

Rencontre professionnelle Synpase à Besançon

14 avril 2011 à La Rodia

Organiser un évènement : Réglementation, contraintes et responsabilités

Compte-rendu

I/ Qu'est-ce que le Synpase ?

Le Synpase est le SYndicat National des Prestataires de l'Audiovisuel Scénique et Evènementiel, regroupant les entreprises spécialisées dans la **mise en œuvre des techniques du spectacle**, liées :

- Au son
- A la lumière
- Aux décors et accessoires
- A la structure et à la machinerie
- A la projection d'images et de vidéos
- Au backline (mise en œuvre des instruments de musique sur scène)
- Au rigging (accrochage)
- A la pyrotechnie, aux effets spéciaux et aux lasers
- Aux costumes et maquillages
- A la régie générale et spécialisée

Ces entreprises sont regroupées sous le **code APE 9002 Z** et leurs activités sont régies par la **Convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement**.

Le Synpase est donc un syndicat d'employeurs « classique », dont le gros chantier fut depuis une dizaine d'années la négociation puis la signature en 2008 de la Convention collective précitée.

Par ailleurs, le Synpase :

- Accompagne ses adhérents dans leurs différentes démarches et leurs éventuelles difficultés
- Informe sur la législation spécifique à nos métiers
- Alimente la réflexion sur les enjeux impactant nos professions
- Valorise ses adhérents à l'occasion de salons professionnels (Siel, Heavent...) et par l'édition du Guide by Synpase
- Représente et défend les intérêts des prestataires auprès des pouvoirs publics

Ainsi, le Synpase **siège dans l'ensemble des organismes professionnels et institutions du spectacle pour défendre nos métiers** (Ministère de la Culture, Ministère du Travail, FESAC (Fédération des syndicats du spectacle), Caisses sociales du spectacle (Audiens, Afdas, CMB, Caisse des Congés Spectacle...), nombreuses Commissions de Licence...).

Notre secteur a par ailleurs une particularité, à savoir **l'existence d'un Label social** des « Prestataires de Service du Spectacle Vivant », devenu **obligatoire** pour que les entreprises de notre champ d'activité puissent **recourir à l'intermittence du spectacle**, auquel nous nous intéresserons plus loin.

Concernant l'actualité de notre syndicat, un profond travail a été mené sur les **problématiques du Développement Durable** afin de répondre aux demandes croissantes de nos clients en la matière, et notamment les collectivités publiques. Une Commission « DD » a donc été créée au sein du Synpase pour aboutir à la création d'un Label Développement Durable (traitant des 3 piliers : Environnemental, Social et Economique), appelé **Prestadd** (www.prestadd.fr).

Enfin, voici quelques chiffres issus du dernier rapport de branche et permettant de mesurer le poids de notre branche :

- Environ **600 entreprises**, dont 2/3 sont situées en province
- Un secteur composé de PME, 80% d'entre elles comptant moins de 10 salariés permanents
- Un **chiffre d'affaires global** d'environ **800 millions d'€**
- Une masse salariale d'environ 160 millions d'€, pour **6 000 salariés en ETP**¹, sachant que près de **14 000 intermittents** différents travaillent dans nos entreprises chaque année.

¹ Equivalent temps plein

II / La Convention Collective Nationale des Entreprises Techniques au Service de la Création et de l'Évènement (N° IDCC 2717)

Avant l'entrée en application de la Convention collective, seul le Code du travail encadrait nos métiers, d'où une position délicate de nos chefs d'entreprise face à un texte touffu et pas toujours adapté aux spécificités de nos activités.

La signature de la CCN en février 2008, **étendue et donc obligatoire pour l'ensemble des entreprises du secteur depuis le 1^{er} novembre 2008**, permet désormais de disposer d'un texte d'environ 80 pages, écrit de façon simple. Il est donc facile de s'approprier ce texte, étant par ailleurs en adéquation avec nos professions.

Par ailleurs, l'existence d'une CCN permet à notre secteur d'être reconnu comme une branche professionnelle à part entière.

Voyons maintenant le contenu de la Convention collective.

1/ Champ d'application

- Les activités des prestataires techniques du spectacle et de l'évènement ayant pour code APE le 9002 Z
- Le texte est d'application pour toutes les entreprises du champ et donc pour tous les salariés qui les composent

2/ Salaires minima

La Convention collective contient dans son chapitre VII une **grille de salaires minima en 10 niveaux**, permettant une véritable évolution professionnelle des salariés, y compris techniques (ex : aide son, assistant sonorisateur, technicien son, ingénieur de sonorisation...).

3/ Encadrement des durées et temps de travail

- Durée maximale journalière : 12h, avec une **amplitude maximale de 15h** sous certaines conditions
- Les **dimanches et jours fériés** sont considérés comme des **journées « normales »** (sauf 1^{er} mai, 25 décembre et 1^{er} janvier, dont le paiement est majoré à 100%)
- Le **travail de nuit** (de 0h à 6h du matin) est majoré de 25%
- Définitions précises des temps de trajet, de déplacement, de voyage
- **Paiement** obligatoire des **heures de préparations**
- **Rappel sur l'interdiction de la pratique du « cachet »** pour les techniciens intermittents : le décompte et le paiement de toutes les heures travaillées sont obligatoires.

4/ Encadrement du recours au CDD d'usage

- L'entreprise doit mettre en œuvre des **techniques du spectacle** (code APE 9002 Z)
- L'entreprise doit **obligatoirement être titulaire du Label** « Prestataire de Service du Spectacle Vivant »
- Il doit **être d'usage constant de ne pas recourir à un CDI pour l'emploi concerné**. Sont donc exclues toutes les fonctions administratives, commerciales, de gestion, de maintenance, ou encore les chauffeurs par exemple.

- La fonction utilisée doit impérativement figurer dans la grille de fonctions éligibles (annexe VIII au règlement d'assurance chômage)

RAPPEL : Distinction CDD d'usage / Intermittence du spectacle

Le CDD d'usage est un type de CDD particulier qu'il est possible de renouveler de nombreuses fois dans l'année (donc dérogatoire du CDD de droit commun), et qui est très utilisé dans nos entreprises. Les salariés concernés, dans le cas où ils remplissent les conditions nécessaires pour être indemnisés au titre des annexes du spectacle au régime d'assurance chômage, deviennent alors des intermittents du spectacle.

5/ Couverture prévoyance et santé

Tous les salariés, quel que soit leur statut, doivent désormais être couverts en prévoyance. L'obligation concernant la santé sera effective dès que l'accord de branche « santé » sera validé par les pouvoirs publics (a priori au 1^{er} juillet 2011). L'opérateur désigné est Audiens.

EN BREF :

- Le recours à un prestataire technique non titulaire du Label et fournissant du personnel sous CDDU est illégal
- Nos clients doivent nécessairement prendre en compte ces nouvelles contraintes, notamment salariales, dans l'appréhension des devis
- De même concernant la prise en compte des contraintes horaires dans les demandes de prestation, pouvant avoir pour conséquence la constitution de doubles équipes le cas échéant.

III/ Le Label « Prestataire de Service du Spectacle Vivant »



1/ Historique

Au cours des années 90, certains partenaires sociaux composant l'UNEDIC souhaitaient remettre en cause le recours à l'intermittence du spectacle pour les prestataires techniques. Afin d'apporter une réponse à cela et pour réguler une profession jeune en cours de structuration, le **Synpase a créé le Label « PSSV »**, chargé entre autres d'assurer aux pouvoirs publics et aux partenaires sociaux une **utilisation raisonnée par nos entreprises de l'intermittence**.

Le Label a donc été créé à l'initiative du Synpase par l'accord collectif du 11 février 1999, **signé par l'ensemble des partenaires sociaux du Spectacle Vivant** (Synpase, syndicats de salariés et syndicats de donneurs d'ordre), à l'exception de la CGT qui signera l'accord quelques années plus tard.

En 2008, la Convention collective rend, dans son article 4.3.1, la **détention du Label obligatoire pour pouvoir recourir au CDD d'usage** (et par extension aux intermittents du spectacle).

2/ La Commission Nationale du Label

Le Label est attribué par la Commission Nationale du Label, instituée par l'accord de février 1999. La **Commission est indépendante, paritaire et tripartite**. Ainsi, le Synpase, bien que propriétaire de la marque et assurant le secrétariat de la CNL, ne siège pas au sein de la Commission.

Celle-ci est donc composée de 3 collèges :

- Syndicats de salariés : CFDT, CFE CGC, CFTC, CGT, FO
- Syndicats de donneurs d'ordre du spectacle : SNDTP (Théâtres Privés), SNES (Entrepreneurs de Spectacles), SNSP (Scènes Publiques), SYNDEAC (Entreprises Artistiques et Culturelles)
- Labellisés : 5 Labellisés élus par leurs pairs

Par ailleurs, le Pôle Emploi Spectacle siège en tant qu'observateur au sein de la CNL. La Commission se réunit 4 ou 5 fois par an et le Label est attribué pour 2 ans.

3/ Le processus de Labellisation

A/ Le dossier de demande

Le dossier de demande de Label est composé de plusieurs documents :

- Le questionnaire du Label : il contient de nombreuses informations sur chaque entreprise, notamment en ce qui concerne la structure de l'emploi, la santé économique de l'entreprise, les assurances souscrites, les habilitations du personnel...
- La charte des Prestataires de Service du Spectacle Vivant
- Les règles applicables aux stagiaires
- Les documents justificatifs : Bilan, parc de matériel, attestations de paiement des caisses sociales, contrats d'assurance...

A noter ici qu'il est rarissime, voire inédit, que des entreprises mettent à disposition des partenaires sociaux l'ensemble de ces documents, en toute transparence.

SYNPASE 103 rue La Fayette 75010 Paris Tél. 01 42 01 80 00 Fax 01 42 01 80 02

Syndicat professionnel enregistré à la préfecture de police de Paris sous le N° 17938
Siret N° 354 051 971 00035 APE 9411Z

B/ Que contrôle la CNL ?

- Le champ d'activité
- La présence d'au moins un permanent
- Le parc de matériel
- Le paiement des caisses sociales
- Le contrôle régulier du matériel détenu dans l'entreprise
- Les habilitations détenues par les salariés
- La cohérence de l'assurance souscrite avec l'activité des entreprises
- **Le ratio du Label**, heures des permanents/heures des intermittents, qui **doit être égal à 1**, afin de s'assurer de l'utilisation équilibrée et raisonnable de l'intermittence

EN BREF :

On compte aujourd'hui **plus de 400 entreprises Labellisées en France**, réparties sur tout le territoire. La liste de ces entreprises est consultable sur le site du Label (www.labelspectacle.org), par activité et par département.

La Labellisation permet donc aux clients des prestataires **d'avoir des garanties**, en terme de **respect des contraintes sociales**, **d'assurance**, ou encore de **sécurité**, ce qui est bien sûr essentiel puisque, comme nous le verrons plus loin, le prestataire et le client sont co-responsables en cas de problème, de quelque nature que ce soit, lié à la prestation.

Attention donc aux prix très bas proposés par certains prestataires, qui peuvent traduire le non-respect de certaines obligations qui leur incombent.

IV / LE PRET DE MAIN D'ŒUVRE DANS LE SPECTACLE

1/ Pratiquer le portage salarial

Le portage salarial est l'activité se caractérisant par le **placement d'une personne (le porté) dans une entreprise cliente.**

Cette activité est réservée aux entreprises d'intérim ou à celles dédiées au portage salarial, répertoriées sous un code NAF spécifique.

Article L.8241-1 code du travail : toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main d'œuvre est interdite, SAUF pour les opérations réalisées dans le cadre du portage salarial.

SEULE UNE ENTREPRISE DE PORTAGE PEUT DONC RÉALISER UNE OPERATION NE CONSISTANT QU'EN UN PRÊT DE MAIN D'ŒUVRE CONTRE REMUNERATION.

Risque : Une **entreprise** non dédiée au portage **qui prête seulement de la main d'œuvre contre une rétribution peut être condamnée, solidairement avec l'entreprise utilisatrice**



PRET ILLICITE DE MAIN D'ŒUVRE

2/ Recourir au portage salarial

Ce n'est possible que dans certaines limites :

- **tâches occasionnelles**, ne relevant **pas** de leur **activité normale et permanente**
- **tâches ponctuelles** nécessitant une **expertise** dont elle ne dispose **pas en interne**
- Salaried cadre ayant un niveau d'expertise et de qualification tel qu'en découle une grande autonomie.

Risques : Si ces conditions ne sont pas respectées :

- Sanctions pénales : article L8243-1 du Code du Travail
- Sanction civile : **l'entreprise peut être requalifiée en employeur réel et donc faire l'objet d'un redressement**

• Ce qui est possible :

Pour une entreprise non dédiée au portage, 3 opérations sont licites :

- Les **opérations d'externalisation ne comportant pas de prêt de main d'œuvre**
- Les **opérations de prêt de main d'œuvre à but non lucratif**
- Les **opérations non exclusives de prêt de main d'œuvre à but lucratif, comme une prestation globale (matériel + personnel).**

• Le cas de l'intermittence :

Concernant le prêt d'intermittents, le Synpase a saisi la FESAC afin de demander une position de principe claire du Ministère de la Culture en la matière.

L'utilisation du contrat d'intermittence du spectacle est limitée à des champs d'activité bien spécifiques et pour des fonctions listées dans le cadre des annexes du spectacle au régime d'assurance-chômage (annexes 8 et 10 de la convention collective).

Quand une entreprise prête un intermittent, elle ne peut contrôler l'activité exercée par l'intermittent prêté.

Risques : **En cas de prêt illicite, les intermittents portés ne seront pas reconnus comme bénéficiaires des annexes 8 et 10 de l'assurance-chômage.**

Les heures rétribuées par l'entreprise prêteuse peuvent être **requalifiées au régime général.**

L'entreprise prêtant un intermittent et l'entreprise utilisatrice peuvent toutes deux être redressées.

- Quelques grandes règles de l'auto-entreprenariat :

- Dispense d'inscription au RCS
- Application du régime fiscal et social des micro-entreprises
- CA limité à 32 600 € HT pour la prestation de service
- Charges sociales : régime micro-social : 21,3% pour activité prestation de services
- Fiscal : non soumis à la TVA – IR
- Ne peut pas employer de salariés

1/ En général

A/ Le contrat de mission de l'auto-entrepreneur

A la différence du salarié, l'auto-entrepreneur exerce son activité en toute indépendance et n'a donc aucun lien de subordination avec son client.

L'auto-entrepreneur est lié par une obligation de résultat mais conserve toute liberté quant aux moyens mis en œuvre pour y parvenir.

Dans ce cadre, **il est possible de faire appel à un technicien auto-entrepreneur**, même s'il est habituellement salarié dans l'entreprise, à condition que la prestation soit exceptionnelle et nécessite une expertise précise.

Si l'auto-entrepreneur ne remplit pas sa mission en toute indépendance et qu'un lien de subordination peut être établi entre lui et son client, le contrat de prestation de service peut être requalifié en contrat de travail.

B/ Conséquences d'une requalification

- Conséquences financières

Toutes les sommes versées à l'auto-entrepreneur ont le caractère d'un salaire.

Donc **le client (requalifié en employeur) peut être condamné à s'acquitter de l'ensemble des cotisations sociales** afférentes aux sommes versées à l'auto-entrepreneur.

Par ailleurs, **l'auto-entrepreneur peut réclamer une rémunération au moins égale au SMIC voire supérieure**, si la convention collective applicable à son client prévoit des barèmes supérieurs.

Sur le plan de la durée du travail, **l'auto-entrepreneur est censé être soumis au régime des 35 heures et peut solliciter le paiement d'heures supplémentaires** s'il établit avoir travaillé au-delà de cette limite.

Enfin, **si la relation entre les parties prend fin, la rupture sera nécessairement qualifiée de licenciement sans cause réelle et sérieuse** en cas d'inobservation des règles relatives au licenciement.

Dans ce cas, **l'auto-entrepreneur peut solliciter le versement des indemnités** suivantes :

- une indemnité légale ou conventionnelle de licenciement
 - une indemnité compensatrice de préavis
 - une indemnité compensatrice de congés payés sur préavis
 - des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- L'auto-entrepreneur peut également demander une indemnité destinée à compenser l'absence de congés payés durant sa période d'emploi.

Ces conséquences financières ne sont pas exhaustives et d'autres pourront être rajoutées en fonction de chaque cas.

- Conséquences pénales

Le client s'expose aux sanctions applicables au **travail dissimulé**.

La dissimulation d'emploi salarié est caractérisée lorsque le donneur d'ordre s'est soustrait intentionnellement à l'accomplissement des formalités liées à la déclaration préalable à l'embauche et à la délivrance des bulletins de paie.

Sanction : 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende + peines administratives et civiles².

2/ Comment limiter les risques ?

- Sur le plan juridique

S'assurer que l'auto-entrepreneur est régulièrement déclaré et à jour de ses obligations fiscales et sociales, et qu'il est dûment assuré.

Le contrat de mission de l'auto-entrepreneur doit prévoir que ce dernier à la charge du résultat de sa mission.

Le contrat doit ainsi prévoir les sanctions en cas d'inexécution de la mission (pénalités de retard notamment).

Enfin il est conseillé que la rémunération prévue au contrat soit fixée forfaitairement, en fonction du résultat, et non du nombre d'heures de travail effectuées.

- Sur le plan factuel

Dans les faits, la nécessaire indépendance de l'auto-entrepreneur implique que ce dernier doive :

- Utiliser son propre matériel dans l'exécution de sa mission
- Disposer de sa propre carte de visite et de sa propre adresse e-mail
- Intervenir sur une mission préalablement définie par le contrat et ne constituant pas une simple location de main-d'œuvre
- Ne pas figurer sur l'organigramme de la société
- Fixer librement son emploi du temps
- Avoir plusieurs clients ou au moins la possibilité de développer sa clientèle

3/ Auto-entrepreneur et intermittence

Pour les prestataires confrontés au cas de l'intermittent souhaitant **cumuler les statuts d'intermittent et d'auto-entrepreneur** :

- autorisé par la loi
- **MAIS** obligation d'**indépendance effective**, pleine et entière de l'individu lorsqu'il est auto-entrepreneur.

Il est possible de faire appel à un technicien intermittent habituellement salarié chez vous sous le statut d'auto-entrepreneur, mais uniquement pour une prestation exceptionnelle nécessitant une expertise précise dont il dispose par ailleurs et qu'il réalisera de manière totalement indépendante.

Exemple : si un de vos technicien son a aussi des compétences dans le mixage, il pourra être technicien son intermittent sur les prestations habituelles de l'entreprise, et par ailleurs réaliser un montage audio (prestation exceptionnelle) avec ses propres logiciels et le facturer en tant qu'auto-entrepreneur, à partir du moment où son travail a été réaliser en toute indépendance.

Si le lien de subordination est démontré, la prestation pourra être requalifiée en contrat de travail (cf supra).

² Article L8224-1 et L8224-5 Code du travail

VI / CO-RESPONSABILITÉ DU DONNEUR D'ORDRE

Dans le cadre de l'exécution d'un contrat de prestation, le donneur d'ordre peut être tenu co-responsable des agissements de son sous-traitant.

Cette co-responsabilité peut être retenue en cas de violation des règles du droit du travail, de la convention collective (obligations sociales), de non-respect des normes de sécurité des prestataires, mais aussi dans les cas de salariés sans les habilitations nécessaires ou encore de prestataire non assuré, etc.

Le Label « Prestataire de Service du Spectacle Vivant » permet de s'assurer que le prestataire remplit bien toutes ses obligations.

1) Travail dissimulé / Prêt illicite de main d'œuvre

Exemple 1 : l'entreprise à laquelle vous faites appel omet de délivrer les déclarations préalables d'embauche ou les bulletins de paie (ou bulletins sans décompte exact des heures).

Cette pratique peut être qualifiée de **travail dissimulé** par dissimulation d'emploi salarié, constituée lorsque l'employeur se soustrait aux obligations de déclaration préalable d'embauche et de délivrance d'un bulletin de paie comportant le nombre exact d'heures accomplies par le salarié³.

Le donneur d'ordre est co-responsable avec son prestataire lorsque ce dernier se rend coupable de travail dissimulé : « toute personne recourant directement ou par personne interposée aux services de celui qui exerce un travail dissimulé est tenu solidairement avec ce dernier » au paiement des impôts, taxes, indemnités, rémunérations, etc⁴.

Il peut également se voir refuser l'accord d'aides publiques (emploi, formation, etc.).

Il doit vérifier que son prestataire s'acquitte de ses obligations.

Exemple 2 : l'entreprise à laquelle vous faites appel n'a pas la capacité d'employer des intermittents (absence de Label) et passe par une entreprise tierce, qui elle l'a, pour lui prêter de la main d'œuvre intermittente.

Cette pratique peut être qualifiée de **prêt illicite de main-d'œuvre**, caractérisée lorsqu'une entreprise réalise une marge sur des opérations n'ayant pour objet que de fournir de la main d'œuvre. En revanche, le délit sera écarté si la prestation de main d'œuvre est accompagnée d'une autre prestation technique ou de fourniture de moyens ou matériels⁵.

Les responsabilités pénales et civiles s'appliquent autant à la personne qui en tire profit (le prêteur) qu'au bénéficiaire du prêt illicite qui peut lui aussi être poursuivi comme coauteur du délit⁶.

³ Article L1221-10 Code du Travail, article L3243-2 Code du travail et article L8221-5 Code du travail

⁴ Article 8222-1 et suivants Code du Travail

⁵ Article L8241-1 Code du travail

⁶ Article 8222-2 Code du Travail

Quelques situations dans lesquelles le donneur d'ordre peut voir sa responsabilité pénale engagée au titre d'un recours indirect à du travail dissimulé :

- Les documents obligatoirement demandés ne sont pas reçus avant la commande (attestation de fourniture de déclarations sociales, extrait de l'inscription au RCS, etc.)
- Le prestataire n'est en fait qu'un fournisseur de main d'œuvre, ce qui équivaut à de la fausse sous-traitance. Le donneur d'ordre est alors considéré comme le véritable employeur (redressement)
- Le donneur d'ordre savait que le prestataire n'était pas en règles
- Le donneur d'ordre n'a pas recherché si le prestataire était en règles

Sanction : 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende + interdiction d'exercer, exclusion des marchés publics, etc⁷.

2) Un tarif trop bas doit vous interpeller, vous devez demander :

- Attestation URSSAF
- Attestation Fiscale
- Détail de l'assurance
- Autorisation Préfectorale de fonctionnement de l'entreprise
- Habilitations des salariés
- Déclaration Unique d'Embauche de chaque salarié
- Visite Médicale des salariés
- Coût social des salariés
- Qui est réellement le Gérant
- Le mémoire technique de l'entreprise
- Les types de contrat de travail.

⁷ Article 8224-1 et 8224-5 Code du travail