

L'emploi d'intermittents dans les compagnies sous statut associatif

Note technique à l'attention des DLA

Sommaire

Introduction (p.2)

En préalable, quelques rappels sur le droit du travail
et le régime des intermittents du spectacle (p.2-3)

A • Le cas des artistes intermittents, « directeurs » de compagnies

A1 • Les risques (p.4-5)

A2 • Les précautions à prendre (p.6-7)

B • Le cas des activités d'enseignement et d'action culturelle

B1 • Les risques (p.8-9)

B2 • Les précautions à prendre (p.10)

Tableau résumé (p.11)

C • Focus sur les contrôles (p.12-13)

D • Ressources documentaires (p.14)

Depuis 2003, une politique rigoureuse de contrôle des salariés bénéficiant du régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle et des structures qui les emploient a été mise en place.

Ces contrôles concernent en particulier les compagnies de spectacle vivant :

a) dont les directeurs artistiques, rémunérés sur la base du régime des intermittents, appartiennent aussi à la direction de l'association,

b) qui rémunèrent des intermittents pour des activités autres que des représentations de spectacles.

Cette politique répressive pose une problématique de grande ampleur pour l'accompagnement d'un secteur où le modèle dominant est pourtant bien, depuis plusieurs décennies, celui de la petite structure animée par un artiste intermittent qui crée des spectacles et développe aussi des actions culturelles sur son territoire.

Quel que soit le jugement que l'on puisse porter sur la situation, le résultat est aujourd'hui que plusieurs milliers d'associations en France sont suspectées de fraude et passibles de contrôles.

Elles sont donc contraintes à réfléchir à leurs modes de fonctionnement et à se prémunir des suspicions en adoptant un langage et des formes d'organisation mieux adaptés au droit. Dans le même temps, un secteur d'activité dans son ensemble ne peut accepter sereinement des accusations de fraude, quand les cas d'abus pour enrichissement personnel sont rarissimes, et quand l'essentiel de l'activité des structures concernées vise à la diffusion de l'art et de la culture, à la vitalité de la création et de l'innovation, et au renforcement du lien social sur les territoires. De plus, un secteur dans son ensemble ne peut changer de modèle économique et de pratiques professionnelles du jour au lendemain, sans qu'aucun cadre sécurisant ne lui soit proposé pour l'entreprendre dans de bonnes conditions.

C'est pourquoi les textes qui suivent, s'ils font essentiellement référence au droit, laissent également une place à l'expression des positions syndicales (en particulier celles du SYNAVI, membre du CNAR Culture), pour leur permettre de faire valoir leurs positions, comme de relever certaines imprécisions ou abus d'interprétation des textes légaux par les instances de contrôle.

En préalable, quelques rappels sur le droit du travail et le régime d'assurance chômage des artistes et techniciens intermittents du spectacle

L'intermittence repose sur deux piliers juridiques : un régime d'assurance chômage spécifique et un type de contrat spécifique, le CDD dit « d'usage » (CDDU).

Pourquoi les artistes et techniciens du spectacle dépendent-ils d'un régime d'assurance-chômage spécifique ?

Dans les années 60, les partenaires sociaux ont étendu le régime d'assurance-chômage spécifique du cinéma aux secteurs du spectacle vivant et enregistré¹. Ce régime, qui fait l'objet d'annexes (les annexes 8 et 10²) vise à répondre aux besoins particuliers des artistes et techniciens. Généralement, en effet, leur situation se caractérise par une alternance irrégulière de périodes travaillées et de périodes chômées, une pluralité d'employeurs successifs ou simultanés, une grande variabilité des salaires.

Pour « compenser » cette précarité, entre leurs différents contrats qui sont par nature des CDD – on parle de CDD d'usage –, ces artistes et techniciens

perçoivent des allocations des Assedic qui se substituent aux salaires non perçus durant les périodes de chômage ou de non emploi, et qui pour cette raison sont appelées « revenus de remplacement ».

Qu'est-ce qu'un CDDU ?

Le CDD dit « d'usage » (CDDU) est un CDD applicable à des secteurs d'activité dans lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité et du caractère par nature temporaire de l'emploi. Ces secteurs sont définis de manière limitative par décret. En font partie notamment le spectacle, l'audiovisuel, la production cinématographique, mais aussi l'enseignement, l'exploitation forestière, la pêche, etc. Les emplois concernés sont définis par voie de convention ou d'accord collectif, soit au niveau des conventions collectives de branche, soit au niveau de l'assurance-chômage. Par exemple, si des emplois ponctuels de musiciens ou de techniciens lumière sont éligibles,

un poste d'animateur, même s'il peut être en CDDU, n'entre pas dans le champ d'application des annexes 8 et 10.

Rappelons l'exigence légale principale permettant le recours aux CDD : un CDD ne peut être conclu que pour pourvoir un poste qui ne doit pas être lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Contrairement aux CDD "classiques", les CDDU :

- dispensent l'employeur du versement de la prime de précarité,
- ne nécessitent pas de respecter un délai de carence entre deux contrats,
- peuvent se succéder sans limite dans le temps³.

Quelles sont les formalités à remplir pour embaucher des intermittents ?

Si l'employeur est éligible de par son code d'activité (code NAF⁴) pour embaucher directement des intermittents, il doit respecter un certain nombre d'obligations et formalités : immatriculation à des caisses spécifiques⁵, détention de la licence d'entrepreneur de spectacle... Si l'employeur n'est pas habilité à embaucher directement des intermittents (parce que son activité principale ne relève pas du spectacle), il doit passer par le GUSO, Guichet Unique du Spectacle Occasionnel.

L'URSSAF a édité récemment une brochure de synthèse sur les droits et obligations des employeurs d'artistes et de techniciens du spectacle⁶.

Qu'est-ce qu'un cachet ?

Le "cachet" est le nom par lequel les usages professionnels désignent la rémunération accordée à un artiste du spectacle⁷. Il s'agit du salaire d'un individu.

- Le montant d'un cachet est indépendant du temps réel de la présence physique de l'artiste. C'est un forfait dont le montant ne peut être en dessous des minimas fixés par les conventions collectives.
- Pour examiner les droits au chômage des intermittents, les Assedic vont convertir les cachets effectués

en heures selon le principe suivant :

- 12 h pour chaque cachet "isolé", ce sont les cachets (consécutifs ou non) effectués à l'intérieur d'un contrat d'une durée égale ou inférieure à 4 jours.
- une durée de 8 h pour chaque cachet dit "groupé", ce sont les cachets (consécutifs ou non) effectués à l'intérieur d'un contrat d'une durée supérieure à 4 jours.

A quelles conditions peut-on être affilié au régime d'assurance-chômage des intermittents ?

• Pour être affilié au régime des intermittents, il faut exercer l'un des 566 métiers référencés par la convention d'assurance-chômage dans l'un des sept secteurs d'activité du spectacle vivant et enregistré (pour les techniciens) ou exercer une profession d'artiste-interprète⁸.

• Pour prétendre à une indemnisation (de 243 jours), le salarié doit avoir travaillé au moins 507 heures sur 10 mois (s'il est technicien, annexe 8) ou 10,5 mois (s'il est artiste, annexe 10).

Aucune activité exercée hors du champ des annexes 8 et 10 n'entre en ligne de compte, sauf, dans des limites très restrictives, les activités d'enseignement.

Quelles sont les différences entre artistes et techniciens ?

A partir du moment où il s'agit d'une prestation artistique, les artistes du spectacle relèvent de l'annexe 10 quelle que soit leur discipline et quel que soit leur employeur (public ou privé, professionnel du spectacle ou non⁹). En revanche, l'Unédic ne rattache les rémunérations des techniciens au régime spécifique de l'annexe 8 que si leurs engagements relèvent de métiers limitativement énumérés et s'ils sont effectivement liés à un spectacle précis, et s'ils sont effectivement pour le compte d'employeurs de secteurs professionnels eux-mêmes strictement définis, entre autre par les codes NAF – qui ont changé début 2008.

¹ Ce champ regroupe 7 secteurs : l'édition d'enregistrement sonore, la production d'œuvres cinématographiques, la production d'œuvres audiovisuelle, les prestations techniques pour le cinéma et la télévision, la production de programmes radio, la diffusion d'œuvres ou de programmes de télévision et de radio, la production de spectacles vivants ou la réalisation de prestations techniques pour le spectacle vivant.

² L'annexe 8 concerne les ouvriers et techniciens de l'édition d'enregistrement sonore, de la production cinématographique et audiovisuelle, de la radio, de la diffusion et du spectacle ; l'annexe 10 concerne les artistes du spectacle. Il existe une dizaine d'autres régimes spécifiques faisant l'objet d'annexes au règlement général de l'assurance-chômage, comme l'annexe 4 des intérimaires, par exemple, concernant les interprètes de conférence, les mannequins, les forains...

³ Cette tolérance n'interdit pas la requalification en CDI par les prud'hommes en cas de CDDU régulièrement répétés sur une très longue durée.

⁴ Lien pour convertir les anciens codes NAF : <http://www.rouen.cci.fr/outils/ape/homepage.asp>

⁵ Garp (chômage), Audiens (retraite complémentaire), AFDAS (formation professionnelle), Congés spectacle (congrés payés), Sécurité Sociale (maladie, famille, retraite), Centre Médical de la Bourse (médecine du travail).

⁶ Cette brochure de l'URSSAF reprend notamment les conditions de recours au GUSO : http://www.urssaf.fr/profil/associations/documentation/le_point_sur.../organisateur_de_spectacles_vivants_01.html

⁷ L'article L7121-2 du code du travail propose une liste non exhaustive des fonctions artistiques : « sont considérés comme artistes du spectacle, notamment : l'artiste lyrique, l'artiste dramatique, l'artiste chorégraphique, l'artiste de variétés, le musicien, le chansonnier, l'artiste de complément, le chef d'orchestre, l'arrangeur-orchestrateur ; le metteur en scène, pour l'exécution matérielle de sa conception artistique ».

⁸ Au sens de l'article L7121-2 du Code du travail, précédemment cité.

⁹ Dans ce dernier cas, il importe que l'employeur occasionnel ait eu recours au GUSO.

A1

Le cas des artistes intermittents, « directeurs » de compagnies Les risques

Au cours des 20 dernières années, de nombreux artistes concepteurs de spectacles – metteurs en scène et chorégraphes – ont fondé leurs propres compagnies, pour l'essentiel sous la forme associative.

Cette croissance du nombre de compagnies créées par des artistes a été fortement encouragée par les représentants du ministère de la culture, pour contribuer à la politique de développement de l'offre de spectacle vivant, débutée dans les années 1980.

Et le statut associatif a été majoritairement choisi par les artistes pour sa simplicité de constitution et son caractère non lucratif.

Bien souvent, les artistes fondateurs de ces compagnies en sont les salariés intermittents. Par ailleurs, la nature même de leur rôle de concepteur d'un spectacle et la place que le

système économique leur attribue dans la production de « leur » spectacle amène ces artistes concepteurs à prendre des décisions de gestion importantes pour la vie de la compagnie, sans être toujours explicitement mandatés pour cela.

Ce cumul entre ce qui peut être vu comme une fonction de « dirigeant bénévole » et un emploi salarié intermittent peut poser problème :

- 1 • l'URSSAF peut y voir une situation de « faux bénévolat » et de « travail dissimulé »,
- 2 • l'ASSEDIC peut y voir une « fraude au revenu de remplacement »,
- 3 • le FISC peut y voir une raison de remettre en cause le caractère désintéressé de la gestion de l'association employeuse.

1 • La notion de « faux bénévolat » et de « travail dissimulé »

Lorsqu'un metteur en scène par exemple dirige effectivement « sa » compagnie sans être mandaté pour cela par les instances dirigeantes légales de l'entreprise, sans contrôle de leur part et sans percevoir de rémunération pour cette fonction, il peut être considéré comme un « faux bénévole » et être accusé de travail dissimulé, au sens des textes du Code du Travail présentés en encadré.

Il est à noter que le faux bénévole n'existe que lorsqu'il a effectivement perçu pour son activité dissimulée des avantages matériels chiffrables qui n'ont pas été déclarés comme des salaires alors qu'ils auraient dû l'être.

Ces sommes réelles (ou une estimation faite par les instances de contrôle et confirmée par la justice) serviront de base au calcul des cotisations sociales et des amendes qui seront réclamées une fois prouvée l'existence de travail dissimulé.

Article L8221-3 du code du travail

« Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'activité, l'exercice à but lucratif d'une activité de production, (...) ou de prestation de services ou l'accomplissement d'actes de commerce par toute personne qui, se soustrayant intentionnellement à ses obligations :

1° Soit n'a pas demandé son immatriculation (...) au registre du commerce et des sociétés, lorsque celle-ci est obligatoire, (...);

2° Soit n'a pas procédé aux déclarations qui doivent être faites aux organismes de protection sociale ou à l'administration fiscale en vertu des dispositions légales en vigueur. »

Extrait du guide du contrôle du spectacle vivant (ministère des affaires sociales et du travail, 2003)

« Le recours à la pratique des faux statuts permet à une entreprise d'utiliser de la main d'œuvre apparemment non salariée pour ne pas assumer les conséquences attachées au statut salarial. Le prétendu non salarié est présenté... soit comme un travailleur indépendant, soit comme un stagiaire, soit comme un bénévole. Lorsqu'il y a requalification en CDI, l'entreprise qui avait recours abusivement à une personne sous statut de travailleur indépendant ou de bénévole est considérée comme l'employeur de ce salarié dissimulé, avec toutes les conséquences de droit qui en découlent ».

2 • La notion de « fraude au revenu de remplacement »

La fraude au revenu de remplacement « *est le fait de percevoir indûment et en toute connaissance de cause, un revenu de remplacement constitué par des allocations de chômage* ».

Si un salarié travaille toute l'année de façon permanente (même à temps partiel) pour le même employeur, ou quand il n'existe pas de lien de subordination entre le salarié déclaré et son employeur (c'est à dire que le dit salarié fixe lui-même les conditions de son travail hors de tout contrôle des dirigeants légaux de la structure employeuse), il n'est pas considéré comme ayant été involontairement privé d'emploi et ne peut donc prétendre à une indemnisation du chômage.

Si l'Assedic découvre (ou suppose) l'existence d'une telle situation, elle se considère comme escroquée :

- par le « faux salarié » qui a perçu des indemnités alors qu'il a décidé lui-même de ses périodes de chômage,
- ou, pire, par le « faux bénévole » qui a travaillé de fait sans cotiser et en touchant des indemnités comme s'il n'avait pas travaillé.

L'Assedic peut donc se porter partie civile contre le salarié à l'occasion de procédures pénales.

3 • Le risque fiscal

Si un dirigeant (dépositaire mandaté de l'autorité de l'association ou dirigeant de fait) perçoit directement ou indirectement de l'association des sommes supérieures aux 3/4 du SMIC brut annuel, l'administration fiscale remettra en cause le caractère désintéressé de la gestion de l'association qui sera alors assujettie par nature aux impôts commerciaux (art. 261-7 du code général des impôts et décret de la loi de finances n°2004-76).

Si l'accusation est prouvée, le Tribunal — d'Instance ou de Grande Instance — peut ordonner la restitution des sommes indûment perçues pendant la période incriminée.

Quant à l'employeur — c'est-à-dire le président de l'association —, il peut être considéré comme « coupable de fraude ou fausse déclaration pour obtenir ou faire obtenir ou tenter de faire obtenir des allocations d'aides aux travailleurs privés d'emploi » et être poursuivi à ce titre s'il a agi intentionnellement.

D'autres cas que celui du directeur de compagnie peuvent se présenter où l'Assedic pourrait se considérer victime de fraude au revenu de remplacement :

- l'usage d'une appellation d'emploi ouvrant droit au CCDU (donc au régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle) alors que la réalité du travail effectué est autre (par exemple, la gestion générale de la structure employeuse par un administrateur dit de « production »),
- le non-paiement d'heures de travail effectuées sous l'autorité de l'employeur au moment où elles le sont effectivement (en particulier des heures de répétition qui n'auront pas été payées à la demande des salariés, etc).

La notion de sommes perçues est très large : salaires, rémunérations de tout ordre (droits d'auteurs, honoraires), loyers, etc, perçus par le dirigeant lui-même ou par son conjoint, au titre de sa fonction de dirigeant comme à n'importe quel autre titre.

A2

Le cas des artistes intermittents, « directeurs » de compagnies Les précautions à prendre

Les problèmes que peuvent rencontrer des associations entrepreneur de spectacle sont dûs :

- aux imprécisions de la notion de bénévole,
- aux imprécisions liées à l'exercice par une structure associative non lucrative d'une activité dans un circuit économique professionnel,
- aux contraintes particulières du régime spécifique d'assurance chômage des intermittents du spectacle,

et aussi, en filigrane, aux capacités de financement réduites et aléatoires dans le secteur du spectacle vivant subventionné.

Ces ambiguïtés sont impossibles à lever de manière sûre et définitive, d'autant moins que les expressions courantes utilisées par les professionnels du secteur prêtent souvent à interprétation erronée :

- un metteur en scène, un chorégraphe, un membre de collectif, dira toujours « *ma compagnie* », voire « *mon association* » là où il faudrait dire « *la compagnie pour laquelle je travaille* »,
- un professionnel parlera de « *cachet* » au lieu de « *salaire* »,
- le ministère de la culture dira « *donner une subvention à un artiste* », au lieu de dire qu'il versera une subvention à la structure de production qui soutient particulièrement (voire exclusivement) son travail.

Néanmoins, il est important que les associations de ce type soient conscientes des questions que leur posent ces ambiguïtés, et y répondent avec le plus de précision et de clarté possible.

Ainsi, on ne saurait trop encourager les compagnies à **asseoir la direction effective de l'association qui porte leurs activités sur une instance bénévole :**

- **composée de personnes distinctes des intermittents engagés,**

- **intervenant effectivement et régulièrement dans le pilotage de la structure,** c'est-à-dire disposant (seule, sauf exceptions clairement et limitativement détaillées par décision de la structure dirigeante et, autant que possible, avec l'aval de l'Assemblée Générale) de la signature des chèques et de tous les documents officiels, de la plupart des contrats (surtout de travail), assurant la rédaction des procès verbaux...

Ces pièces seront décisives lors d'un éventuel contrôle. Si un artiste intermittent est dit « directeur de la compagnie » (qu'il soit ou non embauché à ce titre), pour ne pas être qualifié de « dirigeant de fait » et se voir privé de son droit de salarié à une allocation chômage, il est impératif par exemple de faire apparaître par le plus de faits matériels possibles, et au moins dans les décisions prises en AG, qu'il est soumis au contrôle étroit des instances dirigeantes statutaires de l'association.

S'il lui semble difficile de mettre en place un tel fonctionnement, la compagnie peut peut-être s'interroger sur la pertinence de la forme associative pour porter ses projets et évoluer vers d'autres formes. Rappelons que quelques compagnies exercent leurs activités sous le statut SARL ou SCOP/SARL.

Autre point à vérifier, pour tout salarié de l'association, surtout s'il est intermittent du spectacle, **l'état de subordination doit être avéré.**

Le système de production du spectacle subventionné en France accorde une place centrale et déterminante au concepteur du spectacle, qui a, en qualité d'artiste, toute latitude pour prendre librement toute décision relative à son spectacle, y compris des décisions de gestion.

De même, pour un artiste concepteur de spectacles, le seul moyen pertinent de chercher un travail est évidemment de s'investir dans le processus de production de ses spectacles. Ce temps qu'on qualifie (c'est l'usage, et c'est plus flatteur) de « direction de compagnie » est de fait du temps de recherche d'emploi.

Il est donc clair que le concepteur de spectacle est par nature un dirigeant d'entreprise de spectacle. S'il veut bénéficier d'une assurance chômage pour les périodes où il est sans emploi, il ne doit cependant pas être entrepreneur lui-même, mais être dans un lien de subordination clair avec la structure qui l'emploie le reste du temps, c'est à dire se soumettre au contrôle d'une instance extérieure à lui dans la définition des conditions de son travail.

Enfin, chaque fois que l'association exerce une activité professionnelle (c'est-à-dire rémunérée, faisant l'objet d'un contrat, affichée publiquement, et par opposition à amateur), il est indispensable que les personnes non indiscutablement bénévoles qu'elle délègue à cet effet soient déclarées et rémunérées dans les formes requises par la loi au moment où l'activité est effectivement exercée. C'est le cas pour les répétitions.

Rappelons que sauf dans le cas particulier du spectacle amateur, dans le spectacle vivant, il n'est pas possible d'invoquer le bénévolat car, en vertu de la présomption de salariat posée par le code du travail (art. L762.1), l'artiste qui travaille est, légalement, considéré comme salarié.

Comment l'Assedic évalue-t-elle l'existence d'un lien de subordination ?

L'ASSEDIC qui soupçonne l'absence de lien de subordination envoie un questionnaire-type, non à l'entreprise employeuse, mais au salarié qui, s'il répond aux questions qui regardent uniquement l'association employeuse (statuts, membres du bureau, signataires des comptes bancaires, PV d'AG, etc) prouvera qu'il est bien l'employeur, et donc qu'il n'y avait pas de lien de subordination...

Pour éviter les problèmes, il vaut mieux que le salarié intermittent :

- évite d'être membre des instances dirigeantes de l'association,
- évite d'avoir été président,
- n'habite pas à l'adresse de l'association,
- ne porte pas le même nom que le président,
- n'ait pas de lien familial avec lui,
- n'ait aucune procuration de l'association à quelque titre que ce soit,
- ne signe aucun papiers administratifs ou « commerciaux » au nom de l'association,

... toutes choses dont aucune n'est incompatible avec l'existence d'un lien de subordination réel mais qui sont chacune un motif de suspicion pour le contrôleur.

B1

Le cas des activités d'enseignement et d'action culturelle Les risques

Outre la création et la diffusion de spectacles – leur cœur de métier – la plupart des compagnies développent des activités de formation/enseignement ou d'action culturelle impliquant des artistes, autour ou indépendamment de leurs productions.

Or, dès lors qu'un artiste du spectacle intervient dans un cadre autre que celui de la représentation d'une œuvre de l'esprit devant un public, sa qualité peut être remise en cause par l'URSSAF ou l'ASSEDIC.

En effet, transmettre, éveiller ne sont pas des champs d'activité définis en tant que tels.

Or, lorsqu'un artiste est rémunéré en tant qu'artiste, il bénéficie de taux de cotisations sociales URSSAF réduits¹ et d'abattement pour frais professionnels². Ce qui n'est pas le cas s'il est payé en tant que formateur ou enseignant³. Mais rien n'est spécifié pour tout ce qui relève de l'action culturelle, en particulier lorsqu'il s'agit de sensibiliser les publics aux arts du spectacle par l'exemple et le contact avec la pratique des

artistes professionnels, ou dans le cas d'encadrement de pratiques amateurs.

Il s'agit donc de bien définir l'objet du contrat de travail, et d'appliquer les règles observées par chaque organisme de protection sociale de manière cohérente avec cet objet.

Du côté de l'employeur, appliquer un taux réduit et un abattement pour une activité qui n'est pas « artistique » peut être considéré par l'URSSAF comme une dissimulation d'assiette de cotisations et valoir un redressement, voire des pénalités.

Du côté du salarié, les conditions de prise en compte des heures d'enseignement du régime général dans le calcul des heures permettant l'affiliation au régime intermittent sont restrictives. Quant aux activités d'action culturelle, la manière dont elles sont considérées dépend en théorie du contenu du travail, en pratique de leur mode de déclaration et des termes du contrat de travail.

Les activités d'enseignement

Seules les périodes d'enseignement dispensées par des artistes dans le cadre d'un «établissement dûment agréé» (cf. *encadré page suivante*) sont prises en compte au titre de l'intermittence, et ce dans la limite de 55 h (90h pour les plus de 50 ans⁴) dans la recherche des 507 h.

Ces heures doivent être attestées par les établissements où les artistes interviennent au titre de leur profession pour transmettre leurs compétences⁵.

Au-delà de ces 55 heures, il n'est pas interdit aux artistes d'enseigner, mais les heures effectuées ne compteront pas pour l'ouverture de droits des intermittents, ni dans le calcul du montant de leur indemnisation.

Quant aux heures d'enseignement prodiguées par des artistes hors des établissements agréés, elles n'ouvrent donc pas non plus droit à indemnisation au titre des annexes 8 et 10.

Précisons que le fait qu'un artiste soit embauché au régime général pour des activités d'enseignement – en CDD ou en CDI à temps partiel – n'est pas un obstacle à l'admission ou à la réadmission de l'intéressé au régime d'assurance-chômage des intermittents, à partir du moment où il a le nombre d'heures requis. Et, bien sûr, à condition que les heures d'enseignement soient données dans un établissement qui correspond à la liste officielle (cf. *page suivante*).

¹ 70% des taux appliqués au régime général

² Abattements pour frais supplémentaires de 25% ou 20%

³ Arrêté du 24/01/1975

⁴ Jusqu'à 120 h dans le cas du dispositif Fonds de Professionnalisation et Solidarité

⁵ Lorsqu'une compagnie avec un code APE 9001.Z paie un artiste pour intervenir dans un établissement agréé, cet artiste doit présenter aux Assedic une attestation émanant de cet établissement. Un contrat doit être passé entre eux.

L'action culturelle

Le terme d'action culturelle est un terme d'usage, générique, que rien ne définit précisément, et qui recouvre un panel d'activités riches et variées : éveil artistique, expression personnelle par la pratique d'un art du spectacle (théâtre, musique, danse, cirque...), création artistique collective avec des habitants, intervention en milieu scolaire, développement des pratiques amateurs, action de sensibilisation, stages... Ces activités peuvent être développées dans le cadre ou dans le prolongement de résidences d'artistes.

De telles interventions ont une place de plus en plus importante dans les activités de spectacle vivant : l'État, les collectivités territoriales, les lieux de diffusion, les habitants des quartiers urbains ou des zones rurales, les considèrent aujourd'hui comme un complément naturel à la représentation. Ces dernières années, des lignes de financements publics ont d'ailleurs été créées en ce sens.

Liste des établissements d'enseignement dûment agréés (Circulaire A8/A10)

- les écoles, collèges, lycées, publics et privés sous contrat, les universités, les établissements de formation professionnelle publics placés sous la tutelle de l'Etat ou des collectivités territoriales ;
- les structures de droit privé bénéficiant d'un financement public (Etat ou collectivité territoriale), ou sous tutelle des chambres des métiers et de l'artisanat ou des chambres de commerce et d'industrie, ou 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 public 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 le domaine du spectacle vivant, répertoriées par les codes NAF 80.4D et 92.3K (NB : la prudence s'impose pour convertir ces codes selon la nouvelle nomenclature en place : à ce jour aucune circulaire ne les réprecise.)
- l'Institut national de l'audiovisuel (INA).

Mais comme dans le cas des activités d'enseignement, une **ambiguïté** apparaît : les artistes sont sollicités en tant qu'artistes pour des actions culturelles, mais les droits sociaux attachés à cette qualité sont susceptibles d'être remis en cause par l'URSSAF ou l'Assedic.

Pour déterminer la réalité du travail effectué par l'artiste, les administrations vont examiner en premier lieu l'objet du contrat de travail, la qualification et la définition du poste. Ce n'est donc pas la situation de départ de l'intervenant – qu'il soit par ailleurs artiste intermittent, simple demandeur d'emploi, salarié du privé ou du public, qui détermine le cadre d'emploi (contrat de travail, paie et cotisations). C'est l'emploi proposé, celui pour lequel il est engagé, qui détermine le type de contrat, les taux de cotisations et les régimes sociaux applicables.

Les administrations examineront ensuite les divers textes officiels qui peuvent décrire ou caractériser les interventions concernées, directives administratives, recommandations, débats parlementaires, conventions collectives, décisions d'attributions de subventions, contrats d'entreprise.

Ainsi, dans le cadre scolaire, la nature artistique – et non pédagogique – des interventions d'artistes a été affirmée en 2005 par une circulaire interministérielle qui pose comme principe que « *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* ». On considère ainsi que l'artiste intervient en appui du pédagogue qu'est l'enseignant.

Depuis 2003, le SYNAVI a engagé plusieurs démarches et rédigé plusieurs argumentaires en vue de faire reconnaître systématiquement les interventions artistiques (actions de sensibilisation, interventions artistiques en milieu scolaire...) comme faisant partie (annexe mais intrinsèque) du travail de l'artiste du spectacle.

B2 Le cas des activités d'enseignement et d'action culturelle Les précautions à prendre

Pour que les heures effectuées par des artistes-intervenants puissent être prises en compte dans le régime de l'intermittence, il est essentiel, pour l'Assedic, qu'elles se rapportent à un spectacle, qu'il soit professionnel ou amateur : à un moment donné, au moins un artiste doit se produire devant un public.

La mise en place du numéro d'objet depuis le 1er avril 2008 répond à ce souci : il permet de rattacher le travail salarié déclaré et payé à un spectacle précis (défini par un titre que lui attribue librement l'employeur). Le travail est censé aboutir à une représentation, mais dans les faits, il n'y a pas obligation : un travail artistique comporte une part expérimentale, susceptible d'échouer, et n'est jamais à l'abri d'une annulation.

En cas de contrôle, les organismes sociaux comme l'URSSAF examineront le contrat de travail, les contrats d'entreprise à l'origine de ce travail (contrats de coproduction, de cession, conventions de résidence, attributions de subvention, projet artistique, etc), vérifieront s'il existe des affiches, des programmes, etc.

Si le contrat de travail et le contrat d'entreprise qui est à son origine sont suffisamment précis quant au caractère artistique de l'intervention des artistes de la compagnie, mieux encore si les interventions en question sont annexes à une ou plusieurs représentations de spectacles de la compagnie, ou s'il y a effectivement au moins intention de représentation, il est légitime que les artistes intervenants aient été déclarés artistes (néanmoins, rappelons encore une fois que le seul cas où la qualité d'artiste au sens du droit social ne peut être remise en cause est celui de la représentation, puisque c'est le seul qui soit défini de manière précise et incontournable par la loi).

D'ailleurs, un jugement a récemment corroboré la validité de ce type d'analyse. En effet, « *le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale de Rouen a tranché en faveur d'une compagnie assignée par l'URSSAF, arguant qu'il était avéré que la personne était sollicitée uniquement en sa qualité d'artiste et que les mots 'donner les cours' étaient inappropriés* »¹.

Par contre, dans le cas où un artiste intervient pour une fonction à l'évidence pédagogique (c'est à dire pour un établissement d'enseignement patenté, ou dans le cadre de programmes présentés publiquement comme cours de théâtre, de musique, de chant, de danse, etc), en l'état actuel de la législation, il est impossible de l'embaucher autrement qu'au régime général ; en revanche il est clair (et incontournable) qu'il sera artiste au sens du droit social s'il est en représentation à l'issue des cours.

Lorsque l'artiste-intervenant est payé au régime général, il existe plusieurs dispositifs qui permettent d'alléger les charges sociales :

- régime « formateur occasionnel »²,
- régime « animateur < 480h » liés à l'agrément jeunesse et éducation populaire³
- réduction Fillon.

Précisons que les lieux de musiques actuelles ou les associations organisant des ateliers de pratique audiovisuelle sont confrontés aux mêmes problématiques que les compagnies de spectacle vivant en matière d'artistes et de techniciens intervenants.

¹ Jurisprudence suite au cas de la compagnie Métro Mouvance, document téléchargeable sur le site du Synavi : <http://www.synavi.free.fr/Activite%20du%20synavi/Chantiers/Engagement%20societal/engagement%20soci%20E9tal.htm>

² http://www.urssaf.fr/employeurs/dossiers_reglementaires/dossiers_reglementaires/les_formateurs_occasionnels_01.html

³ http://www.urssaf.fr/profil/associations/baremes/baremes/association_de_jeunesse_ou_deducation_populaire_01.html

Tableau récapitulatif

Principales situations à risque	Conséquences, sanctions possibles	Pistes possibles d'accompagnement DLA
<ul style="list-style-type: none"> Le directeur artistique de la compagnie est dirigeant bénévole de fait (il a la signature du chéquier, l'association est domiciliée chez lui...). Le CA ne remplit pas officiellement son rôle. 	<ul style="list-style-type: none"> Le salarié et la structure qui l'emploie peuvent être soupçonnés de fraude au revenu de remplacement envers les Assedics, réprimée par le Code du Travail L.365-1 qui prévoit une amende de 3750 € et/ou un emprisonnement de 2 mois. L'Assedic peut ordonner la restitution des sommes indûment perçues (art. 34 du règlement général annexé à la convention de l'Unedic du 18/01/2006). 	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place un fonctionnement associatif. Formaliser les procédures de décision. Eventuellement travailler à un changement de statut si le statut associatif s'avère inadapté.
<p>Un administrateur permanent est rémunéré en CDD d'usage</p>	<ul style="list-style-type: none"> Le salarié peut demander la requalification du CDDU en CDI et prétendre en application de l'article L. 122-3-13 du Code du Travail à diverses indemnités. Risque de travail dissimulé réprimé par l'art 324-9 du Code du travail passible de peines de 3 ans d'emprisonnement et de 45000 € d'amendes. 	<p>Solliciter de nouveaux partenariats pour tenter de pérenniser le poste concerné.</p>
<p>La compagnie ne déclare pas toutes les heures travaillées (répétition, gestion de la structure) : les effectifs déclarés sont insuffisants à la réalisation de la représentation ou le nombre d'artistes est inférieur à celui apparaissant sur les publicités/affiches.</p>	<p>Risque de travail dissimulé (cf ci-dessus).</p>	<ul style="list-style-type: none"> S'il s'agit de difficultés de trésorerie, inciter les compagnies à déclarer toutes les dates et répétition quitte à mettre en place un échelonnement des paiements avec les organismes sociaux. Si l'économie de la compagnie est insuffisante, rechercher de nouveaux partenariats ou l'inviter à mettre en adéquation son niveau d'activité et ses moyens budgétaires.
<p>Des artistes intervenant dans des ateliers sont déclarés en cachet alors qu'aucun spectacle n'est prévu.</p>	<p>Risque de remise en cause de l'application des taux réduits et déductions forfaitaires pour frais professionnels par l'URSSAF.</p>	<p>Le cas échéant, se rapprocher du SYNAVI défendant la posture artistique de l'artiste-intervenant.</p>
<p>Un artiste intervient pour une activité d'enseignement dans une structure autre qu'un établissement dûment agréé.</p>	<p>Si les heures ne sont pas attestées par un établissement dûment agréé, les heures concernées ne seront pas prises en compte au titre du régime de l'intermittence.</p>	

C Focus sur les contrôles

En 2003, une circulaire émanant de la DILTI, Délégation Interministérielle de Lutte contre le Travail Illégal, a préconisé un renforcement des contrôles dans le but affiché de « *lutter contre le recours abusif à l'intermittence et au travail dissimulé dans le spectacle vivant et enregistré* ».

Juridiquement, l'expression « travail illégal » désigne six catégories de fraudes majeures à la législation sociale :

- le travail dissimulé : dissimulation d'activité, d'emploi salarié ou d'heures travaillées,
- le marchandage : fourniture de main-d'œuvre dans un but lucratif qui a pour effet de causer un préjudice aux salariés qu'elle concerne,
- le prêt illicite de main-d'œuvre (en dehors de la réglementation sur le travail temporaire),
- l'emploi d'un étranger démuné de titre de travail,

- la fraude aux revenus de remplacement,
- le cumul irrégulier d'emplois.

Les principaux objectifs de ces contrôles sont clairs : il s'agit « *de repérer les permittents, de repérer les salariés sous CDD d'usage et qui ne relèvent pas de la liste d'emplois établis par l'accord Michel (1998). Les entreprises sont repérées grâce à des sources diverses d'informations : contrôles aléatoires, dénonciations, signalements* ».

Si tous les entrepreneurs de spectacle ne sont pas contrôlés, la plupart sont désormais soupçonnés de frauder et certains sont potentiellement « coupables » d'entorses à la légalité, notamment ceux qui entretiennent « des relations privilégiées » avec un ou des artistes intermittents.

Les organismes de contrôle

Plusieurs corps de contrôles sont habilités à verbaliser les fraudes de travail illégal : les officiers et agents de police judiciaire de la gendarmerie et de la police, les inspecteurs et contrôleurs du travail, les agents de la direction générale des impôts, les agents agréés et assermentés des organismes de sécurité sociale, les agents de la direction générale des douanes et droits indirects.

Par ailleurs, de nombreuses commissions d'attribution des licences de spectacle se sont élargies à des représentants d'administrations (Direction du Travail) ou des organismes sociaux (ASSEDIC, URSSAF).

Leurs missions de contrôle ont été confortées par une circulaire du 29 octobre 2007 : tout manquement signalé à telle ou telle obligation conduira à une saisine de cette commission et donc à un croisement des contrôles de l'ensemble des organismes qui la composent.

De surcroît, le renouvellement obligatoire de la licence tous les 3 ans fera l'objet d'un contrôle *a priori* dès lors qu'il y aurait un doute sur la

capacité de la structure à remplir ses obligations (ce contrôle sera également renforcé pour la délivrance d'une première licence).

Enfin, au niveau des ASSEDIC, des croisements peuvent s'opérer entre la Déclaration de Situation Mensuelle (DSM), établie par l'intermittent, et l'Attestation d'Employeur Mensuelle (AEM) établie par l'employeur (remplacée par la déclaration GUSO pour les employeurs concernés par le GUSO).

Toute erreur, incohérence ou anomalie constatée entraîne une demande d'information auprès de l'employeur et/ou auprès de l'intermittent, et bien sûr un contrôle renforcé si les informations fournies ne sont pas jugées suffisantes (*lire en encadré un exemple de contrôle*).

En parallèle de ces contrôles propres à l'ASSEDIC, d'autres rapprochements sont effectués avec les caisses spécialisées (Caisse des Congés Spectacles, Caisse de retraite AUDIENS).

Le contrôle mandataire

Le contrôle le plus fréquent mené par les ASSEDIC et le plus emblématique par rapport au cas du directeur de compagnie/dirigeant bénévole est le contrôle mandataire.

Il vise à prouver par l'accumulation d'éléments concordants qu'un salarié n'a pas de lien de subordination avec son employeur, et dirige de fait l'association qui l'emploie : il signe des chèques au nom de l'association, il a un lien de parenté avec un membre du bureau, le siège social est le même que son domicile, par exemple.

Aucun de ces faits n'est interdit, ni ne suffit à prouver la gestion de fait. Mais leur

addition est signe d'une probable absence de subordination et peut entraîner des poursuites juridiques. Néanmoins, la réalité d'absence de subordination, et les conséquences qui en découlent, ne peuvent être décidées que par la justice.

L'existence de comptes-rendus de CA qui accordent temporairement des pouvoirs, même très étendus, aux salariés mais sous certaines conditions suffit à établir le lien de subordination : par exemple, la signature du chéquier par l'administrateur pour régler les dépenses courantes mais avec obligation d'en référer au trésorier ou président pour toutes dépenses d'un montant supérieur à X euros...

Radiographie d'un contrôle ASSEDIC/GARP

Acte 1

A partir du contrôle d'un dossier d'intermittent (croisement AEM/DSM), ou à la suite d'une anomalie constatée, l'intermittent reçoit une demande de renseignements à retourner sous huitaine qui doit comprendre (dans l'attente de réponse, son dossier est suspendu) :

- copie des statuts de l'association ;
- copie du PV de la dernière AG ;
- nom du détenteur de la licence d'entrepreneur de spectacles ; copie des contrats de travail et feuilles de paye
- copie des AR des DUE de tous les contrats ;
- copie des contrats de cession ou de droit de représentation des spectacles auxquels a participé l'artiste concerné par le contrôle, ainsi que tous les justificatifs des spectacles concernés (publicité, billetterie...) ;
- détail de chacune des prestations de l'artiste concerné ;
- justificatifs de versement des salaires (relevé des comptes bancaires).

Il faut noter que la plupart de ces pièces relèvent de l'entreprise employeuse, et non du salarié: si c'est l'intermittent lui-même qui les retourne sans discuter, il laisse supposer qu'il est en effet dirigeant de la structure qui l'a employé.

Acte 2

Quatre mois plus tard, un contrôle du GARP (Centre de recouvrement Cinéma-Spectacle) élargit le contrôle précédent.

L'association doit communiquer au GARP différentes informations relatives à son activité des 3 dernières années :

- copie des contrats de travail ;
- descriptif du mode de fonctionnement et des activités de l'association ;
- noms des personnes ayant mandat administratif et/ou mandat bancaire ;
- noms et qualité des personnes ayant déjà signé des contrats de cession au nom de la compagnie ;
- noms des salariés ayant travaillé sans être déclarés par l'association ;
- PV de la dernière AG.

D Ressources documentaires

Le régime d'assurance-chômage des intermittents du spectacle et de l'audiovisuel

Site de l'assurance-chômage : www.assedic.fr

• Circulaire N° 2007-08 du 4 mai 2007
Rubriques : Les textes – UNIJURIDIS / Les instructions UNEDIC / année 2007

• Notice « Intermittents du spectacle (DAJ 168) »
Rubriques : Les textes – UNIJURIDIS / Notices d'information / Demandeurs d'emploi / Professions particulières / Intermittents du spectacle

• Notice « Intermittents : liste des fonctions (DAJ 168-1) »
Rubriques : Les textes – UNIJURIDIS / Notices d'information / Demandeurs d'emploi / Professions particulières / Intermittents : liste des fonctions

• Notice « Ce qui change artistes, techniciens (DAJ 162) »
Rubriques : Les textes – UNIJURIDIS / Notices d'information / Demandeurs d'emploi / Professions particulières / Ce qui change artistes, techniciens

Questionnaire relatif au cumul dirigeant bénévole et salariat

Rubriques : Les textes – UNIJURIDIS / Les formulaires / Documents à télécharger / Participation au régime d'assurance chômage/Association (Daj401/402e.pdf)

Site de HorsLesMurs : www.horslesmurs.fr

Le régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle

Rubriques : Ressources / Documentation / Fiches & cahiers de HorslesMurs / Les fiches pratiques professionnelles / Le régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle

Site de la Coordination des Intermittents et des Précaires : www.cip-idf.org

Livret CAP (mai 2008) : *Le protocole Unédic déchiffré*

Le travail illégal et les contrôles

Site du Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité :

www.travail-solidarite.gouv.fr

Commission nationale de lutte contre le travail illégal (18 juin 2004)

Rubriques : Dossiers Travail/Travail / Travail illégal (sous-rubrique « actualité » pour télécharger le document)

Site de la Coordination des Intermittents et des Précaires : www.cip-idf.org

Les contrôles en tous genres se multiplient : http://www.cip-idf.org/article.php3?id_article=3854

Site de l'IRMA : www.irma.asso.fr

Le travail illégal et le spectacle vivant et enregistré
Rubriques : Documentation / Bibliothèque en ligne / Réglementations et économie du spectacle / Le travail illégal et le spectacle vivant et enregistré

Site du Synavi : www.synavi.info

Le contrôle du spectacle vivant et enregistré – Guide méthodologique

Rubriques : Les Infos / Infos adm-juridiques

Fiches pratiques IRMA

Site de l'IRMA : www.irma.asso.fr

Fiches pratiques : l'organisation de spectacles, la licence d'entrepreneur de spectacles, les conventions collectives dans le spectacle, mémento pour le paiement des artistes du spectacle, le statut de l'artiste interprète, le statut des amateurs, les tarifs artistes-interprètes...

Rubriques : Documentation / Fiches pratiques

Analyses et propositions sur l'intermittence

Site du Syndeac : www.syndeac.org

Rubriques : Intermittence / Communication sur l'intermittence.

Rubriques : Intermittence / Analyses et propositions.

Site du Synavi : www.synavi.info

Rubrique : Les Infos

Ouvrages

• *Intermittents et précaires*, Antonella Corsani et Maurizio Lazzarato, ed. Amsterdam, 2008

• *Des intermittents aux spectacles*, contributions de la journée d'étude CESTA-IDHE du 10 septembre 2008 (<http://journée.cesta.idhe.free.fr>)

• *Le guide des intermittents du spectacle 2007-2008*, ed. Millénaire Presse, 2007

• *Textes de référence spectacle vivant*, Millénaire Presse, 2007

• *Les intermittents du spectacle, sociologie d'une exception*, Pierre Michel Menger, ed. Editions de l'Ecole des hautes études en sciences sociales, 2005

• *L'intermittent du spectacle, les nouvelles règles après la réforme de 2003*, Frédéric Chhum, édition du Juris Classeur, 2004

Autres sites

Site du GUSO : www.guso.com.fr

Légiculture : www.legiculture.fr

Comité de rédaction :

Réjane Sourisseau, Bruno Colin (OPALE/CNAR Culture) ; Bertrand Krill (expert) ; Luc Jambois, Marc Harstreisser, Corinne Maury (OGACA, www.ogaca.org) ; Muriel Guyon (SYNAVI)

01 45 65 20 00 • opale@culture-proximite.org • www.culture-proximite.org