



RÉSIDENCES MISSIONS

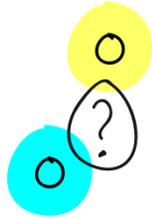
Contractualisation
et rémunération
→ des artistes
du spectacle vivant



guide

à destination
des collectivités
développant un
programme de
résidences sur
leur territoire





avant-propos

Spectacle vivant ou arts plastiques,

la contractualisation avec un artiste pour une résidence-mission est fonction de nombreux critères liés au contexte de la résidence, aux projets des partenaires, au statut social de l'artiste et bien entendu à celui du porteur juridique du projet.

Il est rappelé que le cadre réglementaire adapté pour les résidences-mission est celui d'un contrat de travail salarié qui implique notamment pour l'employeur d'engager sa responsabilité en cas d'accidents du travail et de dommage causé à un tiers.

Le statut de l'artiste du spectacle vivant

revêt de nombreuses particularités qu'il est nécessaire de connaître et de comprendre avant de mettre en place une contractualisation qui peut s'avérer déterminante, d'une part dans la conduite des projets artistiques et culturels souhaités par une collectivité, d'autre part pour les artistes eux-mêmes dans l'exercice de leur profession et pour la garantie de leurs régimes sociaux.

Les objectifs de la présence d'un artiste ou d'un groupe d'artistes sur un territoire peuvent être multiples. Education artistique, apports pédagogiques, répétitions ou exploitations de spectacles, pratiques artistiques, formations... sont autant de possibilités d'interventions, isolées ou combinées dans des projets de résidence interactifs et que l'on peut finalement retrouver dans une seule et même convention.

Depuis 17 ans, **Filage** est un partenaire du développement durable de tout le secteur artistique et culturel.

Nous nous engageons auprès des artistes pour donner de meilleures perspectives aux productions et projets artistiques en accompagnant administrativement et stratégiquement le travail de création et de diffusion de leurs œuvres.

Nous agissons au plus près des acteurs des territoires pour conseiller, élaborer des projets et quelques fois porter des projets artistiques et culturels en collaboration avec les collectivités publiques et les professionnels. Initiateur et agitateur de réseaux, Filage ouvre à tous les porteurs de projets des ressources toujours actualisées.

Organisme de formation reconnu, nous intervenons pour les professionnels et les bénévoles, dans des cadres génériques ou en construisant sur mesure des propositions adaptées.

Echanges de compétences et partage de savoirs et d'informations : c'est ensemble, artistes et structures culturelles, partenaires publics et partenaires privés que nous envisageons la pertinence des projets.

Document réalisé par le Centre ressource arts visuels de la malterie et Filage, avec le soutien du service de l'action culturelle de la DRAC Hauts de France
Ce document est disponible en version numérique sur leurs sites. Sa consultation ne remplace pas le contact direct avec les différentes administrations et associations concernées. Des évolutions législatives ou réglementaires pouvant survenir à tout moment, il convient d'en prendre connaissance.

COMPRENDRE L'ARTISTE DU SPECTACLE VIVANT

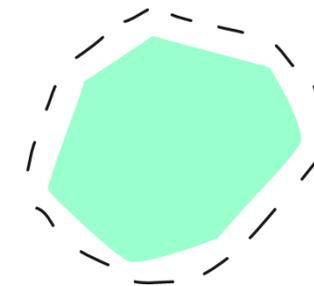
Les artistes du spectacle (vivant et enregistré) bénéficient de la présomption de salariat. Il est par conséquent important de connaître le cadre légal de l'emploi artistique de cette profession.

Le statut de l'artiste du spectacle et l'intermittence

Selon l'article L.7121-3¹ du code du travail, les artistes du spectacle sont présumés salariés. Cela signifie que toute relation de travail impliquant un artiste du spectacle est considérée, sans qu'il soit besoin d'en apporter la preuve, comme salariée.

La rémunération de l'emploi artistique en tant que salarié est encadrée par des Conventions Collectives Nationales propres au spectacle vivant ou au spectacle enregistré ; elle peut s'effectuer selon plusieurs modalités : la mensualisation, le cachet, le service de répétition, ou en heures.

Les artistes (et techniciens) du spectacle peuvent être embauchés en CDI (rappelons que ce contrat constitue la norme juridique) mais la plupart du temps, ils sont embauchés en CDDU (contrat à durée déterminée d'usage), couramment appelé « contrat intermittent » (à ne pas confondre avec le CDI intermittent qui n'a rien à voir avec les intermittents du spectacle), dont les dispositions sont prévues à l'article L. 1242-2 - 3 du Code du travail.



Le cachet, uniquement réservé à l'artiste au sens de l'article L7121-2 du code du travail, est un mode de rémunération forfaitaire visant à rétribuer une prestation artistique indépendamment de la durée effective de travail de l'artiste. Pôle emploi pour la recherche des 507 h requises pour l'ouverture des droits à l'assurance chômage et selon des critères spécifiques, traduira ce cachet en nombre d'heures à savoir 12h (il s'agit donc d'une fiction juridique permettant de prendre en compte le temps de travail non quantifiable de l'artiste (apprentissage du texte, entraînement physique...)).

¹ : Tout contrat par lequel une personne s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production, est présumé être un contrat de travail dès lors que cet artiste n'exerce pas l'activité qui fait l'objet de ce contrat dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce

Les conditions de recours au CDDU sont les suivantes :

- l'activité principale de l'entreprise qui recrute relève d'un secteur d'activité expressément listé à l'art D 1242-1 du code du travail;
- l'emploi est par nature temporaire (cass. soc. 26 novembre 2003, n° 01-44263, BC V n° 298). L'accord interbranche du 24 juin 2008 sur les politiques contractuelles dans le spectacle vivant énonce une liste d'emplois susceptibles de faire l'objet d'un CDDU
- le caractère temporaire de ces emplois doit être caractérisé par des éléments précis et concrets (cass. soc. 23 janvier 2008, n° 06-43040, BC V n° 16).

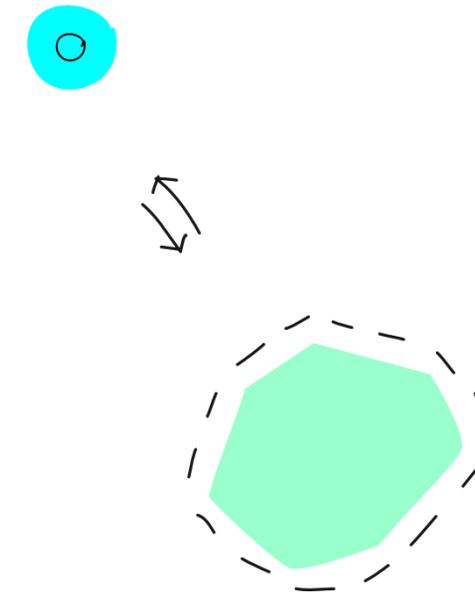
L'intermittence est caractérisée par la succession de périodes travaillées (en CDDU) et de périodes non travaillées. L'intermittence n'est pas un statut mais un régime d'assurance chômage spécifique qui permet à certaines professions alternant par nature ces périodes d'emploi et de non emploi, de bénéficier d'indemnités selon des règles définies par deux annexes au règlement général de l'Assurance chômage.

Ces artistes et techniciens ouvrent des droits à indemnisation du Pôle Emploi Service au

régime de l'intermittence dès lors qu'ils ont été déclarés dans ce régime au minimum 507 heures sur 12 mois (règles applicable à compter du 1^{er} août 2016 selon circulaire Unédic n° 2016-25 du 21 juillet 2016).

Mais toutes les activités de l'artiste ne relèvent pas forcément du régime de l'intermittence...

Selon le type d'activité, certaines pourront relever de l'intermittence, d'autres devront être rémunérées dans le cadre du Régime Général. A ce titre les heures d'enseignement artistique n'entrent pas (sauf exception prévue au sein de l'annexe 10) dans le décompte des 507 heures, ni par conséquent dans le calcul du montant des indemnités journalières des périodes de chômage.

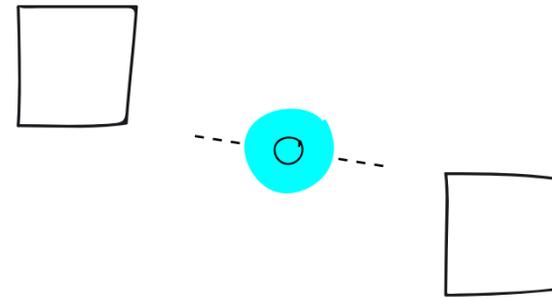


 Voir Circulaire n°2016-25 du 21 juillet 2016 de l'UNEDIC, page 35

• 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.

RÉGIME GÉNÉRAL OU INTERMITTENCE ?



Distinguer ce qui relève du régime de l'intermittence et ce qui relève du régime général

Le travail de l'artiste est très varié et ne se résume pas au travail de plateau. Les divers dispositifs mis en place par les pouvoirs publics (Ateliers de Pratiques artistiques, formations...) ou les commandes spécifiques (résidences) amènent le plus souvent les artistes à une multi-activité : enseigner, écrire, donner des conférences, faire un travail auprès des publics, ... Le problème aujourd'hui réside dans le fait que ces activités « annexes » ne sont pas reconnues comme étant des activités artistiques au sens des articles L7121-2 du code du travail et L212-1 de la propriété intellectuelle ni même et surtout pas au sens de l'annexe 10 du règlement général de l'assurance chômage.

Artistes du spectacle

Sont considérés comme artistes du spectacle au sens de l'article L.7121-2 du Code du travail, 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.

Le Pôle Emploi Services et les URSSAF s'appuient notamment sur ces textes qu'ils interprètent souvent de manière stricte et considèrent que l'embauche d'artistes (comédiens, musiciens, artistes dramatiques, artistes chorégraphiques, marionnettistes, metteurs en scène, metteurs en piste, chorégraphes...) sous régime intermittent n'est possible que pour :

- **le temps de représentation publique** d'un spectacle comprenant des artistes professionnels rémunérés,
- **et le temps de répétitions** de ce spectacle par ces artistes.

⚠ Il est à noter que cette liste de fonction artistique n'est pas exhaustive. En effet, précédée de l'adverbe « notamment », elle demeure ouverte et la jurisprudence nous offre ainsi une conception large de la notion d'artiste du spectacle. A titre d'exemple La jurisprudence a étendue la notion d'artiste aux animateurs de soirées de camping (Cass. soc., 20 sept. 2006, no 05-40.225) ou encore dans un contexte particulier télévisuel aux boxeurs professionnels (Cass. soc., 6 mars 2003, no 01-21.323)

⚠ Artistes-interprètes : L'article L.212-1 du Code de la propriété intellectuelle définit l'artiste interprète comme étant la personne qui représente, chante, récite, déclame, joue ou exécute de toute autre manière une œuvre littéraire ou artistique, un numéro de variétés, de cirque ou de marionnette.

Au regard de ces textes, il apparaît donc que l'engagement au titre du régime intermittent pour les activités autres que celles mentionnées ci-dessus ne soit pas possible.

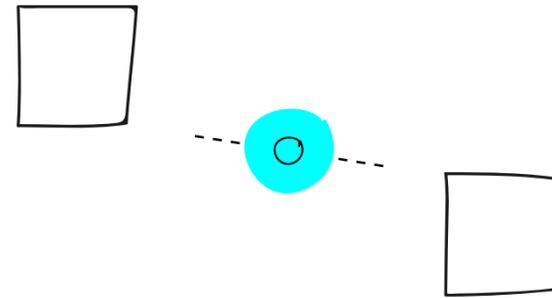
Par conséquent, les cotisations qui s'appliquent à ces activités « annexes » sont celles du régime général (alors que pour l'embauche d'artistes, l'employeur bénéficie de taux réduits de cotisation URSSAF) et le travail ainsi rémunéré n'est pas pris en compte dans le calcul des droits aux indemnités chômage des artistes intermittents du spectacle.

Outre le risque pour l'employeur d'un redressement des cotisations sociales et des pénalités, le risque majeur est pour l'artiste qui pourrait basculer dans le régime général ou pire, se voir contraint de reverser au Pôle Emploi les indemnités de chômage « indûment » perçues au titre du régime intermittent...

Il en résulte que ce statut nécessite une gestion particulière des déclarations, contrats et le respect des réglementations tant pour l'employeur que pour le salarié.

L'exercice de la paie, la gestion des déclarations et les versements des cotisations sociales suivent également des voies particulières à ces professions.

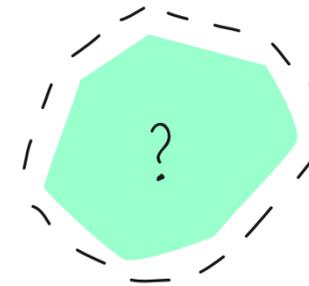
Ce fonctionnement est encadré par un ensemble de règles et de lois que les employeurs doivent impérativement respecter.



! En plus de son salaire, l'artiste peut également percevoir des rémunérations accessoires (droits d'auteurs, droits d'interprète), ainsi que des frais professionnels, encore appelés « frais annexes »

! Les frais professionnels
L'embauche de l'artiste interprète pourra occasionner le paiement de certains frais annexes :
- frais de déplacement
- frais d'hébergement
- frais de repas
Ces divers frais annexes prendront des formes différentes (paiement d'indemnités forfaitaires, prise en charge directe par l'employeur ou par les partenaires, remboursement sur justificatifs, avantages en nature) qui auront un impact sur le budget du projet mené avec l'artiste et selon les cas, un impact sur le bulletin de paie et donc sur le coût employeur.

QUI PEUT EMBAUCHER UN INTERMITTENT ?



Toutes les entreprises ne peuvent pas embaucher directement des intermittents du spectacle. S'agissant des artistes du spectacle, seules les entreprises ayant pour activité principale une activité énoncée à l'article D1242-1 du code du travail pourront avoir recours au CDDU. Ces entreprises doivent se référer aux Conventions Collectives Nationales en vigueur ¹.

Si l'activité principale de la structure est liée au spectacle

- La structure doit en outre être titulaire d'une licence d'entrepreneur de spectacles vivants (article L.7122-3 du code du travail)
- Elle pourra salarier l'artiste au régime général pour l'activité ne relevant pas de l'intermittence du spectacle
- Elle pourra salarier l'artiste en CDDU pour ce qui relève de l'intermittence du spectacle

La structure doit alors connaître et appliquer sa convention collective, conclure en bonne et due forme le(s) contrat(s) de travail, déclarer l'embauche du salarié, calculer, déclarer et verser les cotisations sociales sur le régime adapté à la situation (régime général ou régime intermittent) et donc être immatriculée auprès des organismes sociaux

Si l'activité principale de la structure n'est pas liée au spectacle

cas 1: La structure est organisateur occasionnel de spectacles

c'est-à-dire qu'elle n'a pas pour activité principale une activité de spectacle (exemple : un camping, un bar, une mairie, une école municipale...) (articles L.7122-19 à L7122-21 du code du travail)

- la structure pourra salarier l'artiste au régime général pour l'activité ne relevant pas de l'intermittence du spectacle
- La structure devra rémunérer l'activité relevant de l'intermittence du spectacle via le GUSO
- Ou la structure pourra encore contractualiser avec un « producteur » qui sera l'employeur de l'artiste pour tout ou partie du projet.

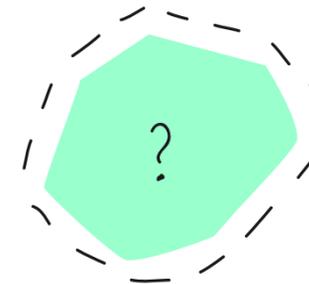
cas 2 : La structure organise plus de 6 représentations par an

Idem au CAS 1 mais alors, la structure devra en outre être titulaire d'une licence d'entrepreneur de spectacles vivants (article L.7122-3 à L.7122-14 du code du travail) des activités de la résidence.

⚠ A noter : les employeurs de spectacles occasionnels doivent déclarer leur manifestation un mois avant la date de celle-ci auprès de la DRAC compétente. Cette formalité est imposée notamment par l'annexe 8 du règlement général de l'assurance chômage et son défaut d'application peut avoir des conséquences dommageable pour le salarié technicien du spectacle.

1 : Spectacle vivant :
- CCN des entreprises artistiques et culturelles (CCN EAC) / secteur public
- CCN des entreprises privées du spectacle vivant (CCN SVP) / secteur privé

Spectacle enregistré (cinéma, audiovisuel, radio, éditions phonographiques) :
- CCN de la production audiovisuelle



Si l'embauche est confiée à un tiers

La relation entre le tiers « producteur » et l'artiste intervenant est alors une relation privée.

Le tiers « producteur » est l'employeur de l'artiste. Les formes salariales et les montants des rémunérations sont donc de la responsabilité du tiers « producteur ».

Reste donc à maîtriser la garantie de bonne fin d'un projet pourtant porté potentiellement par plusieurs intervenants :

- Le donneur d'ordre : l'Etat, la Ville, la Communauté d'agglomération, ...
- L'artiste choisi,
- Le porteur de projet : le tiers « producteur »

Dans ce cas la relation pluripartite doit être réelle et sincère, ce que pourrait remettre en cause une relation de subordination entre l'artiste et le donneur d'ordre.

Cela requiert également une implication réelle de la structure porteuse de l'emploi dans le projet pour ne pas « tomber » dans le portage salarial, pratique incertaine juridiquement.

! Le portage salarial :

« un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage ».

« L'activité de portage salarial ne peut être exercée que par des entreprises dédiées exclusivement au portage salarial et répertoriées sous un même code NAF créé spécifiquement. » (Article 1.2.1 de l'Accord du 24 juin 2010 code NAF que 78.30Z)

Les structures qui n'ont pas ce code NAF ne peuvent pas faire de portage salarial.

Celles qui ont ce code NAF n'ont donc pas celui exiger pour rémunérer les intermittents directement.

QUEL CONTEXTE D'EMPLOI ?



Il existe plusieurs voies pour contractualiser les activités artistiques. Si le contexte est déterminant, plusieurs choix sont généralement possibles.

L'emploi d'artistes dans le cadre de prestations artistiques

Un employeur engage un artiste pour les répétitions, la création et ou l'exploitation d'un spectacle. Le cadre est simple et clair : **l'engagement se fait dans le registre de l'intermittence.**

Il y a alors deux possibilités :

- **L'engagement en direct de l'artiste par la structure** : suivant les conditions l'engagement pourra se faire via le GUSO ou en CDDU répondant aux pré-requis énoncés plus haut.
- **La collaboration avec l'artiste par contractualisation de la structure avec un tiers « producteur »**, par exemple avec un contrat de cession ou un marché public.

⚠ Attention cependant à l'observation de certains critères lors de la contractualisation :

- à la solidarité entre le donneur d'ordre et le maître d'œuvre dès lors que le contrat dépasse 5 000 € HT
- à la question des frais de gestion administrative retenus sur le budget alloué
- au taux de TVA applicable en fonction des différents critères et modes d'attribution des sommes, et des différents partenaires en présence
- au respect de la notion de producteur (la frontière est parfois tenue avec la notion de portage salarial)

L'emploi d'artistes pour des actions d'éducation artistique et culturelle

Un employeur engage un artiste pour les actions pédagogiques, des rencontres avec le public, des ateliers de pratique artistique ou des stages. Selon l'URSSAF et le Pôle Emploi, l'engagement se fait dans le **registre du Régime Général**¹.

Il y a alors deux possibilités :

- **L'engagement en direct de l'intervenant artistique** : un contrat de travail au régime général peut être proposé.
Ces heures d'enseignement pourraient, sous conditions exposées au sein de l'annexe 10 du règlement général d'assurance chômage, être prises en compte au titre du régime intermittent dans la limite de 70 heures. Il faut notamment que le cocontractant soit un établissement agréé reconnu par pôle emploi.
- **la collaboration par contractualisation avec un tiers producteur** »
Le tiers « producteur » conventionne avec le donneur d'ordre et facture au donneur d'ordre la prestation en question. Ici aussi, il faudra veiller à l'observation de certains critères lors de la contractualisation (voir page 10).

⚠ L'intérêt de passer par un tiers « producteur » pour les actions artistiques et culturelles est non négligeable : si le donneur d'ordre n'est pas un « établissement d'enseignement dûment agréé » alors les heures ainsi rémunérées ne pourront être prises en compte dans le régime de l'intermittence.

¹ : Une exception néanmoins : certaines actions de sensibilisation s'exécutent toutefois dans des conditions très proches d'un spectacle au sens commun du terme : des séances de répétitions en vue de la création d'un spectacle présenté devant un public significatif... Ces situations méritent une attention particulière et peuvent parfois être défendues comme un travail de création relevant de l'intermittence.

L'emploi d'artistes dans le cadre de résidences

Un employeur engage un artiste pour des actions combinées, artistiques d'une part (création, représentations) et pédagogiques d'autre part (rencontres avec le public, des ateliers de pratique artistique, des stages).

Ce genre de résidences, généralement d'une durée significative, est souvent conditionné par la mise en place d'un processus de recrutement assez élaboré débouchant sur la rédaction, l'édition et la publication d'actes plus ou moins précis qui seront déterminants pour la mise en œuvre contractuelle du projet. Il faudra donc distinguer clairement ce qui relève du régime de l'intermittence (gestes artistiques, temps de répétitions, représentation publique...) et ce qui relève du régime général (rencontres avec les publics, travail de sensibilisation, ateliers, ...) afin d'éviter tout contentieux ultérieur.

En fonction de la lecture des conventions il pourra donc être mis en place une répartition des rémunérations entre CDD du régime général et CDDU. Cela implique donc de penser à la mise en œuvre dès la rédaction des appels à candidatures et jusqu'aux conventions.

L'engagement se fera alors sous les deux formes et simultanément, au régime général en CDD, et au cas par cas, en CDDU relevant du régime intermittent autant de fois qu'il y aura de prestations artistiques.

Puis restera à faire le choix entre :

- **L'engagement en direct**

- contractualisation via le GUSO pour la part relevant de l'intermittence ou en CDDU via un établissement autonome (régie autonome) répondant aux pré-requis énoncés plus haut (renvoi vers pré-requis)
- contractualisation en CDD au régime général pour la part ne relevant pas de l'intermittence

- **la collaboration par contractualisation avec un tiers « producteur »**

via une convention de résidence précise entre le tiers producteur et le donneur d'ordre (la Ville, ...), précisant ce qui relève de l'action culturelle et ce qui relève de l'acte artistique afin de garantir le commanditaire de potentielles pratiques non conformes.

Il sera alors de la responsabilité de cette structure porteuse de la gestion administrative du projet de déterminer avec l'artiste de qui relève du CDD au régime général et du CDDU relevant du régime intermittent.

La convention de résidence établie entre le donneur d'ordre et le porteur de projet précisera également la répartition financière entre :

- Ce qui sera alloué à l'acte artistique, y compris aux rémunérations accessoires (droits d'auteurs, droits de l'interprète)



A noter dans tous les cas de figure l'attention à porter aux contrats et obligations potentiellement induits par les résidences (contrats de cessions, droits d'auteurs, droits d'interprètes)

- Ce qui sera alloué à l'action artistique et culturelle
 - Ce qui sera alloué aux frais annexes de l'artiste (frais de transport, frais d'hébergement, frais de repas)
 - éventuellement ce qui sera alloué à d'autres frais inhérents au projet (communication par exemple)
 - Et enfin ce qui sera alloué au tiers porteur au titre des frais de gestion du projet.
- **la collaboration par contractualisation partielle avec un tiers « producteur »**
Cela requiert au préalable un projet budgétaire précis qui permette de distinguer clairement ce qui revient à l'un (par exemple la part du coût de l'artiste engagé directement par la ville en CDD du régime général), et ce qui revient à l'autre (par exemple la part du coût du contrat de cession pour ce qui est des représentations de spectacles liés à la conduite du projet de la résidence).

EN CONCLUSION

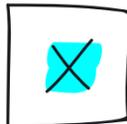
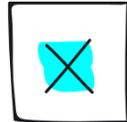
pour décider de la mise en œuvre de la rémunération de l'artiste

Il faut distinguer :

Ce qui relève du régime général

au regard de l'URSSAF et de Pôle emploi :

- Action artistique et culturelle
- Éducation artistique et culturelle
- Ateliers
- Rencontres
- Débats
- ...



Ce qui relève du régime intermittent

- Gestes artistiques devant un public
- Représentations devant du public
- Répétitions



Et discerner les potentiels contrats induits

- Contrats de cession (vente de spectacle)
- Droits d'auteurs
- Droits des interprètes



Et gérer le versement des indemnités de transport et de résidence



Textes / spectacle vivant :

Audrey Boistel, Juriste
Natacha Steux, Responsable
d'administration
François Tacail, Administrateur,
Président de Filage

Textes / artistes-auteurs :

Mathilde Ehret-Zoghi, Responsable du
Centre ressource arts visuels, la malterie
Elise Jouvancy, Chargée des projets arts
visuels et des résidences, la malterie
Me Marie-Hélène Vignes, avocate au
Barreau de Paris.

Relecture : Élodie Loos, Centre ressource
arts visuels, la malterie

Conception graphique : Léonie Young,
cosmonaute.eu



*artistes
spectacle
vivant*

Filage
16 place Cormontaigne
59000 Lille
www.filage.fr
contact[at]filage.fr
03 20 47 81 72



*artistes
auteurs*

Centre ressource arts
visuels de la malterie
42, rue Kuhlmann
59000 Lille
www.lamalterie.com
information[at]
lamalterie.com
09 83 03 23 21