

Recours à un

PRESTATAIRE TECHNIQUE

dans le spectacle et l'évènement

Cadre conventionnel et contournements illégaux



APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La Convention collective des **entreprises au service de la création et de l'évènement (N°IDCC 2717)** a été signée en février 2008, et **étendue en octobre 2008**, de sorte qu'elle est **d'application obligatoire** pour **l'ensemble des structures relevant de son champ d'application**, quelque soit leur forme juridique (SARL, SA, association...).

Ceci est d'ailleurs conforme à l'ensemble des conventions collectives de branche, qui s'appliquent indistinctement à toutes structures commerciales ou associatives (même si nous parlons d' "entreprises" dans le corps du texte).

DETENTION OBLIGATOIRE DU LABEL « PRESTATAIRE DE SERVICE DU SPECTACLE VIVANT »

A - Historique

Le Label a été **créé en 1998**, par les partenaires sociaux de la branche (salariés et employeurs). Son objet est de réguler le recours à l'intermittence et de circonscrire les abus.

En 2008, les partenaires sociaux ont inscrit dans la convention collective **l'obligation de détention du Label pour recourir au CDDU dans les structures du champ**. Le document Pole Emploi sur les listes de fonctions indique également que pour les structures ayant le **code APE 9002Z**, il est nécessaire de détenir le Label précité.

B - Dispositions conventionnelles qui imposent le Label

"4.3.1 - Conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage [...]

D'une manière générale, il est convenu que le CDD d'usage suppose : [...]

- que l'entreprise soit titulaire d'une certification professionnelle spécifique l'autorisant à conclure de tels contrats, distincte, le cas échéant, de la licence d'entrepreneur de spectacle [...]"

Puis cette certification est citée dans l'accord collectif spectacle vivant annexé à la Convention collective (page 76) :

"1.2 - Salariés concernés

[...] Dans le spectacle vivant cette certification est attribuée par la "Commission Nationale du Label". [...]"

Exemple : Parmi plusieurs structures de prestation technique du spectacle et de l'évènement, seules celles étant titulaires du Label donnent l'assurance de respecter ainsi la réglementation de nos professions. Les autres recourent probablement à des biais illégaux pour embaucher des intermittents, comme le prêt illicite de main d'œuvre et/ou le détournement de la Licence.

CHEVAUCHEMENT DE CHAMP AVEC LA PRODUCTION DE SPECTACLES VIVANTS

La Convention collective prévoit en outre le cas du **chevauchement d'activité entre prestation technique** pour le spectacle **et production de spectacles** :

"1.3.3 - Convention applicable en cas de chevauchement d'activités avec la Production de spectacle vivant :

Les entreprises qui exercent la double activité de production de spectacle vivant, titulaire d'une licence au sens de l'ordonnance de 1945 modifiée, et de prestation technique telle que définit dans la présente convention doivent obligatoirement :

- *disposer d'une licence pour l'activité de production de spectacles vivants.*
- *disposer de la certification prévue à l'article 4.3.1 pour l'activité de prestation technique.*

La convention applicable sera celle de l'activité réellement exercée pour chaque spectacle donné. "

Ainsi une **structure titulaire de la Licence** d'entrepreneur de spectacles peut recruter sous contrat intermittent l'ensemble du plateau artistique et technique lié aux spectacles qu'elle organise. **Si** toutefois il lui **arrive d'intervenir en tant que prestataire technique pour le compte d'un client extérieur**, elle doit obligatoirement **être titulaire du Label en sus de la Licence**.

En effet le contournement du Label par la détention d'une licence illégitime est fréquent et constitue un des canaux de concurrence déloyale de nos entreprises (la Commission Nationale du Label vérifiant outre le champ et l'équilibre de l'emploi, l'application effective de la Convention collective, que les assurances souscrites soient cohérentes avec l'activité et le parc de matériel de l'entreprise, que les salariés soient habilités, que les matériels soient régulièrement contrôlés...).

PRÊT ILLICITE DE MAIN D'ŒUVRE

4

Autre biais pour contourner le Label, le **prêt illicite de main d'œuvre**. En effet, afin d'éviter de se conformer aux différentes exigences du Label, **nombre de structures** (magasins de musique, dj/animateurs, associations diverses...) sont amenées à concurrencer déloyalement nos entreprises en **se faisant prêter du personnel intermittent par des structures très souvent titulaires de la Licence**.

Ceci correspond à du prêt illicite de main d'œuvre, seules les entreprises d'intérim ou de portage salarial (avec code APE spécifique et donc incompatible avec les codes APE du Spectacle) étant habilitées à prêter du personnel.

Concernant le cas particulier des intermittents, les pouvoirs publics ont pris position à travers une circulaire à l'attention des DRAC d'août 2012, et Pôle Emploi Spectacle multiplie les contrôles sur le sujet, ce qui peut amener leurs services à demander le remboursement des allocations chômage versées aux salariés intermittents prêtés.

Par ailleurs, le **futur projet de loi d'orientation sur la Culture** dispose que **“les activités de production de spectacles et de prestation technique pour le spectacle sont exclusives de celle de portage salarial”**.

Exemple : Une collectivité organise un spectacle et a besoin de main d'œuvre technique (ingénieur son, lumière, régisseur, etc.). Elle ne peut en aucun cas se faire mettre à disposition ce personnel par une structure tierce autre qu'une agence d'intérim ou une entreprise de portage. Les structures vous proposant de leur « sous-traiter la paie » pratiquent le prêt illicite de main d'œuvre.

La solution pour la collectivité est d'embaucher elle-même le personnel souhaité.

Référence :

Article L.8241-1 du code du travail.

TRAVAIL DISSIMULÉ

5

En cas de surcroît d'activité, une entreprise peut décider de recourir à la sous-traitance plutôt que d'embaucher des salariés en CDDU.

La sous-traitance est une relation commerciale qui nécessite la conclusion d'un **contrat de prestation de service**, dans lequel un sous-traitant (entreprise, indépendant, micro-entrepreneur) s'engage à fournir à son client un service, réalisé **en toute indépendance**.

Attention donc à ne pas contracter avec des indépendants qui vont travailler dans les mêmes conditions que les salariés intermittents de l'entreprise (avec l'existence d'un lien de subordination). En plus de risquer la requalification du contrat en CDI, l'entreprise peut être condamnée pour **travail dissimulé** !

De la même façon, le fait de mentionner sur le bulletin de paie un nombre d'heures inférieur à celui réellement accompli est également réputé travail dissimulé. Nous vous rappelons que **les techniciens intermittents doivent être payés à l'heure réelle effectuée et non au cachet ou forfait**.

Exemples :

- Un technicien lumière intermittent travaille sur l'une de vos prestations au mois de janvier. Au mois de février, il souhaite réaliser pour votre entreprise le même type de travail mais en tant que micro-entrepreneur : IMPOSSIBLE. Vous risquez de voir la relation de travail requalifiée en CDI, et d'être poursuivi pour travail dissimulé (3 ans de prison, 45 000€ d'amende).

- Un indépendant est victime d'un accident sur l'une de vos prestations : après enquête, la relation de travail s'apparente fortement à du salariat, le juge requalifie le contrat de prestation en CDI. Le travailleur indépendant devient donc votre salarié rétroactivement et en tant qu'employeur, votre faute inexcusable est retenue pour ne pas avoir de document unique à jour. La responsabilité civile (réparation intégrale du préjudice subi) et pénale (2 ans de prison et 30 000€ d'amende pour « atteinte involontaire à l'intégrité physique d'autrui ») de l'employeur peuvent être engagées.

Référence

Article L8221-5 du Code du travail

6 PARACOMMERCIALISME

Si une **association peut intervenir dans le champ commercial, toutefois** et dans ce cas, cette activité est **strictement encadrée par la loi** : **soumission** au droit commun du **code de commerce**, obligation de **mentionner dans ses statuts** l'exercice habituel de ces activités, assujettissement aux **impôts et taxes commerciaux**, etc.

Exemple : Une association ne disposant pas du Label tout en ayant une activité de prestation technique, ne déclarant pas son activité commerciale dans ses statuts, et ne se soumettant donc pas à la fiscalité des entreprises commerciales, pratique une concurrence dite déloyale.

Référence :

Article L.442-7 du code de commerce - Circulaire du 12 août 1987.

7 PARCS DEPARTEMENTAUX/REGIONAUX DE MATERIELS

Ce type de parc est utile pour soutenir des projets culturels associatifs, en permettant aux collectivités territoriales, aux troupes ou compagnies locales de disposer de matériel peu onéreux. Toutefois, un **parc n'est en aucun cas habilité à faire de la prestation technique** (mais bien de la location de comptoir), n'ayant **pas la possibilité de recruter des intermittents du spectacle**. Un parc proposant un service de prestation technique aura probablement recours à du prêt illicite d'intermittents.

Exemple : Un parc proposant des services de prestation technique globale (et non pas seulement de la location de matériel) contrevient à la vocation première de ce type de structure, et devra avoir recours à des biais illégaux pour embaucher ses intermittents (prêt illicite et/ou détournement de licence). Cette pratique s'apparente également à de la concurrence déloyale (les parcs étant subventionnés).

8 RESPONSABILITE DU DONNEUR D'ORDRES

Un **donneur d'ordres** est **co-responsable des manquements** à la réglementation **de ses sous-traitants**. Il est tenu d'une **obligation de vigilance et de diligence**, notamment en matière de travail dissimulé : est également réputé **travail dissimulé** le fait pour l'employeur de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales. Se faire prêter de la main d'œuvre (à but lucratif) en est donc constitutif.

Si, en tant que donneurs d'ordres, vous n'accomplissez pas vos obligations en matière de vigilance et/ou de diligence, vous serez tenu co-responsable dans les mêmes conditions que celles applicables aux employeurs ayant eux-mêmes directement recouru au travail dissimulé.

Si, en tant que donneurs d'ordres, vous n'accomplissez pas vos obligations en matière de vigilance et/ou de diligence, l'Urssaf annulera toutes les exonérations et réductions de cotisations applicables à vos salariés sur toute la période où le délit de votre sous-traitant aura été constaté.

Il existe deux types d'obligations :

L'obligation de vigilance (art L. 8222-1 du code du travail) : le donneurs d'ordres s'assure que son cocontractant est à jour de ses obligations sociales de fourniture et de paiement des cotisations de Sécurité sociale, et que l'attestation remise à cet effet est authentique et en cours de validité.

L'obligation de diligence (art L. 8222-5 du code du travail) : le donneurs d'ordres, informé de l'intervention d'un sous-traitant en situation irrégulière, enjoint aussitôt à son cocontractant de faire cesser sans délai cette situation.

Exemple : Une société non titulaire du Label se fait prêter de la main d'œuvre intermittente par une structure tierce titulaire de la Licence. Un contrôle met à jour l'infraction de travail illégal : l'entreprise utilisatrice sera tenue responsable aux côtés de l'entreprise prêteuse.