

L'EMPLOI D'INTERMITTENT.E.S DANS LES COMPAGNIES SOUS STATUT ASSOCIATIF

Version réactualisée, juin 2019

Réalisé en collaboration avec :

Le Synavi



For compagnieS





INTRODUCTION		Page 5
QUELQUES RAPPELS SUR LE DROIT DU TRAVAIL ET LE RÉGIME D'ASSURANCE-CHÔMAGE DES ARTISTES ET TECHNICIEN.NE.S INTERMITTENT.E.S DU SPECTACLE		Page 6
LE CAS DES ARTISTES INTERMITTENT.E.S « DIRECTEUR.RICE.S » DE COMPAGNIE		Page 8
Les risques	Page 8	
Les précautions à prendre	Page 9	
LE CAS DES ACTIVITÉS D'ENSEIGNEMENT ET D'ACTION CULTURELLE		Page 11
Les risques	Page 11	
Les précautions à prendre	Page 13	
TABLEAU RÉCAPITULATIF		Page 15
FOCUS SUR LES CONTRÔLES		Page 16
RESSOURCES DOCUMENTAIRES		Page 18



Depuis 2003, le dispositif local d'accompagnement (DLA) s'adresse aux structures développant des activités et services d'utilité sociale, reconnues sur un territoire et qui créent des emplois. Inscrit depuis juillet 2014 dans la loi relative à l'économie sociale et solidaire, le DLA a accompagné depuis sa mise en place plus de 50 000 associations employeuses. Implanté dans chaque département, il permet de financer les interventions d'un.e prestataire extérieur.e visant à soutenir le développement des associations : recherche d'une meilleure organisation interne, d'une meilleure qualité de l'emploi, aide à la formulation d'une stratégie de développement dans le respect du projet associatif et de l'intérêt général du territoire, soutien à la coopération territoriale et à celle des associations, outillage juridique et financier, soutien dans des phases de négociation et de contractualisation avec les collectivités territoriales, etc.

Pour compléter leur compétence généraliste et renforcer leur capacité d'intervention, les DLA bénéficient d'appuis sectoriels, organisés à l'échelon national au sein des centres de ressources nationaux (CRDLA). Le CRDLA Culture est porté par l'association Opale en copilotage avec une cinquantaine de fédérations et syndicats du secteur artistique et culturel, regroupés essentiellement au sein de l'Union fédérale d'intervention des structures culturelles (Ufisc) et de la Coordination des fédérations et associations de culture et communication (Cofac).

Conformément à sa mission, le CRDLA Culture engage des démarches de capitalisation des missions d'accompagnement réalisées auprès d'associations culturelles et artistiques, et d'approfondissement de thématiques qui intéressent significativement les DLA et les associations. C'est dans ce cadre que s'inscrit la présente réalisation.

Le site d'Opale www.opale.asso.fr

► INTRODUCTION

Il existe depuis 2003, une politique rigoureuse de contrôle des salarié.e.s bénéficiant du régime d'assurance-chômage des intermittent.e.s du spectacle et des structures qui les emploient.

Ces contrôles concernent en particulier les compagnies de spectacle vivant :

- dont un.e ou plusieurs artistes sont à la fois salarié.e.s de la compagnie et appartiennent à la direction,
- qui déclarent leurs artistes au régime d'assurance-chômage des intermittent.e.s pour des activités autres que des répétitions et des représentations de spectacles.

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

Quel que soit le jugement que l'on porte sur la situation, il ressort que les associations culturelles de droit français qui n'ont pas un minimum de connaissances du cadre légal lié à l'embauche d'artistes sont susceptibles d'être suspectées de fraude lors de contrôles.

Elles doivent donc réfléchir à leur mode de fonctionnement pour se prémunir des suspicions en adoptant un langage et des formes d'organisation mieux adaptés au droit.

De plus, 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 sans qu'aucun cadre sécurisant n'existe en alternative pour 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 Syndicat national des arts vivants (Synavi), membre de l'Ufisc, copilote du CRDLA Culture –, pour leur permettre de faire valoir leurs positions, comme de relever des imprécisions ou abus d'interprétation des textes légaux par les instances de contrôle.

► AU PRÉALABLE, QUELQUES RAPPELS SUR LE DROIT DU TRAVAIL ET LE RÉGIME D'ASSURANCE-CHÔMAGE DES ARTISTES ET TECHNICIEN.NE.S INTERMITTENT.E.S DU SPECTACLE

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

Pourquoi les artistes et technicien.ne.s du spectacle dépendent-ils/elles d'un régime d'assurance-chômage spécifique ? Dans les années 1960, 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 VIII et X²), vise à répondre aux besoins particuliers des artistes et technicien.ne.s. 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 de salaires. Pour « compenser » cette précarité, entre leurs différents contrats qui sont par nature des CDD – on parle de CDDU –, ces artistes et technicien.ne.s perçoivent des allocations de Pôle Emploi 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. Les secteurs pour lesquels il est autorisé de recourir au CDDU sont définis de manière limitative par l'article D1242-1 du Code du travail. En font partie notamment le spectacle, l'audiovisuel, la production cinématographique, mais aussi l'enseignement, l'exploitation forestière, la pêche, etc. Attention, le secteur d'activité de la structure n'est pas le seul critère autorisant la conclusion d'un CDDU. Il faut également que l'emploi exercé par la personne salariée appartienne aux emplois pour lesquels le recours au CDDU est possible. Cette liste des emplois est notamment définie par l'accord interbranche du 24 juin 2008 sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé.

Peuvent faire l'objet d'un CDDU les fonctions suivantes :

- les fonctions techniques ou administratives figurant à l'annexe C de l'accord interbranche du 24 juin 2008 sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé ;
- les prestations artistiques énumérées de façon non exhaustive à l'article L7121-2³ du Code du travail.

Il convient de préciser que le recours au CDDU doit rester motivé par la nature temporaire de l'emploi. Si l'emploi correspond à l'activité normale et permanente de l'entreprise, la structure employeuse devra conclure un CDI, peu importe que les fonctions de la personne salariée et l'activité principale de l'employeur.euse soient éligibles au CDDU. Les juges ont eu l'occasion de rappeler à plusieurs reprises que l'utilisation de contrats à durée déterminée d'usage successifs « impose de vérifier que le recours à ces contrats est justifié par des raisons objectives qui

¹ Ce champ regroupe sept secteurs : l'édition d'enregistrements sonores, la production d'œuvres cinématographiques, la production d'œuvres audiovisuelles, 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 VIII concerne les ouvrier.ère.s et technicien.ne.s de l'édition d'enregistrement sonore, de la production cinématographique et audiovisuelle, de la radio, de la diffusion et du spectacle ; l'annexe X 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 IV des intérimaires, concernant les interprètes de conférence, les mannequins, les forains, etc.

³ 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, le réalisateur et le chorégraphe, pour l'exécution matérielle de leur conception artistique ; l'artiste de cirque ; le marionnettiste ; les personnes dont l'activité est reconnue comme un métier d'artiste-interprète par les conventions collectives du spectacle vivant étendues. »

s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi » (chambre sociale de la Cour de cassation, décision du 22 juin 2011, n° 09-69443).

Contrairement aux CDD « classiques », les CDDU :

- dispensent la structure employeuse 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 temps⁴.

Quelles sont les formalités à remplir pour embaucher des artistes et des technicien.ne.s ?

Si la structure employeuse exerce une activité principale de production, de diffusion de spectacles ou d'exploitation de lieu de spectacles (activités répertoriées sous les codes NAF 90.01Z et 90.04Z), elle doit s'immatriculer auprès des caisses spécifiques⁵ et gérer elle-même les déclarations auprès de l'ensemble de ces organismes. Si elle n'exerce pas une activité principale liée au spectacle vivant et qu'elle souhaite embaucher un artiste ou un.e technicien.ne du spectacle, elle doit passer par un organisme unique, le Guichet unique du spectacle occasionnel (Guso)⁶.

Qu'est-ce qu'un cachet ?

Le « cachet » est le nom par lequel les usages professionnels désignent la rémunération forfaitaire accordée, dans certains cas de figure spécifiés par les conventions collectives, à un.e artiste du spectacle dans le cadre de représentations. Le cachet peut également, dans certains cas spécifiques prévus par les conventions collectives du spectacle, être versé pour payer des répétitions.

- Le montant d'un cachet est indépendant du temps de travail effectif de l'artiste sur scène. Son montant ne peut être inférieur aux minima fixés par les conventions collectives du spectacle.
- Pour examiner les droits au chômage des artistes du spectacle, Pôle Emploi va convertir les cachets effectués en heures. Chaque cachet équivaut à douze heures de travail. Ce nombre, arbitraire, n'est donc pas un temps réel de travail, mais seulement une équivalence pour l'administration.

À quelles conditions peut-on être affilié.e au régime d'assurance-chômage des intermittent.e.s ?

- Relèvent du régime spécifique d'assurance-chômage des intermittent.e.s les artistes du spectacle (annexe X) et les technicien.ne.s et ouvrier.ère.s du spectacle (annexe VIII) engagé.e.s par contrat à durée déterminée.

Sont concerné.e.s par l'annexe X les artistes du spectacle en CDD tel.le.s que définis à l'article L7121-2 du Code du travail, engagé.e.s en vue de la production d'un spectacle (précision apportée par l'article L7121-3 du Code du travail).

Sont concerné.e.s par l'annexe VIII les ouvrier.ère.s et technicien.ne.s du spectacle embauché.e.s en CDD et dont les fonctions figurent sur la liste relative au champ d'application de l'annexe VIII.

À savoir : lorsqu'un.e technicien.ne est embauché.e par un.e entrepreneur.euse de spectacles ayant une activité principale de production, de diffusion de spectacles ou d'exploitation de lieu de spectacles, l'employeur.se doit obligatoirement justifier de la licence d'entrepreneur.euse de spectacles. À défaut de licence (par exemple en cas de non-renouvellement de la licence), les heures de travail effectuées par le.la technicien.ne ne pourront être prises en compte au titre de l'annexe VIII.

- Pour prétendre à une indemnisation (de 365 jours), le.la salarié.e doit avoir travaillé au moins 507 heures sur 12 mois. Aucune activité exercée hors du champ des annexes VIII et X n'entre en ligne de compte, sauf, dans des limites très restrictives, les activités d'enseignement et les activités connexes (*sur ce point, voir page 11*).

⁴ Cette tolérance n'interdit pas la requalification en CDI par les prud'hommes en cas de CDDU régulièrement répétés sur une très longue durée.

⁵ Urssaf, Pôle Emploi, Audiens, Afdas, Centre médical de la Bourse, Fnas et FCAP.

⁶ Pour tout renseignement concernant le Guso, vous pouvez consulter le site www.guso.fr

▶ LE CAS DES ARTISTES INTERMITTENT.E.S « DIRECTEUR.RICE.S » DE COMPAGNIE

▪ Les risques

Au cours des dernières années, de nombreux artistes qui conçoivent des spectacles – metteur.se.s en scène et chorégraphes – ont fondé leur propre compagnie, pour l'essentiel sous la forme associative.

Cette croissance du nombre de compagnies créées par des artistes a été fortement encouragée par le ministère de la Culture, pour contribuer à la politique de développement de l'offre de spectacles vivants, commencée 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 fondateur.rice.s de ces compagnies en sont les salarié.e.s intermittent.e.s.

Par ailleurs, la nature même de leur rôle de concepteur.rice d'un spectacle et la place que le système économique leur attribue dans la production de « leur » spectacle amènent ces artistes à prendre des décisions de gestion importantes pour la vie de la compagnie, sans être toujours explicitement mandaté.e.s pour cela.

Ce cumul entre une fonction de « dirigeant.e bénévole » et un emploi salarié intermittent peut poser problème :

- Pôle Emploi peut y voir une « fraude au revenu de remplacement » ;
- l'administration fiscale peut y voir une raison de remettre en cause le caractère désintéressé de la gestion de l'association employeuse.

1. La notion de « fraude aux revenus de remplacement »

La fraude aux revenus de remplacement est le fait de percevoir indûment et en toute connaissance de cause des allocations chômage au titre du régime de l'assurance-chômage, versées aux travailleur.se.s privé.e.s d'emploi. Cette infraction est notamment contrôlée par les agents de Pôle Emploi.

On rappelle que pour être indemnisé.e au titre de l'assurance-chômage, un.e salarié.e doit obligatoirement justifier de l'existence d'un contrat de travail et de la perte involontaire de son emploi, ce qui est le cas lorsque le contrat arrive à son terme.

Pour justifier de l'existence d'un contrat de travail, il faut notamment établir un lien de subordination entre le.la salarié.e et la structure qui l'embauche. Sans lien de subordination, la relation de travail n'existe pas et le.la salarié.e ne peut prétendre à une perte involontaire d'emploi lorsque sa mission est terminée.

Le problème du lien de subordination intervient dans le cas où l'artiste est à la fois salarié.e et dirigeant.e de droit ou de fait de la compagnie (*voir l'encadré ci-dessous*). Dans cette situation, l'artiste ne peut prouver l'existence d'un réel contrat de travail et donc la privation involontaire d'emploi. En effet, sans lien de subordination, l'artiste devient son.sa propre employeur.se et peut décider lui.elle-même de ses périodes de travail et de chômage. Pôle Emploi considère dans ce cas que la privation involontaire d'emploi n'est pas caractérisée et que les périodes de chômage liées aux activités exercées dans cette compagnie ne doivent pas être indemnisées. Si Pôle Emploi découvre (ou suppose) l'absence d'un lien de subordination entre l'artiste et la compagnie au sein de laquelle il.elle travaille, il remettra en cause la perception des allocations chômage de l'artiste, qu'il considérera comme ayant été indûment versées pendant cette période.

Pôle Emploi peut alors demander la restitution des allocations perçues jusqu'à trois ans en arrière. Cette durée peut être étendue à dix ans en cas de fraude ou de fausse déclaration (article L5422-5 du Code du travail et article 27 du règlement général annexé à la convention d'assurance-chômage du 14 avril 2017).

Quant à l'employeur.se – c'est-à-dire le.la mandataire de l'association –, il.elle peut être considéré.e comme « coupable de fraude ou de fausse déclaration pour obtenir ou faire obtenir ou tenter de faire obtenir des allocations

d'aides aux travailleurs privés d'emploi » et être poursuivi.e à ce titre s'il a agi intentionnellement.

D'autres cas que celui du.de la salarié.e dirigeant.e de compagnie peuvent se présenter, où Pôle Emploi pourrait se considérer victime de fraude aux revenus de remplacement :

- l'usage d'une appellation d'emploi entrant dans le champ d'application des annexes VIII ou X alors que la mission relève du régime général (par exemple embaucher un.e chargé.e de diffusion – emploi qui relève du régime général – sous la dénomination « chargé.e de production » ou embaucher un.e administrateur.rice sous la dénomination « administrateur.rice de production ») ;
- la non-déclaration d'heures de travail effectuées au moment où elles le sont effectivement. En effet, le fait, pour un.e bénéficiaire des allocations de chômage, de ne pas déclarer à Pôle Emploi l'exercice d'une activité professionnelle caractérise la fraude en vue d'obtenir les allocations. Les allocations versées correspondant aux jours d'activités non déclarées sont des allocations indues (précision apportée par l'accord d'application n° 9 du 5 avril 2017 pris pour l'application des articles 3, 9 § 1^{er}, 28 et 29 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance-chômage).

Les dirigeant.e.s de droit sont les personnes qui participent aux instances statutaires dirigeantes de l'association et sont désignées conformément aux statuts. Ainsi, l'artiste est dirigeant.e de droit d'une compagnie lorsque les statuts ou les organes délibérants lui ont donné le pouvoir d'agir au nom et pour le compte de la structure.

Les dirigeant.e.s de fait sont des personnes qui ne sont pas dirigeant.e.s de droit, mais se substituent à elles.eux pour prendre toutes les décisions importantes de l'association. Vis-à-vis des tiers, le.la dirigeant.e de fait apparaît comme le.la véritable dirigeant.e de l'association. Pour apprécier si un artiste est dirigeant.e de fait, Pôle Emploi a recours à un faisceau d'indices, notamment :

- les liens de parenté entre les dirigeant.e.s de la compagnie et l'artiste salarié.e ;
- la compagnie porte le nom de l'artiste salarié.e ;
- les adresses courriel de la compagnie sont celles des artistes ;
- le siège ou l'adresse postale de la compagnie se situe à l'adresse de l'artiste ;
- l'artiste détient en son nom la licence d'entrepreneur.se de spectacles ;
- l'artiste détient la signature pour les chèques et les bordereaux de cotisations, etc.

2. Le risque fiscal

Si un.e dirigeant.e (dépositaire mandaté.e de l'autorité de l'association ou dirigeant.e de fait) perçoit directement ou indirectement de l'association des sommes supérieures aux trois quarts 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, c'est-à-dire à la TVA, à l'impôt sur les sociétés et à la contribution économique territoriale. L'article 18 de l'instruction fiscale 4 H-5-06 du 18 décembre 2006 prévoit en effet « *qu'il est admis que le caractère désintéressé de la gestion de l'organisme ne soit pas remis en cause si la rémunération brute mensuelle totale versée à chaque dirigeant, de droit ou de fait, n'excède pas les trois quarts du SMIC* ».

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

■ Les précautions à prendre

Les artistes sont souvent à l'initiative de la création d'une structure associative pour que leurs productions puissent voir le jour. Dans ce cas de figure, il.elle.s peuvent être amené.e.s à penser que l'association constitue une entité indissociable de leur personne. En effet, on entend souvent des metteur.euse.s en scène, chorégraphes, etc. employer les expressions « ma compagnie », « mon association ». Or, il faut garder présent à l'esprit que la structure associative est l'employeur de l'artiste et que ce.tte dernier.ère agit sous son autorité. L'expression

utilisée par les artistes devrait donc être « la compagnie pour laquelle je travaille ».

Il est d'autant plus difficile pour les artistes de prendre conscience du rôle d'employeur de l'association que les expressions courantes utilisées par les professionnel.le.s du secteur les placent au centre de la compagnie :

- le ministère de la Culture dira « donner une subvention à un.e artiste », au lieu de dire qu'il versera une subvention à la structure de production qui soutient particulièrement (voire exclusivement) son travail ;
- le système de production du spectacle subventionné en France accorde une place centrale et déterminante au.à la concepteur.rice 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.

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

- composée de personnes distinctes des intermittents.e.s engagé.e.s ;
- 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, etc. ;
- avec un réel pouvoir de contrôle et de sanction permettant de prouver le lien de subordination.

Ces éléments seront décisifs lors d'une enquête mandataire (*voir page 16*).

Si un.e artiste intermittent.e est le.la directeur.rice artistique de la compagnie (qu'il.elle soit ou non embauché.e à ce titre), pour ne pas être qualifié.e de « dirigeant.e de fait » par Pôle Emploi et se voir privé.e de son droit de salarié.e à une allocation chômage, il est important par exemple de faire apparaître par le plus de faits matériels possibles, dans son contrat de travail éventuel⁷ et dans les décisions prises en assemblée générale, qu'il.elle est soumis.e 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 s'interroger sur la pertinence de la forme associative pour porter ses projets et évoluer vers d'autres formes.

Comment Pôle Emploi évalue-t-il l'existence ou l'absence d'un lien de subordination ?

Pôle Emploi, qui soupçonne l'absence de lien de subordination, envoie un questionnaire type, non à la compagnie employeuse, mais à la personne salariée qui, si elle répond aux questions qui regardent uniquement l'association employeuse (statuts, membres du bureau, signataires des comptes bancaires, procès-verbaux d'assemblées générales, etc.), prouvera qu'elle dispose de tous les éléments qui doivent être détenus par l'association employeuse, ce qui crée une suspicion sur la qualité réelle du.de la salarié.e.

Pour éviter tout problème, il vaut mieux que le.la salarié.e intermittent.e :

- évite d'être membre à part entière des instances dirigeantes de l'association ;
- évite d'avoir été président.e de l'association ;
- ait une adresse distincte de celle du siège social de l'association ;
- ne porte pas le même nom que les personnes présentes dans les instances dirigeantes ;
- n'ait aucune procuration de l'association pour les signatures de bordereaux de cotisations ou de chèques ;
- ne signe aucun papier administratif ou « commercial » au nom de l'association.

Aucune de ces pratiques n'est, en soi, incompatible avec l'existence d'un lien de subordination réel, mais elles peuvent constituer un motif de suspicion pour les agents de contrôle.

⁷ Si la compagnie relève de la convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant, elle peut embaucher une personne comme directeur.rice artistique. Cette fonction fait partie des emplois administratifs mentionnés à l'annexe IV titre 3. En revanche, cette disposition n'est pas applicable pour les compagnies relevant de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles (les listes d'emplois du secteur public et du secteur privé étant sensiblement différentes).

► 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, d'enseignement ou d'action culturelle impliquant des artistes, autour ou indépendamment de leurs productions.

Or, dès qu'un.e artiste du spectacle intervient dans un cadre autre que celui de la représentation d'une œuvre de l'esprit devant un public, ses heures de travail ne relèvent plus de l'annexe X et doivent être déclarées au régime général d'assurance-chômage. En effet, enseigner et transmettre ne sont pas des champs d'activité pris en compte au titre du régime de l'intermittence.

Par ailleurs, lorsque l'artiste intervient en tant que formateur.rice ou enseignant.e, il.elle ne peut bénéficier des taux de cotisations réduits ou de l'application de l'abattement pour frais professionnels⁸, ces dispositifs n'étant applicables qu'aux salaires versés dans le cadre des activités d'artiste du spectacle, c'est-à-dire des répétitions et des représentations. Appliquer des taux réduits et un abattement pour une activité qui n'est pas « artistique » pourra donner lieu à un redressement par l'Urssaf pour dissimulation d'assiette de cotisations, voire à l'application de pénalités.

Les activités d'enseignement

Les activités d'enseignement des artistes et technicien.ne.s relèvent du régime général d'assurance-chômage. Néanmoins, il est possible de prendre en compte jusqu'à 70 heures d'enseignement pour la comptabilisation des 507 heures de travail ouvrant droit au régime spécifique d'assurance-chômage des intermittent.e.s du spectacle (article 2 de l'accord du 28 avril 2016 relatif à l'indemnisation du chômage dans les branches du spectacle). Ce plafond de 70 heures est relevé à 120 heures pour les artistes et technicien.ne.s âgé.e.s de 50 ans et plus.

Pour être prises en compte dans la recherche des 507 heures, les périodes d'enseignement dispensées par des artistes et technicien.ne.s doivent répondre aux conditions suivantes :

- faire l'objet d'un contrat de travail (CDD ou CDI) ;
- être dispensées dans le cadre d'un établissement dûment agréé (cf. encadré page suivante) ;
- correspondre à la transmission des compétences de l'artiste au titre de son art ou au métier exercé par le.la technicien.ne.

Au-delà de ces 70 heures, il n'est pas interdit aux artistes et technicien.ne.s d'enseigner, mais les heures effectuées ne compteront pas dans les 507 heures.

Pour prouver la réalité des heures, l'artiste ou le.la technicien.ne devra fournir à Pôle Emploi le contrat de travail conclu avec l'établissement agréé et les bulletins de paye attestant des heures, ou l'attestation employeur destinée à Pôle Emploi si le contrat de travail est rompu au moment de l'examen des droits.

Toutes les heures d'enseignement doivent être portées sur la déclaration de situation mensuelle de l'artiste ou du.de la technicien.ne. À défaut de déclaration, celles-ci ne pourront être retenues.

⁸ En vertu de l'article 5 de l'annexe IV du Code général des impôts, dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2000, certaines professions peuvent bénéficier d'une déduction forfaitaire spécifique (DFS), usuellement appelée « abattement pour frais professionnels ». Cet abattement est de 20 % ou de 25 % selon la discipline artistique. L'application de l'abattement permet de prendre, comme base de calcul des cotisations, le montant global des rémunérations auquel on applique le pourcentage d'abattement.

Pôle Emploi ne prend en compte les heures d'enseignement que dans le cas où l'artiste ou le.la technicien.ne ne réunit pas les 507 heures nécessaires.

De plus, le montant perçu par l'intéressé.e pour ces heures d'enseignement n'est pas pris en compte dans le salaire de référence servant de base au calcul de l'allocation journalière.

Précisons que le fait qu'un.e artiste ou un.e technicien.ne soit embauché.e au régime général pour des activités d'enseignement – en CDD ou en CDI à temps partiel – ne constitue pas un obstacle à son admission ou à sa réadmission au régime d'assurance-chômage des intermittent.e.s, à partir du moment où il.elle comptabilise le nombre d'heures requis.

Liste des établissements d'enseignement dûment agréés (arrêté du 22 juillet 2016 n° ETS1618115A)

- les écoles, collèges, lycées, publics et privés sous contrat, les universités, les établissements de formation professionnelle publics placés sous la tutelle de l'État ou des collectivités territoriales ;
- les structures de droit privé bénéficiant d'un financement public⁹ (État 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'État à dispenser la formation conduisant à un diplôme national, ou habilitées à délivrer un titre professionnel enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, ou à un diplôme d'État d'enseignant.e, dans le domaine du spectacle vivant du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia ;
- les structures de droit privé ou public relevant des secteurs de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle vivant et bénéficiant d'un financement public ;
- les établissements d'enseignement public de la musique, de la danse, de l'art dramatique (conservatoires à rayonnement régional, départemental, communal ou intercommunal) ;
- des structures assurant un enseignement artistique dans le domaine du spectacle vivant, répertoriées par le code NAF 85.52Z. Il s'agit de structures qui assurent « *la formation en arts, théâtre et musique* ». Les structures dispensant ce type de formation peuvent être appelées « écoles », « ateliers », « classes », etc. Elles offrent des cours formellement organisés, principalement à des fins récréatives, de loisirs ou de développement personnel, mais ces cours ne débouchent pas sur un diplôme professionnel ;
- l'Institut national de l'audiovisuel (INA) ;
- les organismes référencés par l'Afdas au titre du décret du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue.

Action culturelle, éducation artistique et activités connexes dans la Convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC)

L'expression « 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, etc.), création artistique collective avec des habitant.e.s, intervention en milieu scolaire, développement des pratiques amateurs, action de sensibilisation, stages, etc. Ces activités peuvent être développées dans le cadre ou dans le prolongement de résidences d'artistes ou de représentations de spectacles.

Depuis plusieurs années, les pouvoirs publics (État et collectivités territoriales) font apparaître dans les conventionnements et les cahiers des charges et missions des entreprises artistiques et culturelles des objectifs d'éducation artistique, d'action culturelle, de présence ou d'action artistique, de présence ou d'action territoriale, en lien avec les publics, les habitant.e.s, les citoyen.ne.s.

Les termes d'« ateliers de création », de « sensibilisation », de « pratique artistique », de « médiation culturelle » sont aussi utilisés de plus en plus souvent sans parfois recouvrir les mêmes réalités.

⁹ Pour l'Unédic la subvention publique doit être versée de manière récurrente, au moins une fois par an. À défaut, l'organisme ne sera pas considéré comme un établissement agréé.

Les textes législatifs et réglementaires de la loi relative à la liberté de création, à l'architecture et au patrimoine du 7 juillet 2016 en sont l'illustration la plus récente. Dans l'article 2, il est clairement notifié la nécessité de mettre en œuvre des « *actions d'éducation artistique et culturelles [...] favorisant l'implication des artistes dans le cadre de leur activité professionnelle* ».

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 de la pédagogue qu'est l'enseignant.e.

L'enseignement artistique ne fait donc pas partie de ce chapitre.

Bien que les artistes soient sollicité.e.s pour leurs compétences et expériences artistiques, les activités liées à de l'action culturelle ne peuvent être déclarées au titre de l'annexe X de la convention d'assurance-chômage, qui précise que relèvent de son champ d'application les artistes du spectacle tel.le.s que défini.e.s par les articles L7121-2 et L7121-3 du Code du travail, c'est-à-dire qui sont engagé.e.s en vue de la production d'un spectacle.

Toutefois, Pôle Emploi accepte de prendre en compte, dans le calcul de l'ouverture de droits à l'indemnisation chômage des intermittent.e.s, les heures de travail que les artistes intermittent.e.s du spectacle consacrent à des activités dites « connexes » à la création, lorsque celles-ci sont réalisées dans le cadre strict et les limites prévues par la CCNEAC¹⁰. On entend par activités connexes « *les activités de sensibilisation, d'accompagnement des amateurs, d'animation d'ateliers, d'interventions en milieu scolaire¹¹* » qui sont en lien direct avec la production et la diffusion d'un spectacle. Attention, cette notion d'activité connexe ne concerne que les artistes dont la structure employeuse relève de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles. Elle ne concerne pas les structures employeuses qui relèvent de la convention collective du secteur privé du spectacle.

En outre, selon la CCNEAC, l'embauche d'artiste pour des activités connexes n'est autorisée que pour des durées limitées, le travail dédié à la création devant rester majoritaire¹².

Depuis 2005, le Synavi a engagé plusieurs démarches et rédigé plusieurs argumentaires en vue de faire reconnaître les interventions artistiques (actions de sensibilisation, interventions artistiques en milieu scolaire, etc.) comme faisant partie (annexe mais intrinsèque) du travail de l'artiste du spectacle et pouvant donc être prises en compte au titre de l'annexe X. À ce titre, le Synavi, par le biais de la Fédération des structures indépendantes de création et de production artistique (FSICPA), qu'il a créée avec le Syndicat des cirques et compagnies de création (SCC), s'implique de manière pilote au sein du groupe de travail de renégociation de la CCNEAC afin de faire évoluer les règles applicables à ces interventions.

■ Les précautions à prendre

Pour que les heures des artistes puissent être considérées comme relevant de l'annexe X et donc comme ouvrant droit à la protection chômage spécifique des intermittent.e.s du spectacle, il est essentiel, pour Pôle Emploi, qu'elles se rapportent à un spectacle, qu'il soit professionnel ou amateur : à un moment donné, l'artiste doit se produire devant un public.

¹⁰ La direction des affaires juridiques de l'Unédic, interrogée par courriel sur cette situation en mars 2019, a confirmé que « *les activités connexes réalisées par un.e artiste au titre d'un contrat de représentation entrant effectivement dans le champ de l'annexe X relèvent donc de l'annexe X et doivent donc être prises en compte dans la recherche de l'affiliation en vue de l'ouverture d'un droit au titre de cette annexe* ».

¹¹ La pratique de ces activités est soumise à l'acceptation de l'artiste, par l'introduction d'une clause spécifique dans son contrat, soit au moment de la signature de son contrat, soit ultérieurement par la signature d'un avenant à son contrat (CCNEAC XIII, 2.6). Cette disposition ne s'applique à l'heure actuelle qu'aux artistes dramatiques, chorégraphiques et de cirque. Les musicien.ne.s ne sont pas concerné.e.s.

¹² Ces activités ne peuvent excéder une durée de deux heures les jours où l'artiste donne une représentation. Pour les contrats de quatre mois et moins, elles ne peuvent dépasser en moyenne un dixième du temps de travail sur l'ensemble du contrat (un cinquième pour les contrats de plus de quatre mois, la moitié pour les CDI).

La mise en place du numéro d'objet depuis le 1^{er} avril 2008 répond à ce souci : il permet de rattacher le travail salarié déclaré et payé à un spectacle précis (identifié par un titre que lui attribue librement la structure employeuse). Le travail est censé aboutir à une représentation, mais dans les faits il n'y a pas d'obligation de parvenir à ce résultat : un travail artistique comporte une part expérimentale, il peut ne pas déboucher sur une production artistique donnant lieu à une représentation publique 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 conventions diverses qui permettent de comprendre le contexte ou le cadre d'exécution du contrat de 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 les conventions sont suffisamment précis quant à la nature 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 un objectif de représentation, il est légitime que les artistes aient été déclaré.e.s en qualité d'artistes (néanmoins, rappelons encore une fois que le seul cas où l'embauche d'un.e artiste ne peut être juridiquement remise en cause est celui où il y a représentation, puisque c'est le seul auquel le Code du travail fait référence).

D'ailleurs, un jugement a corroboré la validité de ce type d'analyse. En effet, le tribunal des affaires de la 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 inappropriés¹³. Mais ce jugement, en défaveur de l'Urssaf, n'est pas opposable à Pôle Emploi, par exemple.

En revanche, dans le cas où un.e 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 des stages, des ateliers, des cours de théâtre, de musique, de chant, de danse, etc.), aucun élément n'autorise l'embauche de ce.tte salarié.e en CDDU d'artiste, comme un.e intermittent.e du spectacle : ni les textes en vigueur, ni la jurisprudence, ni les usages professionnels. Mais il est clair (et incontournable) qu'un.e artiste pourra légalement être embauché.e en tant que tel (et, si besoin est, en CDDU) s'il.elle est en représentation à l'issue des cours.

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

- régime « formateur.rice occasionnel.le¹⁴ » ;
- régime « animateur.rice < 480 heures » lié à l'agrément jeunesse et éducation populaire¹⁵ ;
- réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires (ancienne « réduction Fillon »).

Précisons que les lieux de musiques actuelles ou les associations organisant des ateliers de pratique audiovisuelle sont confrontés aux mêmes problèmes que les compagnies de spectacle vivant en matière d'artistes et de technicien.ne.s intervenant.e.s.

¹³ Jurisprudence à la suite du cas de la compagnie Métro Mouvance, document téléchargeable sur le site du Synavi.

¹⁴ <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/la-base-de-calcul/cas-particuliers--bases-forfaita/les-formateurs-occasionnels.html>

¹⁵ <https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/assiettes-forfaitaires-et-franch/lassociation-de-jeunesse-et-dedu.html>

▶ TABLEAU RÉCAPITULATIF

Principales situations à risque	Conséquences, sanctions possibles	Pistes possibles d'accompagnement DLA
<ul style="list-style-type: none"> Le.la directeur.rice artistique de la compagnie est dirigeant.e bénévole de fait (il.elle a la signature du chéquier, l'association est domiciliée chez lui.elle, il.elle détient la licence d'entrepreneur.se de spectacles, etc.). L'organe de direction ne remplit pas officiellement son rôle. 	<ul style="list-style-type: none"> Le.la salarié.e et la structure qui l'emploie peuvent être soupçonnés de fraude au revenu de remplacement sanctionnée par l'article L.5124-1 du Code du travail, qui prévoit une amende de 30 000 € et/ou un emprisonnement de deux ans. Pôle Emploi peut ordonner la restitution des sommes indûment perçues (art. 27 du règlement général annexé à la convention Unédic). 	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place un réel fonctionnement associatif. Formaliser les procédures de décision. Éventuellement travailler à un changement de statut si le statut associatif s'avère inadapté.
Un.e administrateur.rice permanent.e est embauché.e en CDDU et ses heures sont déclarées au titre de l'annexe VIII alors qu'elles devraient être déclarées au régime général.	<ul style="list-style-type: none"> Le.la salarié.e peut demander la requalification du CDDU en CDI et prétendre à diverses indemnités en application de l'article L. 122-3-13 du Code du travail. Pôle Emploi peut demander au.à la salarié.e de restituer les allocations indûment perçues (article 27 du règlement général annexé à la convention d'assurance-chômage du 14 avril 2017). 	<ul style="list-style-type: none"> Solliciter de nouveaux partenariats pour tenter de pérenniser le poste concerné. Utiliser certains dispositifs du fonds national pour l'emploi pérenne dans le spectacle (Fonpeps), afin d'obtenir une aide financière si ces dispositifs sont toujours en vigueur.
La compagnie ne déclare pas toutes les heures travaillées (répétitions, 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 et affiches.	<p>Délit de travail dissimulé ayant pour conséquences possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> sanctions pénales ; remboursement des cotisations sociales impayées ; indemnisation des salarié.e.s (article L8223-1 du Code du travail) ; remboursement des aides et subventions de soutien à la création, à la production et à la diffusion du spectacle vivant et enregistré (article D8272-1 du Code du travail). 	<ul style="list-style-type: none"> S'il s'agit de difficultés de trésorerie, inciter les compagnies à déclarer toutes les dates et répétitions, 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.
Des artistes intervenant dans des ateliers sont déclaré.e.s au titre de l'intermittence alors qu'il.elle.s auraient dû être déclaré.e.s au régime général.	<p>Risque de remise en cause de l'application des taux réduits et déductions forfaitaires pour frais professionnels par l'Urssaf.</p> <p>Pôle Emploi peut demander au.à la salarié.e de restituer les allocations indûment perçues (article 27 du règlement général annexé à la convention d'assurance-chômage du 14 avril 2017).</p>	Regarder si certaines interventions ne pourraient pas être rattachées directement aux représentations d'un spectacle.
Un.e artiste intervient pour une activité d'enseignement dans une structure autre qu'un établissement dûment agréé.	Si les heures concernées ne sont pas attestées par un établissement dûment agréé, elles ne seront pas prises en compte au titre du régime de l'intermittence.	

►► FOCUS SUR LES CONTRÔLES

En 2003, une circulaire émanant de la Délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal (Dilti) 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 salarié.e.s qu'elle concerne ;
- le prêt illicite de main-d'œuvre (en dehors de la réglementation sur le travail temporaire) ;
- l'emploi d'un.e étranger.ère démunie de permis 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 permittent.e.s, les salarié.e.s sous CDD d'usage 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.

▪ Les organismes de contrôle

Plusieurs corps de contrôles sont habilités à verbaliser les fraudes de travail illégal : les officier.ère.s et agent.e.s de police judiciaire de la gendarmerie et de la police, les inspecteur.rice.s et contrôleur.se.s du travail, les agent.e.s de la direction générale des impôts, les agent.e.s agréé.e.s et assermenté.e.s des organismes de sécurité sociale, les agent.e.s 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 représentant.e.s d'administrations (direction du travail) ou des organismes sociaux (Pôle Emploi, 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 trois 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 sein de Pôle Emploi, des croisements peuvent s'opérer entre la déclaration de situation mensuelle (DSM), établie par l'intermittent.e, et l'attestation d'employeur mensuelle (AEM), établie par la structure employeuse (remplacée par la déclaration Guso pour les employeur.se.s concerné.e.s).

Toute erreur, incohérence ou anomalie constatée entraîne une demande d'information auprès de la structure employeuse et/ou auprès de l'intermittent.e, et bien sûr un contrôle renforcé si les informations fournies ne sont pas jugées suffisantes.

En parallèle de ces contrôles propres à Pôle Emploi, d'autres rapprochements sont effectués avec les caisses spécialisées (notamment Audiens qui gère la retraite et les congés spectacles).

■ Le contrôle mandataire

Le contrôle le plus fréquent mené par Pôle Emploi et le plus emblématique est le contrôle mandataire.

Il vise à prouver par l'accumulation d'éléments concordants qu'un.e salarié.e n'a pas de lien de subordination avec sa structure employeuse, et dirige de fait l'association qui l'emploie : il.elle signe des chèques au nom de l'association, il.elle a un lien de parenté avec un.e 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 en dernier ressort que par les tribunaux.

L'existence de comptes rendus de conseil d'administration qui accordent temporairement des pouvoirs, même très étendus, aux salarié.e.s, mais sous certaines conditions, suffit à établir le lien de subordination : par exemple, la signature du chéquier par l'administrateur.rice pour régler les dépenses courantes, mais avec obligation d'en référer à la personne trésorière ou présidente pour toutes dépenses d'un montant supérieur à une certaine somme. Il est donc fortement conseillé d'établir des contrats de travail de l'équipe administrative particulièrement clairs en ce qui concerne les périmètres d'autonomie et de responsabilité des salarié.e.s.

Radiographie d'un contrôle mandataire

Acte 1

À partir du contrôle d'un dossier d'intermittent.e (croisement entre AEM et DSM) ou à la suite d'une anomalie constatée, l'intermittent.e reçoit une demande de renseignements à retourner sous huitaine, qui vise à clarifier son rôle au sein de l'entreprise : statut juridique de l'entreprise, existence de mandats sociaux, de délégation de signature ou de pouvoir, etc., et demandant à l'intermittent.e de fournir plusieurs documents dont certains le concernent (contrats de travail, bulletins de salaires) et d'autres ne le concernent pas (statuts, procès-verbaux d'assemblée générale, copie de la licence d'entrepreneur.euse de spectacle, etc.).

Si l'intermittent.e, croyant bien faire, fournit des renseignements qu'il.elle n'est pas censé.e connaître, il.elle laisse supposer qu'il.elle est en effet dirigeant.e de la structure qui l'a employé.e.

Acte 2

Quelques mois plus tard, un contrôle du service prévention et lutte contre la fraude de Pôle Emploi élargit le contrôle précédent.

L'association doit communiquer à Pôle Emploi différentes informations relatives à son activité des trois dernières années, entre autres :

- copie des statuts de l'association ;
- organigramme nominatif et rôle de chaque membre de l'association ;
- liste à jour des membres du bureau ;
- attestation bancaire mentionnant les personnes ayant les délégations de signature et leurs pouvoirs respectifs ;
- copie des derniers procès-verbaux d'assemblée générale ;
- copie des contrats de cession ou de droit de représentation des spectacles auxquels a participé l'artiste concerné.e par le contrôle, ainsi que tous les justificatifs des spectacles concernés (publicité, billetterie, etc.) ;
- descriptif des spectacles organisés et justificatifs de réalisation des prestations (programmes, affiches, flyers, articles de presse, etc.) ;
- justificatifs bancaires attestant du versement effectif des salaires ;
- copie des contrats de travail.

▶▶ RESSOURCES DOCUMENTAIRES

▪ Le régime d'assurance-chômage des intermittent.e.s du spectacle et de l'audiovisuel

Sites de l'assurance-chômage :

www.unedic.org

• Circulaire n° 2018-04 du 7 février 2018 : indemnisation du chômage dans les branches du spectacle : annexes VIII et X au règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance-chômage

Rubrique : Indemnisation / Circulaires

www.pole-emploi.fr/informations/pole-emploi-spectacle-@/spectacle/

- Notice réglementaire « Intermittents du spectacle »
- Notice réglementaire « Annexe VIII : techniciens du spectacle. Liste des fonctions »
- Notice réglementaire « Vous employez des intermittents »

Rubrique : Notices réglementaires

Questionnaire relatif au cumul dirigeant.e bénévole et salariat

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

Site du Centre national de la danse : www.cnd.fr

Fiches pratiques : contrat de travail des artistes chorégraphiques, conventions collectives dans le spectacle vivant et l'audiovisuel, embaucher dans le secteur de la danse, réglementation du spectacle, etc.

Rubrique : Un lieu ressource / Fiches pratiques

▪ Le travail illégal et les contrôles

Site du ministère du Travail : www.travail-emploi.gouv.fr

Rubriques : Droit du travail / Lutte contre le travail illégal / Travail illégal – connaître la réglementation (dossier téléchargeable)

Site de la Coordination des intermittents et des précaires : www.cip-idf.org

Les contrôles en tous genres se multiplient : 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 / Les essentiels / Spectacle / Le travail illégal et spectacle vivant et enregistré

Site du Synavi

www.synavi.org

Le contrôle du spectacle vivant et enregistré – Guide méthodologique

Rubriques : Infos et ressources / Ressources juridiques

↳ Contacts

Opale/CRDLA Culture

01 45 65 2000

www.opale.asso.fr

opale@opale.asso.fr

Réalisation de la mise à jour (2019) :

Fanny Schweich (For compagnieS)

Élie Golgevit, Muriel Guyon (Synavi)

Correction : Nicolas Emmanuel Granier

Réalisation de la 1^{re} version (2009) :

Réjane Sourisseau, Bruno Colin (Opale/CRDLA Culture)

Bertrand Krill

Luc Jambois, Marc Harstreisser, Corinne Maury (Ogaca)

Muriel Guyon (Synavi)

Depuis plus de trente ans, Opale observe, valorise et outille les associations artistiques et culturelles par des travaux d'études, des publications et des mises en réseau.

Depuis 2004, elle porte une mission d'animation et de ressources (CRDLA Culture) dans le cadre d'un dispositif de soutien à l'emploi associatif, le dispositif local d'accompagnement (DLA), dont ont déjà bénéficié plus de 8 000 associations culturelles et artistiques.

La mission CRDLA est copilotée par deux regroupements culturels :

- l'Union fédérale d'intervention des structures culturelles (Ufisc)
- la Coordination des fédérations et associations de culture et de communication (Cofac).

Retrouvez tous les outils

d'Opale/centre de ressources culture pour le DLA sur :

www.opale.asso.fr

AVEC LE SOUTIEN DE



Cette action est cofinancée par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020