salariées exercées dans des établissements d'enseignement peuvent être utilisées pour une recherche d'ouverture de droits au régime spécifique d'assurance chômage des intermittents du spectacle. Si ces activités sont réalisées dans l'ouverture potentielle des 507 heures, elles sont assimilables dans la limite des 55 heures pour les moins de 50 ans, 90 pour les plus de 50, au titre exclusivement de l'annexe 10.

Ces activités doivent être attestées à l'aide d'un contrat de travail et d'une attestation employeur complétés par l'établissement pour lequel les artistes interviennent au titre de leur profession pour transmettre leurs compétences artistiques.

Il n'existe pas de liste exhaustive des établissements d'enseignement agréés, ce sont notamment les contrats d'enseignement achevés ou non pour les employeurs des établissements de l'Education Nationale, ou relevant d'un autre ministère :

- écoles, collèges, lycées privés et publics sous contrat et les universités,
- établissements de formation professionnelle publics sous tutelle de l'Etat ou des collectivités territoriales,
- les structures de droit privé qui bénéficient d'un financement public, qu'ils soient Etat ou collectivité territoriale, structures de droit privé sous tutelle des chambres de métiers et de l'artisanat ou CCI,
- structures de droit privé habilitées par l'Etat à dispenser la formation conduisant à un diplôme national ou à un diplôme d'Etat d'enseignant dans le domaine du spectacle vivant, du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia, les établissements d'enseignement publics de la musique, de la danse, de l'art dramatique, conservatoires à rayonnement régional, départemental, communal ou intercommunal,
- les structures dispensant un enseignement artistique dans les domaines du spectacle vivant répertoriés sous les codes NAF 8559B (ex 80.4D et ex 92.3K) et l'Institut National de l'Audiovisuel.

Natacha Renault rappelle que dans la réalité l'artiste n'est pas souvent directement déclaré par la structure d'enseignement. L'établissement s'adresse à une compagnie ou à une structure culturelle qui va elle-même rémunérer le ou les artistes.

Conseil : Pour pouvoir apporter la preuve de ces 55 heures au moment de l'ouverture de ses droits, l'artiste peut fournir une attestation des heures réalisées au sein de cet établissement d'enseignement.

L'ouverture de droits se fait sur la base du nombre de cachets et d'heures au titre de l'activité de l'annexe 10 et des 55 heures attestées pour l'activité d'enseignement salariée.

L'activité réduite étant calculée sur la base des heures travaillées, pour éviter les incidences financières liées au décalage, il est nécessaire de préciser le nombre d'heures d'enseignement sur les bulletins de salaire et dans la déclaration mensuelle.

Question : Une compagnie, sans agrément mais qui a un numéro de formation soumissionnaire délivré par la Préfecture de région, va embaucher un artiste en tant que formateur professionnel. Comment rémunérer l'artiste pendant ce stage de formation professionnelle conventionné par l'AFDAS ?

La réponse d'Audrey Boistel est que dans cette situation l'artiste doit être considéré comme pédagogue et enseignant, la déclaration Urssaf se fera donc soit sur le régime général, sans taux réduit soit sur le régime des formateurs occasionnels. De plus, le Pôle Emploi ne considérera pas a priori la compagnie comme établissement agréé, les heures réalisées ne seront donc pas prises en compte au titre du régime spécifique d'assurance chômage des intermittents du spectacle.

Le numéro délivré par la Préfecture de région autorise à exercer l'activité de formation professionnelle, mais la compagnie n'est pas une structure identifiée par le Pôle Emploi en tant que structure d'enseignement.

Un administrateur d'une structure de production présent dans le public, entend souvent dire « les artistes râlent tout le temps, ils sont toujours mécontents, ils n'ont jamais ce qu'ils veulent » mais les réponses ne sont pas claires, le système est ultra compliqué au niveau administratif. Il s'interroge sur la finalité de rendre cela aussi difficile. Le contexte n'incite pas à faire de la formation, et le secteur artistique craint le régime général par rapport au régime spécifique d'assurance chômage des intermittents du spectacle. De ce fait, les conventions d'intervention s'orientent sur de la pratique artistique et non pas sur de la formation avec le risque des interprétations de la part de l'Urssaf.

⇒ **LE CUMUL D'ACTIVITE ARTISTIQUE PRINCIPALE AVEC UNE ACTIVITE SECONDAIRE DE FORMATEUR OCCASIONNEL**

Audrey Boistel précise néanmoins qu'en tant que formateur on a un CDD d'usage aussi. Quand les ruptures sont concomitantes, l'activité principale prise en compte pourrait être l'activité de formateur occasionnel. Cette activité correspond à une annexe spécifique (annexe 4) qui détermine les conditions d'accès à l'indemnisation sur ce régime.

A partir du moment où vous reprenez des activités annexes, Anne Thavixay préconise d'être vigilant sur les contrats sur lesquels on s'engage.

En effet la notion d'intermittence appartient aussi bien à l'intermittence du spectacle qu'à la notion d'intermittent pour les intérimaires, par exemple les deux sont calculées sur des heures.

Au niveau de la formation, un contrat pour une intervention tous les mardis, deux heures, toutes les semaines sur telle date, telle date, se distingue d'un contrat pour une période du 1er septembre au 31 août.

L'appréciation est différente selon la durée du contrat, s'il est signé sur une période ou une saison.

S'il s'agit de deux heures par semaine d'octobre à juin, selon Pôle Emploi cela sera considéré comme du régime général.

Question : Faut-il faire une déclaration d'embauche (DUE) toutes les semaines pour les deux heures ?

Anne Thavixay répond que non puisque initialement le contrat mentionne une embauche sur une durée déterminée avec une date de début et une date de fin.

Question : Une personne intervient une fois par semaine deux heures tous les mardis, de septembre à juin. Elle se situe dans le cadre de la convention collective de l'animation, sous contrat à durée indéterminée parce que la personne est dans une structure dont l'activité actuelle est l'enseignement de la danse, du théâtre ou de la musique. Que se passe-t-il dans le cas où la personne est artiste et par ailleurs sous CDI en activité de cours ?

Si la personne a une activité intermittente, la recherche des 507 heures pour l'ouverture de droits va se faire au moment de la rupture. S'il s'agit de quelqu'un en possession d'un contrat à durée indéterminée, par définition il ne pourra pas bénéficier d'une ouverture de droits au titre de l'intermittence au titre de ce contrat puisqu'il n'est pas rompu.

Anne Thavixay rappelle que Pôle Emploi ne qualifie pas les contrats mais oriente vers l'inspection du travail ou autres organismes compétents.

Il est toujours possible d'être en CDI en tant que formateur avec très peu d'heures par exemple deux heures par semaine et d'être à côté un « intermittent du spectacle » avec ses 507 heures. Il percevra des indemnités sur la rupture du contrat qu'il aura eu au titre de l'intermittence. Il devra déclarer son activité de formateur en CDI, qui sera prise en compte dans la gestion au mois par mois sur son activité réduite mais pas sur son ouverture de droits.

⇒ **LE CUMUL DU REGIME DE L'INTERMITTENCE AVEC LE STATUT D'AUTO ENTREPRENEUR**

L'activité salariée est la référence pour une prise en charge au niveau de l'assurance chômage, que ce soit sur le régime intermittent ou sur le régime général.

L'activité d'auto-entrepreneur ne permet pas une ouverture de droits puisqu'il s'agit d'une activité reconnue comme non salariée.

Il y a possibilité de cumuler les deux activités. Les conditions d'ouverture pour une indemnisation au titre de l'intermittence sont examinées au regard de la rupture de contrat pour l'activité exercée au titre de l'intermittence.

L'OUVERTURE DES DROITS D'ASSURANCE CHOMAGE

Pour une prise en charge au niveau de l'assurance chômage, la personne qui perd son emploi s'inscrit au Pôle Emploi et dépose sa demande d'allocations, la demande d'ouverture de droits intervient au moment de la perte d'activité. Le droit se calcule sur la recherche des 507 heures selon une durée arrêtée en fonction des conventions en vigueur.

L'ouverture de droits est conditionnée en heures et la gestion mensuelle du dossier est adaptée à chaque situation : selon que la personne soit auto-entrepreneur et exerce aussi une activité d'intermittence (ouvrant droit au titre de l'intermittence) ou qu'elle soit intermittente tout en commençant une activité d'auto-entrepreneur.

L'ACTIVITE REDUITE : DES INCIDENCES SUR LE PAIEMENT MENSUEL

L'ouverture de droits signifie qu'« en fonction de ce que vous avez cotisé, vous avez droit à tel montant pendant telle durée ». Cependant une fois que ce droit est ouvert, la reprise d'activité a des incidences sur le paiement mensuel des indemnités. Il y a en effet un décalage qui s'opère en fonction des heures sur lesquelles vous reprenez vos activités mensuelles.

Etant donné que sur une activité d'auto-entrepreneur, il est difficile de déterminer le nombre d'heures effectives, ce statut donne la possibilité d'effectuer des déclarations mensuelles ou trimestrielles.

Selon que les déclarations sont faites en terme de chiffre d'affaires, sur du mensuel ou du trimestriel, cela a une incidence directement sur le paiement des allocations mensuelles dans de l'activité réduite.

Le chiffre d'affaires déclaré aux impôts doit être déclaré à Pôle Emploi. Ce montant sera divisé par le Smic horaire pour obtenir un nombre de jours de décalage mensuel de jours d'indemnisation.

Question : dans le cadre d'une activité réduite, une activité d'auto-entrepreneur empêche-t-elle une ouverture de droits ?

L'activité d'auto-entrepreneur ne fait pas obstacle à une ouverture de droit. Mais les gains procurés par cette activité d'auto-entrepreneur peuvent avoir une incidence sur le paiement mensuel parce qu'ils rentrent dans le calcul de décalage de l'activité réduite.

-
- **Philippe Bazin**, inspecteur à l'Urssaf de Rennes, est spécialisé depuis plus de quinze ans dans la lutte contre le travail illégal. Il précise que l'évolution des contrôles depuis deux ans fait que l'Urssaf œuvre au-delà du travail illégal sur un concept de lutte contre la fraude sociale et fiscale. Il souhaite présenter son intervention en deux parties :
 - le système déclaratif et les conseils qui s'y rapportent.
 - le contrôle, et comment peut-on intervenir auprès des structures ?

En préalable il confirme que le statut d'auto-entrepreneur peut être cumulé avec l'activité artistique, à condition que ce ne soit pas dans le domaine artistique.

Pour le code de la sécurité sociale comme pour le code du travail, le **statut de l'artiste est salarié**, quel que soit son mode de rémunération, quel que soit le montant de la rémunération, le qualificatif donné et quelle que soit la liberté dont bénéficiera l'artiste au cours de son intervention ou le matériel utilisé (même s'il en est propriétaire).

⇒ **LES DECLARATIONS URSSAF**

Au niveau du système déclaratif de l'artiste, il y a une divergence selon que l'employeur est un professionnel ou un occasionnel.

Si l'organisateur est occasionnel, lorsque son activité principale n'est pas liée au spectacle et quel que soit le nombre de représentations, qu'il soit personne physique ou personne morale, il y a obligation de passer par un système de déclaration au niveau du Guso. Le Guso est un service de simplification administrative. Proposé par les organismes de protection sociale du domaine du spectacle, ce dispositif simplifié de déclaration et de paiement des cotisations sociales est un service gratuit. L'opérateur national pour le compte des partenaires est Pôle Emploi.

Il y a des particularités en matière de charges, les taux sont réduits (-30%) par rapport aux taux habituels dits de droit commun. Cette mesure est intéressante pour l'entreprise à condition qu'elle soit utilisée à bon escient ; le travail du contrôleur consiste à le vérifier.

La cotisation est forfaitaire et l'artiste bénéficie d'un abattement pour frais professionnels entre 20 et 25% selon son domaine d'activité.

Si l'organisateur est un professionnel, il doit être titulaire d'une licence d'entrepreneur de spectacle, il doit déclarer son personnel sous un format qu'on peut qualifier de droit commun, c'est-à-dire faire une DPAE dans les huit jours qui précèdent l'embauche.

L'organisateur professionnel cotise à l'Urssaf au régime général pour les cotisations de sécurité sociale, la CSG, la CRDS. Et parallèlement, il déclare auprès de Pôle Emploi et du système de retraite complémentaire et de congés.

DPAE, DUE

Il s'agit en fait d'une seule et même déclaration.

Le texte de base parlait de DPAE (déclaration préalable à l'embauche) : une obligation d'envoyer cette déclaration à l'Urssaf qui la réceptionne entre huit jours et quelques instants avant le début du contrat. Le dispositif a été intégré dans un concept DUE (déclaration unique d'embauche) qui remplit d'autres obligations, par exemple lorsqu'il s'agit du premier contrat de travail du salarié l'Urssaf va transmettre via la DUE l'information à la caisse primaire d'assurance maladie pour attribution d'un numéro de sécurité sociale ou à la caisse régionale d'assurance maladie pour intégrer le nouveau salarié sur les déclarations annuelles de sécurité sociale qui seront donc pré-établies.

Question : la compagnie doit-elle faire une déclaration préalable à l'embauche lorsqu'elle demande à un artiste d'être présent à un rendez-vous pour défendre un projet artistique ou un dossier ? ou à une rencontre comme celle d'aujourd'hui en tant que représentant d'une structure ?

Si vous n'êtes pas présent à titre individuel, mais détaché par une structure vous êtes en lien de subordination, vous devez donc être déclaré, avoir un contrat et un salaire. Sauf lorsque vous êtes administrateur de gestion de compagnie en CDI, la question de la déclaration ne se pose pas.

Question : suite à une erreur de saisie de date sur une DUE, comment cela se passe en cas de contrôle sur cette déclaration qui n'aura pas de contrat de travail ni de fiche de salaire correspondant ?

Il y a de nombreux cas où la personne qui devait venir travailler ne vient pas travailler. L'Urssaf prévoit un système d'annulation, il suffit d'envoyer par écrit (fax ou courrier) les raisons de cette annulation. Mais cela n'est pas exigé, il vaut mieux faire une DPAE et qu'elle ne serve à rien que de ne pas la faire.

DADS, BRC

Quand l'entreprise est connue, donc immatriculée, les cotisations calculées sur le salaire des artistes seront rajoutées sur le même bordereau que pour d'éventuels salariés non artistes de la même structure. Elles seront portées sur la DADS (déclaration annuelle des données sociales) pour le 31 janvier de l'année n+1.

Si la structure est nouvelle, elle n'a pas encore de compte à l'Urssaf, elle devra faire une demande d'ouverture de compte dans les huit jours qui suivent sa création.

Le BRC (Bordereau Récapitulatif des Cotisations) est transmis à l'Urssaf à l'issue de chaque mois ou trimestre selon l'effectif de l'entreprise. Le TR (Tableau Récapitulatif) doit être fourni en début d'année N+1 à l'Urssaf en même temps que la DADS l'est à la caisse régionale d'assurance maladie.

Les informations de la DADS envoyée à la caisse régionale sont transmises à l'administration fiscale, le fisc peut ainsi envoyer des déclarations personnelles pré-établies, avec mention des salaires.

Conseil : si un salarié reçoit une déclaration fiscale où il manque tout ou partie de ses salaires, il est préférable de contacter l'Urssaf qui vérifiera s'il s'agit d'une non déclaration ou d'une simple erreur matérielle (transcription, retard, mauvais renseignement...).

LES TAUX DE COTISATION

Les cotisations Urssaf correspondent à du **taux réduit** ou non.

Philippe Bazin lit le texte dont disposent les inspecteurs de l'Urssaf « *les taux réduits, l'assiette maximale et les douze plafonds ne sont applicables qu'aux personnes exerçant une activité artistique c'est-à-dire dans le cadre d'une production de l'artiste lors de spectacles ou de répétitions en vue de spectacle* ».

répétition ou spectacle (= activité artistique) = taux réduit formation = droit commun, voire assiette formateur spécifique
--

Pour l'Urssaf, la dispense de cours ayant entraîné une activité artistique fait appel à une activité de formation pédagogique et non artistique. Mais cette problématique de la pédagogie à des fins artistiques fait l'objet d'interprétations, l'étude se fait au cas par cas comme pour l'exemple de Métro Mouvance et du TASS de Rouen (cf. page 19).

Un administrateur dans la salle explique qu'avant un contrôle Urssaf, il déclarait les personnes en tant qu'artistes en cachets, avec un abattement de salaire. Aujourd'hui il ne sait plus comment employer les gens, il a fait deux recours à l'inspecteur et à la commission amiable de l'Urssaf, un an après il n'a pas eu de réponse de cette dernière.

Philippe Bazin rappelle que l'inspecteur des Urssaf, lors d'un contrôle, analyse plus précisément ce qu'il y a dans le contrat.

Audrey Boistel maintient son point de vue : lorsqu'il s'agit de création artistique, avec le spectacle à la fin, paiement au cachet, en revanche les interventions artistiques préalables, paiement à l'heure.

Question : Le paiement à l'heure se fait-il sur la base de taux réduits ?

Audrey Boistel explique que si l'on s'en tient à la décision du TASS de Rouen, on pourrait appliquer du taux réduit sur du paiement à l'heure, pas sur du cachet, à condition d'être de l'action culturelle, définie comme une prestation accessoire à la prestation artistique. Mais les textes de l'URSSAF ne semblent pas si tranchés.

⇒ LE CONTROLE URSSAF

Toute l'organisation du régime de protection sociale en France repose sur un système déclaratif. Tout système déclaratif impose une phase contrôle. Le contrôle permet de vérifier l'exactitude des bases déclarées et la bonne interprétation des textes, c'est aussi un moment d'échanges entre le cotisant et le représentant de l'Urssaf qui a compétence pour répondre à toutes vos questions en matière de législation sociale.

L'Urssaf intervient et est compétente sur tous les secteurs d'activité (mis à part le secteur agricole qui relève de la MSA).

LA COLLABORATION URSSAF/GUSO

L'Urssaf contrôle en vérifiant l'exactitude des déclarations d'une entreprise qui a déclaré certains salariés au Guso. Le Guso peut aussi demander à l'Urssaf d'intégrer telle ou telle entreprise dans son plan de contrôle.

Si un problème est repéré, un redressement peut être réalisé par l'Urssaf pour le compte du Guso.

Dans la déclaration Guso, le volet n°1 correspond à la DPAE.

Par ailleurs, les spectacles doivent être déclarés en préfecture.

LA LUTTE CONTRE LA CONCURRENCE DELOYALE

Le but du contrôle est de faire appliquer le plus justement possible la législation, pour défendre le droit des salariés, pour que leur couverture sociale soit établie au plus juste.

Le contrôle de tous les comptes employeurs permet d'établir une certaine concurrence loyale. L'Urssaf consciente de cette problématique s'attache à intervenir systématiquement lorsqu'une entreprise indique une concurrence déloyale.

La concurrence déloyale correspond à une situation où quelqu'un s'acquitte de l'ensemble de ses cotisations et l'autre ne s'en acquitte pas.

Sur le principe l'Urssaf contrôle l'application des conventions collectives, en sachant que cela relève plus particulièrement de l'Inspection du Travail.

LA LUTTE CONTRE LA FRAUDE

Depuis 2008 la lutte contre le travail illégal est intégrée dans un concept plus large qui est la lutte contre la fraude.

La fraude concerne tous les secteurs d'activités.

LES TYPES DE CONTROLE

Il existe 3 formes de contrôles, le contrôle comptable d'assiette, le contrôle sur pièces et le contrôle entrant dans le champ de la lutte contre le travail illégal et la fraude.

Le **contrôle comptable d'assiette** : chaque année, l'Urssaf procède au contrôle d'une partie des entreprises de son fichier de cotisants.

Après sélection de l'entreprise pour un contrôle la procédure est la suivante, l'inspecteur envoie un courrier en recommandé qui précise la date et l'heure où il se présentera ainsi qu'une liste de documents à préparer.

Il y a obligation de recevoir l'inspecteur. En cas de force majeure, l'employeur peut demander un report du contrôle.

Le travail de l'inspecteur consiste à regarder la partie comptable et la partie sociale, de faire les rapprochements qui s'imposent pour voir s'il y a respect de la législation intégralement et si les déclarations correspondent à ce qui doit être déclaré.

Soit cela se conclut par un RAS, soit l'Urssaf procède à des réajustements dans un sens ou dans l'autre. Si la déclaration est surévaluée le remboursement est effectif.

En matière de contrôle comptable d'assiette, la prescription est de 3 années plus celle en cours.

Le **contrôle sur pièces** : il s'agit d'une forme de contrôle allégé pour les entreprises d'un secteur qualifié de non à risque ou avec des risques limités.

Ce contrôle comptable s'effectue sur une seule année, sans présence d'inspecteur dans l'entreprise. L'entreprise doit transmettre à l'Urssaf les copies de ses documents sociaux et comptables.

Le **contrôle - travail illégal** : l'Urssaf travaille aussi par exploitations d'informations, provenant de l'extérieur ou acquises au cours de contrôles. Ainsi, au travers du contrôle comptable d'assiette d'une entreprise, l'attention de l'inspecteur peut être attirée par des factures émanant de fournisseurs de l'entreprise contrôlée... Et poursuivre son action auprès du prestataire.

LES CONDITIONS DU CONTROLE

N'importe quelle structure peut faire l'objet d'un contrôle, même une école, si une facture semble un petit peu douteuse, l'inspecteur peut remonter jusque chez le prestataire pour regarder de près le contenu et la validité de la prestation et surtout du système de facturation.

Concernant le domaine artistique, l'inspecteur vérifiera la réalité de la prestation artistique, à différencier d'une prestation de formation.

Il existe des dérogations liées à une intervention artistique telles que l'abattement de taux de frais professionnels, les taux réduits, les assiettes plafonnées, etc. En dehors de l'intervention artistique, on rentre dans le droit commun et les cotisations ne sont pas les mêmes.

Dans le cas d'un contrôle de l'utilisateur d'une structure artistique sur la base d'une facture qui revêt un numéro de Siret, l'Urssaf va vérifier sur la période de facturation les déclarations sociales de cette structure professionnelle, s'il y a bien un emploi de personnel à cette même date.

Une facture ne mentionnant pas de numéro de Siret peut être le fait d'une association non employeur, mais pas pour une structure associative qui emploie du personnel. Cependant il n'est pas rare qu'une structure associative sans salarié représente une forme de travail dissimulé ; l'Urssaf vérifie que l'association intervient bien sous un angle associatif, c'est-à-dire que les personnes intervenues sont bien des membres de l'association, qu'il s'agit bien de bénévolat, et que les pseudos frais professionnels ne cachent pas du salaire.

Depuis fin 2006 les moyens de contrôle évoluent et sont facilités, notamment l'agence centrale s'est dotée d'un réseau de 21 référents régionaux « lutte contre le travail illégal » qui se réunissent régulièrement. L'objectif est de travailler en synergie sur plusieurs régions.

UN EXEMPLE DE TRAVAIL EN RESEAU DANS LE DOMAINE ARTISTIQUE

Fin 2008, l'Urssaf apprend qu'un prestataire est victime d'une concurrence déloyale de la part d'un confrère. Le réseau de lutte contre le travail illégal des Urssaf a été mis à contribution pour réaliser simultanément une trentaine de contrôles chez ses principaux clients. Cette opération de grande envergure a permis de mettre en évidence un système de fraude de deux ordres.

Non seulement l'entreprise dissimulait la plupart de son personnel, mais en plus elle réalisait, à la demande, de fausses factures pour le compte d'autres entités, totalement occultes celles-ci.

Au travers d'actions importantes le processus de contrôle s'améliore, et il touche les structures de manière indirecte.

⇒ LA CO-RESPONSABILITE

Question : Quand une compagnie signe un contrat de cession avec une salle de spectacle, si la compagnie ne salarie pas les artistes et les techniciens qui travaillent sur le spectacle au moment de la représentation, en cas de contrôle des services de l'Urssaf, le lieu du spectacle est-il tenu pour responsable de ce non salariat ?

Il faut être particulièrement attentif à une proposition tarifaire anormalement basse qui peut cacher une situation de non ou de sous déclaration.

S'il est prouvé que l'organisateur était au courant de la fraude, la procédure sera diligentée contre les deux signataires du contrat. L'organisateur sera poursuivi, selon son degré d'implication, soit comme complice et co-réalisateur de la fraude, soit pour avoir sciemment recouru aux services d'une entreprise commettant le délit de travail dissimulé.

Si par contre il n'est aucunement complice, il ne sera pas poursuivi pénalement. Néanmoins, sa responsabilité pourra dans certains cas être engagée en matière civile au titre de la solidarité financière.

LA SOLIDARITE FINANCIERE

Cette procédure permet aux organismes sociaux de réclamer au cocontractant le paiement des charges, majorations et pénalités résultant d'une dissimulation, dès lors que celui-ci n'a pas respecté ses obligations de vigilance, c'est à dire de réclamer au moment de la signature du contrat, les 4 pièces suivantes :

- un extrait Kbis ou d'inscription au répertoire des métiers certifiant que le prestataire est bien une entreprise immatriculée,
- une attestation sur l'honneur de son dirigeant comme quoi il certifie respecter le code du travail,
- une attestation sur l'honneur de son dirigeant comme quoi il est à jour de ses obligations déclaratives vis-à-vis du fisc,
- une attestation émanant de l'Urssaf dont dépend le prestataire et certifiant que celui-ci est à jour de ses obligations déclaratives.

Question : si l'organisateur, par exemple la salle de spectacle, a précisé dans le contrat de cession que la compagnie salarie tous ses salariés, est-elle en droit de demander les contrats de travail ?

Non. Pour se prémunir il est toujours possible de demander au-delà des obligations légales, sauf que cela n'est pas sans danger. Les renseignements sur un contrat de travail peuvent être confidentiels, personnels (numéro de sécurité sociale de l'artiste, son adresse,...).

Audrey Boistel précise qu'il y a une obligation de fourniture de documents au cocontractant pour les contrats supérieurs à 3 000 euros. Cette obligation est issue du code du travail, certaines pièces doivent être fournies à l'occasion notamment de la conclusion d'un contrat de cession d'exploitation de spectacle. Parmi ces documents on trouvera entre autres une attestation sur l'honneur garantissant que la fonction d'employeur est bien remplie et que toutes les déclarations sociales ont été effectuées. En revanche, il n'y a aucune obligation d'exiger la délivrance de tous les contrats.

Tous les documents (contrat, facture ou devis) doivent mentionner la structure, notamment le numéro de Siret.

Question : Etant donné qu'il n'est pas toujours facile de demander ces documents, le fait de vérifier qu'on passe un contrat avec quelqu'un qui est titulaire d'une licence d'entrepreneur de spectacles (engageant notamment le respect des obligations sociales) est-il suffisant pour être couvert ?

Non. La licence d'entrepreneur de spectacles, renouvelable tous les 3 ans, n'apporte pas une garantie suffisante pour prouver la réalité des déclarations.

L'attestation en question ne mentionne pas le montant du paiement effectué ou en cours de traitement. Les problèmes de trésorerie d'une structure ne sont pas décelables sur l'attestation Urssaf.

L'Urssaf délivre deux types d'attestation :

- dans le cadre des marchés publics, une attestation qui précise que la structure est à jour de ses cotisations à l'Urssaf ;
- dans le cadre de la solidarité financière pour les prestations, une attestation qui précise que la structure est à jour de ses obligations déclaratives. Le délai de paiement en cours n'est pas pris en compte.

L'attestation Urssaf doit être demandée une seule fois, ensuite elle est transmise automatiquement tous les six mois. La période de validité du premier semestre couvre les clients jusqu'à délivrance de l'attestation suivante (fin juillet-début août) pour le second semestre.

Question : L'attestation doit-elle être datée du jour de la prestation ou du jour de la signature du contrat ? Pour un contrat signé en janvier et un spectacle joué en septembre, est-ce l'attestation du deuxième semestre qui doit être donnée ?

Il y a une application plus ou moins stricte du texte sur la solidarité financière (L 8222-1 CT) qui précise que l'attestation de l'Urssaf, comme les autres pièces, doit être fournie à la signature de chaque contrat.

Question : En tant que compagnie doit-on demander à la salle de nous fournir une attestation Urssaf précisant qu'elle est bien à jour de ses déclarations pour son personnel technique par exemple ?

Oui, dans le texte, il n'y a pas de notion de sous-traitance, de partenaires, le texte parle de co-contractants dès lors que vous signez un contrat.

En tant que compagnie, s'il y a un contrat de cession, on peut demander au théâtre pour éviter d'être co-responsable financièrement du non paiement de ses cotisations.

Cette attestation n'est à fournir que si elle est demandée, mais il est souhaitable d'en joindre une copie à chaque contrat. Si cela suscite des interrogations, ce sera l'occasion d'expliquer que c'est un moyen de les préserver d'un recours en solidarité financière et de les orienter vers l'Urssaf pour plus de précisions.

⇒ LA NOTION DE TRAVAIL ILLÉGAL

Quand l'Urssaf a connaissance d'autres délits, les faux statuts par exemple, elle informe ses partenaires selon leur champ de compétences.

Ce terme générique regroupe plusieurs délits :

- le **cumul d'emploi** : interdiction de travailler plus de 48 heures par semaine, interdiction pour un fonctionnaire d'avoir une activité en plus de son activité de fonctionnaire, sauf cas particuliers des prestations dans le domaine artistique,
- le **prêt de main d'œuvre à but lucratif** (sauf pour les entreprises de travail temporaire)
- le **marchandage** : une forme délictuelle de prêt de main d'œuvre qui permet d'échapper à certaines obligations, par exemple à partir d'un certain seuil l'entreprise est obligée de mettre en place un comité d'entreprise et des délégués du personnel, la façon d'y échapper est d'avoir recours à une autre structure pour fournir le salarié qui dispense de passer ce cap ; les faux statuts (de bénévole, de stagiaire, de travailleur indépendant, d'auto entrepreneur) ; l'emploi d'étrangers démunis de titre de travail qui intéresse plus la police aux frontières.
- le **travail dissimulé** représente plus de 80% des procédures.

Il faut distinguer le délit de travail dissimulé :

- par dissimulation d'activité, à savoir ne pas établir les documents obligatoires en matière fiscale, sociale et d'existence de l'entreprise,
- par dissimulation de salariés totale ou partielle, à savoir ne déclarer qu'une partie des heures de travail.

⇒ PLUSIEURS NIVEAUX DE SANCTIONS

LES SANCTIONS CIVILES

La procédure civile correspond à une régularisation de la situation caractérisée par une pénalité par salarié dissimulé et des majorations de retard.

L'entreprise « fraudeuse » risque des sanctions civiles de la part des organismes sociaux (Pôle Emploi, Urssaf) qui font d'abord un rappel des cotisations sur ce qui est dû.

Dans le cadre de la dissimulation, nous sommes dans une économie souterraine, il est forcément difficile de trouver en comptabilité ce qui a été dissimulé.

On rencontre ce cas lorsque l'employeur établit les bulletins de paie mais ne déclare pas les salaires à l'Urssaf, à l'insu de ses employés.

L'Urssaf a deux possibilités pour lutter contre ces situations :

- **l'évaluation forfaitaire** : une estimation de la masse salariale nécessaire à l'activité, établie au plus juste.
- le **redressement forfaitaire** : depuis le 18 juin 2008, le législateur dote l'Urssaf d'un nouvel outil dès lors qu'elle arrive à prouver la dissimulation (pas de déclaration préalable à l'embauche et pas de bulletin de salaire), le calcul des charges se fait sur des taux de droit commun, sur la base d'un forfait de 6 mois de Smic, soit environ 4 000 euros.

LES SANCTIONS PENALES

En procédure pénale, l'inspecteur de l'Urssaf dresse un procès verbal adressé au procureur de la république, qui selon l'importance de la fraude, la surcharge de travail occasionnée, voire des critères qui lui sont propres, va décider d'orienter le procès verbal de façon graduée.

Le fait de verbaliser une personne morale ne dispense pas des sanctions afférentes au gérant de la société qui est également tenu personnellement responsable et sanctionnable. Le délit de travail dissimulé est passible d'une amende allant jusqu'à 45 000 € (225 000 € pour les personnes morales) et 3 ans d'emprisonnement.

⇒ **LES STRUCTURES DE CONTROLE**

Par ailleurs d'autres formes de travail illégal qui ne sont pas du travail dissimulé tels que le défaut de licence d'entrepreneur de spectacles ou le défaut de déclaration en préfecture peuvent aussi faire l'objet de sanction.

En 2008 la DILTI, la Délégation Interministérielle de la Lutte contre le Travail Illégal, a été remplacée par la DNLF, Délégation Nationale à la Lutte contre la Fraude.

L'action de lutte contre le travail dissimulé des Urssaf s'intègre aujourd'hui dans un contexte plus large de lutte contre la fraude.

En globalisant social et fiscal, l'Urssaf estime entre 29 et 40 milliards d'euros le manque à gagner pour les taxes au sens large et 10 milliards pour les prestations versées à tort (allocations chômage, pensions d'invalidité, indemnités journalières de sécurité sociale, allocations familiales).

Un réseau d'échanges a été constitué permettant à chacun des partenaires et notamment à l'Urssaf d'informer les caisses sociales de la situation de travail dissimulé dans laquelle se trouve les salariés.

Les pôles de lutte contre la fraude sont aujourd'hui constitués du Pôle Emploi, de l'Urssaf, de la MSA, de la caisse régionale et des caisses primaires d'assurance maladie, des caisses familiales. Les liens sont systématiques avec l'administration fiscale, et des rapprochements doivent se faire avec la police et la gendarmerie.

Suite aux interventions du matin, la seconde partie de la journée est consacrée à un échange avec la salle sur des problématiques particulières :

⇒ **LA QUALIFICATION DE L'INTERVENTION**

LE CAS DE LA COMPAGNIE METRO MOUVANCE

Un administrateur de compagnie présent dans la salle rappelle que le spectacle vivant est un secteur en développement, qui, même en temps de crise, reste un des secteurs les plus créateurs d'emplois. Il regrette d'avoir lu et entendu depuis le matin trop de mots culpabilisateurs : risques, fraude, précautions à prendre, fausses déclarations. « Ces mots donnent une image déformée de notre secteur et de nos »

actions. Nous ne sommes pas coupables de travailler, nous ne sommes pas coupables de nous développer. Les dispositifs et les outils mis à disposition ne sont pas adaptés à notre secteur d'activité, nous ne sommes pas responsables de cette inadaptation. Ces dispositifs et ces outils devraient être définis en cohérence avec l'Etat (DRAC) et les collectivités territoriales qui missionnent les compagnies, et avec les acteurs économiques et culturels que nous sommes. »

Il interroge Philippe Bazin sur la « jurisprudence Metro Mouvance » qu'il considère très intéressante. Cette compagnie a été redressée par l'Urssaf sur les trois dernières années de son exercice au titre de l'intervention en milieu scolaire passée sur une assiette comédiens avec abattement de 25%. L'Urssaf, considérant que ces interventions relevaient plutôt du régime général, a demandé un redressement de 25% sur trois ans d'exercice. Avec l'aide d'un avocat, la compagnie Métro Mouvance s'est défendue au TASS (Tribunal des Affaires de la Sécurité Sociale) de Rouen qui lui a donné raison. Ce qui est particulièrement intéressant dans cette affaire, c'est que le tribunal adosse son jugement sur un élément que l'on rencontre fréquemment dans la jurisprudence commerciale : **l'accessoire et le principal**. Le TASS de Rouen a en effet considéré que la principale activité de la compagnie était la création artistique et que l'intervention en milieu scolaire n'était que l'accessoire de cette activité principale.

Voici un extrait du compte-rendu : « *le tribunal retient cette définition de l'activité dont la rémunération bénéficie d'une cotisation à taux réduits : toute prestation artistique est celle qui est l'accessoire d'une activité artistique. En l'espèce les comédiens de Métro Mouvance n'ont pas exercé des fonctions d'enseignants mais ont, lors des interventions dans des établissements d'enseignement de l'agglomération de Rouen, pratiqué une activité artistique et en développant parfois des méthodes d'explication et de démonstration qui n'ont été que l'accessoire de leur activité ».*

L'Urssaf n'ayant pas fait appel, il s'agit d'une jurisprudence de première instance qui peut être considérée comme fragile. Cependant la décision du tribunal dit bien qu'un comédien qui explique son métier fait une démonstration, et que cette activité ne peut être qualifiée d'enseignement en raison de cette seule appellation.

Philippe Bazin reconnaît que la législation sociale est compliquée et que si elle était claire, il n'y aurait pas de litige de cet ordre. Il ne nie pas l'interprétation, selon lui l'entreprise a été soumise à un contrôle ; l'inspecteur a eu une lecture des prestations qui n'a pas été celle du tribunal.

La contestation est fréquente pour les Urssaf, les commissions de recours amiable étudient la contestation de l'entreprise qui a été redressée. Il s'agit d'une émanation des conseils d'administration de l'Urssaf qui sont des représentants des instances patronales et salariales. A ce niveau ce n'est pas un jugement, ensuite il y a le TASS, la Cour d'Appel, etc.

Quand une décision va dans un sens, autant que faire se peut, les inspecteurs en tiennent compte. Sur le cas évoqué, Philippe Bazin s'engage à aviser les participants, via Spectacle Vivant en Bretagne, de l'interprétation qui en aura été faite par la branche du recouvrement.

⇒ LA PRESTATION DE SERVICES

Une personne du public explique que lorsqu'on intervient au niveau des collectivités locales, des associations, des écoles, ces structures qui font appel à des artistes, préfèrent que la compagnie professionnelle transmette un devis et émette une facture pour une prestation de services.

Question : Lorsqu'il s'agit de travail artistique, avec pour finalité la réalisation d'un spectacle et non pas le fait de donner des cours de théâtre, pour une prestation de mise en scène d'un spectacle comment la compagnie professionnelle doit-elle rémunérer les intervenants ?

Il est important d'avoir une description précise de l'activité. S'il s'agit d'une prestation de services pour la réalisation d'un spectacle, ce sera un contrat de cession. Si la prestation de services se fait au travers d'ateliers, il faut savoir : avec quel type de public (enfants, adultes, adolescents) ? en milieu scolaire ou dans un autre cadre ? avec quelle finalité : la réalisation et la présentation d'un seul spectacle ou d'un spectacle qui va par la suite avoir une exploitation ?

Selon Audrey Boistel la première chose à vérifier ce sont les contrats passés entre l'association d'artistes et l'établissement ou la collectivité.

Soit il s'agit d'un contrat de cession, de vente de spectacles, soit il s'agit d'une convention de partenariat, ou d'une convention de mise en place d'ateliers et convention de spectacle amateur.

C'est l'objet du contrat qui compte et pas la dénomination donnée à la convention. Dans cette situation, il est important de se référer au **triptyque création, action culturelle et enseignement**. La situation sera évaluée selon la convention, son contenu doit donc être suffisamment explicite pour ne pas laisser penser que se sont des cours, si tel n'est pas le cas. Si l'objet du contrat est « l'association dégagera de son personnel un artiste qui interviendra pour donner des cours tel jour telle heure avec un planning, etc.

et ses cours aboutiront à la fin de l'année à un spectacle », dans ce cas l'activité pourrait être considérée comme de l'enseignement sur cette base.

Attention, il est utile de rappeler que les artistes du spectacle sont, en droit du travail, présumés être salariés. Ainsi, le plus souvent les artistes travaillant au côté d'amateurs doivent en pareil cas être salariés de cette structure.

La personne du public précise que dans leurs contrats la notion de cours n'intervient jamais, il s'agit bien d'intervention d'artistes de manière hebdomadaire avec la finalité de la mise en scène et de la réalisation d'un spectacle.

Audrey Boistel répond que s'il s'agit d'une intervention artistique pour de la mise scène de spectacles, on se situe à la frontière non plus entre l'action culturelle et l'enseignement, mais à la frontière entre création et action culturelle. Durant le temps où vous préparez le spectacle à venir, vous êtes éventuellement dans de l'action culturelle et au terme de cette action culturelle il y aura un spectacle donnant lieu à des représentations. Mais vous pourriez également être dans une pareille situation en préparation de spectacle amateur (il conviendrait alors de se pencher sur la définition du spectacle amateur)

Dans le cadre du droit du travail, il faut passer une convention entre la structure associative compagnie avec la structure qui accueille. Il y a nécessité d'avoir un contrat de travail à partir du moment où il y a un lien de subordination ou une présomption de salariat.

Après il peut y avoir une **incidence sur le régime intermittent d'assurance chômage**, à savoir :

- si ce sont des cours éventuellement il est possible d'aller rechercher les 55 heures avec des établissements agréés,
- si c'est de l'action culturelle, s'agissant de prestation artistique accessoire le paiement à l'heure devrait pouvoir être intégré dans le régime intermittent. Le calcul se fait toujours en heures.

Anne Thavixay explique que cela dépend si cela relève de l'annexe 10, par exemple ce qui est le cas de la mise en scène.

Les structures font appel non pas à des formateurs mais bien à des artistes et elles communiquent en ce sens.

C'est la rédaction du contrat de travail qui détermine la qualification de l'activité par Pôle Emploi.

Cet administrateur de compagnie professionnelle s'interroge sur la manière de déclarer les intervenants. Audrey Boistel préconise le CDD d'usage pour cette situation de prestation artistique qui doit être décrite au plus près de la réalité. L'association qui devient employeur doit par exemple déclarer de la façon suivante : « intervention artistique avec appui d'un pédagogue, qui donne lieu à un spectacle intitulé..., qui aura lieu.... ».

L'employeur prend contact avec Pôle Emploi Service pour vérifier la prise en compte ou non de la prestation en tant qu'artiste ou en tant qu'enseignant.

⇒ **LA CONTRACTUALISATION ENTRE LA COMPAGNIE ET LA STRUCTURE QUI ACCUEILLE L'ACTION CULTURELLE**

Une artiste dans la salle s'interroge sur la forme que doit prendre la contractualisation.

Le contrat de cession de spectacles est un contrat de vente de spectacles. Pour de l'action culturelle, il n'y a pas de terme générique, cela peut être par exemple « convention d'action culturelle », « convention d'intervention artistique ».

Au-delà de l'intitulé du contrat, c'est le contenu du contrat qui compte, ce qui se passe concrètement dans les faits, et surtout c'est l'objet du contrat qui intéresse le juriste, le contrôleur Urssaf, le Pôle Emploi.

La structure qui accueille une action culturelle doit embaucher l'artiste. Or dans la réalité, il y a souvent un refus d'embauche directe de la part d'une collectivité, d'une école,...

Une personne dans la salle trouve cela discutable puisqu'elle considère que d'un point de vue politique ce n'est pas forcément à la collectivité de rémunérer l'artiste intervenant, elle peut aussi décider de faire appel au savoir-faire artistique et pédagogique de cette compagnie.

Audrey Boistel est d'accord sur le principe d'un engagement collectif d'artiste, d'une collaboration multiple via effectivement une compagnie dont le savoir-faire est de toute évidence reconnue, mais elle maintient que pour une collaboration précise avec un artiste individuel, l'embauche devrait se faire par la structure directement concernée et ce, en vertu notamment de la présomption de salariat.

Un projet de compagnie peut concerner outre la création artistique, le champ de la transmission, le champ de l'action culturelle. Ce n'est pas la même chose de développer une politique mettant en évidence une réflexion globale, aussi bien artistique que pédagogique, que de développer individuellement un projet strictement artistique ou strictement pédagogique.

Par exemple, embaucher directement un artiste de la compagnie au sein d'une structure qu'elle soit institution culturelle ou collectivité territoriale n'a pas le même sens que de le faire embaucher directement par la compagnie qui est responsable de la cohérence de cette offre de formation.

UNIQUE EMPLOYEUR ET MULTI-EMPLOYEURS AU REGARD DU POLE EMPLOI

Le Pôle Emploi vérifie la réalité du régime intermittent sur la base de la multiplicité d'employeurs. Pour un artiste qui travaille pour un employeur unique, le Pôle Emploi se réserve le droit de réaliser un contrôle pour vérifier la réalité du statut de salarié de l'artiste.

Une administratrice de compagnie dans le public souligne la problématique de l'employeur unique. Même si pour bénéficier du régime spécifique d'assurance chômage des intermittents du spectacle, cela induit l'existence de plusieurs employeurs, la pratique est autre.

Soit un artiste a pour employeur unique une compagnie qui génère beaucoup de travail ou soit un artiste (même connu) a un contrat moral d'exclusivité avec une boîte de production pour la musique par exemple, il ne peut par conséquent pas avoir d'autres employeurs. Ce type de situation n'empêche pas de bénéficier de ce régime.

Par ailleurs cette administratrice soulève la question du statut des structures du secteur du spectacle vivant, de la complexité de la combinaison entre vie associative et nécessité d'être dans une démarche de gestion d'entreprise. Le statut de société coopérative est intéressant mais pas forcément soutenu par les collectivités.

Selon Anne Thavixay, dans la définition de l'intermittence la notion de multi employeurs n'existe pas réellement dans les textes ; la condition est d'être en possession d'un contrat à durée déterminé.

Quand le Pôle Emploi traite des dossiers où le même employeur apparaît, il est en droit de se poser la question de la notion d'activité salariée et du contrat à durée déterminée.

Chaque situation peut faire l'objet d'une étude sur la base de documents, de contrats fournis, etc. L'étude est possible pour un intermittent du spectacle comme pour n'importe quel autre salarié. Au nom de la direction de Pôle Emploi Bretagne elle souhaite dire qu'il n'y a aucun a priori négatif sur la population "intermittents du spectacle". Le Pôle Emploi y est attentif et propose aujourd'hui des mises en relation directes avec des personnes en connaissance de ce secteur d'activité.

Pour pouvoir reconnaître le statut de salarié intermittent du spectacle et ouvrir des droits, le Pôle Emploi vérifie notamment l'existence d'un lien de subordination entre le salarié intermittent du spectacle et l'employeur.

BENEVOLAT ET ACTIVITES ARTISTIQUES

Question : une réalité aujourd'hui et une pratique courante au sein des compagnies artistiques pas ou peu subventionnées, un artiste peut vouloir faire des ateliers pour provisionner de l'argent (achat de matériel, paiement des répétitions pour créer des spectacles,...), en tant que bénévole, sans être payé. La personne qui fait ces ateliers est engagée parfois en tant qu'artiste par cette même compagnie. Quand l'association travaille sur facture, est-ce considéré comme de la fraude du côté Urssaf et du côté Pôle Emploi ?

Audrey Boistel précise que le code du travail prévoit expressément une interdiction formelle d'être bénévole d'une structure pour laquelle on est employeur ou on a été employeur particulièrement lorsque l'on perçoit des revenus de remplacement de la part du Pôle Emploi.

Et Philippe Bazin complète en disant que l'on ne peut être bénévole et employé d'une même structure ; qui plus est quand on touche des indemnités au titre du régime spécifique d'assurance chômage.

Il n'est pas possible d'intercaler contrat en cachet sur une journée et atelier en bénévole, le code du travail interdit cette pratique, même si cette interdiction peut parfois sembler peu adaptée au secteur artistique, il faut rappeler qu'elle existe pour protéger les salariés, notamment sur d'autres secteurs d'activités pour éviter qu'on demande à un salarié de venir travailler gratuitement en même temps que son contrat !

Et même si le salarié est d'accord avec cette pratique, le salarié ne peut pas renoncer à ses droits.

Philippe Bazin reconnaît les particularités du secteur, mais le droit du travail est le même pour tout le monde. L'Urssaf étudie au cas par cas, mais l'activité essentielle et indispensable au bon fonctionnement de la structure est retenue comme critère pour faire des redressements sous cet angle-là, y compris dans l'entraide familiale qui est assez parente du bénévolat. Soit il s'agit d'un statut de conjoint collaborateur, soit de statut salarié.

Pour le Pôle Emploi, par rapport au bénévolat et au régime assurance chômage, encore une fois, c'est de l'étude au cas par cas avec les justificatifs sur la réalité de l'activité et le lieu dans lequel vous exercez. Par ailleurs, une personne qui bénéficie du régime spécifique d'assurance chômage, « un intermittent » peut être bénévole dans une autre association.

Une personne dans la salle suggère la solution d'autofinancement par les ateliers, en vendant une prestation bien au-dessus du Smic, il y a possibilité de se rémunérer à l'heure au Smic.

⇒ LES TEMPS DE DEPLACEMENT

LA DECLARATION

Question : comment déclarer un salarié pendant le temps de déplacement pour aller jouer un spectacle ? sous quel régime déclarer celui qui conduit, ceux qui ne conduisent pas ? Peut-on les déclarer au régime spécifique d'assurance chômage sur ces temps de route alors qu'ils ne sont pas en train de faire une prestation artistique ? Faut-il déclarer comme artiste ou comme chauffeur ?

Ce type de situation ne peut pas être renseigné dans les documents du Pôle Emploi.

Audrey Boistel explique que dans le cadre d'un déplacement professionnel pour effectuer une représentation en tant qu'artiste, la personne a droit à des indemnités de déplacement, du défraiement. Il faut se référer à la convention collective pour le montant de ces indemnités, les frais professionnels, etc. La personne sera protégée en cas d'accident durant son temps de déplacement qu'elle conduise, qu'elle prenne le train ou sa voiture.

LES TAUX D'ABATTEMENT ARTISTE

Question : le défraiement des déplacements d'artiste peut-il être cumulé avec l'abattement de 25% ou 20% ?

Philippe Bazin précise que ce n'est pas cumulable sauf avec les indemnités de défraiement dans le cadre des tournées théâtrales, c'est l'exception et au régisseur participant aux tournées. Dans tous les cas pour le droit à l'abattement, l'Urssaf suivra l'administration fiscale.

Pour conclure Audrey Boistel propose un **tableau** (cf. document disponible dans le dossier sur www.spectacle-vivant-bretagne.fr) permettant de récapituler les champs d'intervention et de résumer les spécificités propres au droit du travail, à l'Urssaf et à Pôle Emploi.

Trois champs d'intervention :

- la création et la diffusion de spectacles,
- l'action culturelle pour rappel est définie dans une circulaire de 2005 (cf. fiche réalisée par OPALE-CNAR culture disponible dans le dossier sur www.spectacle-vivant-bretagne.fr), il s'agit bien d'une action de sensibilisation où l'on est dans une prestation artistique accessoire à une prestation classique et le plus souvent en appui à un pédagogue,
- les cours, la formation, l'enseignement correspondent à des actions de transmission et d'apprentissage.

Trois points de vue :

- **Droit du travail**

- la création, le spectacle, l'engagement d'un artiste se fait le plus souvent en CDD d'usage même si parfois on peut être confronté à un risque de requalification. Le salaire est payé en cachets, à savoir une rémunération forfaitaire quelle que soit la durée du spectacle, évidemment dans la limite des durées maximales de travail,
- l'action culturelle se fait aussi en CDD d'usage, du fait des conditions, à savoir même secteur d'activité et emploi par nature temporaire. Par contre la rémunération sera à l'heure,
- sur les cours, du CDD d'usage et du paiement à l'heure.

En sachant que dans le droit du travail l'intermittent du spectacle n'existe pas mais l'artiste du spectacle. Ce n'est pas un statut, mais un régime d'assurance chômage.

- **Urssaf**

- création, spectacle = taux réduit « artiste »,
- action culturelle = taux régime général même s'il y a une divergence d'analyse entre la position de la branche de recouvrement et certaines juridictions telle que le TASS de Rouen,
- formation = taux régime général de sécurité sociale.

- **Pôle Emploi**

- création, spectacle = régime intermittent,
- action culturelle = si c'est en vue d'une prestation artistique, les heures sont intégrées au régime spécifique d'assurance chômage des intermittents de spectacle. Si vous employez les mots « pédagogue », « enseignement », il s'agit du régime général. Il y a des interprétations et un besoin de clarification par rapport au numéro d'objet.
- cours, enseignement = l'enseignement salarié rentre dans le calcul des 507 heures dans la limite de 55 heures pour les moins de 50 ans et de 90 heures pour les plus de 50 ans.
Pas d'assimilation pour les techniciens et ouvriers du spectacle dans le cadre de l'ARE (allocation de retour à l'emploi).

Une personne dans la salle déplore que les administrateurs des compagnies, les présidents d'association ou les directeurs des structures compagnies ou des structures institutionnelles qui embauchent des intermittents ou les employés soient soumis au jugement très subjectif d'individus, d'interprétations des circulaires. Elle exprime un besoin d'avoir des référents qui maîtrisent ce régime spécifique, car le Pôle Emploi de Annecy pour les employeurs dit ne pas avoir la compétence juridique et oriente sur les syndicats, les jurisprudences.

Anne Thavixay rappelle la présence d'un référent régional au Pôle Emploi Bretagne (Brigitte Déreat-Simon) pour répondre à toutes les questions liées au régime spécifique d'assurance chômage des intermittents du spectacle.

Sur le site www.pole-emploi.fr, il est possible de poser des questions par courriel et de trouver les informations nécessaires autant pour les employeurs que pour les salariés.

Concernant l'Urssaf Philippe Bazin rappelle qu'il est possible de s'adresser à l'organisme départemental où des référents juridiques appartenant à un réseau national peuvent répondre aux questions de fonds exprimées par écrit.

◆◆◆

Cette journée d'information apporte des éléments de réponse d'ordre juridique, technique, mais d'autres questions sont d'ordre politique ou syndical. La profession doit s'en emparer pour les mettre en débat public, pour connaître la position de l'Etat, la position des caisses sociales, la position des employeurs du secteur pour l'ensemble de ces pratiques. Et aussi pour faire en sorte que les services, les administrations puissent avoir des textes de référence qui ne soient pas ambigus, notamment qui permettent de situer l'artiste quand il est en transmission.

Si les points de vue se rejoignent sur l'action culturelle, cela constituera une avancée formidable pour le secteur du spectacle vivant.

◆◆◆

Spectacle vivant en Bretagne
14 rue Guy Ropartz – BP 20415
35704 Rennes cedex 7
t. +33(0)2 99 37 34 58
f. 02 99 37 37 62
www.spectacle-vivant-bretagne.fr