

CN D TOURNÉES : LES ARTISTES ET TECHNICIENS EN DÉPLACEMENT

17^e journée d'information des centres de ressources
du spectacle vivant (CN D, CNT, Horslesmurs, Irma),
proposée le 16 mars 2015 au théâtre du Vieux-Colombier

Fiche Droit Mars 2015

Centre national de la danse
Ressources professionnelles
+33 (0)1 41 839 839
ressources@cnd.fr
cnd.fr

Tournées : les artistes et techniciens en déplacement

17^{ème} journée d'information juridique des centres de ressources du spectacle vivant (CND, CnT, CNV, HorsLesMurs, Irma) proposée le 16 mars 2015 au Théâtre du Vieux Colombier (Paris)

L'organisation d'une tournée en France implique, pour les producteurs, diffuseurs et organisateurs de spectacles, une longue préparation en amont et souvent un budget conséquent, laissant ainsi peu de place à l'improvisation. Comment se passe la négociation des contrats de travail avec les artistes et techniciens ? Comment est fixée la rémunération ? Dans quelles conditions peut-on inclure une clause d'exclusivité ? Comment maîtriser la question des frais professionnels ?

En outre, pouvoir gérer, même dans l'urgence, divers événements susceptibles de survenir au cours de la tournée passe par une bonne appréhension des questions juridiques liées à ces événements : qui supporte le coût d'une annulation de date au milieu d'une tournée ? Faut-il rémunérer les jours *off* ? Etc.

Autant de sujets à la fois fréquents et complexes qu'il convient d'aborder avec vigilance afin de sécuriser la gestion de la tournée. En premier lieu, une mise en contexte permettra de définir les spécificités d'une tournée dans les différents secteurs du spectacle vivant et de dresser un panorama des interlocuteurs rencontrés. Ensuite, deux ateliers aborderont en détail les questions liées au contrat de travail et aux frais professionnels.

Tournées : les artistes et techniciens en déplacement

Déroulement de la journée

Introduction - La tournée : de quoi parle-t-on ?

Intervenants

Maître Pierre LAUTIER, avocat au barreau de Paris, cabinet Pierre Lautier,
Sébastien BERTHE, chargé d'études, Centre de ressources du Centre national de la chanson, des variétés et du jazz.

Modération

Mathias MILLIARD, chargé d'information et de ressources, Irma

Atelier 1 - Le contrat de travail : quelles spécificités en tournée ?

Intervenants

Cédric CIMADOMO, administrateur de Zamora Productions,
Julie COMTE-GABILLON, gérante et directrice de production, La Magnanerie,
Maître Camille LENOBLE, avocate au barreau de Paris, Associée du Cabinet Pixel-Avocats.

Modération

Emilie LE THOËR, responsable du Pôle juridique, Centre national du Théâtre,
Raphaëlle PETITPERRIN, chargée de l'information juridique, Centre national de la danse.

Atelier 2 - Les frais professionnels en questions

Intervenants

Marie-Eva HAGUET, responsable du Département des affaires juridiques, Urssaf Ile-de-France,
Didier LE BRAS, expert comptable, cabinet Culture de Gestion,
Maître Camille LENOBLE, avocate au barreau de Paris, Associée du Cabinet Pixel-Avocats.

Modération

Gentiane GUILLOT, secrétaire générale, HorsLesMurs

Présentation de la journée par Julien ROSEMBERG, directeur de HorsLesMurs

La journée d'information juridique 2015 a pour thème les déplacements des artistes et des techniciens. Nombreux sont celles et ceux qui ont phosphoré pour préparer cette rencontre en amont, la concevoir et la mettre en œuvre, ainsi que pour mettre en avant son utilité.

Comment s'y prend-on pour mettre en avant son utilité ?

On écoute les usagers en se demandant simplement quelles sont les questions récurrentes ; parmi celles-ci, on se met d'accord sur le thème traité.

Je remercie et je salue Samuela Berdah et Raphaëlle Petitperrin du CND, Émilie Le Thoër et Fanny Schweich du CnT ; Florence de Coninck et Mathias Milliard de l'IRMA ; Sébastien Berthe du CNV, et enfin Gentiane Guillot de HorsLesMurs, qui ont travaillé sur cette rencontre.

Je vous souhaite une belle rencontre. N'hésitons pas à la rendre passionnée et passionnante.
Merci à vous !

Introduction

La tournée, de quoi parle-t-on ?

Intervenants

Maître Pierre LAUTIER, avocat au barreau de Paris, cabinet Pierre Lautier,
Sébastien BERTHE, chargé d'études, centre de ressources du Centre national de la chanson, des variétés et du jazz.

Modération

Mathias MILLIARD, chargé d'information et de ressources, Irma

Nous allons examiner d'abord les contours de ce qu'est une tournée et le contexte contractuel qui entoure les artistes et techniciens en tournée ; ce qui nous renvoie aux conventions collectives du spectacle :

- celle des entreprises artistiques et culturelles (dite du secteur public),
- celle des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (dite du secteur privé).

Pouvons-nous rappeler qui doit appliquer quelle convention ?

M^e Pierre LAUTIER

Nous avons effectivement deux conventions collectives applicables distinctes. Différents critères permettent de savoir quelle est la convention collective qui s'applique.

Selon une idée commune, le code NAF ou le code APE est déterminant. C'est malheureusement une idée en partie fautive : c'est en tout cas plus compliqué. Plusieurs critères jurisprudentiels ont été dégagés pour indiquer la convention collective pertinente. L'accord interbranches de 2005 a précisé ces critères. Ce sont les suivants :

- la part de chiffre d'affaires dégagé – est-il majoritairement d'origine publique, ou non ?
- la dépendance vis-à-vis de la puissance publique :
 - o orientations artistiques, pédagogiques, sociales ;
 - o la direction est-elle nommée par la puissance publique ;
 - o un représentant de la puissance publique est-il nommé au sein des organisateurs ;
 - o y a-t-il un label décerné par l'État ?

L'examen de ces critères permet de déterminer si on est sous l'égide de la convention collective publique de 1984, ou privée de 2012 ; chacune a par ailleurs été revue un certain nombre de fois.

Il existe une exception importante à ce système : ce sont tous les théâtres nationaux (l'Odéon, Chaillot, la Comédie française, etc.) qui ne sont pas soumis à la convention collective publique.

La convention collective privée a été étendue. Avec quelles implications ?

Effectivement, elle a été étendue par l'arrêté de 2013 publié en janvier 2013 et entrée en vigueur en juillet 2013. Elle a refondu toutes les anciennes conventions collectives privées, qui sont désormais regroupées en une seule, celle de 2012, entrée en vigueur en 2013.

Cela signifie que tous les acteurs du privé sont concernés : producteurs et diffuseurs. Cette nouvelle convention collective étendue simplifie le régime, en regroupant les anciennes.

Comment la convention collective privée définit-elle la tournée ?

Dans cette convention, un critère est fondamental : les artistes, le personnel administratif et les techniciens dorment-ils chez eux ou à l'hôtel ? Cela concerne non seulement les artistes, mais également le personnel administratif et technique, mais cela peut aussi ne concerner (au minimum) qu'un artiste. Les représentations publiques peuvent être isolées ou successives.

Un autre critère concerne le nombre de dates. A partir du moment où il y a plus de 25 dates successives à l'extérieur dans un même lieu, on considère alors qu'on est hors tournée.

Dernier élément d'importance : cette acception comprend les répétitions.

Comment la convention collective du secteur public définit-elle la tournée ?

On considère être en présence d'une tournée quand il y a déplacement collectif. Cela comprend les repérages : une personne peut être en tournée publique si elle effectue les repérages.

C'est moins certain (d'après ce que j'ai pu trouver) pour les représentations publiques d'une seule personne puisque, littéralement, la définition mentionne le déplacement collectif.

Là encore, le critère fondamental tient dans la question : dort-on chez soi ou non ? La tournée suppose qu'on ne peut pas prendre le métro ou le RER pour rentrer chez soi après la représentation.

Mathias MILLIARD

La notion de déplacement est très importante dans cette définition. Une nuance est apportée par l'URSSAF, qui distingue entre grand et petit déplacement, ce qui a des incidences sur le moment où le salarié doit engager des frais professionnels. Nous y reviendrons cet après-midi.

Qui participe à la tournée ?

Sébastien BERTHE

- bien entendu, les artistes et les techniciens, sans lesquels le spectacle n'aurait pas lieu ;
- les compagnies, les collectifs d'artistes ;
- les entrepreneurs de tournée ;
- les producteurs de spectacle.

Ce sont souvent ces structures qui assument les responsabilités d'employeur du plateau artistique, et qui détiennent la licence 2 d'entrepreneur de spectacle.

Nous avons aussi les diffuseurs, organisateurs de spectacles et promoteurs locaux, des structures sans lieu fixe, qui ont la charge d'organiser l'accueil du public, la mise en place d'une billetterie, la sécurité du spectacle. Ceci correspond à la fonction de diffuseur définie dans la licence 3 d'entrepreneur de spectacle.

Enfin, les exploitants de salle de spectacle, des théâtres ou des salles de concert sont détenteurs de la licence 1.

Au cours de la tournée, différents contrats régissent les relations contractuelles entre tous ces acteurs.

1. Le contrat de travail ou contrat d'engagement, ou encore contrat d'embauche, sera examiné de près dans l'atelier qui va suivre ;
2. Le contrat de vente du spectacle correspond au droit d'exploitation du spectacle ;
3. Le contrat de coréalisation, similaire au contrat de cession, qui diffère par le mode de rémunération du producteur de spectacle, avec un minimum garanti et un pourcentage sur les recettes ;
4. Le contrat de coproduction associe plusieurs partenaires pour la mise en place d'une tournée ;
5. Le contrat de location de salle permet à des producteurs de louer une salle et d'y produire leur spectacle.

Nous vous proposons maintenant de mettre en scène ces différents éléments (acteurs et contrats), à partir de cinq exemples, qui ne peuvent être exhaustifs ; il y a une multitude de particularités dans les esthétiques représentées ici, danse, cirque, théâtre ou musique.

Ces cinq cas théoriques se vérifient en pratique ; ils ont pour objet de nous permettre d'identifier qui est l'employeur du plateau artistique, de pointer quelques notions juridiques et d'identifier certaines problématiques.

Premier exemple



Les artistes et techniciens sont engagés par différents exploitants de lieux, à l'instar d'un trio de jazz qui se produit, pour une série de dates, dans différents clubs, sur le territoire français. Dans ce cas, ce sont les exploitants de lieux qui ont la charge de l'emploi des artistes et techniciens.

La présomption de salariat, la responsabilité et le rôle de l'employeur

M^e Pierre LAUTIER

La présomption de salariat est très forte en France. On retombe alors dans le B.A.BA du code du travail français, très strict, et auquel il faut faire très attention. Selon l'article L.7121 du code du travail, quelle que soit la nature de l'activité dans le spectacle vivant, il y a présomption de salariat, ce qui entraîne certaines obligations légales très strictes : la déclaration préalable à l'embauche, le respect des obligations légales, réglementaires et conventionnelles. Il faut être très vigilant sur cet aspect, sur le décompte des cachets (le cas échéant), le décompte des heures de répétition, évidemment sur le paiement des charges sociales.

On note cependant une exception importante. Un assouplissement est prévu pour les membres de l'Union européenne, et de la Suisse, qui viendraient travailler en France sous statut indépendant. Si leur pays d'origine accepte ou reconnaît cette souplesse, ils peuvent être auto-entrepreneurs mais il faut être très prudent.

Deuxième exemple



Il concerne la cession d'exploitation d'un spectacle. Une compagnie de théâtre vend son spectacle à des centres culturels en France. C'est la compagnie qui assume la responsabilité des artistes et techniciens, tout en vendant son spectacle à différents lieux.

Troisième exemple



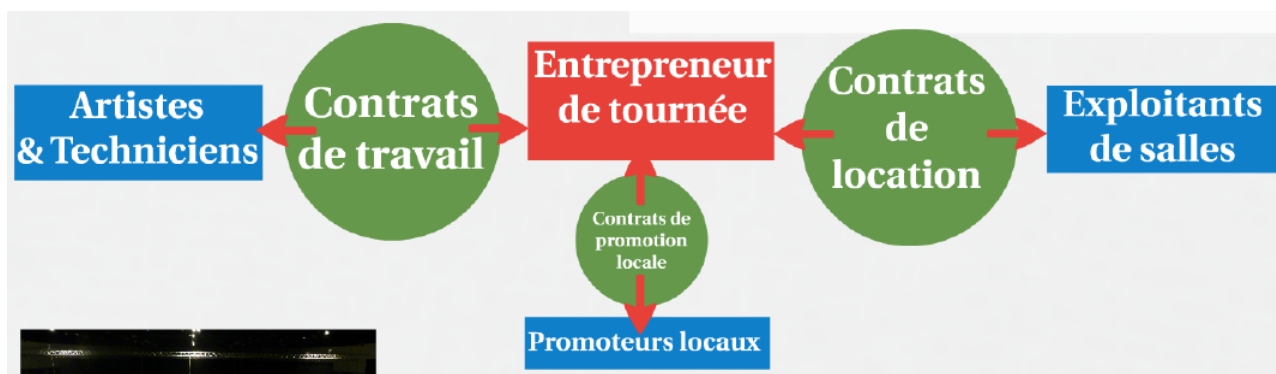
Il s'agit de la co-réalisation d'un spectacle entre une compagnie et des exploitants de salle. C'est le même cas de figure que précédemment, mais la rémunération de la compagnie peut varier, avec un minimum garanti plus un intéressement aux recettes.

Dans nos secteurs, la co-réalisation peut être entendue de différentes façons (nous ne nous y attarderons pas). La question qui se pose est la suivante : l'organisateur en co-réalisation a-t-il une responsabilité avec le producteur sur l'emploi des artistes ?

M^e Pierre LAUTIER

Il en a effectivement une, et très forte. L'organisateur peut être responsable et doit vérifier le respect des règles légales concernant l'embauche. En cas de contrôle, il peut être tenu pour responsable dans le cadre d'un contrat de plus de 5000€ ; ce qui pose évidemment des questions vis-à-vis du producteur. L'organisateur doit vérifier auprès du producteur l'ensemble des documents et s'assurer que les cachets sont payés, ainsi que les charges sociales, et que les déclarations sont faites.

Quatrième exemple



Un entrepreneur de tournée loue une salle de grande capacité, de type Zénith.

Dans ce cas, c'est lui qui est responsable du plateau artistique et qui loue des lieux. Il y a donc un contrat de location entre l'entrepreneur de tournée et les différents lieux.

Il existe dans le domaine de la musique un contrat de promotion locale, qui fait intervenir un acteur supplémentaire dans la chaîne de production du spectacle : le promoteur local, qui intervient seulement sur quelques dates de la tournée, et sur certains territoires.

Le promoteur

Qu'est-ce que le contrat de promotion ? Quel est le rôle du promoteur local, que l'on retrouve en musique et non dans les autres champs du spectacle vivant ? Quelle est la responsabilité du promoteur quant au rôle d'employeur ?

M^e Pierre LAUTIER

Le terme promoteur est un peu galvaudé et renvoie à deux possibilités :

- Le promoteur peut être prestataire de service et fournit la salle avec le personnel technique.
- L'autre catégorie vend des spectacles clé en main.

Dans les deux cas, le promoteur doit avoir une licence d'entrepreneur de troisième catégorie et il est sensé s'assurer du bon respect des règles.

Dans les contrats entre le promoteur et le producteur, j'ai souvent vu un découpage de la charge du paiement des cachets, d'une part artistiques, d'autre part techniques. Bien que ces découpages soient classiques pour ce type de contrat, il ne faut pas perdre de vue que le promoteur est sensé s'assurer, là encore, du bon respect des règles.

En conséquence, une bonne information et une copie des contrats sont fondamentales de la part du producteur envers le promoteur.

Cinquième et dernier exemple



C'est la coproduction d'un spectacle. Nous nous situons dans le cas de partenariat entre différents producteurs de spectacle ; la coproduction peut se faire aussi avec un lieu, avec un producteur audiovisuel ou un label.

Les coproducteurs partenaires sont alors liés par un contrat de coproduction. Cependant, il arrive souvent qu'un des coproducteurs assume la responsabilité de l'emploi des artistes. Ce schéma est bien entendu théorique ; les liens peuvent être différents, et les règles de coproduction peuvent varier, non d'un point de vue juridique, mais sur le plan pratique, selon les différents secteurs.

Il faut savoir que, dans la musique, ces contrats de coproduction peuvent avoir des incidences, notamment, sur les contrats à 360°.

Il faut préciser que, dans la musique, un artiste peut avoir un contrat avec un entrepreneur de spectacles, de tournées, mais également avec une maison de disque. Il arrive que ces contrats à 360°, dits contrats à droits multiples, imposent à un artiste de travailler de manière exclusive avec tel entrepreneur de spectacles, alors que l'artiste peut être déjà engagé avec un autre entrepreneur.

Le contrat à 360°

Qu'est-ce qu'un contrat à 360° ? Quelle est la validité de cette clause d'exclusivité ? Dans le cas que je viens de citer, cela débouche-t-il sur la coproduction entre les deux entrepreneurs ?

M^e Pierre LAUTIER

Le contrat à 360° est une invention relativement récente. Depuis cinq ans, les majors, qui ont perdu de substantielles sources de revenus, ont voulu inventer des métiers et des sources de revenus sur d'autres postes. Le contrat d'enregistrement phonographique classique a vu son périmètre largement étendu ; l'artiste qui signe en major se voit contraint à des clauses qui concernent l'édition, qui lui imposent un éditeur maison ou co-éditeur. Et, fait notable, on lui impose de plus en plus souvent un tourneur. Si ce tourneur n'est pas suggéré explicitement dans le contrat, un reversement commercial lui est imposé auprès du futur tourneur.

Cela met l'artiste dans une situation de non-sens juridique très complexe : le contrat avec la maison de disque est opposé à son futur tourneur.

D'autre part, les majors ont évidemment des liens avec certains tourneurs, et tendent à les imposer. En cas de tourneur préexistant, cela aboutit à des contrats de coproduction de spectacle entre le tourneur préexistant et le nouveau tourneur (imposé par la maison de disque). Il y a malheureusement peu de jurisprudence sur la validité de ces clauses d'exclusivité de fait et le rapport de force est évidemment défavorable à l'artiste. C'est une forte évolution de l'industrie de la musique, en tout cas pour les artistes en majors, qui tend à s'étendre et peut aboutir à des mariages forcés entre tourneurs et maisons de disque, ou entre tourneurs. Ce sont des situations complexes.

Atelier 1

Le contrat de travail : quelles spécificités en tournée ?

Intervenants

Cédric CIMADOMO, administrateur de Zamora Productions,
Julie COMTE-GABILLON, gérante et directrice de production, La Magnanerie (bureau de production pluridisciplinaire),
Maître Camille LENOBLE, avocate au barreau de Paris, Associée du Cabinet Pixel-Avocats.

Modération

Emilie LE THOËR, responsable du Pôle juridique, Centre national du Théâtre,
Raphaëlle PETITPERRIN, chargée de l'information juridique, Centre national de la danse.

Notes - Question du public

Les questions posées par le public en fin d'atelier ont été réintégrées dans le cours du déroulé selon la thématique à laquelle elles se rattachaient.

Introduction - Emilie LE THOËR

Nous aborderons cinq points essentiels :

- La contractualisation : quels contrats signe-t-on avec l'artiste et le technicien pour une tournée ? Quelle en sera la durée ?
- La présence de l'artiste sur l'intégralité de la tournée : comment s'en assure-t-on, dans la mesure où la tournée est longue et que les dates tombent au fur et à mesure ?
- Dans le cadre de la durée des contrats de travail, quel est l'impact de cette durée sur les cotisations sociales et sur l'assurance chômage des artistes et techniciens ?
- La rémunération et la durée du travail : sont-elles spécifiques en tournée ?
- La protection sociale de l'artiste et du technicien : Que se passe-t-il si, à l'occasion d'un jour *off*, l'artiste ou le technicien se blesse ? Est-ce un accident du travail ? Nous traiterons aussi de la question de l'accident du travail pendant les temps de trajet.

Pour chaque point, M^e Camille LENOBLE nous apportera un éclairage juridique ; les deux autres intervenants, Julie COMTE-GABILLON et Cédric CIMADOMO, nous fourniront une approche issue du terrain et des pratiques. Nous verrons que le droit n'est pas toujours adapté aux pratiques de notre secteur d'activité.

Le contrat de travail

Raphaëlle PETITPERRIN

Comme vous le savez, une tournée peut revêtir de multiples configurations : elle peut être très courte ou très longue, comprendre des dates qui se succèdent dans le temps, ou comporter au contraire de longues périodes d'inactivité, avec des dates éloignées les unes des autres. Ces dates peuvent concerner un ou plusieurs artistes, etc.

Quelle période le contrat de travail couvre-t-il ? Faut-il conclure un contrat général couvrant l'intégralité de la tournée ou des contrats temporaires par période ?

M^e Camille LENOBLE

Dans le secteur du spectacle vivant, deux conventions collectives s'appliquent :

- la convention collective des entreprises artistiques et culturelles (dite « du secteur public ») ;
- la convention collective des entreprises privées du spectacle vivant (dite « du secteur privé »).

Concernant la convention collective des entreprises artistiques et culturelles :

Elle mentionne trois types de contrats à durée déterminée d'usage :

- les CDDU de plus de quatre mois ;
- les CDDU de moins de quatre mois ;
- les CDDU de moins d'un mois.

Ainsi, en toute logique, au cours d'une tournée dont les dates se suivent sans interruption, l'employeur conclura plutôt un CDDU d'une durée longue qui couvrira l'intégralité des dates de la tournée.

En revanche, si les dates de la tournée sont discontinues, on peut envisager des groupes de dates ou des dates isolées, et l'employeur utilisera plutôt des CDDU d'une durée inférieure à quatre mois, voire des CDDU de moins d'un mois.

Mais attention, en termes de fractionnement de CDDU, on observe parfois dans le secteur des fractionnements artificiels. Je vous mets en garde : le fractionnement artificiel est à proscrire quand les dates se suivent sans coupure au cours de la tournée.

Le choix du type de CDDU aura une incidence sur le mode de rémunération (on versera un cachet ou une mensualisation), ainsi que sur le montant de la rémunération.

NB : Avant la tournée, dans le cas où plusieurs contrats de travail sont conclus (fractionnement), il est obligatoire de les signer tous au même moment.

Concernant la convention collective des entreprises privées du spectacle vivant

Les trois types de CDDU mentionnés plus haut ne se retrouvent pas expressément dans cette convention collective.

En revanche, à la fin de l'annexe 4 de cette convention figure une grille de salaires spécifique à la tournée qui classe les rémunérations selon deux catégories de périodes : les périodes de plus d'un mois ou les périodes de moins d'un mois (on parle de mensualisation pour la première catégorie et de cachet pour la seconde catégorie).

Cette répartition donne à penser qu'il existe des CDDU de plus d'un mois et des CDDU de moins d'un mois, bien que ce ne soit pas expressément inscrit dans la convention collective.

Par ailleurs, plusieurs dispositions spécifiques à la tournée sont énoncées dans cette annexe. Ainsi, le CDDU, en tournée, doit mentionner les dates de début et de fin de tournée. Le calendrier doit être transmis au salarié quinze jours avant le démarrage de la tournée. En principe, les dates ne peuvent pas être annulées ; le cas échéant, les annulations ne peuvent pas concerner plus de 10% des dates.

Toutefois, il est possible d'ajouter des dates sous forme d'avenant.

S'agissant de la rémunération, on retrouve une logique similaire à celle de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles : pour les CDDU de plus d'un mois, elle sera mensuelle (soit 24 représentations ou répétitions par mois) ou sous forme de cachet, pour les CDDU de moins d'un mois.

Raphaëlle PETITPERRIN

Le choix de la durée du contrat dépend effectivement de la convention collective appliquée par l'employeur et de la périodisation des dates. Il ne faut pas de scissions artificielles des contrats, destinées à faciliter les cachets isolés ou groupés (nous y reviendrons). La durée du contrat dépend des périodes réelles d'emploi sur la tournée.

Il est possible aussi de signer des contrats pour des périodes plus longues, qui couvriront l'intégralité de la tournée, avec des périodes travaillées et d'autres non travaillées.

La question qui se pose alors est celle du temps partiel : à partir du moment où l'on propose au salarié un contrat de plus d'une semaine, est-on dans l'obligation d'appliquer la législation relative au temps partiel ?

Le temps partiel

M^e Camille LENOBLE

Effectivement, il convient de faire attention : à partir du moment où les contrats sont d'une semaine minimum, la durée légale du travail est de 35 heures par semaine. Si ce n'est que, dans le monde du spectacle, il arrive que les salariés ne travaillent pas 35 heures par semaine. Si ce volume d'heures n'est pas atteint, le contrat est à temps partiel. Il faut donc être vigilant quant aux mentions précises à inscrire dans le contrat. Si les mentions obligatoires relatives aux contrats à temps partiel font défaut, le contrat peut être requalifié à temps plein par les tribunaux. Il faut donc veiller notamment à ce que le contrat soit écrit ; il ne peut être simplement oral. Il doit absolument préciser les jours et les heures réalisés par le salarié, ainsi que la répartition du temps de travail.

Raphaëlle PETITPERRIN

Le temps partiel fait l'actualité : depuis le 1^{er} janvier 2014, il ne peut pas être inférieur à 24 heures hebdomadaires. Or, cette disposition n'est pas adaptée au milieu artistique, où le temps de travail est souvent inférieur à 24 heures hebdomadaires ; doit-elle s'appliquer ?

M^e Camille LENOBLE

Il existe, entre autres, trois exceptions à la règle des 24 heures hebdomadaires :

- Pour les contrats de moins de huit jours, les 24 heures ne s'appliquent pas ;
- La convenance personnelle permet de signer des contrats de moins de 24 heures hebdomadaires ;
- On peut également y déroger par la voix d'accord collectif. Dans le milieu artistique, un accord interprofessionnel a été signé le 10 juin 2014 ; il s'applique aux branches du spectacle vivant et enregistré. Il stipule que la durée minimale de 24 heures n'est pas applicable aux salariés cadres et non cadres, artistiques et techniques, embauchés en CDD et CDD d'usage par les employeurs du secteur du spectacle vivant et enregistré. Cet accord n'a pas été étendu par le ministère du travail et n'est applicable, pour le moment, que par les employeurs adhérents à l'un des syndicats signataires de cet accord. Il ne s'applique pas à tout le monde.

Donc, attention à cette nouvelle réglementation pour des artistes ou techniciens embauchés à moins de 24 heures par semaine. Il faut s'assurer que les contrats sont inférieurs à une semaine (auquel cas la mesure ne s'applique pas), ou que les artistes ont accepté de travailler moins de 24 heures par semaine, moyennant la dérogation pour convenance personnelle : l'artiste choisit de travailler moins de 24 heures par semaine pour travailler chez plusieurs employeurs. Ceci est à mentionner explicitement dans les contrats ou sur un document annexe à faire signer par les salariés.

Raphaëlle PETITPERRIN

En pratique, comment fonctionne-t-on en matière de contractualisation des artistes et techniciens ?

Julie COMTE-GABILLON

Dans notre bureau de production, nous appliquons exclusivement la convention collective des entreprises artistiques et culturelles. Pour les créations, toutes disciplines confondues (théâtre, danse, cirque), il y a souvent une période d'un ou deux mois de répétitions, suivie d'une période de tournée.

Dans le cas général, on négociera des contrats mensuels sur les répétitions, en fonction de leur durée, et des cachets isolés ou groupés correspondant à la réalité des dates de tournée.

Plus spécifiquement dans le théâtre, sur les productions les plus importantes, on peut négocier également un principe de mensualisation avec les artistes et techniciens pour les tournées. Le fait de réserver un artiste est souvent lié au nombre de représentations (qui peut être conséquent dans le domaine du théâtre). Ce qui peut entraîner la négociation de forfaits mensuels : par exemple, pour une création qui se répète en août et septembre, avec une sortie début octobre, on prévoit une tournée en octobre, novembre et décembre. Sur cette tournée, l'engagement sera mensuel d'octobre à décembre.

Cela est source de difficultés pour les administrateurs. En effet, si nous prenons cet engagement, la tournée doit être suffisante pour permettre d'atteindre cette rémunération. Je laisse le choix aux artistes : sur la tournée, c'est à eux de décider s'ils souhaitent un contrat mensualisé ou s'ils préfèrent négocier des cachets isolés.

Raphaëlle PETITPERRIN

En cas de fractionnement, parviens-tu à faire signer tous les contrats en début de tournée ?

Julie COMTE-GABILLON

Pour reprendre l'exemple que je vous ai présenté (les répétitions en août et septembre ; une tournée en octobre, novembre et décembre), nous essayons de faire signer en août l'ensemble des contrats jusqu'à la fin de l'année civile.

Ensuite, sur la même tournée et le même projet, s'il y a une reprise de tournée au printemps, en mars et avril, nous faisons re-signer la période correspondante début mars. Pour un projet qui pourrait s'étaler sur toute la saison, nous faisons rarement signer l'ensemble des dates.

Raphaëlle PETITPERRIN

Le type de contrat que tu fais signer est aussi lié à une contrainte économique.

Julie COMTE-GABILLON

Souvent, ces périodes de négociation et de contractualisation ne sont pas en adéquation précise avec le montage de production et l'assurance des financements. Il en découle des situations complexes où il est nécessaire de s'engager financièrement auprès des équipes, alors que nous, administrateurs, n'avons pas du tout l'assurance de fonds des partenaires ou des subventionneurs.

Ainsi, en ce moment, concrètement, un metteur en scène a été invité au prochain festival d'Avignon, dans le cadre d'une programmation tardive. Le projet est conséquent : il compte dix-sept comédiens. Nous avons dû faire le montage de production en accéléré, et j'ai dû m'engager financièrement en janvier par rapport au coût de cette équipe, alors que j'ai une variable budgétaire d'environ 100 000 € aujourd'hui, pour le mois de juillet, d'où des incidences importantes en termes de rémunération et en temps de répétition.

La technique que j'utilise pour parer à la difficulté est de partir sur une première négociation avec l'assurance budgétaire sur laquelle je peux m'appuyer : j'ai tel budget, donc je vous propose tel type de contrat sur une période moyenne, pour ne pas créer de déception et ne pas bloquer des gens, si je ne peux pas assurer ensuite.

Par la suite, le dialogue se poursuit sur tout le montage de production. Les contrats finaux arrivent donc relativement tard au regard des premières négociations.

La présence de l'artiste et des techniciens sur l'ensemble de la tournée

Emilie LE THOËR

On observe que, sur la durée des contrats de travail, les conventions collectives prévoient des dispositions peu contraignantes et que la durée du contrat proposé au début de la tournée dépendra de la volonté du producteur, de l'artiste, et des contraintes budgétaires.

Concernant la présence des artistes et des techniciens sur l'ensemble de la tournée, la question se pose de deux points de vue :

- elle est essentielle pour le producteur, qui doit s'assurer la présence effective et la disponibilité de ses équipes, notamment (même si ce n'est pas toujours le cas) parce que la tournée peut être gérée très en amont et que les dates peuvent tomber au fur et à mesure ;
- comment un artiste (ou un technicien), qui s'engage sur une production dont les plannings de tournée sont gérés très en amont, est-il assuré d'un engagement pour une tournée qui aura lieu dans un an ?

Nous commencerons par un point de vue de terrain : comment un producteur s'assure-t-il la disponibilité des artistes ? Cédric, tu appliques une convention d'exclusivité, une forme de convention-cadre.

Cédric CIMADOMO

Nous intervenons dans le secteur des musiques actuelles.

Les producteurs de spectacle tendent à se protéger juridiquement via cette convention-cadre d'exclusivité avec les artistes. Pour les musiques actuelles, les artistes ont très rarement plusieurs producteurs de spectacle, à la différence du théâtre ou du cirque.

Ces contrats d'exclusivité, ou de primauté, s'engagent sur un volume de dates à deux ou trois ans. Ils ont pour objet d'encadrer la collaboration entre le producteur et l'artiste et prévoient diverses clauses, à l'instar des rémunérations sur les concerts et les répétitions.

Le producteur ne peut s'appuyer que sur le droit du travail pour établir une convention valable avec les artistes. Cette convention-cadre ressemble à un contrat de travail ; parallèlement, pour chaque bloc de répétitions et chaque bloc de représentations, nous signons des CDDU.

La convention d'exclusivité s'appuie juridiquement sur une forme contractuelle libre, mais reprend différents éléments d'un contrat de travail. Elle a été mise en place il y a trois ou quatre ans et n'a pour le moment pas donné lieu à une jurisprudence. En revanche, elle nous permet de mettre à plat l'intégralité de notre fonctionnement.

Quant aux rémunérations, dans le spectacle vivant, nous avons une vision spécifique : la rémunération évolue en fonction du prix de vente obtenu pour chaque concert. A la fin de chaque mois, je reprends l'intégralité des concerts pour déterminer les grilles salariales à appliquer en fonction des prix de vente. Il est en effet important pour nous que l'équipe artistique profite de notre travail sur l'évolution de son prix de vente moyen. En fonction des évolutions de vente, nous pouvons ventiler différemment les rémunérations.

La convention d'exclusivité prend la forme d'un deal-mémo (un terme qui revient souvent en musique), un petit contrat qui tient sur quelques pages. Pour mémoire, l'exclusivité porte notamment sur les droits voisins de l'artiste interprète. Le contrat se présente comme une convention-cadre qui englobe, sur une longue période, la possibilité de s'assurer de la présence de l'artiste ; cela a aussi sans doute une valeur pédagogique.

Cela permet de consigner par écrit l'intégralité du mode de fonctionnement entre les équipes artistiques et le producteur. C'est un document auquel on se reportera régulièrement pour remettre à plat certaines modalités ; il est donc essentiel dans la relation avec les artistes.

Il faut bien sûr prendre en considération la dimension humaine : le producteur gère le quotidien, le planning de tournée et, d'une certaine façon, le planning personnel de chaque membre de l'équipe, à la différence d'un producteur ou éditeur de disques qui aura une relation beaucoup plus brève, ou plus espacée dans le temps. Du fait de cette relation, un lien de proximité se crée, et c'est l'aspect le plus important de la relation, même s'il ne nous protège pas : dans les métiers du spectacle vivant, la relation humaine est primordiale.

Le succès ne nous garantit malheureusement pas cette exclusivité car il arrive que les artistes, après un temps, préfèrent s'en remettre à un producteur plus important.

De manière plus terre à terre, nous disposons d'outils informatiques qui nous permettent de générer des envois automatiques de planning, avec accusé de réception. Dès que l'artiste interprète et l'équipe ont validé ce planning ; l'engagement est confirmé.

Les producteurs de spectacle ont face à eux des réseaux longs et des réseaux courts.

Sur les réseaux longs, les programmations peuvent se faire à un an ou un an et demi ; dans ces conditions, je suis en mesure de donner aux interprètes les plannings de tournée de 12 à 18 mois à l'avance. Ce qui facilite la primauté, puisque nous pouvons inscrire les dates de planning de façon ferme, et conserver ainsi une exclusivité avec nos interprètes.

Question du public

J'ai une troupe de musiciens qui va partir en tournée, et vous avez parlé d'outil informatique...

Cédric CIMADOMO

Je ne fais pas de publicité, mais j'utilise un logiciel dénommé Bob-Booking, de façon à centraliser l'intégralité de mon activité sur une seule plateforme informatique.

Auparavant, nous étions deux administrateurs pour faire ce que je fais actuellement seul ; d'où un gain de productivité d'un poste.

D'autres existent spécifiquement pour le théâtre.

Emilie LE THOËR

Nous reviendrons avec Julie COMTE sur le caractère d'engagement moral entre l'artiste et le producteur. Cédric vous a exposé le modèle prévalant chez Zamora Productions : les conditions d'embauche sur une tournée sont posées avec une convention-cadre, qui peut durer de deux à trois ans. Ensuite, au fur et à mesure que les dates de tournée arrivent, on fait signer des CDDU, pour des périodes plus ou moins longues.

Nous allons maintenant revenir sur ce qu'il est possible de faire ou non selon la loi.

Il existe différents moyens de s'assurer juridiquement la présence d'un artiste et/ou d'une équipe lors d'une tournée, quand on anticipe au maximum l'organisation de la tournée et des plannings. Il sera notamment question des promesses d'embauche (qu'il vous est peut-être déjà arrivé de faire signer ou de signer). La promesse d'embauche est une façon de s'assurer la présence de l'artiste ou du technicien.

Nous aborderons également la question de la clause de priorité, que l'on rencontre très fréquemment dans nos secteurs dans les CDDU.

Nous ferons le point sur la convention-cadre ; enfin, nous traiterons de l'exclusivité en droit du travail.

La promesse d'embauche

M^e Camille LENOBLE

Concernant la promesse d'embauche, l'employeur s'engage à fournir un futur travail à un salarié, dans des conditions déterminées. Il faut distinguer la promesse d'embauche des simples pourparlers, lesquels sont seulement des échanges de discussions qui ne lient pas juridiquement les différentes parties.

La promesse d'embauche se situe à l'étape suivante : il n'y a pas encore de contrat de travail signé mais les discussions entre salarié et employeur sont très avancées. Il peut s'agir par exemple d'échanges de mails fixant d'ores et déjà le montant de la rémunération, les dates de répétition et/ou de représentation, la fonction précise du salarié.

La promesse d'embauche n'est certes pas un contrat ; pour autant, elle a une valeur juridique. J'ai eu à traiter des dossiers pour lesquels la compagnie, ou le salarié, souhaitait mettre un terme à la promesse d'embauche et cela n'a pas été sans conséquence en terme d'indemnisation. En effet, à partir du moment où les dates, la rémunération et les fonctions sont fixées, les parties sont d'ores et déjà tenues par un engagement.

En conséquence, si par exemple l'employeur méconnaît la promesse d'embauche, il commet une faute. Si le salarié conteste la rupture devant le conseil de prud'hommes, il peut obtenir des dommages et intérêts. Parallèlement, un comédien qui ne respecte pas cette promesse d'embauche peut être amené à verser des dommages et intérêts à l'employeur.

Cela va même plus loin : en cas de rencontre de volonté des deux parties (l'employeur a fait une promesse que le comédien a acceptée), s'il y a rupture de la part de l'employeur, le conseil de prud'hommes pourra être amené à considérer cette rupture comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse entraînant le versement des indemnités qui en découlent. Il n'y a certes pas eu de contrat de travail signé, mais pour autant la promesse d'embauche sera assimilée à un contrat de travail (par exemple : cass. soc. 30 avr. 2014. n°12-27277).

Emilie LE THOËR

On voit que la promesse d'embauche est assez proche du contrat de travail. Dans le cadre d'une tournée, quel est l'intérêt de conclure une promesse d'embauche plutôt qu'un contrat de travail ? Quelle est la différence ?

M^e Camille LENOBLE

La promesse d'embauche se situe en amont du contrat, et cela permet à l'employeur de réserver un artiste. Mais attention : le terme « promesse d'embauche » (et non « contrat de travail ») liera aussi l'employeur tel qu'exposé ci-avant.

Question du public

Pouvez-vous préciser à quel moment on passe de la discussion à la promesse d'embauche qui vaut contrat, sans qu'il y ait de contrat de travail signé ?

M^e Camille LENOBLE

Concernant la promesse d'embauche, j'ai trouvé deux décisions de 2014, l'une du 8 avril (cour d'appel de Nîmes) et l'autre du 7 octobre, où une distinction est faite entre pourparlers et promesse. L'employeur argumentait qu'il était seulement au stade des pourparlers.

La promesse a été retenue sur quatre critères, car les échanges avaient déterminé :

- l'emploi proposé ;
- la rémunération ;
- la date d'entrée en fonction ;
- le lieu de travail.

Ces quatre éléments étant spécifiés, la cour a considéré qu'il s'agissait d'une promesse d'embauche et non de pourparlers.

Question du public

Ma question porte sur l'assimilation de la promesse d'embauche à un contrat de travail. La rupture de la promesse d'embauche pourrait être considérée comme licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'annulation d'un festival peut-elle être une cause réelle et sérieuse ? Cela engendrerait l'annulation de la promesse d'embauche, car il n'y aurait ni contrat de cession entre l'organisateur et le producteur, ni contrat de travail entre le producteur et le salarié.

M^e Camille LENOBLE

Quand je parle de licenciement sans cause réelle et sérieuse, cela implique l'existence d'un accord de l'employeur et du salarié. La promesse d'embauche vaut contrat. C'est la raison pour laquelle, en cas de rupture, on assimile cela à un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Si vous subissez une annulation, la situation est la même que pour un contrat : vous devez rémunérer les artistes, puisque votre promesse vaut contrat.

Question du public

La rupture de promesse d'embauche suit les règles de rupture d'un CDD avant son terme ?

M^e Camille LENOBLE

Oui, si les deux parties se sont mises d'accord sur les différents éléments que j'ai listés précédemment.

La clause de priorité

Emilie LE THOËR

Il existe également une possibilité de s'assurer la présence de l'artiste, par laquelle le producteur pose une priorité sur l'engagement de l'artiste ou du technicien. On retrouve assez fréquemment cette clause dans les CDDU. Est-elle légale et quelle est son utilité ?

M^e Camille LENOBLE

Mon sentiment sur ce type de clause est mitigé : selon moi, elle n'est pas valable en droit du travail. Certaines décisions jurisprudentielles ont pu considérer que la signature de clauses de priorité caractérisait un engagement contractuel appelé « promesse de porte fort » de nature civile en sus du contrat de travail.

Par exemple, un employeur avait embauché une artiste pour un spectacle déterminé ; en cas de tournée, il s'engageait à la réembaucher en priorité. Au final, la tournée a bien eu lieu, mais par l'intermédiaire d'un autre employeur. La comédienne n'a pas été embauchée et s'est retournée contre l'employeur qui lui avait fait une promesse de porte-fort. Pour se défendre, celui-ci a argué qu'il n'était pas l'employeur de la tournée, et qu'on ne pouvait pas, à ce titre, lui demander d'indemnité.

Malgré tout, le tribunal a reconnu l'engagement du premier employeur ; dans ces conditions, la clause de priorité devait fonctionner, même s'il n'était pas l'opérateur de la tournée. Il a donc été condamné à des dommages et intérêts (cass. soc 3 mai 2012 n° de pourvoi 11-10501).

Symétriquement, si un salarié signait une clause de priorité en faveur d'un employeur dans le cadre d'un contrat de travail, je serai plus réservée quant à sa validité. En effet, le principe qui prévaut est celui de la liberté du travail ; or, si le salarié s'engage auprès d'un employeur sur une durée préalable assez lointaine, il me semble que la validité juridique de cet engagement peut se discuter. Un engagement moral existe, mais juridiquement, j'ai des doutes.

Emilie LE THOËR

Dans un contrat, on peut insérer des clauses dont la valeur juridique est faible, voire nulle. Un contrat peut aussi avoir une valeur pédagogique, en alertant un artiste sur l'engagement et la priorité du contrat de travail.

La convention-cadre

Le troisième point renvoie à la question de la convention-cadre.

Une tournée commence et le producteur veut vendre le spectacle au mieux. Le planning de la tournée se met en place au fur et à mesure et le producteur ne peut pas s'assurer de la présence de l'artiste dès le début. Il lui demande de s'engager, sans avoir nécessairement toutes les dates arrêtées.

Une pratique se développe pour pallier à ce problème : la convention-cadre. Une fois qu'elle est signée, le producteur fait signer des CDD d'usage pour chaque date de tournée.

Quelle est la valeur juridique de la convention-cadre ? Comment la définissez-vous et que vaut-elle à vos yeux ?

M^e Camille LENOBLE

La convention cadre est le contrat conclu entre un entrepreneur de tournée et un artiste afin de formaliser une collaboration sur une période donnée en vue de la préparation et de la représentation d'un spectacle.

Ce contrat traduit « l'existence d'un engagement d'une durée précise et déterminée assurant aux parties le bénéfice mutuel d'une collaboration sur une période ».

De façon indirecte, il est par ailleurs possible de considérer que la convention collective des entrepreneurs privés du spectacle vivant renvoie à cette notion de convention cadre.

En effet, l'article 2.1.2.4 de l'annexe 4 énonce que le CDDU en tournée doit mentionner les dates de début et de fin de tournée, outre le fait que le calendrier de la tournée doit également être joint.

Il existe donc bien selon cette convention, une période de référence de tournée (assimilable à une convention cadre) au sein de laquelle plusieurs CDDU seront susceptibles d'être conclus.

Or, le danger est que la jurisprudence a pu considérer, dans le cas de paiement des cotisations sociales URSSAF¹, que ces multiples CDDU signés ne constituaient pas les périodes de référence pour le calcul de ces cotisations. La cour de cassation a en effet retenu qu'il fallait s'appuyer sur la durée globale de la tournée pour calculer les cotisations sociales URSSAF (cass. civ. 2, 10 juillet 2014, pourvoi n°13-20846).

Cette notion de convention / contrat-cadre peut donc s'avérer dangereuse, d'une part, au titre du paiement des cotisations sociales URSSAF, mais d'autre part, au titre du droit du travail.

En effet, il pourrait être considéré par les tribunaux que cette période vaut contrat de travail. Or, dans cette hypothèse, en cas de rupture anticipée du contrat-cadre, les conséquences seraient les mêmes que pour un licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec versement de dommages et intérêts à la clef.

Question du public (Yannis JEAN, délégué général du syndicat des cirques et compagnies de création)

Je représente une organisation signataire de la convention collective publique et de la convention collective privée.

A propos de la convention collective privée, vous avez parlé à plusieurs reprises d'un contrat intitulé « contrat-cadre ». Or, les négociateurs ne discutent que de contrats de travail, et je ne sais pas ce qu'est cette convention-cadre.

Je rappelle que, pour la convention collective privée, la tournée a lieu à partir du moment où le salarié est en dehors de son domicile, et s'arrête au moment où il y revient. Il y a des successions de tournées, dans les cas que vous avez évoqués, et des tournées.

En ce qui me concerne, en tant qu'organisation signataire, je ne sais pas ce qu'est la convention-cadre (ou contrat-cadre). Le contrat de travail encadre la tournée, qui s'interrompt quand le salarié revient à son domicile.

M^e Camille LENOBLE

Effectivement : dans la CCN privé l'article relatif aux mentions obligatoires des CDD d'usage prévoit que les CDDU doivent faire figurer la date de début et la date de fin de tournée.

Or, la mention de cette période de début et de fin de tournée qui peut être plus large que les différents CDDU conclu en son sein renvoie à la notion juridique de convention-cadre bien que cette notion ne soit pas expressément visée dans la CCN.

L'idée est de mettre en garde les employeurs car la mention de début et de fin de tournée - qui est obligatoire – peut les engager juridiquement.

En effet, les tribunaux ont déjà considéré que cette période était la période de référence pour le calcul des cotisations sociales URSSAF. Et il serait possible de la retenir également en matière de droit du travail même si pour le moment il n'existe pas de décision expressément rendue à ce titre.

Question du public (Yannis JEAN, délégué général du syndicat des cirques et compagnies de création)

J'aurais très peur de défendre un adhérent aux prud'hommes avec une convention de ce type, qui risquerait fort d'être requalifiée en contrat de travail.

M^e Camille LENOBLE

Justement, c'est le risque. Que cette convention-cadre vaille contrat de travail.

Emilie LE THOËR

Le producteur peut donc s'assurer la présence de l'artiste via cette convention-cadre. Quand le producteur / la compagnie signe ce type de convention, cela implique un lien contractuel qui peut avoir des conséquences en termes de dommages et intérêts.

¹ Cf note 2

Dans la convention collective des entreprises du secteur privé (annexe 4), il est stipulé que les dates de début et de fin de tournée doivent être précisées, ce qui revient à la conclusion d'une convention-cadre.

Afin de s'assurer la présence de l'artiste et/ou du technicien sur la tournée, on peut également prévoir une clause d'exclusivité, que l'on retrouve dans les CDD d'usage. Est-elle valable, notamment au regard de ce qui a été indiqué au sujet du temps partiel ?

La clause d'exclusivité

M^e Camille LENOBLE

Ce cas est un peu différent des trois premiers.

En effet, la clause d'exclusivité va avoir un rôle à jouer alors que la tournée a déjà commencée. L'exclusivité signifie qu'il est interdit à un salarié de travailler, au cours de la période sous laquelle il est en exclusivité, pour un autre employeur, que ce dernier soit concurrent ou non. L'employeur réserve donc dans cette hypothèse l'artiste pendant la tournée, et non plus en amont.

La clause d'exclusivité est valable si elle remplit certaines conditions juridiques. Elle doit notamment être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ; elle doit être justifiée par la nature des tâches à accomplir et, surtout, elle doit être proportionnée. Ainsi, elle sera considérée comme proportionnée si elle est mise en œuvre pour une tête d'affiche dans une pièce diffusée à Paris, interdiction étant faite au comédien de jouer pendant cette même période un premier rôle dans un autre théâtre parisien. En revanche, je serais plus mitigée sur l'opposabilité d'une telle clause à l'encontre de seconds rôles.

Par ailleurs, cette clause sera-t-elle valable pour des contrats à temps partiel ? Là encore, la validité de la clause est discutable : les jours où le salarié ne travaille pas, on retombe dans le principe de la liberté du travail et l'exclusivité sera beaucoup moins défendable.

Emilie LE THOËR

Cédric, dans le cadre de tes activités chez Zamora, tu rédiges des conventions-cadres sous forme de deal-mémo. As-tu déjà été confronté à des ruptures de contrat qui peuvent occasionner le versement de dommages et intérêts ? Comment les as-tu gérées ?

Cédric CIMADOMO

Les fins de collaborations sont le plus souvent le fait des artistes, et rarement le fait du producteur de tournée. Elles se déroulent généralement de manière naturelle : il n'y a plus de demande de programmation, plus d'actualité pour le groupe. En attendant un retour d'actualité, le groupe peut avoir une fin de vie et la collaboration cesse de façon spontanée.

Nous ne signons les contrats d'exclusivité qu'avec des artistes principaux, irremplaçables, jamais additionnels, et nous ne signons pas non plus ces accords avec les techniciens. En fin de collaboration, si un artiste nous quitte pendant la période de référence, ma seule possibilité est de l'attaquer aux prud'hommes, mais cela ne se fait pas dans la profession (question d'image, de réputation). A l'inverse, les artistes interprètes sont plus souvent amenés à tenter une action.

Toutefois, en général, les fins de collaboration sont plutôt souples. N'oublions pas que, dans les développements de carrière et d'exploitation de tournée, nous avons une contrainte liée aux sorties d'album, qui donnent un projet à présenter sur l'intégralité du territoire et une large recherche de programmation. Ce qui correspond à une temporalité qui va de douze à vingt-quatre mois après la sortie d'album. C'est en fin d'exploitation qu'un changement de producteur de spectacle peut se produire, mais il est très rare d'assister à un changement de producteur en cours de tournée.

Dans le champ des musiques actuelles, je l'ai dit auparavant, il est très rare qu'un artiste soit chez plusieurs producteurs. Le producteur gère l'intégralité du développement artistique de ses interprètes, sous son nom principal ou sous d'autres formes.

Par ailleurs, nous avons la chance d'avoir nos demandes de programmation très en amont, et de prévoir les plannings très à l'avance (un an à un an et demi à l'avance), pour les artistes confirmés. Inversement, pour les artistes en développement ou les jeunes talents, nous parvenons à décrocher des dates une semaine avant les concerts.

Sur la gestion des tournées, nous bénéficions, ces dernières années, d'outils informatiques qui nous autorisent une transparence et une réactivité très importantes, car nos outils sont connectés avec les plannings des interprètes, ce qui facilite la communication avec nos équipes – nous travaillons chaque mois avec environ 200 à 300 personnes, ce qui implique 200 à 300 plannings personnels à suivre. Cette informatisation nous permet une grande fluidité dans la réservation de nos interprètes.

Bien sûr, nous nous assurons la présence des artistes principaux ; quant aux artistes secondaires ou additionnels, ils peuvent être remplacés très facilement, tout comme les techniciens. Il nous arrive régulièrement de monter des résidences de création avec des interprètes qui trouvent (malheureusement ou heureusement pour eux) d'autres tournées entretemps. Donc, nous nous en séparons pour faire un nouveau casting, souvent amené par le groupe et qui, sur deux ou trois répétitions, apprend le répertoire et peut partir en tournée avec l'artiste. Cela se produit régulièrement mais ce n'est pas très gênant pour nous.

Il est gênant, en revanche, que l'artiste principal décide, hors cas de maladie, de s'absenter ou de changer de tourneur.

Une dernière remarque : en termes de pratique, quand un artiste part chez un autre producteur de tournée, nous pouvons appliquer un « droit de suite », c'est-à-dire un intéressement sur le prix de vente (un petit pourcentage – 4% à 5% - sur une durée courte – six mois). Pendant six mois, cela signifie que tous les concerts trouvés par le nouveau producteur donnent lieu à un petit reversement à l'ancien producteur, en quelque sorte pour payer l'investissement et le travail de développement effectué à l'origine. Ce sont de bonnes pratiques qui, malheureusement, sont très peu mises en œuvre et que nous souhaiterions généraliser.

Emilie LE THOËR

C'est une forme de dommages et intérêts en cas de rupture anticipée de la convention-cadre ?

Cédric CIMADOMO

Tout à fait, c'est une façon de récupérer sur l'investissement effectué. Cela existe depuis longtemps et cela s'applique dans certains milieux, mais ces bonnes pratiques ne reposent sur aucun socle juridique et ne peuvent donc pas être imposées.

Emilie LE THOËR

La convention-cadre va, en principe, lier les deux parties puisqu'elle a une valeur juridique.

En pratique, en cas de rupture anticipée de la convention, le producteur n'assignera pas nécessairement l'artiste, par souci de réputation. En revanche, il est possible d'obtenir une forme de dédommagement.

Inversement, si c'est le producteur qui rompt la convention, la possibilité existe de recevoir des dommages et intérêts.

La convention-cadre est un bon moyen de s'assurer une présence, mais attention : elle a une valeur juridique et peut avoir des conséquences.

Cédric a beaucoup parlé d'anticipation, dans la mesure où, chez Zamora, vous avez la chance de pouvoir anticiper les tournées pour les artistes confirmés. Julie, à la Magnanerie, ce n'est pas toujours le cas. Avec tes partenaires et les équipes, tu fais en sorte d'anticiper au maximum. Combien de temps en amont gères-tu tes tournées ? Comment t'assures-tu la présence des artistes ? Es-tu familière des éléments dont nous a parlé Camille ?

Julie COMTE-GABILLON

Je distinguerai la tournée de la première exploitation (liée à la création du spectacle) de la tournée de la seconde exploitation.

Quand elle est associée au montage de production, la tournée de la première exploitation se gère généralement deux saisons avant la création. Ce qui veut dire que, en ce moment, je monte les projets et les grandes lignes des tournées de la saison 2016-2017.

Une tournée de seconde exploitation se monte en général une fois que la première exploitation est passée et que des acheteurs potentiels sont venus assister au spectacle. Elle se prépare donc la saison n-1 de l'année de son exploitation.

Pour réserver la présence d'un artiste

Dans les projets que nous menons avec des metteurs en scène et chorégraphes, nous ne mettons pas en place de procédures juridiques et de contractualisations très anticipées.

Je distinguerai quelques cas particuliers d'acteurs très connus représentés par des agents, pour lesquels nous appliquerons la contractualisation. Mais, dans la plupart des cas, il s'agit d'une discussion, d'un engagement, d'une complicité que le metteur en scène ou chorégraphe trouve avec son équipe. Il présente le projet, les périodes de montage et de tournée, et crée la cohésion d'équipe nécessaire au projet artistique. Nous arrivons dans un second temps pour l'affiner techniquement.

En fonction du désir du metteur en scène ou du chorégraphe, la présence d'un artiste peut être fortement anticipée, si le projet a été spécialement écrit pour tel artiste (ce peut être le cas d'un solo). Il faut bien entendu s'assurer très en amont de la disponibilité de celui-ci. Il en va de même pour un comédien plébiscité, très sollicité par de nombreux metteurs en scène. Tout cela se fait oralement, sur un engagement de type moral, sans application de contrat-cadre.

Emilie LE THOËR

Ce n'est pas une obligation dans la convention collective des entreprises artistiques et culturelles que tu appliques.

Julie COMTE-GABILLON

Tout à fait. Du coup, la disponibilité des artistes sur les projets forme un puzzle très complexe qui nous occupe énormément, de l'amont (deux saisons avant le projet) jusqu'à la fin du projet. Quand les productions se montent, il arrive même souvent que les calendriers se finalisent entre administrateurs de différents projets sur lesquels l'artiste est engagé, pour favoriser au maximum son emploi, en rendant plusieurs projets possibles de façon simultanée.

Emilie LE THOËR

Donc, pour toi, réserver l'équipe artistique passe par la contractualisation le plus tôt possible. A la Magnanerie, il me semble que vous appliquez une disposition dont nous a parlé Camille, en insérant dans vos contrats des clauses de priorité.

La clause de priorité

Julie COMTE-GABILLON

Nous avons effectivement une clause de priorité : *« le présent contrat donne à l'employeur une priorité absolue sur tous les autres engagements que pourrait conclure par ailleurs l'artiste sur la période d'engagement. La dérogation éventuelle de cette clause doit faire l'objet d'un accord écrit de l'employeur. Si d'autres engagements, sur cette période, sont proposés à l'artiste, il négocie avec l'employeur la faisabilité de l'engagement. »*

Emilie LE THOËR

Vous négociez ces clauses pour vous assurer une priorité. Dans quels cas ? S'il y a des représentations et que l'artiste travaille par ailleurs sur un autre projet ?

Julie COMTE-GABILLON

Oui, mais je pense que cette clause a davantage de valeur pédagogique que réelle.

Emilie LE THOËR

Quelle en est la validité juridique ?

M^e Camille LENOBLE

Je suis réservée sur cette validité. La validité pédagogique ne fait aucun doute, mais, quant à la validité juridique, c'est en fait la logique du contrat de travail qui s'applique, au-delà du milieu du spectacle vivant. Dans le cadre d'un contrat, un salarié peut bénéficier d'une obligation légale de priorité de réembauche, notamment s'il a été licencié pour motif économique. C'est l'employeur qui supporte cette obligation.

En revanche, si le salarié doit, par avance, s'engager à donner une priorité absolue à un engagement par rapport à tous les autres, c'est à mon sens, contraire à la liberté du travail. A moins que son absence remette en cause la totalité du projet, et que l'artiste soit absolument indispensable. Je n'imagine pas de cas pratique car, même pour un premier rôle, on peut trouver un comédien susceptible de le reprendre. Il se peut que, dans le domaine de la danse, il y ait davantage de spécificités (je l'ignore). En tout état de cause, je suis réservée sur la validité légale d'une telle clause.

Emilie LE THOËR

Mais nous pouvons tous comprendre la question de pédagogie du contrat de travail et les bonnes pratiques entre les producteurs et les diffuseurs.

Au final, pour la première tournée ou les reprises, au-delà des aspects juridiques, la gestion du planning est une part importante du quotidien...

Julie COMTE-GABILLON

Oui, la gestion des plannings et la bonne organisation des tournées sont essentielles. Dans ce cadre, c'est la conciliation qui est priorisée : la discussion avec les artistes, la compréhension (notre secteur est très en crise en ce moment et nous essayons de favoriser l'emploi, autant que faire se peut).

Cette année, sur une production, nous avons dû renoncer à une petite partie de la tournée pour libérer un acteur qui travaillait sur un autre projet d'envergure. Si j'avais insisté sur la priorité de notre équipe, j'aurais pu faire annuler l'autre projet qui impliquait beaucoup d'embauches et de comédiens. Or, dans le contexte actuel, nous devons être solidaires et nous restons très à l'écoute des équipes.

Emilie LE THOËR

Pour conclure ce point de la présence des artistes (qui peut se révéler problématique), on dispose de différents moyens juridiques plus ou moins adaptés à notre secteur. Les propos de Cédric et de Julie laissent entendre les notions d'engagement moral, de bonne entente, de bonnes pratiques. Nous sommes dans un secteur où la dimension humaine est un moyen de s'assurer de la présence des uns et des autres sur une tournée, notamment quand cette tournée est gérée bien en amont.

L'assurance chômage et les cotisations sociales

Raphaëlle PETITPERRIN

Quel va être l'impact de la durée du contrat sur l'assurance chômage et l'assiette des cotisations ? Notamment quand on a affaire à une convention-cadre qui couvre une période assez longue, avec de petits contrats de travail à l'intérieur de cette convention.

Sur quelle base de calcul l'URSSAF et Pôle emploi vont-ils s'appuyer : la convention globale ou les petits contrats ?

M^e Camille LENOBLE

Pour Pôle emploi

On distingue entre les CDDU de moins de cinq jours et les CDDU de cinq jours et plus. Pôle emploi va traduire ces CDDU soit en cachets isolés (moins de cinq jours), soit en cachets groupés (cinq jours et plus).

Pour les cachets isolés, cela se traduira par douze heures ; pour les cachets groupés, la traduction sera de huit heures.

Pour l'URSSAF (cotisations sociales)

L'URSSAF tient compte de la totalité de la convention-cadre et du caractère artificiel ou non du découpage.

Si ce découpage est artificiel - il vise essentiellement à payer moins de cotisations² - l'URSSAF va le refuser et indiquer que c'est la durée globale de la convention-cadre qui doit être prise en considération.

Plusieurs décisions ont été rendues en ce sens, et la notion de convention-cadre a été retenue comme la période de référence pour le calcul du montant des cotisations sociales URSSAF.

En l'espèce, plusieurs CDDU avaient été conclus de façon successive. Pour le calcul des cotisations sociales URSSAF, l'employeur se basait sur ces CDDU successifs d'une durée de moins de 5 jours.

Les tribunaux ont considéré que ces CDDU ne constituaient pas les périodes de référence et qu'il fallait s'appuyer sur la durée globale de la tournée (celle du contrat-cadre) pour calculer le montant des cotisations (cass. civ. 10 juillet 2014 pourvoi n°13-20846 ; cass. civ. 18 février 2010 pourvoi n°08-70212 ; cass. civ. 8 juillet 2010 pourvoi n°09-68577).

Sur l'assurance chômage des artistes et des techniciens

Pour une convention-cadre avec signature de petits CDDU, les périodes non couvertes par les CDDU seront indemnisées par l'assurance chômage, et il y aura peu d'incidence ; si ce n'est pour l'ouverture des droits car, pour calculer les 507 heures, on cherchera à savoir si le contrat est terminé ou s'il est encore en cours.

Ainsi, un contrat de travail qui n'est pas terminé ne pourra pas entrer dans le calcul des 507 heures.

Une des façons de s'assurer que l'artiste sera présent sur l'intégralité de la tournée est de conclure un CDD d'usage sur une longue période. Quand on signe des contrats de longue durée, pour l'artiste ou le technicien, il existe une difficulté éventuelle auprès de Pôle emploi. Imaginons que votre contrat s'étend sur cinq mois de tournée, sur la période printemps-été. Au mois de juillet, les droits de l'artiste sont en réexamen, pour une tournée qui a commencé en mai. Potentiellement, sur mai et juin, il aura travaillé 70 heures ; ces 70 heures ne seront pas prises en compte pour le réexamen de ses droits, puisque le CDD d'usage signé ne sera pas encore terminé, allant de mai à octobre.

Certes, il convient de ne pas scinder artificiellement, mais il faut aussi être vigilant sur la durée du contrat – vous l'êtes généralement, du fait de l'incidence que cela peut avoir sur l'ouverture ou la réouverture de droits à l'assurance chômage.

La cour de cassation a pris des décisions sur ces questions et elle a regardé dans ces cas la réalité de la situation, selon un faisceau d'indices (méthode fréquente en matière de jurisprudence) : sur une tournée théâtrale, les contrats ont-ils été scindés artificiellement ou non, en lien avec les assiettes de cotisation ou d'assurance chômage. De même, sur un dossier d'intermittent ou sur un producteur de compagnie, Pôle emploi regardera la réalité pour déterminer si les contrats ont été scindés artificiellement, de manière à bénéficier d'une assiette de cotisation différente (et payer moins certaines cotisations), ou pour justifier de davantage d'heures de droit à l'assurance chômage.

² Les cachets versés aux artistes sont des rémunérations soumises aux cotisations et contributions de sécurité sociale. Le plafond applicable est celui correspondant à la périodicité de la paie. En cas d'engagement continu inférieur à 5 jours, les cotisations sont calculées selon les modalités suivantes :

- sur l'ensemble des rémunérations perçues après application de la déduction forfaitaire spécifique, le cas échéant, de 20 ou 25 %, pour les cotisations de sécurité sociale déplaçonnées (maladie, maternité, invalidité, allocations familiales, accidents du travail etc...), pour la contribution solidarité autonomie et, le cas échéant, la contribution FNAL au taux de 0,50% pour les employeurs de 20 salariés et plus et la contribution versement Transports ;
- dans la limite de 12 plafonds horaires (288 euros pour l'année 2015) pour chaque journée de travail accomplie par un artiste et pour un même employeur pour les cotisations plafonnées vieillesse et Fnal au taux de 0,10 % pour les employeurs de moins de 20 salariés.

Toutefois, lorsque la rémunération brute allouée est inférieure à ce plafond, les cotisations sont calculées sur le salaire réel.

La CSG et la CRDS sont dues sur la totalité de la rémunération après abattement de 1,75 % dans la limite de 4 plafonds applicables par jour d'engagement (soit 288 x 4 = 1152 euros pour 2015). L'engagement de 5 jours consécutifs s'analyse par rapport au nombre de jours couverts par la période d'engagement et non par rapport au nombre de jours de travail accomplis à l'intérieur de cette période.

Pour un engagement égal ou supérieur à 5 jours, le droit commun s'applique, à savoir : le plafond est déterminé en fonction de la périodicité de la paie (R. 242-2 du code de la sécurité sociale).

Question du public

Je souhaiterais avoir des précisions sur ce que vous appelez « scission artificielle des contrats ». S'il y a un jour *off*, scinde-t-on artificiellement ou non ?

M^e Camille LENOBLE

Sur le jour *off*, j'aurais tendance à dire qu'il y a scission artificielle quand il n'y en a qu'un. Une véritable scission concerne une coupure d'une durée significative, entre des dates groupées : trois jours de travail, puis quatre à cinq jours d'interruption, puis de nouveau trois jours ou plus dans une autre ville. Un seul jour *off* peut effectivement être assimilé à une scission artificielle de contrat.

Emilie LE THOËR

L'appréciation est faite selon la méthode du faisceau d'indices. En 2010, la cour de cassation s'est prononcée sur une situation dans l'audiovisuel : un comédien était engagé sur une série de six épisodes tournés en cinq jours (cachets groupés). Pour faire du cachet isolé, ils avaient signé un contrat par journée de travail. La cour de cassation a estimé que, dans la mesure où on avait affaire à une série, sans interruption de contrat, la scission artificielle était avérée.

Il n'y a pas énormément de jurisprudence, mais quand c'est le cas, l'URSSAF appuie son appréciation sur des indices, mais c'est une appréciation au cas par cas.

Raphaëlle PETITPERRIN

En règle générale, on regarde la cession du spectacle : s'il a cinq dates à Montpellier, ce serait une scission artificielle que de séparer cette série de dates. Même s'il y a un jour *off* au milieu.

La rémunération et la durée du travail en tournée

Emilie LE THOËR

Ces questions sont récurrentes et doivent être posées systématiquement. En tournée, elles revêtent une certaine spécificité.

L'essentiel, pour déterminer comment sont rémunérés l'artiste et le technicien en tournée, est lié au temps de travail effectif, qui est rémunéré et comptabilisé en termes de durée du travail ; le reste, a priori, ne l'est pas.

Temps de travail effectif

M^e Camille LENOBLE

Nous partons de la définition du temps de travail effectif, que l'on trouve dans le code du travail : « *C'est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.* »

Il y a donc deux conditions :

- le salarié se tient à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives ;
- il ne peut pas vaquer librement à ses occupations personnelles.

Dès lors que ces deux conditions sont remplies, le temps de travail est effectif.

Cela va effectivement avoir une incidence sur la rémunération et sur le calcul de la durée du travail, puisque ce temps de travail effectif est rémunéré et comptabilisé en termes de durée du travail.

La durée du travail à temps plein est de 35 heures hebdomadaires et peut, légalement, aller jusqu'à 48 heures.

Dans la convention collective des entreprises du secteur privé, en tournée, on peut aller jusqu'à 60 heures, pendant trois semaines successives pour les artistes et 60 heures sur douze semaines consécutives pour les techniciens.

Quant à la durée du travail quotidienne, dans cette convention collective, elle est de 10 heures (pour les artistes) ou 12 heures (pour les techniciens).

Dans la convention collective des entreprises artistiques et culturelles; elle peut aller jusqu'à 12 heures (artistes et techniciens) dans le cas d'une tournée.

Par ailleurs, cette durée du travail a une incidence sur les temps de repos.
On distinguera là aussi repos hebdomadaire et repos quotidien.

Repos hebdomadaire

Les conventions collectives ne donnent pas de précision concernant le repos hebdomadaire. Néanmoins, dans le code du travail, la règle veut que le salarié bénéficie d'un jour de repos dans la semaine.

Dans le secteur du spectacle, ce jour de repos n'est pas nécessairement le dimanche (puisque c'est un jour qui peut être travaillé).

Comment va t-on, alors, calculer les 6 jours de travail consécutifs (doit-on compter en commençant par le lundi ou peut-on commencer un jeudi, par exemple) ? Qu'entend-on pas semaine ? Six jours d'affilée, suivis d'un jour de repos le septième jour ? Ou les six jours doivent-ils être conformes à la semaine civile, du lundi au dimanche ?

A priori, même si le code du travail indique seulement, comme définition du temps de repos, « *un jour de repos dans la semaine* », sans autre précision, plusieurs dispositions du code du travail, font mention de la notion de semaine comme semaine civile. On se réfèrera donc à la semaine civile, du lundi à 0 heure jusqu'au dimanche à 24 heures..

Dans les conventions collectives, sur les dispositions relatives à la durée, la semaine s'entend du lundi à 0 heures au dimanche à 24 heures. C'est un point important, puisque le salarié (artiste ou technicien) ne peut pas travailler sept jours consécutifs sur cette période.

Question du public

Je reviens sur la journée de repos hebdomadaire obligatoire.

Pour une première exploitation de spectacle, si une compagnie a une tournée de cinq représentations, il paraît délicat de les empêcher de travailler la veille et on peut vite dépasser ce quota de journées de repos. Comment faire ?

M^e Camille LENOBLE

Il n'y a pas de dérogation possible.

Question du public

Donc, on doit faire des contrats quand même ?

M^e Camille LENOBLE

Oui, mais vous devez respecter cette journée de repos.

S'il y a cinq représentations et une répétition la veille de la première représentation, cela fait six – c'est donc possible.

C'est le septième jour qui est un jour de repos.

Question du public

Mais si la tournée fait six dates ?

Emilie LE THOËR

Il n'y a pas de dérogation possible, et il faut prévoir un jour de repos par semaine civile.

Nous insistons bien pour préciser qu'il n'y a pas de dérogation dans le secteur du spectacle vivant.

Repos quotidien

Le temps de repos quotidien ne peut pas être inférieur à 11 heures.

Si ce n'est qu'en termes de travail effectif, la durée du travail peut être de 12 heures maximum. Corrélativement, la durée du repos ne pourra pas être de 11 heures consécutives : elle peut donc descendre jusqu'à 9 heures.

Emilie LE THOËR

Pour conclure, il est important de préciser qu'il n'y a pas de dérogation, dans les conventions collectives, à la règle du repos hebdomadaire obligatoire.

Dans le spectacle vivant, en tournée ou dans le cadre d'un festival, il n'est pas possible de travailler plus de six jours consécutifs. Un jour de repos par semaine (a priori la semaine civile) est obligatoire.

Ce qui implique que, même quand on part en tournée, par exemple dans le cadre du festival off d'Avignon, il n'y a pas de dérogation légale au principe.

De plus, en tournée, certaines conventions collectives peuvent imposer un repos supplémentaire, à la suite notamment d'un trajet. C'est le cas de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles pour les artistes dramatiques.

Il convient donc de considérer ce qui relève du temps de travail effectif et comptabiliser ce temps pour calculer la durée du travail et vérifier que toutes les règles fixées par les conventions sont respectées.

Nous verrons plus loin ce qu'il en est des jours *off* et des déplacements.

Le temps de travail a aussi un impact sur la rémunération. Quels en sont les principes ?

M^e Camille LENOBLE

Le principe est le corollaire de ce que j'expliquais plus haut sur la durée des CDDU. Il faut en effet bien distinguer les CDDU inférieurs à un mois et les autres : le mode de rémunération change en fonction de cette durée. Pour un CDDU de plus d'un mois, la rémunération sera mensualisée, avec un salaire fixe (peu importe le nombre de jours travaillés).

La convention des entreprises artistiques et culturelles précise que la mensualisation se fait sur la base de 35 heures. Si vous faites moins de 35 heures, le salaire sera adapté en fonction du nombre d'heures réelles travaillées. Ce qui signifie qu'il y a un forfait pour 35 heures mensualisées. Si votre horaire hebdomadaire n'est que de 25 heures, le calcul du salaire mensualisé est proportionnel³.

Pour un CDDU de moins d'un mois, on va appliquer un cachet. Je vous invite dans ce cas à vous référer à la grille des salaires pour des montants plus précis.

Emilie LE THOËR

Ce que tu nous indiques là est propre à la convention collective des entreprises artistiques et culturelles, pour le secteur public. Il existe des règles un peu différentes, fixées dans l'annexe 4 la convention du secteur privé. A vérifier dans chaque convention.

Question du public

J'anime un réseau de chargés de diffusion.

Sommes-nous bien d'accord qu'on peut, en tournée, dans le cadre des deux conventions collectives, salarier des artistes et des techniciens (surtout des artistes) en heures mensualisées, sans passer par le système des cachets ?

Raphaëlle PETITPERRIN

Sur la question de l'artiste rémunéré à l'heure, dans les deux conventions collectives – en principe, c'est non : la rémunération sera un cachet ou un forfait au mois.

En fait, la réponse varie selon le type d'artiste, et il faut se reporter à la convention collective pour vérifier chaque cas. En effet, elle prévoit, par exemple, des dispositions différentes pour les artistes musiciens et pour les artistes chorégraphiques. Pour chaque contrat, il faut prendre en considération sa durée et à quel artiste il s'applique. Tout est indiqué dans la convention collective qui spécifie tous ces points.

³ C'est ce qu'on appelle la « proratisation ». Cependant, comme indiqué lors des échanges avec le public par Yannis JEAN, membre du syndicat du cirque et compagnies de création, cette question de la « proratisation » fait débat au sein des partenaires sociaux et a fait l'objet de nouvelles négociations. Ces négociations ont eu lieu depuis la journée du 16 mars 2015 et les partenaires sociaux se sont accordés pour dire que, pour les contrats d'une durée supérieure à un mois, la rémunération mensuelle telle que prévue dans les grilles annexées à la convention collective est garantie non proratisée et non lissée. Il n'est donc pas possible, dans l'esprit des négociateurs, de proratiser le salaire mensuel en fonction des heures réellement travaillées.

En dehors de la mensualisation, il peut y avoir des rémunérations horaires, notamment pour les artistes chorégraphiques. Retenez surtout qu'il convient de vérifier à chaque fois ce que prévoit la convention collective.

De plus, votre question s'explique sans doute par le fait que M^e Camille Lenoble a parlé de la base horaire de 35 heures évoquée par la convention collective, et de la possibilité de proratisation au cas de temps partiel (24 heures).⁴

Question du public

Concrètement, dans le cadre de la mensualisation, combien Pôle emploi va-t-il retenir d'heures ? 151,57 heures ?

Emilie LE THOËR

Oui.

Question du public (Yannis JEAN, délégué général du syndicat des cirques et compagnies de création)

Pour la convention collective publique et concernant la possibilité de la « proratisation », nous n'avons pas la réponse et nous organisons trois groupes de travail dans le mois à venir car la question de la proratisation est extrêmement complexe.

Nous interprétons différemment les textes de la convention collective selon que nous sommes organisation de salariés ou d'employeurs. C'est l'actualité de la négociation de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles, et le dialogue social est bloqué à cause de ce point. Les trois groupes de travail mis en place doivent aboutir, et il faut l'espérer⁵.

Emilie LE THOËR

Si, par exemple une tournée part de Lyon et fait le tour de la France, et que des jours ne sont pas travaillés au cours de la tournée, par les artistes et les techniciens, sans pour autant qu'ils puissent rentrer chez eux, ces jours doivent-ils être rémunérés et pris en compte dans la durée du travail hebdomadaire, des repos, etc. ? Idem pour les déplacements : la tournée commence à Brest et continue à Bordeaux. Le déplacement est potentiellement de huit heures. J'impose le trajet à l'artiste, en lui demandant de conduire le camion ; le technicien, un régisseur son, doit également conduire le véhicule. Ces temps doivent-ils être rémunérés et pris en compte dans la durée du travail ?

Les jours off

M^e Camille LENOBLE

Sur les jours *off*, c'est assez simple : ce sont des jours de tournée sans représentation et sans déplacement, au cours desquels l'artiste ou le technicien peut vaquer librement à ses activités. Par principe, il n'y a pas de rémunération en termes de salaire. En revanche, dans la convention collective du secteur privé, une indemnité de déplacement est due, dont le montant est spécifique (nous reverrons cela cet après-midi).

La convention des entreprises artistiques et culturelles ne donne pas cette précision. Il n'y a pas de rémunération, mais l'indemnité de déplacement est à verser de la même façon que dans la convention collective privée.

Emilie LE THOËR

Les jours *off* ne sont donc pas du travail effectif. En effet, l'artiste n'est pas alors à la disposition de l'employeur et n'a pas à se conformer à ses directives. De même, il n'est pas dans l'impossibilité de vaquer librement à des occupations personnelles.

Il est aussi question des frais professionnels : il y a jour *off* (sans rémunération), mais pour autant, il peut y avoir des frais professionnels – nous y reviendrons cet après-midi.

⁴ Cf. note 2

⁵ Cf. note 2

Qu'en est-il des temps de trajet ? Sont-ils comptabilisés ou non ? L'artiste fait Brest-Bordeaux, en voiture ou en train, pendant huit heures. A son arrivée, il a une répétition avant la représentation du soir ou du lendemain, pendant trois ou quatre heures. Doit-on comptabiliser et rémunérer les trajets ?

Le temps de trajet

M^e Camille LENOBLE

On distinguera en fonction de la convention collective applicable.

Dans le secteur privé, ce n'est pas considéré comme du temps de travail effectif et, à ce titre, il n'y a pas de rémunération, que ce soit pour des dates isolées, ou pour le trajet du point de départ ou d'arrivée de la tournée.

Pour les autres trajets, il n'y a pas de précision, mais *a priori*, ce n'est pas non plus considéré comme travail effectif. Il n'y aura donc pas de rémunération, et ce temps de trajet ne sera pas pris en compte dans le calcul de la durée du travail.

Toutefois, l'exemple choisi par Emilie fait appel à une autre notion : celle de l'amplitude journalière. Même si on ne réalise pas un temps de travail effectif, on ne peut pas être subordonné à son employeur pendant plus de 13 heures de suite. L'exemple impliquait huit heures de temps de trajet et quatre heures de temps de répétition. Les huit heures ne sont pas rémunérées, mais donnent lieu à indemnité de déplacement. Un temps de repos est obligatoire, compte tenu de la longueur du temps de trajet. Il faut ensuite assurer un service de 4 heures. Il se peut que cela entre tout juste dans l'amplitude journalière de treize heures, sans la dépasser.

Emilie LE THOËR

C'est important car, dans la convention collective du secteur privé, le temps de trajet n'est pas un temps de travail effectif. Si c'était le cas, on arriverait à 12 heures, sachant que la durée maximale sur cette convention collective, en tournée, est de 10 heures pour les artistes. C'est la raison pour laquelle il est nécessaire de vérifier. Les règles sont en outre un peu différentes dans le privé et dans le public.

Quid du personnel qui conduit le camion ?

M^e Camille LENOBLE

Là, c'est du temps de travail effectif, rémunéré et considéré comme tel.

Emilie LE THOËR

Que ce soit l'artiste ou le technicien, ce temps de conduite est rémunéré et intégré à la durée du travail.

Pour la convention collective des entreprises artistiques et culturelles, qu'en est-il du temps de trajet ?

M^e Camille LENOBLE

C'est un peu plus compliqué et détaillé.

Une distinction est faite entre le premier trajet de la tournée (entre le domicile et le premier lieu de représentation) et les autres trajets effectués dans le cadre de la tournée.

Le premier trajet retombe dans les règles classiques : ce n'est pas un temps de travail effectif, et ce n'est pas rémunéré ni calculé comme temps de travail.

Pour les trajets entre deux représentations, une nouvelle notion apparaît : la servitude. Elle n'est pas considérée comme temps de travail effectif, mais elle donne lieu malgré tout à un décompte. Pour ce faire, on distingue entre différentes durées de trajet. Pour les durées inférieures à six heures, les deux premières heures sont calculées en durée réelle (soit deux heures) ; le reste pour la moitié de la durée réelle (soit, au maximum, quatre heures divisées par deux – deux heures). Pour les trajets de plus de six heures, les trois premières heures sont calculées en durée réelle (soit trois heures) ; le reste du trajet pour la moitié. En tant que temps de servitude, il est rémunéré sur la base du calcul que je viens de vous indiquer.

Par exemple, sur un voyage de quatre heures – deux heures de durée réelle seront rémunérées en tant que telles ; pour les deux heures suivantes, la moitié (une heure) sera décomptée. Au final, sur ce temps de trajet, trois heures seront rémunérées.

Emilie LE THOËR

En pratique, Julie, rémunères-tu les jours *off* ? Ce n'est pas une obligation, mais un producteur peut estimer que le salarié est empêché de rentrer chez lui, et rémunérer ces jours, en plus des frais professionnels.

Nous avons aussi demandé à Julie de nous expliquer un planning de tournée, et la façon dont ces rémunérations et durée du travail sont gérées pratiquement. Accordez-vous une attention particulière en cas de tournée, pour assurer une cohérence au niveau des dates, des temps de repos, etc. ?

Julie COMTE-GABILLON

Non, nous ne rémunérons pas les jours *off*.

J'ai proposé l'exemple de ce planning d'une tournée actuelle⁶ qui me paraît intéressant car il aborde plusieurs cas de figure.

La Magnanerie - exemple de tournée année 2015 - 58 représentations
Spectacle A - tout public / Spectacle B - Jeune Public

Janvier 2015			Février 2015			Mars 2015			Avril 2015		
J 1		D 1	D 1		L 2	L 1		M 1			
V 2	Résidence de création spectacle B	L 2			M 3	M 2		V 3			
S 3		M 3	1 semaine de reprise Spectacle B		J 4	J 3		S 4			
D 4		M 4			M 5	M 4	Montage	L 5			
L 5		J 5			V 6	J 5	Cherbourg - B - 10H et 18H30	D 6			
M 6		V 6			S 7	V 6	B - 10H et 14H	L 6			
M 7	Résidence de création spectacle B	S 7				S 7	B - 19H	M 7			
J 8		D 8	Montage		D 8	D 8		M 8			
V 9		L 9	Répétitions		L 9	L 9	B - 10H et 14H	J 9			
S 10		M 10	Ville 1 - Région C - entre B - 14h30 / A - 20h30		M 10	M 10	B - 10H et 14H	V 10			
D 11		M 11	A 20h30		M 11	M 11	B - 18h30	S 11			
L 12	Rouen CREATION B - 10H et 14H	J 12	B - 9h30 et 14h30		J 12	J 12	B - 10H et 14H	D 12			
M 13	B - 10H et 14H	V 13	B - 9h30 et 14h31		V 13	V 13	B - 10H et 14H	L 13			
M 14	B - 10H et 19H	S 14	A 15h et 20h30		S 14	S 14		M 14			
J 15	B - 10H et 14H	D 15	Montage technique / off comédiens		D 15	D 15		M 15			
V 16	B - 14H et 19H	L 16	Ville 2 - Région Centre - A 20h30		L 16	L 16	Montage Bordeaux	J 16			
S 17		M 17	A - 20H30		M 17	M 17	Bordeaux - B - 10h+ A 20h30	V 17			
D 18	Montage	M 18	Montage technique / off comédiens		M 18	M 18	B 10h + B 14h30	S 18			
L 19	Répétitions	J 19	Ville 3 - B - 10H et 14H		J 19	J 19	B - 10h+ A - 19H00	D 19			
M 20	Rouen A - 20H	V 20	B 10H et 14H		V 20	V 20	B - 10h + A - 19h	L 20			
M 21	Rouen A - 20H	S 21			S 21	S 21		M 21			
J 22	Rouen A - 20H	D 22			D 22	D 22		M 22			
V 23		L 23			L 23	L 23		J 23			
S 24		M 24			M 24	M 24		V 24			
D 25		M 25			M 25	M 25		S 25			
L 26		J 26			J 26	J 26		D 26			
M 27		V 27			V 27	V 27		L 27			
M 28		S 28			S 28	S 28		M 28			
J 29						D 29		M 29			
V 30					L 30	L 30	Montage	J 30			
S 31					M 31	M 31	Grenoble A 14h30 et 20h30				
Equipe artistique 1			Equipe artistique 2			Equipe artistique 2			Equipe artistique 2		

⁶ En annexe

C'est un projet artistique singulier : l'artiste a décidé de créer deux versions d'un même spectacle. D'une part, un spectacle A, tout public, et d'autre part, un spectacle B, jeune public. Ces deux propositions se déroulent dans le même décor, avec les mêmes équipes techniques et les mêmes artistes ; elles sont donc assez similaires.

Lorsque cela touche le jeune public, le nombre de représentations augmente proportionnellement, puisque nous pouvons jouer deux fois par jour, à 10 h et à 14 h.

Le spectacle est conçu pour deux interprètes et, dans le montage de production, nous avons rapidement rencontré des problèmes de disponibilité des artistes. Nous avons donc doublé chaque artiste et le metteur en scène a décidé qu'il y aurait trois distributions possibles, pour quatre interprètes.

Pour le mois de janvier, c'est l'équipe artistique 1 qui a tourné ; à partir de février, c'est l'équipe artistique 2 qui a pris le relais.

C'est en fait un extrait d'une tournée dont la création s'est faite, pour le tout public, au mois d'octobre de cette saison et dont je finalise actuellement la tournée de la fin 2015.

Sur l'extrait que je vous présente, le spectacle B (jeune public) a été créé en janvier. Les deux formes ont donc pu partir en tournée.

Un des principes est de réunir au maximum les lieux géographiques de la tournée, pour la rendre la plus cohérente possible. Il s'agit évidemment d'éviter d'aller jouer à Lille puis, la semaine suivante, à Tarbes puis à Grenoble, pour terminer à Brest à la fin du mois : c'est l'enfer pour les équipes.

Ainsi, en février, nous avons réussi à concentrer les demandes de la région Centre. Le 10 février, une représentation a lieu dans une ville de la région ; le 16 février, dans une deuxième ville ; le 19 février, dans une troisième ville. La demande est très concentrée, ce qui est intéressant. Du coup, nous avons doublé les équipes techniques. Vous voyez qu'il y a une semaine de reprise du spectacle B ; les acteurs et les équipes techniques ont doublé, pour rester dans le droit du travail et pouvoir tourner.

Sur les jours *off*, nous avons doublé les équipes techniques, alors que les comédiens sont *off*. Ils sont indemnisés (restauration et hébergement) mais non rémunérés.

Sur l'exemple de l'équipe artistique 2 (deux comédiens), j'ai négocié un principe de mensualisation. L'un des comédiens a opté ensuite pour les contrats au cachet ; l'autre a été mensualisé. Ce dernier contrat va du 1^{er} février au 4 avril.

Sur les tournées, nous sommes très attentifs au montage géographique mais nous dépendons toujours des vacances scolaires (au cours desquelles peu de programmations ont lieu).

Au-delà des conventions collectives, nous sommes aussi vigilants sur la pénibilité des transports. Il nous est par exemple arrivé d'aller de Grenoble à Tarbes en disposant de peu de temps. Nous avons cette fois-là pris la décision de voyager en avion, pour réduire un temps de trajet éprouvant pour les équipes.

Nous faisons également attention à la qualité de l'hébergement et de la restauration, ainsi qu'à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Par exemple, nous ne ferons pas venir les équipes trop tôt sur un dimanche, pour qu'elles puissent avoir une vie de famille. C'est important, surtout quand les tournées sont intenses.

De même, je suis très vigilante sur les transports des décors.

Emilie LE THOËR

Nous avons vu l'articulation entre l'organisation de la tournée et les questions de rémunération et de contractualisation (CDDU mensualisé ou au cachet), de l'évaluation des temps de trajet et des jours *off*.

Dans le secteur des musiques actuelles, il arrive qu'on rémunère l'artiste ou le groupe en fonction de l'exploitation de la tournée. Le salaire minimal respecte les grilles des conventions collectives ; s'y ajoute une forme d'intéressement, voire des systèmes de coproduction.

Cédric CIMADOMO

Le contrat-cadre (ou deal-mémo) signé avec les artistes principaux en début d'exploitation prévoit un partage de bénéfices ; c'est une pratique courante dans le secteur des musiques actuelles. La ventilation des bénéfices relève de la négociation pure et dure.

En général, sur les premières exploitations, c'est un compromis : 50% pour le producteur / 50% pour l'équipe interprète.

Le traitement du bénéfice ne peut se faire que sous forme salariale, avec paiement de cotisations et reversement du net. Les autres formules ont toutes fait l'objet de redressement suite au contrôle de l'URSSAF.

La pratique systématique, que nous expliquons à l'ensemble des équipes techniques et artistiques, consiste en un salaire. Le bénéfice reversé constitue la masse salariale à disposition de l'interprète. Il prend la forme d'une prime : nous établissons un contrat de travail qui ne comprend pas d'heure et une fiche de paye particulière, sur une journée, selon une formule similaire à celle du cinéma (sur des volumes financiers pouvant atteindre 80 000 à 100 000 €). Ce mode de reversement est le seul qui, dans les quatre ou cinq années suivantes, ne nous conduira pas à un redressement social ou fiscal.

Les coproductions

Les vraies coproductions existent rarement. Elles doivent faire l'objet d'un apport financier de chaque partie et le reversement d'un éventuel bénéfice d'exploitation doit se faire en fonction de ces apports.

Nous rencontrons souvent le cas de productions où le producteur amène l'intégralité du financement, et où l'artiste ne fait qu'engranger un éventuel reversement de bénéfice, sans être intervenu dans les investissements. Ces types de « coproduction » n'existent plus car ils donnaient justement lieu à des redressements.

En revanche, aujourd'hui, nous avons affaire à des artistes qui ont compris que, pour contrôler et développer au mieux leur activité artistique, il est important de monter une structure qui va cadrer cette activité. Ils le font de façon spontanée sur la partie label, dans la mesure où les coûts de production d'un album sont plus accessibles qu'ils ne l'étaient voilà une dizaine d'années ; les artistes ont donc assez facilement le réflexe de monter leur propre label.

Il devient aussi plus intéressant pour les artistes de monter leur propre production de spectacle vivant et de trouver ensuite un accord avec un producteur de spectacle (comme moi), qui se positionne comme prestataire, pour une sous-traitance de l'activité commerciale. Les artistes, via leur structure, contractualisent eux-mêmes avec des organisateurs et gèrent les fiches de paie.

Emilie LE THOËR

Ce n'est pas l'objet de la journée, mais il faut faire très attention à ce schéma : l'artiste crée sa structure de production en « auto-production ».

Cédric CIMADOMO

Tout à fait : cela passe par l'acquisition d'une licence d'entrepreneur de spectacle, par des compétences sur le traitement salarial, etc.

Emilie LE THOËR

Il faut en tout cas être attentif à l'artiste qui devient dirigeant de la structure, soit dirigeant de droit (gérant de SARL ou président de son association), soit dirigeant de fait – même s'il a trouvé un gérant ou un président pour son association. Vis-à-vis de l'assurance chômage, cela peut conduire l'artiste ou le technicien à voir remis en cause son droit à l'assurance chômage. En effet, pour bénéficier de l'indemnisation chômage, un contrat de travail est nécessaire et, par conséquent, également un lien de subordination. Or, si on est dirigeant de droit ou de fait, il n'y a plus de lien de subordination, et donc plus de contrat de travail. Cette pratique peut être délicate au regard du statut social des personnes concernées.

Camille, qu'en penses-tu ? Zamora Productions peut avoir une tournée, éventuellement longue, avec une convention-cadre signée, par exemple sur trois ans, qui peut générer beaucoup de recettes. En plus des cachets ou salaires de l'artiste, que penses-tu du versement d'un pourcentage sur les recettes de billetterie ou les prix de cession ? Et qu'en est-il de la coproduction, d'un point de vue juridique ?

M^e Camille LENOBLE

Sur un pourcentage, je ne vois pas d'inconvénient, dans la mesure où il est qualifié comme salaire (comme l'expliquait Cédric). Cependant, attention : c'est bien un pourcentage supplémentaire, versé en plus, et non la rémunération totale de l'artiste. Il convient de respecter les minima prévus dans les conventions collectives.

Sur la coproduction, je rejoins ce que vient de dire Emilie : si la coproduction remet en cause la qualification du contrat de travail, en l'absence de lien de subordination, l'assurance chômage sera remise en question.

Emilie LE THOËR

Pour une coproduction, attention si le versement est versé sous une autre forme que du salaire car il existe la présomption de salariat pour les artistes du spectacle. Dès lors qu'existe un contrat et des sommes versées à un artiste, la requalification est assurée en cas de contrôle URSSAF. Quoiqu'il en soit des possibilités d'intéresser l'artiste sur une tournée, on raisonnera en termes de prime salariale, à l'instar de ce que fait Zamora Productions.

Julie, dans le champ théâtre / musique / danse, appliques-tu ce principe ?

Julie COMTE-GABILLON

Je n'ai jamais vu appliquer cette pratique d'intéressement au résultat.

On peut en revanche observer une augmentation des salaires à l'occasion d'une reprise de tournée, d'une deuxième exploitation, si l'économie globale du projet le permet.

Les accidents du travail en tournée

Raphaëlle PETITPERRIN

Quand l'artiste ou le technicien se blesse lors d'une tournée, est-ce systématiquement un accident du travail ? Que se passe-t-il en cas de blessure les jours de relâche ou sur les temps de trajet entre deux représentations ?

M^e Camille LENOBLE

Une définition spécifique de l'accident du travail existe dans le code du travail, avec des conditions à remplir : il faut que l'accident survienne « *par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée travaillant, à quelque titre que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise* ». La condition à retenir fondamentalement est que l'accident se produit à l'occasion ou du fait du travail.

Par conséquent, les jours *off* ne sont pas concernés, puisque le salarié vaque librement à ses occupations et n'est pas subordonné à l'employeur. Il sera pris en charge par la sécurité sociale, mais pas au titre d'un accident du travail.

Pour les accidents qui auraient lieu lors du trajet, ils seront considérés comme des accidents du travail uniquement s'ils ont lieu entre le domicile du salarié et son lieu habituel de travail.

Avec un bémol : si, au cours du trajet, le salarié fait un détour ou prend volontairement un autre chemin, il ne s'agit plus d'un accident de travail..

Conséquence : en tournée, s'il y a un accident pendant le trajet réalisé entre deux dates, il ne s'agit pas d'un accident du travail.

Question du public

Pour la cession d'un spectacle dans un lieu, quand l'artiste fait le trajet la veille de la première date, le contrat commence au moment du temps de trajet de l'artiste, même si ce n'est pas du temps de travail ?

M^e Camille LENOBLE

Si l'artiste voyage la veille de la représentation, le contrat de travail commencera le jour de la première représentation (avec éventuellement un service de répétition avant la représentation). La veille, il est en déplacement, et s'il a un accident de voiture, on sera dans le cas d'un accident de trajet, avec une prise en charge de la sécurité sociale et le versement d'indemnités journalières.

L'annulation des dates de tournée

Raphaëlle PETITPERRIN

Que se passe-t-il si une date prévue est annulée au cours de la tournée par le diffuseur, par la compagnie, voire par le salarié lui-même ? Le producteur de spectacle peut-il souscrire une assurance pour se prémunir contre ces annulations et leurs conséquences financières ?

M^e Camille LENOBLE

Dans l'hypothèse de l'annulation d'une date par le diffuseur ou la compagnie, il faut vérifier l'existence ou non d'un cas de force majeure. Si le diffuseur ou la compagnie ont annulé en raison d'un cas de force majeure, il n'y aura pas d'indemnisation à verser.

Mais le cas de force majeure doit remplir des conditions très strictes pour être retenu. Il faut être face à un élément imprévisible, irrésistible, extérieur à la personne et la jurisprudence valide très rarement les cas de force majeure. Une tempête, par exemple, peut éventuellement rentrer dans cette catégorie et ne donnerait pas lieu à indemnisation.

Sauf si on a pris une assurance qui couvre ce type de cas.

Raphaëlle PETITPERRIN

Un des derniers cas de force majeure retenu par les tribunaux concerne l'explosion de l'usine AZF à Toulouse. Ce sont des cas extrêmement rares. La maladie, la grève, la guerre, ne sont pas des cas de force majeure.

Dernièrement, l'actualité nous a incité à nous poser la question : la grève des intermittents et les annulations de dates de l'été 2014 relèvent-elles de ce registre ? Si les techniciens du théâtre font grève et que la compagnie ne peut pas jouer, est-ce un cas de force majeure ? Y a-t-il obligation de verser les salaires ?

De même, plus récemment, avec le plan Vigipirate mis en place suite au 7 janvier, et la suppression de toute sortie scolaire, certains spectacles jeune public ont été annulés. Ces cas n'ont pas été tranchés mais ils peuvent se produire lors des tournées.

M^e Camille LENOBLE

En cas d'annulation et en dehors de tout cas de force majeure, les artistes seront rémunérés, et même éventuellement défrayés si des frais ont été engagés et que le salarié en tournée ne peut pas rentrer chez lui.

Raphaëlle PETITPERRIN

La question à se poser alors est la suivante : les contrats de travail ont-ils ou non été signés ? Le cas échéant, les salaires doivent être versés, même si la date est annulée.

Julie, comment gères-tu les annulations ? Y a-t-il une astuce contractuelle pour parer aux revers financiers ?

Julie COMTE-GABILLON

Non, par chance, toutes mes expériences d'annulation se sont soldées par une conciliation entre le diffuseur et nous, et un report de la date annulée. Nous avons modifié les contrats, et les artistes et techniciens ont joué le jeu et reporté leur salaire.

Je constate un durcissement des clauses d'annulation dans les contrats de cession, et j'essaie justement de rester sur la clause générale, lors des négociations. Il vaut mieux discuter, concilier, que de se placer dans un rédactionnel lourd et compliqué.

Raphaëlle PETITPERRIN

Quels sont les termes de cette clause générale ?

Julie COMTE-GABILLON

Ils disent que « *le présent contrat serait annulé de plein droit et sans indemnité d'aucune sorte, dans tous les cas reconnus de force majeure. En cas de force majeure, le cocontractant empêché préviendra par tous les moyens possibles l'autre partie. En dehors des cas de force majeure, toute annulation du fait d'une des deux parties entraînerait, pour la partie défaillante, l'obligation de verser à l'autre une indemnité calculée en fonction des frais effectivement engagés par cette dernière.* »

Raphaëlle PETITPERRIN

Pour reprendre le cas d'une diffusion de la production dans un théâtre qui annulerait une date avec les contrats de travail signés par la compagnie, l'existence de cette clause dans le contrat de cession permet à la compagnie de verser les salaires, puisque le théâtre qui a annulé est tenu, de par cette clause, de les indemniser en fonction des salaires des artistes (qui sont des frais déjà engagés, puisque les contrats de travail ont été signés).

Cédric CIMADOMO

J'ai la même clause, si ce n'est qu'elle précise que les indemnités ne peuvent pas dépasser le prix de vente. Il faut aussi préciser que les assurances annulation ne sont pas obligatoires mais supplémentaires, contractées en cas de risque. J'en contracte assez régulièrement. Nous assurons des personnes pour leur indisponibilité (maladie), et un volume financier, basé soit sur les recettes attendues, soit sur les dépenses engagées – les primes d'assurance ne sont pas les mêmes, en fonction des dépenses ou des recettes.

Dans les cas de force majeure, les contrats d'assurance - annulation ne fonctionnent pas mais cela arrive très rarement. Les producteurs de tournée ont des contrats d'annulation spécifiquement l'été, car nous fonctionnons beaucoup en plein air et qu'il y a des tempêtes, des orages, etc. Là aussi, en cas d'annulation, nous devons vérifier s'il y a eu un arrêté préfectoral, car les niveaux de remboursement ne sont pas les mêmes.

De plus, une fois les contrats de travail signés, les salariés sont rémunérés ; et même si l'annulation se produit dans le mois en cours, je les rémunère sur la date car je considère qu'ils l'ont bloquée et n'étaient pas libres pour un autre engagement. Mais si l'annulation arrive à plus d'un mois, je ne rémunère pas mes artistes, sauf si un contrat d'assurance prévoit la possibilité d'être remboursé sur des annulations.

Question du public

J'ai eu droit, il y a quelque temps, à une annulation de dernière minute, trois semaines avant la représentation, par téléphone, alors que le programmateur nous avait communiqué, par mail, les dates et horaires des représentations. Nous avons appris que ce même programmateur avait été licencié trois mois avant par la ville et qu'il nous a indiqué ces dates et heures alors qu'il ne faisait plus partie du service culturel de la ville. Nous n'avons évidemment pas pu signer de contrat, alors que nous le demandions depuis des mois. Les mails ont-ils une valeur juridique ?

M^e Camille LENOBLE

De toute façon, tout écrit a une valeur juridique, que ce soit un mail ou une lettre. Ce n'est pas parce que vous n'avez pas de contrat qu'il n'y a pas de lien contractuel.

Il y a là une annulation de dernière minute et ce n'est manifestement pas un cas de force majeure donc vous pouvez demander des dommages et intérêts.

Emilie LE THOËR

Je complète la réponse. On a affaire à une annulation, et on se situe dans le rapport entre l'organisateur et le producteur. L'annulation de date a lieu en cours de tournée ; on versera donc la rémunération aux artistes.

Atelier 2

Les frais professionnels en questions

Intervenants

Marie-Eva HAGUET, responsable du département des affaires juridiques de l'URSSAF Ile-de-France,
Didier LE BRAS, expert comptable, cabinet Culture de Gestion,
Maître Camille LENOBLE, avocate au barreau de Paris, Associée du Cabinet Pixel-Avocats.

Modération

Gentiane GUILLOT, secrétaire générale, HorsLesMurs

Notes - Question du public

Les questions posées par le public en fin d'atelier ont été réintégrées dans le cours du déroulé selon la thématique à laquelle elles se rattachaient.

Gentiane GUILLOT

Nous allons consacrer cet après-midi à la question particulièrement technique des frais professionnels. Elle donne lieu à nombre d'analyses et interprétations, davantage que ce qu'on aurait pu croire au premier abord.

Nous avons opté pour un déroulé assez classique : dans un premier temps, nous exposerons le point de vue du droit, celui du code du travail et des conventions collectives, avec la question : en termes de frais professionnels, quelles sont les obligations de l'employeur vis-à-vis de son salarié ? Nous traiterons une convention collective après l'autre, et non en parallèle. Cela permettra de s'immerger dans la philosophie de chacune.

Nous passerons ensuite à une autre grille de lecture : celle des autorisations de non inclusion de ces frais professionnels dans la base soumise à cotisation. Ce qui implique de se demander, du point de vue du droit et de la sécurité sociale, ce qui peut être pris en charge par l'employeur sans être réintégré dans la base soumise à cotisation. Nous explorerons à cette occasion toutes les contraintes et possibilités offertes par le droit de la sécurité sociale, et Marie-Eva Haguet nous présentera les textes de référence.

Didier Le Bras nous apportera un regard de terrain, en tant qu'expert comptable du cabinet Culture de Gestion, qui travaille avec environ 200 structures du secteur du spectacle, de la musique et de l'audiovisuel (théâtre, musique, danse et cirque).

Didier LE BRAS

Nous travaillons aussi beaucoup avec des structures indépendantes, de petite taille, et avec des artistes en développement, qui justement rencontrent des problèmes éthiques et des contraintes face aux frais professionnels.

Gentiane GUILLOT

Nous verrons, comme dans le premier atelier, que les pratiques de terrain ne sont pas toujours convergentes avec les textes réglementaires. Il sera intéressant d'examiner la manière dont ces éléments s'articulent, quelles sont les marges de tolérance observées, c'est-à-dire les pratiques qui ne correspondent peut-être pas strictement à la virgule réglementaire, mais peuvent se défendre dans une logique de gestion.

Concernant les frais professionnels, nous verrons que différentes lectures et différentes logiques sont appliquées selon les conventions collectives.

Les logiques peuvent varier également entre le droit du travail et celui de la sécurité sociale. Il arrive que les définitions et les seuils ne soient pas exactement les mêmes ; nous nous y attarderons pour en cerner les conséquences pratiques.

M^e Camille LENOBLE

Dans un premier temps, je vais vous exposer les règles applicables en matière de droit du travail (indiquées dans le code du travail), ainsi que celles relatives aux conventions collectives, privée d'une part, des entreprises artistiques et culturelles d'autre part.

Hélas, dans le code du travail, il n'y a pas de définition des frais professionnels. Il est donc revenu aux tribunaux de définir les frais professionnels : ce sont « *des charges à caractère spécial, inhérentes à la fonction ou à l'emploi du salarié, que celui-ci expose pour les besoins de son activité et dans l'intérêt de l'entreprise* ».

A partir du moment où des frais professionnels sont engagés, l'employeur doit les rembourser au salarié.

Dans le cadre des tournées, on retrouve des frais récurrents, liés à l'hébergement, à la restauration et aux transports. Dans ces domaines, les deux conventions collectives présentent des dispositions spécifiques.

Pour la convention collective privée

Pour la tournée, on se reportera toujours à l'annexe 4 titre IV, qui inclut les éléments concernant les frais professionnels.

Malgré cette annexe et ce titre particuliers, peu de dispositions sont prévues dans la convention collective :

- l'article 4.2 traite des moyens de transport dans le cadre de voyages. Il n'est pas spécifique aux frais professionnels et peut s'appliquer à tout type de déplacement ;
- l'article 4.12 est très spécifique puisqu'il concerne l'indemnité de transport des instruments volumineux – on peut l'écarter ;
- l'article 4.13 aborde l'indemnité de déplacement dans le cadre de la tournée en France. Cette indemnité inclut les frais d'hébergement et les frais de repas.

Dans cette convention collective, la notion centrale, à partir de laquelle on va pouvoir déterminer ce qui doit être payé, est la notion de tournée. Pour rappel, la tournée est un déplacement, généralement à caractère collectif, effectué par les artistes et/ou le personnel technique et administratif dans un but de représentation publique donnée par tout entrepreneur qui produit ou diffuse un ou plusieurs spectacles en France.

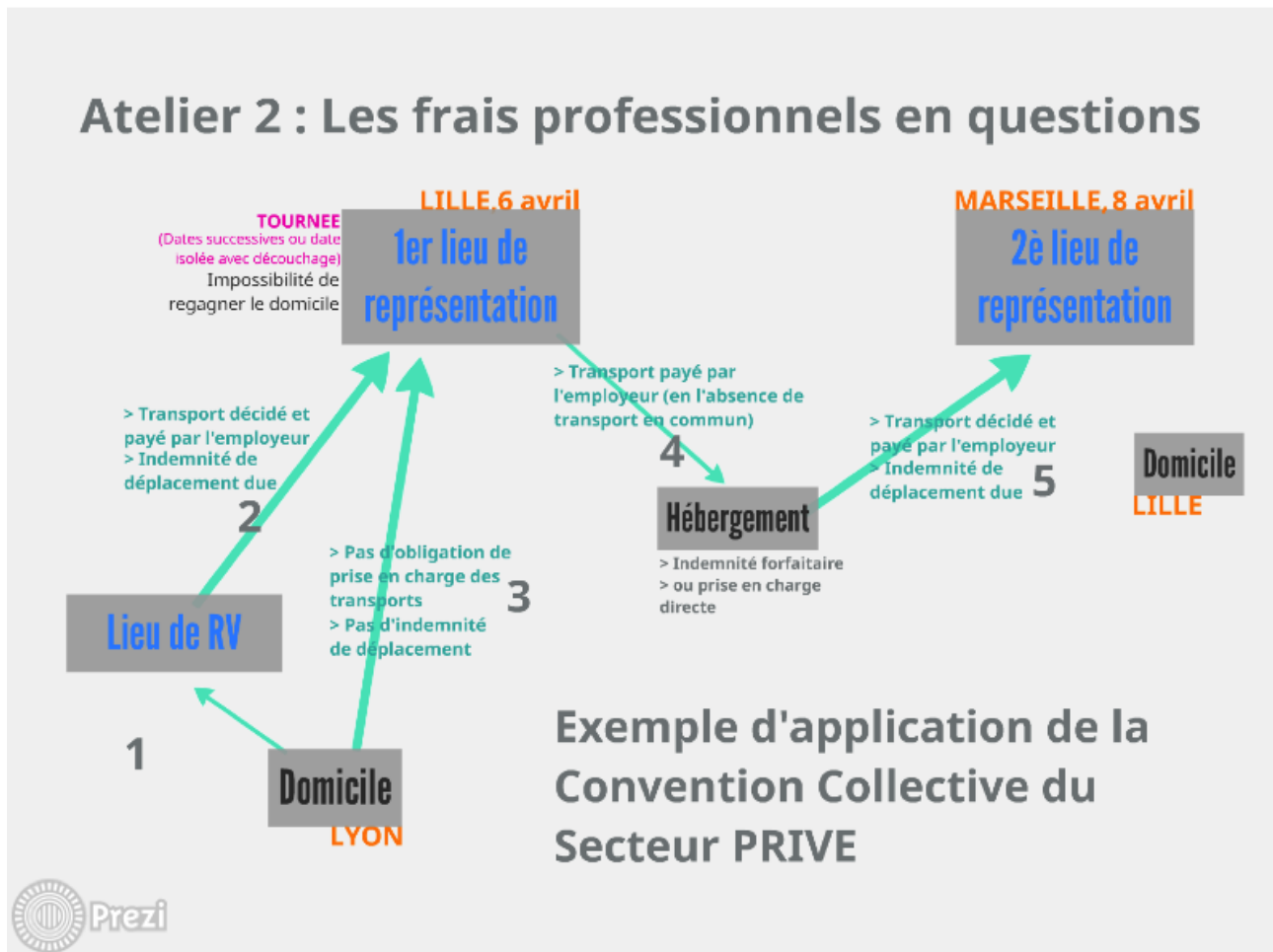
La question essentielle à cette étape est la suivante : à partir de quand est-on en tournée, donc à partir de quand l'indemnité de déplacement doit-elle être versée ?

La convention collective stipule que la tournée débute au point de rendez-vous fixé pour le départ de la tournée, et s'achève au point de rendez-vous fixé pour le retour (points de rendez-vous fixés par l'employeur). L'indemnité de déplacement est versée à partir de ces deux « marqueurs ».

Les frais de transport

Dans le cadre de la tournée, les voyages se font toujours aux frais de l'employeur ; les moyens de transport sont imposés par la direction. Ce qui signifie que, si un salarié décide de ne pas utiliser les moyens de transport imposés par l'employeur, il n'y a plus d'obligation de prise en charge.

Schéma 1 : convention collective du secteur privé



Nous raisonnons en termes de parcours de tournée, en cinq points :

Du domicile au lieu de rendez-vous (parcours n°1)

Nous avons vu que la tournée est la notion centrale en lien avec les frais professionnels et qu'elle commence à partir de ce lieu de rendez-vous.

Par conséquent, entre le domicile et le lieu de rendez-vous, nous ne sommes pas encore dans le cadre de la tournée. L'indemnité de déplacement qui comprend les frais de repas et d'hébergement n'a donc pas à être versée.

En revanche, pour les frais de transport, rien n'est prévu dans la convention collective privée, mais une disposition du code du travail indique que, « *entre le domicile et le lieu habituel du travail* », les frais de transport peuvent être pris en charge à hauteur de 50%.

La question qui en découle est la suivante : le lieu de rendez-vous coïncide-t-il avec le lieu de travail habituel ? Cela peut être le cas, par exemple, au siège social (les frais de transport domicile / travail seront alors couverts) – ou ailleurs (le transport domicile / travail ne sera alors pas défrayé).

Gentiane GUILLOT

L'obligation de prise en charge par l'employeur des frais de transport domicile / travail représente 50% d'un abonnement aux transports publics. Ce cas de figure ne s'applique pas nécessairement à notre tournée, mais il est important de l'avoir en tête.

M^e Camille LENOBLE

Trajet domicile du salarié / premier lieu de représentation, en l'absence de lieu de rendez-vous (parcours n°3)

Se pose alors la question : la tournée a-t-elle commencé ? Nous avons vu que, dans la convention collective privée, la tournée commence au premier lieu de rendez-vous. Donc, en principe, entre le domicile et le premier lieu de représentation, la tournée n'a pas débuté ; l'indemnité de déplacement n'est par conséquent pas obligatoire.

Entre le domicile et le premier lieu de représentation, pour les frais de transport, il n'est pas non plus possible de se baser sur le code du travail, dans la mesure où le premier lieu de représentation n'est pas le lieu de travail habituel. Ni le code du travail ni les conventions collectives ne déterminent la prise en charge des frais de transport par l'employeur.

Trajet lieu de rendez-vous / premier lieu de représentation (parcours n°2)

La tournée a commencé. On versera l'indemnité de déplacement, qui comprend les frais d'hébergement et de repas.

Par ailleurs, le transport est pris en charge par l'employeur : puisque la tournée a débuté et que l'employeur impose son mode de déplacement, cela s'effectue à sa charge et à ses frais. Seule exception : si le salarié décide de prendre un autre moyen de transport.

Trajets lieu de représentation / lieu d'hébergement / lieu de représentation suivant (parcours n°4 et n°5)

Ces cas sont plus classiques. L'indemnité de déplacement est due, ainsi que la prise en charge des frais de transport.

Gentiane GUILLOT

Selon les exemples de notre schéma, nous aurions un trajet nous menant à Lille le 6 avril, pour une première représentation, et un second trajet nous conduisant à Marseille le 8 avril. Que se passe-t-il le 7, s'agissant d'un jour off ? Que se passe-t-il par ailleurs en cas de maladie ?

M^e Camille LENOBLE

Même dans le cadre d'un jour off, l'indemnité de déplacement doit être versée.

En cas de maladie, il faut se référer à l'article 2.1.6 de l'annexe 4 de la convention, qui indique que l'indemnité de déplacement doit être versée, avec une exception : si l'hospitalisation est remboursée par la sécurité sociale et si la direction préfère faire rapatrier l'artiste aux frais de la tournée, par le moyen de transport que nécessite son état. L'employeur ne pourra décider de rapatrier l'artiste malade sans l'avis des médecins.

Gentiane GUILLOT

Comment la prise en charge s'effectue-t-elle ? La convention collective, ou le code du travail, prévoient-ils : le remboursement des frais engagés, la prise en charge directe par l'employeur ou l'indemnité journalière ?

M^e Camille LENOBLE

La convention collective privée prévoit deux possibilités :

- le versement de l'indemnité forfaitaire de déplacement (la plus fréquente), fixée en 2014 à 87 € - elle comprend les repas et l'hébergement ;
- la prise en charge directe – le paiement de la chambre et du petit déjeuner est assurée par l'employeur.

En tout état de cause, la prise en charge est obligatoire.

Concernant les transports, ils restent pris en charge directement par l'employeur, puisque ce dernier en impose les modalités.

Didier LE BRAS

La convention collective indique que l'employeur prend directement les frais en charge quand il s'agit de transports collectifs (train, avion, autobus). En revanche, elle laisse la possibilité d'un transport individuel s'il y a accord entre les deux parties. Si l'artiste souhaite prendre son véhicule, il doit avoir l'accord de l'employeur.

Dans ce cas, le remboursement des frais engagés individuellement par le salarié est envisageable : soit sur un remboursement forfaitaire en fonction de la distance parcourue, soit la prise en charge directe des frais liés au transport (essence ; péage d'autoroute).

Gentiane GUILLOT

La convention collective prévoit-elle le recours au véhicule personnel ?

M^e Camille LENOBLE

Je n'ai pas en tête de dispositions spécifiques sur ce point.

Gentiane GUILLOT

Le code du travail donne cette possibilité, et la sécurité sociale pose des limites de prise en charge.

Marie-Eva HAGUET

Dès lors que le véhicule personnel est utilisé, il faut un justificatif de frais. L'allocation forfaitaire se fait dans la limite d'un barème d'indemnité kilométrique fixé par les services fiscaux, et qui se détermine en fonction du nombre de kilomètres parcourus, de la puissance fiscale du véhicule, etc.

Gentiane GUILLOT

Dans notre exemple, imaginons qu'un déplacement collectif se rapproche du domicile d'un des salariés à Lille, la tournée étant bien entamée. Applique-t-on encore les mêmes règles en termes de déplacement et de prise en charge d'indemnité de l'ensemble des participants de la tournée, ou va-t-on procéder à une analyse salarié par salarié ?

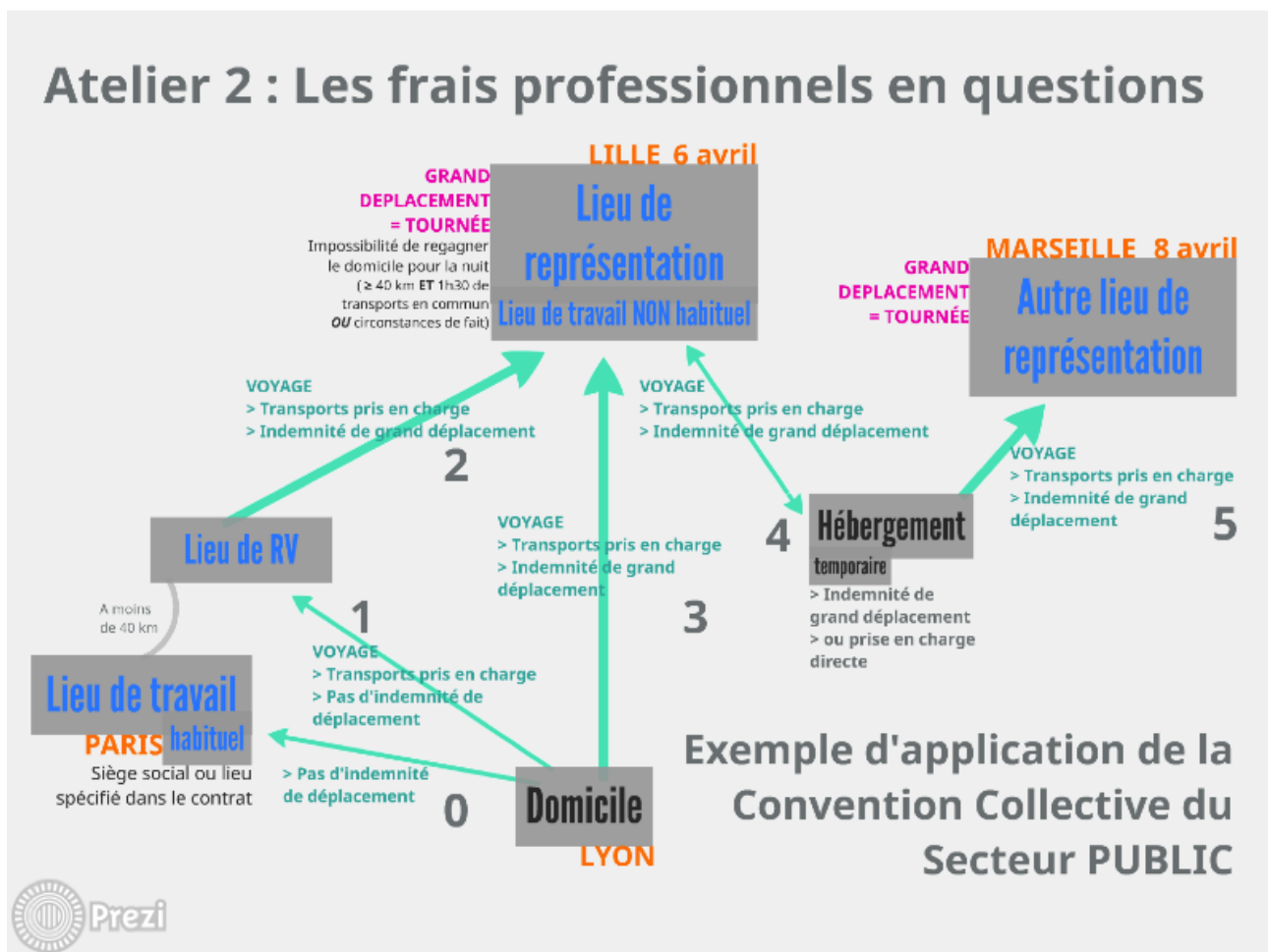
Didier LE BRAS

Il faut distinguer deux parties : les frais de transport et l'indemnité repas / logement. Si le salarié résidant à Lille souhaite rentrer chez lui le soir parce que son domicile est proche, cela ne soulève pas de difficulté. La même logique s'appliquera au niveau de l'indemnité repas et la nuitée : le salarié n'est pas dans l'impossibilité de regagner son domicile (même si nous sommes dans le cadre d'une tournée) et, de ce fait, il n'y aura pas d'indemnité forfaitaire repas ni d'hébergement.

Si le salarié souhaite ne pas rentrer chez lui et bénéficier de l'hôtel avec les autres artistes, la convention collective prévoit en théorie que l'employeur verse une indemnité repas et prenne en charge l'hébergement, même si la tournée est à Lille et que le salarié y réside.

Cela soulève deux difficultés pour l'établissement des fiches de paye : ces indemnités doivent se retrouver en-dessous du cachet, et sont soumises à cotisation.

Schéma 2 : convention collective du secteur public



M^e Camille LENOBLE

Nous appliquons avec la convention collective du secteur public une logique différente. Le titre VIII de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles, intitulée « Déplacements et tournées – voyages », s'intéresse moins à la notion de tournée que nous trouvions dans la convention collective privée, et davantage à une notion spécifique de déplacement. Plusieurs déplacements sont ainsi distingués :

- le déplacement domicile / lieu de travail habituel précisé dans le contrat (parcours n°0 du schéma) ;
- le déplacement lieu de travail habituel / autre lieu de travail (parcours n°2)
- le déplacement domicile / autre lieu de travail. Dans ce dernier cas, on distinguera le grand déplacement (parcours n°3) et le petit déplacement.

La notion fondamentale est celle de déplacement ; celle qui retiendra notre attention dans le cadre de la tournée est la notion de grand déplacement. En effet, la convention collective précise que la tournée est assimilée à un grand déplacement, qui renvoie à deux conditions :

- la distance domicile / lieu de travail (trajet aller) est égale ou supérieure à 40 km ;
- le trajet aller-retour en transports en commun dure 1 h 30 ou plus.

C'est une présomption de grand déplacement : si vous remplissez ces deux conditions, vous accomplissez inmanquablement un grand déplacement.

Gentiane GUILLOT

Dans certains cas, l'une ou l'autre de ces deux conditions n'est pas réunie, mais les circonstances de fait déterminent qu'on est aussi dans un grand déplacement.

M^e Camille LENOBLE

La question qui se pose alors n'est pas de savoir si le salarié est en tournée, mais à partir de quel moment il se trouve dans le cadre du grand déplacement. C'est dans ce cas de grand déplacement que le défraiement par l'employeur est mis en place.

Trajet domicile / lieu de travail habituel (parcours n°0)

Par lieu de travail habituel, la convention collective publique désigne un lieu dont la mention doit absolument figurer dans le contrat. Si le lieu de travail habituel n'est pas inscrit dans le contrat, il existe une présomption selon laquelle le lieu de travail habituel est le siège social de l'entreprise.

Dans le cas du parcours n°0, aucune indemnité de déplacement n'est versée, puisqu'on n'est pas encore dans le cadre du grand déplacement. Néanmoins, l'abonnement aux transports en commun sera éventuellement pris en charge à 50% (cf. définition légale des frais de transport).

Trajet domicile / lieu de rendez-vous (parcours n°1)

Dans la convention collective privée, pour ce trajet, qui ne fait pas encore partie de la tournée, il n'y a pas de prise en charge. Pour la convention collective publique, la situation est identique : aucune indemnité de déplacement n'est versée car le lieu de rendez-vous est différent du lieu de travail habituel.

En revanche, les frais de transport sont pris en charge car on appliquera les dispositions relatives au voyage.

Gentiane GUILLOT

Le lieu de rendez-vous, tel que l'entend la convention collective publique, doit être situé à moins de 40 kilomètres du lieu de travail habituel.

M^e Camille LENOBLE

Trajet domicile / premier lieu de représentation (parcours n°3)

Lorsqu'il n'y a pas de lieu de rendez-vous intermédiaire et que le salarié se rend directement sur le premier lieu de représentation, on se situe dans le cadre d'un grand déplacement, avec versement de l'indemnité de grand déplacement et prise en charge des transports.

Question du public

Je suis concernée par la convention nationale des entreprises artistiques et culturelles. J'ai noté que le temps de trajet entre le domicile et le premier lieu de représentation n'est pas compris comme temps de travail effectif...

M^e Camille LENOBLE

Ce n'est pas du temps de travail effectif donnant lieu à rémunération, mais au versement d'une indemnité de déplacement.

Gentiane GUILLOT

Que se passe-t-il si l'artiste est domicilié à Lyon, s'il est embauché par une compagnie (qui est le producteur) et que le lieu de représentation est à Paris ? Il n'y a pas nécessairement de lieu de travail indiqué sur le contrat, mais comme le siège social de la compagnie est à Paris, on tombe dans le cas 0, par défaut. Donc, l'employeur n'est pas obligé de verser une indemnité de déplacement ni même de rembourser le transport Lyon-Paris ; alors que Lyon-Paris peut être considéré comme un déplacement. Cela peut poser question, et c'est ce que nous verrons avec Didier Le Bras.

De la même façon, si l'employeur choisit, dans le contrat, d'indiquer que la représentation aura lieu à Lille (alors que le salarié habite Lyon), et c'est le « lieu de travail habituel », dans la mesure où l'embauche se fait sur deux ou trois jours à Lille, on pourrait appliquer la même logique que celle du cas 0, pour un trajet aussi conséquent, selon une lecture stricto sensu de la convention collective.

Didier LE BRAS

Une tournée offre la possibilité de plusieurs contrats de travail, et il est évident que l'employeur qui indiquerait sur chaque contrat de travail un lieu habituel de travail différent, pour ne pas prendre en charge les frais de transport, prendrait des risques très significatifs !

M^e Camille LENOBLE

Trajet lieu de RV / lieu de représentation (parcours n°2) ; Trajets lieu de représentation / lieu d'hébergement / lieu de représentation suivant (parcours n°4 et n°5)

La tournée a commencé et l'indemnité de grand déplacement est versée de manière systématique, de même que la prise en charge des frais de transports.

Gentiane GUILLOT

Que se passe-t-il entre le 6 et le 8 avril dans la convention collective du secteur public, si le 7 est un jour off ?

M^e Camille LENOBLE

Le versement de l'indemnité est obligatoire, comme dans le cadre de l'autre convention. En revanche, les modalités de remboursement sont un peu différentes. Trois modalités sont possibles :

- le versement de l'indemnité forfaitaire de grand déplacement (c'est le cas classique) ;
- une prise en charge directe des frais réels ;
- le remboursement des frais, sur présentation des justificatifs, sur une base d'hôtel deux étoiles.

Le montant de l'indemnité forfaitaire est un peu supérieur dans la convention publique : 99,90 €.

En fonction des heures de départ et d'arrivée, une grille différentielle s'applique. Ces différents cas sont évoqués à l'article 8-2.3 de la convention collective :

- départ avant 9h et retour après 20h30, indemnité due pour le petit déjeuner et pour les repas ;
- départ avant 13h et retour après 20h30, indemnité due pour les deux repas ;
- départ après 13h et retour après 20h30, indemnité due pour un repas ;
- départ après 13h et retour après 1h du matin, indemnité due pour un repas et une chambre.

Question du public

Que se passe-t-il quand le transport s'effectue sur un septième jour qui doit en fait être un jour off ? Comment est-il décompté ?

M^e Camille LENOBLE

En principe, le septième jour doit être un temps de repos, et ne peut pas être un temps de déplacement. Tout dépend des différentes conventions collectives. Dans la convention publique, vous avez un certain volume horaire à décompter comme du temps de travail effectif et donc à rémunérer.

Gentiane GUILLOT

L'employeur décide-t-il seul des modalités de transport ? La convention prévoit-elle une disposition à ce propos ?

Didier LE BRAS

Nous utiliserons dans ce cas la même logique que pour la convention privée : les frais de transport seront pris en charge, et le billet de train ou d'avion remboursé, avec possibilité d'y déroger, moyennant l'accord des deux parties. Le salarié ne peut pas imposer un remboursement d'essence ou une indemnité kilométrique, mais cette modalité est possible, s'il y a accord entre les deux parties.

Gentiane GUILLOT

Avez-vous des exemples pratiques à l'appui des règles qui viennent d'être exposées ?

Didier LE BRAS

En pratique, il est vrai que les conventions collectives sont peu appliquées. Ainsi, on a rarement l'occasion de discuter la notion de lieu de rendez-vous, qui constitue l'élément principal au niveau de la convention collective privée.

Au niveau des compagnies, la vision est plus pragmatique : l'artiste ou le technicien habite loin, et ses frais de transport sont pris en charge ; selon une double lecture, qui essaye d'une part de respecter la convention collective, avec le remboursement des frais et le défraiement des repas, et d'autre part, aussi, de respecter la réglementation de la sécurité sociale, pour éviter, en particulier pour des budgets très serrés, d'avoir des réintégrations de frais sur fiche de paye, qui entraînent des cotisations et majorent le coût de la tournée.

Gentiane GUILLOT

Les conventions collectives présentent la tournée comme un déplacement « généralement collectif », portant généralement sur des dates consécutives. En réalité, il y a des dates et des déplacements isolés. Concrètement, appliquez-vous une grille de lecture différente ? Pour une tournée ou une représentation qui sollicite des artistes et techniciens provenant d'endroits différents, comment raisonnez-vous ?

Didier LE BRAS

La lecture est simple : à partir du moment où un grand déplacement a lieu, avec un éloignement géographique d'au moins 40 ou 50 km, ou 1h30 de transport, ou l'impossibilité de rentrer chez soi après une représentation trop tardive pour prendre les transports en commun (qui sont obligatoires dans les deux conventions collectives), la réaction se fera au cas par cas. Les modalités d'application peuvent ensuite être diverses : l'hébergement est souvent pris en charge par l'organisateur, pour des raisons pratiques (notamment le montant à ne pas dépasser). S'il y a un éloignement, il sera pris en charge ; dans le cas contraire, cela ne donne pas lieu à une indemnité.

Gentiane GUILLOT

Au regard des différents exemples évoqués, vous raisonnez pragmatiquement à partir de la situation concrète, sans chercher systématiquement à entrer dans un des cadres de la convention collective - c'est à dire sans chercher à déterminer un lieu de travail habituel ou à formaliser un lieu de rendez-vous. Vous prenez en charge les frais correspondant aux déplacements réellement effectués.

A votre connaissance, qu'est-ce qui se pratique les jours précédant ou succédant au contrat de travail ou les jours off, concernant le versement d'indemnités forfaitaires ?

Didier LE BRAS

Deux cas de figure se présentent :

- pour convenance personnelle, l'artiste ou le technicien arrive un jour ou deux avant – dans ce cas il n'y a pas d'obligation d'indemnité ou de défraiement ;
- habituellement, l'artiste arrive la veille et repart le lendemain – par exemple, s'il arrive la veille vers 13 heures et repart le lendemain vers 13 heures, il pourra percevoir deux défraiements (nous aurons trois repas et deux nuitées).

Le défraiement désigne l'indemnité forfaitaire de grand déplacement pour les salariés. Il se compose de trois parties :

- la moitié représente l'hébergement et le petit déjeuner ;
- les deux fois 25% restants correspondent aux deux repas.

Suivant l'heure d'arrivée, l'indemnisation se fera sur les frais réels engagés par le salarié. Ainsi, s'il a été empêché de manger chez lui pendant trois repas, il aura droit à trois repas.

La même logique est en œuvre pour les jours off : pour chaque période de six jours, un jour off est obligatoire. Cela implique aussi une indemnité repas / hébergement versée par l'employeur. Ce qui, jusqu'à présent, n'a pas posé de difficulté d'application.

Gentiane GUILLOT

Quelle est la lecture de l'URSSAF ? Les différents textes vont être présentés, ainsi que les écarts éventuels entre la pratique et la réglementation.

Marie-Eva HAGUET

Avant d'entrer dans le vif du sujet, je voudrais recadrer le discours du point de vue de l'URSSAF et indiquer d'où viennent les dispositions que j'évoque.

Les frais professionnels

L'arrêté du 20 décembre 2002⁷ a réformé totalement le dispositif des frais professionnels et a été explicité par deux circulaires ministérielles du 7 janvier 2003⁸ et du 19 août 2005⁹, qui ont diffusé une palette d'une centaine de questions / réponses.

Je fais référence à ces circulaires car l'arrêté expose des principes juridico-juridiques, et les circulaires apportent ensuite un jeu de tolérance. Il est donc important, à chaque fois, de faire une lecture conjointe des deux catégories de documents.

A côté des frais professionnels stricto sensu, la loi de financement de 2009 a inséré dans le code du travail l'obligation de prise en charge par l'employeur, à hauteur de 50%, des titres d'abonnement des salariés. Cette obligation existait déjà en Ile-de-France et a été étendue à l'ensemble du territoire. Il est important de faire référence à ce texte, qui vise les déplacements domicile / lieu de travail, car on s'aperçoit que cette notion, dans le code du travail (articles L3261-1 à L3261-5 du code du travail – les articles R3261-1 à R3261-16 du code du travail mettent ces dispositions en application – dispositions qui étaient explicitées par une circulaire du 28 janvier 2009) trouve difficilement à s'appliquer dans vos situations. Parallèlement, l'arrêté de 2002 sur les frais professionnels vise aussi les déplacements domicile / lieu de travail. Il faut jongler entre ces deux dispositifs pour déterminer dans lequel vous pouvez rentrer.

C'est la circulaire de janvier 2009¹⁰ qui serait à lire, car elle explicite bien que si on n'est pas dans le cas du trajet domicile / lieu de travail, et/ou dans le cadre de l'obligation du code du travail, on doit se référer à l'arrêté de 2002.

Question du public

Je représente des entreprises de cirque. Quelques-uns de mes adhérents ont encore des carnets de circulation qui font que l'adhérent est domicilié sur une boîte postale (ex : dans le 18^e arrondissement). Il peut lui arriver de tourner dans Paris, mais son domicile est une caravane qui se déplace de mairie en mairie pour faire tamponner son carnet de circulation. Par conséquent, qu'assimilez-vous à un domicile ?

Marie-Eva HAGUET

Je n'ai jamais eu cette question pour les frais professionnels...

Le réflexe naturel d'une personne de l'URSSAF quand elle ne sait pas quoi répondre est le suivant : prendre le lieu de résidence (de rattachement). Pour des questions comme celles-ci, nous en prenons note, et nous y réfléchissons au bureau.

⁷ Arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000005633729>

⁸ Circulaire ministérielle n° DSS/SDFSS/5B/2003/07 du 7 janvier 2003 relative à la mise en oeuvre de l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale et de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale : <http://www.sante.gouv.fr/fichiers/bo/2003/03-04/a0040220.htm>

⁹ Circulaire ministérielle du 19 août 2005, diffusant un jeu de questions réponses – reprise par la circulaire Acoess n°2005 - 129 du 6 septembre 2005 : http://www.urssaf.fr/images/ref_lc2005-129.pdf

¹⁰ Circulaire interministérielle DSS/DGT/5B no 2009-30 du 28 janvier 2009 portant application de l'article 20 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 relatif aux frais de transport entre la résidence habituelle et le lieu de travail des salariés : http://www.sante.gouv.fr/fichiers/bo/2009/09-02/ste_20090002_0100_0107.pdf

Le champ d'application

L'arrêté de 2002 sur les frais professionnels est applicable à tous les salariés et assimilés : ceux qui cotisent à l'assurance chômage (droit commun) et les « assimilés » qui sont affiliés de droit au code de la sécurité sociale ; un certain nombre de mandataires sociaux que le code définit comme « travailleurs salariés assimilés » et non travailleurs indépendants.

Pour ces mandataires sociaux existent des dispositions spécifiques. Pour les salariés de droit commun, il est possible d'être remboursé au réel ou de percevoir une allocation forfaitaire ; les mandataires sociaux dont la liste figure dans l'arrêté, ne peuvent pas bénéficier du régime des forfaits prévus pour les frais professionnels logement et repas.

Autre précision du ministère, en termes de territorialité des lois, très importante au niveau du code de la sécurité sociale : les salariés employés par des employeurs ne comptant pas d'établissement en France mais travaillant sur le sol français entrent dans le champ d'application de l'arrêté de décembre 2002.

La définition des frais professionnels

Evoquons l'assiette des cotisations de sécurité sociale : en principe, selon l'article L242-1 du code de la sécurité sociale, toutes les sommes et avantages alloués au salarié sont soumis à cotisations. Ce n'est que par une exclusion expresse que certaines sommes peuvent être exemptées.

Ipso facto, dès lors qu'il s'agit d'avantages en nature (repas, logement, véhicule), ils seront soumis à cotisation. Cet article L242-1 est pour nous central, puisqu'il dit que tout est inclus dans l'assiette des cotisations. En revanche, toujours selon cet article, les frais professionnels sont expressément exclus de cette assiette.

Gentiane GUILLOT

Pour bien distinguer, pouvez-vous nous donner un exemple clair de frais professionnel, et une illustration de l'avantage en nature ?

Marie-Eva HAGUET

Il n'y a aucune connexion entre l'arrêté relatif aux frais professionnels et celui sur les avantages en nature :

- vos allocations de saison, vos allocations de tournée, vos indemnités de défraiement seront qualifiées comme frais professionnels ;
- quant aux avantages en nature, il peut s'agir d'un repas qui n'est pas lié à un déplacement.

Quand je précise qu'il n'y a pas d'interdépendance entre les deux arrêtés « avantage en nature » et « frais professionnels », cela signifie qu'on ne bascule pas d'une qualification « frais professionnels » à une qualification « avantages en nature ». Si votre défraiement dépasse la limite de l'allocation forfaitaire, le différentiel est réintégré dans l'assiette soumise à cotisations, mais ce n'est pas pour autant que je qualifie ce différentiel d'avantage en nature.

Didier LE BRAS

Si on prend l'exemple de compagnies de spectacle contemporain, quid des costumes civils pour les besoins du spectacle : cela pourrait-il être qualifié d'avantage en nature ? Ce sont en effet des vêtements de tous les jours que les comédiens portent sur scène.

Marie-Eva HAGUET

Je répondrais par la négative, dès l'instant où il est effectivement justifié que ces vêtements ne sont achetés que dans le cadre du et pour le spectacle, en tant qu'« outils de travail » ; ils sont dans ce cas exclus de l'assiette. Ils ne doivent pas être donnés ensuite aux acteurs pour réutilisation : on tomberait alors dans l'avantage en nature alloué au salarié.

Question du public

Nous organisons plutôt des tournées de variété et les gens sont transportés en bus, dans lesquels ils dorment. Nous sommes donc à la fois transport et logement. Nous n'imaginons bien sûr pas que ce soit réintégré à l'assiette de cotisation... ni que ce soit considéré comme un avantage en nature.

Marie-Eva HAGUET

Selon la problématique des frais professionnels, c'est le salarié qui fait l'avance de frais. Dans votre cas, il n'y a aucune avance.

Par ailleurs, le transport par l'employeur n'est pas considéré comme avantage en nature.

Les dédommagements liés aux frais professionnels revêtent trois formes :

- le remboursement des dépenses réelles, ou la prise en charge par l'employeur des frais inhérents à l'emploi, sur justificatif ;
- le versement d'allocations forfaitaires, qui sont présumées utilisées conformément à leur objet, à concurrence des limites fixées par l'arrêté de 2002 ;
- la déduction forfaitaire spécifique (DFS) pour frais professionnels, qui est applicable à certaines professions limitativement fixées à l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts (CGI).

La déduction forfaitaire spécifique (DFS)

Elle s'appelait auparavant « abattement forfaitaire », un vocable un peu plus parlant. En effet, dès l'instant où on estime que certaines professions ont notoirement des frais professionnels, le CGI, dans les années 1970-75, a listé plusieurs professions pour lesquelles il est possible d'appliquer un abattement pour frais professionnels sur ce qui est soumis à cotisation. La DFS est réputée couvrir les frais engagés par le salarié dans l'exercice de sa profession.

Le fait de s'appuyer sur le code général des impôts peut sembler bizarre. Il faut garder en mémoire que l'arrêté de 1975 renvoyait spécifiquement à l'article 5 de l'annexe IV du CGI. Aujourd'hui, nous (organismes de sécurité sociale) avons fait cet article et nous y faisons toujours expressément référence, de même qu'à toute la doctrine fiscale développée sur cet axe.

Une remarque préalable, en lien avec les obligations des conventions collectives : il faut distinguer entre les obligations résultant des dispositions contractuelles conventionnelles et les seuils d'exonération applicables en termes de frais professionnels pour les organismes de sécurité sociale. Sur ce point, ce n'est pas parce que vous avez certaines obligations en matière de contrat et de convention collective que nous devons automatiquement en tenir compte. La détermination des montants relatifs à l'indemnisation des frais professionnels ne relève pas de la compétence des URSSAF, qui ne font qu'examiner si les montants alloués sont en-deçà ou au-dessus des limites d'exonération fixées par l'arrêté de 2002.

Comme cela vous a été indiqué précédemment, concernant les frais professionnels, il faut distinguer les remboursements des frais de repas et d'hébergement, et les remboursements de transport entre domicile et lieu de travail (ou hors domicile / lieu de travail).

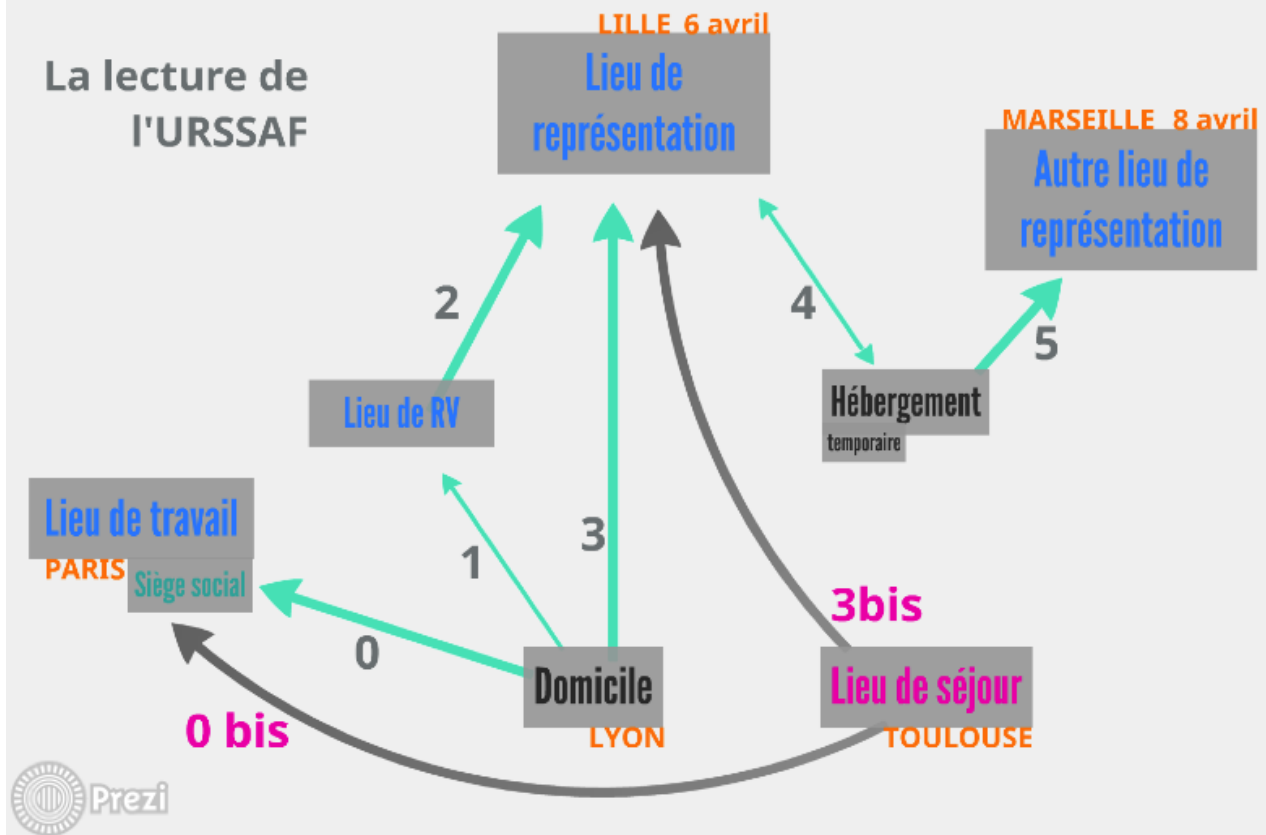
Le remboursement des frais de repas et d'hébergement

Je vais envisager la situation de grand déplacement professionnel, mais aussi (cela peut sembler étonnant pour certains d'entre vous) la situation de mobilité professionnelle, et enfin la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels.

Première grille de lecture, la situation de grand déplacement professionnel : la sécurité sociale considère qu'il y a un grand déplacement quand un salarié est envoyé en mission dans un lieu différent de son lieu de travail, éloigné de sa résidence de telle sorte qu'il ne peut pas regagner celle-ci chaque soir. Au regard du schéma, on considère qu'il est envoyé en mission s'il va de Lille à Marseille, ou de Paris (son lieu de travail habituel) à Lille. Le point de départ est le lieu de travail. A noter, le parcours n°3 du domicile au lieu de représentation ne correspond pas ici à un envoi en mission. Il renvoie éventuellement au déplacement domicile / lieu de travail, ou à la mobilité professionnelle, mais non au déplacement professionnel car il n'est pas envoyé en mission.

Atelier 2 : Les frais professionnels en questions

La lecture de
l'URSSAF



Les indemnités de grand déplacement professionnel compensent alors les dépenses supplémentaires de repas et de logement, et sont exclues de l'assiette de cotisation sociale dans certaines conditions et certaines limites.

Ainsi, lorsque la résidence du salarié est située à plus de 50 km du lieu de déplacement (j'ai noté que dans les conventions collectives, l'indemnité de grand déplacement prend effet à plus de 40 km), et si les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance en moins d'une heure et demie, que se passe-t-il pour le déplacement domicile / lieu de travail ?

Pour les frais de repas et d'hébergement, la prise en charge peut se faire de deux façons :

- indemnisation au réel sous réserve d'une part, de l'établissement des circonstances de fait (ce qui revient à justifier qu'il y a eu déplacement professionnel) ; d'autre part, de la production des pièces justificatives prouvant la réalité des frais exposés et le montant remboursé au salarié ;
- indemnisation forfaitaire pour frais de nourriture et d'hébergement, qui est réputée utilisée conformément à son objet, à concurrence des limites d'exonération. A la différence des frais réels, il n'y a pas de justificatif à fournir. Les circonstances de fait suffisent, dès lors que les allocations forfaitaires sont allouées dans la limite des seuils fixés par l'arrêté de 2002.

Quand un forfait dépasse cette limite, deux possibilités existent :

- l'employeur a conservé les justificatifs, et dans ce cas, on bascule en réel ;
- aucun justificatif n'a été conservé. Le différentiel (le surplus) est soumis à charges.

Gentiane GUILLOT

Il peut donc se produire qu'une politique de forfait établie par un employeur l'amène à dépasser les seuils prévus par l'URSSAF, mais il peut en conservant les justificatifs de dépenses justifier la non réintégration dans l'assiette soumise à cotisations. En d'autres termes, il peut choisir de payer au forfait tout en justifiant que la dépense a été au moins à la hauteur de ce forfait.

Deuxième grille de lecture, la mobilité professionnelle :

Marie-Eva HAGUET

Il s'agit là d'une autre situation pour laquelle on admet l'exclusion de l'assiette des remboursements de repas et d'hébergement. La mobilité professionnelle suppose un changement de lieu de résidence, lié à un changement de poste de travail du salarié dans un autre lieu de travail. Le salarié sera présumé placé dans cette situation lorsqu'il aura au moins 50 km entre l'ancien domicile et le lieu du nouvel emploi, et un temps de trajet aller ou retour au moins égal à 1 h 30. La seconde condition à la reconnaissance de mobilité professionnelle est que le changement de résidence est occasionné par l'embauche, ce qui constitue une contrainte. Cette notion peut paraître restrictive et encadrée : le ministère a pris cela en compte et a apporté des atténuations.

On peut se demander dans quelles hypothèses un artiste ou un technicien du spectacle rentrerait dans cette situation de mobilité professionnelle :

- Première atténuation - la situation de mobilité professionnelle est admise quand le changement d'emploi et/ou de lieu de travail s'effectue à l'initiative du salarié (et n'est pas nécessairement imposé par l'employeur).
- Deuxième atténuation - l'administration accepte la mobilité professionnelle même quand le salarié est embauché en CDD.
- Enfin, autre atténuation - le changement de résidence doit normalement constituer une contrainte pour le salarié et ne pas résulter d'un choix personnel. Cependant, l'URSSAF prend en compte les circonstances qui obligent le salarié à changer de résidence. Ces circonstances sont admises de façon de plus en plus extensive, ce qui veut dire que les contraintes d'ordre familial sont intégrées, de même que les difficultés à trouver ou à conserver un emploi ; une situation de multi-emploi est également considérée comme une forme de contrainte pour le salarié, qui l'oblige à changer de résidence – même momentanément (il était question plus haut de CDD).

La combinaison de toutes ces atténuations permet de qualifier certaines situations de mobilité professionnelle. En complément, les salariés de droit commun doivent démontrer leur mobilité en apportant un justificatif de recherche de nouvel emploi. Pour les artistes du spectacle, il a été admis que cette attestation de recherche d'un nouveau logement n'est pas nécessaire pour que la mobilité professionnelle soit admise.

Gentiane GUILLOT

En se reportant au schéma, le critère de mobilité peut être appliqué au parcours n°3, entre le domicile et un lieu de représentation.

Marie-Eva HAGUET

Effectivement, dès l'instant où il n'y a pas d'autre possibilité pour un artiste que de changer occasionnellement de lieu de résidence.

Gentiane GUILLOT

Nous avons vu que les conventions collectives ne prévoient pas systématiquement d'obligation de prise en charge de transport ou d'indemnité pour les trajets domicile / lieu de 1^{ère} représentation. Au regard de la lecture que vous nous proposez, il est possible de prendre ces frais en charge et de les déduire de la base soumise à cotisation. C'est une articulation qu'il est important de comprendre et j'avoue que nous ne disposons pas de cette grille de lecture incluant la mobilité quand nous avons préparé cet atelier.

Marie-Eva HAGUET

Cela contrebalance le fait que le grand déplacement est difficilement applicable dans le cadre de l'envoi en mission ; en revanche, la mobilité sera plus aisément applicable.

Question du public

Dans le cadre d'une tournée, si un des artistes, en tant que « régional de l'étape », rentre dormir chez lui, et que, par commodité, nous lui versons une indemnité journalière, cette indemnité devra t-elle être réintégrée sur le salaire pour cette journée-là ?

Marie-Eva HAGUET

Dès l'instant où vous ne pouvez pas qualifier un déplacement de déplacement ou de mobilité professionnelle, comme je vous l'ai expliqué tout à l'heure, vous devez réintégrer.

Troisième grille de lecture, la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels (DFS), (article 9 de l'arrêté de 2002) :

La DFS est applicable à raison de 20% pour les artistes musiciens, choristes, chefs d'orchestre et régisseurs, et de 25% pour les artistes dramatiques, lyriques, cinématographiques et chorégraphiques. La règle de principe veut que, dès l'instant où un employeur et un salarié appliquent la déduction forfaitaire spécifique, il ne peut y avoir de cumul avec le versement d'indemnités ou de remboursements de grand déplacement et de mobilité. Lorsque vous appliquez la DFS, vous devez réintégrer dans l'assiette de cotisation tous les remboursements et prises en charge effectués, puis appliquer ensuite la DFS.

Il existe cependant une tolérance ministérielle : lorsque vous appliquez la DFS, vous pouvez dans certains cas éviter la réintégration de la prise en charge de l'employeur (hôtel, restaurant, etc.).

Gentiane GUILLOT

La circulaire du 7 janvier 2003 indique très précisément les règles de cumul possible, c'est-à-dire les exceptions aux règles de non cumul.

Marie-Eva HAGUET

Les exceptions à la règle de non cumul spécifiques au public qui nous intéresse aujourd'hui sont les indemnités journalières de défraiement versées aux artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques, ainsi qu'aux régisseurs de théâtre lorsqu'ils participent à des tournées théâtrales.

La tournée théâtrale n'a pas été définie par l'arrêté de 2002 du code de la sécurité sociale ni dans le CGI. C'est notre agence centrale, notre organisme de tutelle qui a harmonisé et borné les choses de ce point de vue dans un texte interne : la tournée théâtrale est un « déplacement collectif de l'ensemble d'une troupe amenée à se produire, ainsi que de l'ensemble des personnes requises pour la réalisation du spectacle, en vue d'effectuer, dans des lieux différents, des représentations publiques successives et échelonnées dans le temps, nonobstant les périodes de repos, selon un programme et un calendrier préétabli contenant les dates et lieux de représentation ».

Question du public

Au sujet des défraiements de repas versés aux artistes, j'ai noté dans votre exposé qu'ils sont exclus de l'assiette des cotisations, dans le cadre des tournées, pour un artiste auquel on applique la DFS. Dans le cadre d'une résidence de création, en vue d'un spectacle, ce n'est pas le cas ?

Marie-Eva HAGUET

Non, le principe du non cumul entre la DFS et l'allocation ne vaut que pour la tournée, pas pour la période de répétition.

Question du public

Si, sur une période d'un mois, on a trois semaines de résidence en répétition, et une dernière semaine de représentation, au début d'une tournée, je réintégrerai les per diem sur la fiche de paye de l'artiste, mais non ceux de la quatrième semaine.

Marie-Eva HAGUET

Exactement.

Gentiane GUILLOT

La tournée est définie comme un déplacement collectif. Quelle analyse faites-vous dans le cas de déplacements individuels ?

Marie-Eva HAGUET

Sur ce point, nous sommes capables d'entendre qu'il peut y avoir des tournées impliquant une seule personne, par exemple pour un spectacle ne comportant qu'un seul artiste.

Par ailleurs, parallèlement aux indemnités de déplacement de tournée, les allocations de saison font aussi l'objet d'une exception. L'allocation de saison est versée aux artistes musiciens, chefs d'orchestre et autres travailleurs de spectacle engagés par les casinos, théâtres municipaux ou théâtres bénéficiant de subventions des collectivités publiques (cf. annexe IV – article 5 du CGI). Elle est réputée couvrir les frais de repas et d'hébergement engagés par le salarié, mais non ses frais de transport. Elle vaut pour toute la saison, y compris pour les périodes de répétition existant au cours de cette saison. A noter, l'allocation de saison ne concerne pas les théâtres privés.

Gentiane GUILLOT

Pour nous replacer dans la logique de l'exposé : dans le cas d'une assiette soumise à cotisations de 1 000 € initialement, la DFS permet de déduire 20% ou 25% de ces 1 000 € (avant application des cotisations sociales, qui ne seront donc calculées que sur 750 ou 800 €) au titre des frais professionnels engagés directement par le salarié. Les cotisations vont donc être moindres.

En revanche, puisque cette part forfaitaire de frais (20% ou 25%) est déjà déduite de la base de cotisation, on ne déduira pas de la base d'autres frais. Tout autre versement ou remboursement est considéré comme un élément de rémunération, que l'on réintègre dans la base. C'est ainsi que, de 800 €, l'assiette passera à 900 € par exemple après réintégration des transports remboursés au salarié, comme complément de rémunération.

Il y a, comme vous l'avez exposé, des exceptions à cette réintégration, dans les cas que vous avez cités.

Marie-Eva HAGUET

La troisième exception qui nous intéresse est celle des allocations et remboursements de frais perçus par les chefs d'orchestre, musiciens et choristes à l'occasion de déplacements professionnels en France et à l'étranger, ainsi que lors des répétitions.

Que l'on parle d'allocation, de saison ou de remboursement de frais, cela correspond à une indemnisation de grand déplacement, et cela couvre le repas, le logement et le petit déjeuner, mais non les frais de transport.

Gentiane GUILLOT

Didier Le Bras, concrètement, que se passe-t-il entre l'employeur et le salarié pour la mise en place de la DFS ? Quel en est l'impact, doit-on la recommander et à quel titre ?

Didier LE BRAS

Il faudrait un atelier complet sur ce sujet, car le fait d'opter ou non pour la DFS génère un grand débat. Les avis sont partagés, selon qu'on est artiste ou technicien, selon qu'on travaille beaucoup ou peu (du côté des artistes). Du côté de l'employeur, cela suscite aussi une contrainte : l'employeur aurait intérêt à l'abattement puisqu'il cotisera moins sur certaines cotisations. Cependant, il faut aussi respecter le salaire minimum et, si on tombe à 750 ou 800 €, on est potentiellement en dessous du SMIC. En termes de coût, l'employeur aura donc intérêt à appliquer la DFS. Mais pour le salarié, les cotisations étant calculées sur des montants réduits, il cotise moins aux caisses de retraite et de chômage et perd une partie de ses avantages sociaux.

L'employeur a un choix à faire. La DFS peut éventuellement être appliquée dans le cas de tournées longues et importantes, car l'application de la DFS est une option qui porte sur l'année civile : selon les modalités de la tournée, le nombre de dates, la durée globale, cela peut avoir des incidences. En effet, en appliquant la DFS on se prive, en théorie, de remboursements de certains frais.

La réalité est toutefois autre : si l'employeur applique la DFS, il peut prendre en charge directement les frais de transport liés à la tournée (billets de train et/ou d'avion) ; c'est d'ailleurs ce que préconisent les conventions collectives.

Si c'est une indemnité kilométrique qui est prise en charge, dans certains cas, cela pourra effectivement poser problème : c'est un forfait qui pourrait être litigieux au regard du cumul avec la DFS. Dans la pratique, ce n'est pas si problématique, en particulier si on a bien la copie de la carte grise au nom du salarié, avec le nombre de kilomètres et, éventuellement, par mesure de sécurité, la copie de la déclaration d'assurance du véhicule prévoyant que le salarié a bien le droit d'utiliser son véhicule pour aller travailler.

Question du public

A propos de l'assurance professionnelle - dans le cas d'un déplacement avec un véhicule personnel (option choisie par le salarié et acceptée par l'employeur), que se passe-t-il si le salarié n'est pas couvert par son assurance pour les déplacements professionnels et s'il a un accident ?

Didier LE BRAS

C'est la raison pour laquelle je vous conseillais d'avoir la copie de l'assurance. Si le salarié n'est pas assuré pour les déplacements professionnels, l'employeur ou le salarié peut prendre une partie d'assurance complémentaire, qui peut rentrer dans les frais professionnels, dans la mesure où c'est une option souscrite spécifiquement à l'occasion de la tournée.

Si un accident survient alors que l'option déplacement professionnel ne fait pas partie de l'assurance du salarié, selon moi, il y a certes une responsabilité du salarié, mais il y en aurait vraisemblablement une aussi pour l'employeur puisqu'il est justement sensé le vérifier.

La pire des conséquences consisterait en des dommages humains ou matériels qui pourraient largement dépasser les capacités du producteur.

Nous parlions aussi de la copie de la carte grise : il arrive de temps en temps que certains techniciens ou artistes prennent le véhicule appartenant à leur conjoint ou à un membre de l'entourage, et c'est également problématique.

Plus généralement, concernant le dépassement des seuils fixés par l'URSSAF : antérieurement, la convention collective des entreprises artistiques et culturelles prévoyait une indemnité forfaitaire par repas plus élevée que ce qu'admettait l'URSSAF, d'où la nécessité de réintégrer dans l'assiette les montants au-delà des seuils. Aujourd'hui, les montants indiqués par les conventions sont les mêmes que ceux admis par l'URSSAF ; il n'y a donc plus de problème.

La partie excédentaire porte plutôt sur l'hébergement / petit déjeuner ; c'est la raison pour laquelle ces coûts sont souvent pris en charge directement par le lieu d'accueil, ou par la compagnie employeur. Ce qui permet encore une fois de sortir de cet écueil et de ne pas devoir faire de réintégration.

Gentiane GUILLOT

Pour résumer, la DFS est applicable relativement facilement, et la réintégration de frais professionnels dans l'assiette soumise à cotisation peut être évitée notamment via la prise en charge directe des frais par la structure d'accueil – quand il s'agit de l'hébergement - ou par l'employeur pour les frais de transport. Ce qui résout la technicité excessive des règles de non cumul.

La DFS présente un intérêt immédiat pour l'employeur et pour le salarié au regard des cotisations sociales réduites, mais cela présente des inconvénients pour le salarié, en termes d'ouverture des droits à la retraite et au chômage. Ce sont ces points qui continuent de faire débat.

C'est un choix de l'employeur de proposer l'application de la DFS ; le salarié ne peut pas exiger l'application de la DFS, mais peut la refuser - sauf si une convention ou un accord collectif la prévoit. Sur le terrain, j'ai plutôt entendu parler de mentions incluses dans le contrat (ou même d'avenants au contrat), que le salarié est censé être en mesure de refuser. Il est important que le salarié ait conscience des impacts de son accord à plus long terme (quant à la défense de l'emploi et des droits sociaux associés).

Didier LE BRAS

Effectivement, l'employeur ne peut pas imposer la DFS au salarié ; à l'inverse, le salarié ne peut pas demander l'application de la DFS si l'employeur, pour des raisons liées au remboursement de frais de transport sur une tournée importante, choisit de ne pas l'appliquer.

C'est pourquoi je conseille toujours de mentionner sur le contrat de travail si la DFS est appliquée ou non (avec l'accord du salarié). Ceci évite d'éventuels malentendus.

Emilie LE THOËR

Concernant l'exception au principe de non cumul entre la DFS et l'exclusion de l'assiette de cotisation de certaines indemnités et frais professionnels, dans le cas d'une tournée théâtrale, on peut avoir un cumul entre DFS et exclusion de l'assiette de cotisation. Vous avez indiqué que ce cumul est possible en cas de versement d'une indemnité dans le cadre d'une tournée théâtrale.

Pour Didier Le Bras, dans le cas d'une prise en charge directe des frais professionnels par l'employeur, le cumul est également possible et on ne réintègre pas les frais dans l'assiette de cotisation. M^e Lenoble nous a aussi expliqué que le remboursement des frais professionnels s'effectue sur présentation des justificatifs. Or, que se passe-t-il si un artiste accepte la DFS dans le cadre d'une tournée théâtrale où je ne verse pas d'indemnité ni ne prend en charge directement les frais, mais que je rembourse sur présentation des justificatifs ? Cela doit-il être réintégré dans l'assiette de cotisations ou sommes-nous dans le cadre du cumul autorisé ?

Marie-Eva HAGUET

Quand on parle d'allocation de tournée, d'indemnité journalière de tournée, ce sont des indemnités de grand déplacement. Par conséquent, ce sont les mêmes règles qui s'appliquent : vous avez alors la possibilité de les régler au forfait ou bien au réel.

Les remboursements des frais de transport

Marie-Eva HAGUET

On distingue le remboursement des frais de transport entre le domicile et le lieu de travail, d'une part, et, d'autre part, hors domicile / lieu de travail.

Trajets domicile / lieu de travail

Comme je le disais en introduction, dorénavant sur le territoire français tout employeur est tenu de prendre en charge 50% du prix des titres d'abonnement souscrits par les salariés pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail. Peu importe l'éloignement de la résidence habituelle par rapport au lieu de travail (notamment si le lieu de travail est situé dans un département autre que la résidence, qu'il soit limitrophe ou non). Cette prise en charge obligatoire est exclue, ipso facto, de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Cette obligation de prise en charge, rappelons le, ne vaut que pour les abonnements. Ceci n'ouvre pas droit à la prise en charge du billet de train, et si prise en charge il y a, cela n'ouvre pas droit à l'exclusion de l'assiette sociale, selon les dispositions du code du travail issues de la loi de financement de la sécurité sociale.

Si l'employeur va au-delà de la prise en charge obligatoire de 50% ou s'il prend en charge le titre de transport, nous rebasculons dans l'arrêté de 2002, en exonérant les remboursements, dans la limite des frais réellement engagés et dans les conditions prévues au paragraphe 3.4.1 de la circulaire de 2003, relatif aux frais professionnels. Ce qui signifie que, dans la limite des frais réellement engagés, et sous réserve (pour les salariés qui résident dans une autre région que celle où ils travaillent), l'éloignement de la résidence ne doit pas relever de convenances personnelles mais de contraintes liées à l'emploi. Même raisonnement que celui conduit plus haut sur la mobilité professionnelle : les contraintes liées à l'emploi relèvent de la difficulté à trouver un emploi, de la précarité, de la mobilité même d'un emploi et, également, du multi-emploi.

Par conséquent, dans le cadre de l'emploi d'artistes et de techniciens du spectacle, si on ne peut pas appliquer les dispositions de prise en charge obligatoire, on repasse sur l'arrêté de 2002 ; en considérant que, pour l'artiste et le technicien, après examen du cas, il existe une contrainte à prendre l'emploi et à engager ces frais de transport domicile / lieu de travail. Dans ce cas, l'exclusion de l'assiette de cotisation est acceptée.

Gentiane GUILLOT

Il s'agit là du parcours n°0 : le domicile est à Lyon et le lieu de travail à Paris. Comme il n'y a pas d'abonnement, on choisit de prendre en charge le billet et on revient à la lecture d'une contrainte de mobilité. Ce qui permet une interprétation assez proche du réel des contraintes.

Didier LE BRAS

En revanche, que se passe-t-il si l'employeur choisit de prendre 100% de l'abonnement au titre de transport (au lieu de 50%) ?

Marie-Eva HAGUET

Le raisonnement est le même. Les 50% sont admis en exemption de charges ; quant au différentiel, s'il y a un justificatif des contraintes (cf. arrêté de 2002), l'exclusion de charges est admise. Si au contraire il n'existe pas de contrainte, la prise en charge est soumise à cotisations.

Question du public

Je m'interroge sur les conditions d'application de l'obligation de prise en charge par l'employeur du forfait Navigo mensuel. Des intermittents viennent régulièrement travailler dans un théâtre en zone 3 ; ils ont d'autres employeurs. S'ils décident de prendre un forfait Navigo mensuel, à partir de quand et selon quelles modalités suis-je obligée de leur rembourser 50% de ce forfait ?

Que se passe-t-il si le salarié a plusieurs employeurs ?

M^e Camille LENOBLE

A partir du moment où l'abonnement couvre le trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel, la prise en charge est de 50%.

Didier LE BRAS

A partir du moment où le salarié est au moins à mi-temps, il a droit au remboursement à 50%. En deçà d'un mi-temps, la prise en charge est proratisée.

Trajets hors domicile / lieu de travail

Si le salarié est en situation de grand déplacement, ou mission, ou mobilité, et que la DFS n'est pas appliquée, les frais de transport sont exclus de l'assiette sur présentation des titres attestant des dépenses réellement engagées. Si au contraire il est en grand déplacement ou mobilité et que la DFS est appliquée, l'employeur réintègre les frais de transport.

Gentiane GUILLOT

Hors domicile / lieu de travail : cela correspond-il au cas où mon salarié est ailleurs qu'à son domicile, sur un lieu de séjour (quelle qu'en soit la raison) – ce qui correspond au parcours n°3 ou au parcours n°0 ?

Marie-Eva HAGUET

Nous ne connaissons absolument pas cette notion de lieu de séjour.

Gentiane GUILLOT

Si on indique « hors domicile » plutôt que lieu de séjour, est-ce que c'est possible ?

Marie-Eva HAGUET

Oui, ce sera éventuellement valable pour un hébergement temporaire dans le cadre de la tournée (parcours n°4 et parcours n°5) : s'il est un peu éloigné de Lille ou de Marseille, vous pouvez accepter l'exemption de charges pour la situation hors domicile / lieu de travail.

Gentiane GUILLOT

Hors domicile ne désigne donc pas tout endroit qui n'est pas le domicile ?

Marie-Eva HAGUET

Non, car il faut toujours essayer de qualifier le cas où vous vous situez. Les frais de transport doivent correspondre à un grand déplacement, ou à une mission. L'artiste n'est pas envoyé en mission de son lieu de séjour ; nous ne connaissons pas la notion de lieu de séjour. Nous connaissons le domicile et le lieu de travail. Il faut toujours essayer de rentrer dans une de nos « cases » : DFS, mobilité, grand déplacement.

La notion « hors domicile » ne renvoie pas à tout ce qui n'est pas le domicile, elle désigne pour nous ce qui se situe entre deux lieux de travail, ou un déplacement professionnel (ce qui correspond à « envoyé en mission »).

Gentiane GUILLOT

Si nous reprenons l'exemple du salarié qui se trouve à Toulouse pour un précédent contrat de travail – il est très fréquent d'embaucher un artiste qui travaillait auparavant ailleurs, en résidence ou autre, ou en vacances – l'embauche se fera si on prend en charge le trajet de Toulouse à Lille. Ce cas n'est pas pris en charge comme tel...

Marie-Eva HAGUET

Vous le prenez en charge si vous le souhaitez, mais nous ne pouvons pas le qualifier de mobilité professionnelle ni d'indemnité de grand déplacement car cela ne rentrera pas dans les critères de qualification.

Gentiane GUILLOT

Didier Le Bras, observez-vous parfois sur le terrain une souplesse dans l'analyse de ce type de cas, sortant de la stricte application des règles ?

Didier LE BRAS

L'URSSAF admet la prise en charge du déplacement du domicile du salarié vers son lieu de travail, ou à partir d'une autre ville (lorsqu'il est en tournée). S'il a pris quelques jours de vacances, la prise en charge des frais de transport sans réintégration dans l'assiette sera bloquée.

Dans le cadre de la tournée, on peut éventuellement s'arranger entre tourneurs ou entre compagnies pour éventuellement mettre en place une refacturation : la compagnie A a le droit de financer le billet de train Lyon / Toulouse, puisqu'il joue à Toulouse ; la compagnie B paye le billet de train jusqu'à Lille et ensuite, l'autre paye Lille / Lyon.

En ce qui concerne les repas et l'hébergement, pour un contrat de travail avec un artiste domicilié à Lyon et qui va jouer à Lille, il y a des défraiements et des reçus, donc cela ne pose pas de difficulté : on n'ira pas vérifier que le billet de train figurant en tant que justificatif est bien, à la même date, un trajet Lyon / Lille le 5 avril au soir, et non un billet Toulouse / Lille.

Pour éviter tout problème, le plus simple est d'indemniser le salarié sur la base du trajet Lyon / Lille ; dans le cadre de la tournée, des billets Lyon / Lille sont achetés. Si l'artiste choisit, pour convenance personnelle ou professionnelle, de transformer son trajet Lyon / Lille en Toulouse / Lille, c'est son problème. En ce qui concerne l'employeur, il dispose bien d'un justificatif Lyon / Lille et il n'y pas de difficulté.

Question du public

Un technicien travaille pour plusieurs employeurs, pour l'un à Lille et pour l'autre dans une autre ville, le lendemain. Qui prend en charge le remboursement du transport entre ces deux lieux ?

Gentiane GUILLOT

Qui est employeur, dans ce cas ? La réponse est liée à l'analyse du cas réel ; ce ne sont pas les droits que nous venons d'étudier qui vont nous indiquer que tel employeur doit prendre en charge tel transport. Chaque employeur applique en outre sa propre convention collective (cf. les schémas figurant plus haut, qui indiquent les remboursements à effectuer et les déductions possibles).

Didier LE BRAS

A mon sens, il n'y a pas d'obligation de prise en charge des frais de transport par l'un ou l'autre des employeurs. Il peut néanmoins y avoir un accord entre les parties, ce qui pose la question de la réintégration de ce transport à la fiche de paye.

Question du public

A l'occasion d'un voyage remboursé, si l'artiste veut rester un peu sur place (sans frais supplémentaire), peut-on lui rembourser son retour, ou non, au motif qu'il a pris des vacances à la suite d'une représentation ? Si oui, quel est le délai à prendre en compte ?

Marie-Eva HAGUET

L'engagement de frais est de toute façon le même, donc je ne vois pas pour quelle raison je refuserai. Et il n'y a pas de délai : nous entrons là dans l'appréciation au cas par cas de l'inspecteur du recouvrement qui pourrait éventuellement vous contrôler.

Question du public

Vous avez parlé du cas où un salarié reste sur un lieu de tournée. Cela s'applique-t-il aussi à un salarié étranger qu'on fait venir en France pour deux prestations assez éloignées l'une de l'autre, et alors qu'il préfère rester sur place plutôt que de faire deux allers-retours ?

Marie-Eva HAGUET

Je ne ferai aucun distinguo entre un salarié français et un salarié étranger. Dès lors que le salarié étranger vient pour deux jours espacés par exemple de trois mois, j'accepterai les indemnisations pour le premier jour et le second, mais non pour la période intermédiaire.

Gentiane GUILLOT

Quid des contrôles ?

Marie-Eva HAGUET

En termes de justificatifs, c'est le cadre des dédommagements et remboursements au réel et le justificatif de base va être le billet de train, d'avion, etc. On m'a demandé un jour si j'acceptais les factures (sans fourniture du billet lui-même). Or, dès l'instant où on constate parallèlement l'inscription de son paiement en comptabilité, je ne vois pas ce qui permettrait de la refuser. Nous ne demandons pas systématiquement à voir le billet. Je parle là des factures et non des devis ou des propositions de prix.

Question du public

Avec les justificatifs de frais réels, est-il nécessaire d'établir une note de frais pour les artistes ? Ou les justificatifs sont-ils suffisants ?

Marie-Eva HAGUET

Si vous avez le billet de train, c'est suffisant, avec l'écriture en comptabilité derrière. Dans les textes, vous ne trouvez pas de liste préétablie des justificatifs à fournir. Vous devez avoir entre les mains un justificatif attestant que la somme a été versée pour telle situation.

Gentiane GUILLOT

La note de frais est alors un document administratif interne.

Nos contrôles peuvent viser une période de quatre ans. En revanche, en matière de droit du travail, fiscalité, il me semble que c'est un peu plus.

Les sanctions consistent en la réintégration du différentiel ou de la totalité, assortie d'une possible majoration de retard car nous considérons que les cotisations auraient dû être payées à telle date, et qu'elles ne l'ont pas été, d'où le calcul des majorations.

Gentiane GUILLOT

Didier Le Bras, quels sont vos conseils pratiques concernant les justificatifs ? Par exemple, s'agit-il d'appliquer la même règle pour tous les salariés, toute l'année ?

Didier LE BRAS

Tout est possible, même s'il existe tout de même de bonnes pratiques et d'autres qui sont moins bonnes. Si on adopte les mêmes modalités, les mêmes règles pour tout le monde, c'est mieux sur une année complète, et au moins par période et par tournée. Bien sûr, il peut y avoir des cas différents, des artistes qui sont entre Paris et Lyon, Lille ou Marseille, mais pour la gestion de tournée, il est beaucoup plus simple d'adopter une règle identique.

Ainsi, quand on prend directement en charge les frais, il faut conserver les justificatifs, c'est-à-dire la facture de la SNCF, ou la totalité des billets de train – mais en évitant, pour la même période, de garder à la fois les factures et les billets de train ; on prend alors le risque de perdre du temps pour pointer correctement, ou de rembourser en double, ou encore, en cas de contrôle, d'attirer l'attention du contrôleur, qui va se poser des questions.

En ce qui concerne les frais de repas et d'hébergement, on peut les séparer des fiches de paye. Il peut aussi arriver que, sur certaines tournées, on ait des modalités différentes selon les dates : parfois, c'est le lieu d'accueil qui paie l'hébergement ; ou alors, c'est un défraiement. Il peut aussi y avoir un repas d'équipe.

On peut aussi avoir deux jours de présence et un seul jour déclaré, comme nous l'avons vu plus haut. Pour éviter les anomalies, par exemple des dates différentes pour l'établissement des documents, on produira la fiche de paye où figureront les cachets, et un reçu avec la liste des indemnités perçues. On connaît ainsi la nature des indemnités, en distinguant, sur le reçu, les indemnités repas, les indemnités logement, etc. Ces listes permettent de ne pas risquer des réintégrations.

En cas d'indemnité kilométrique, avec quelques bémols au niveau de la déduction forfaitaire, on veillera à conserver la liste des kilomètres, la copie de la carte grise et de l'attestation d'assurance.

Question du public

Sur la présentation des justificatifs de frais, il est assez fréquent que des régisseurs de tournée, pour des groupes qui viennent de l'étranger, par exemple, repartent sans repasser par le siège social de l'employeur français et scannent tous les documents liés à leurs frais de déplacement, mais ne les renvoient pas. Ces scans sont-ils valables comme justificatifs ?

Marie-Eva HAGUET

Je ne peux pas vous dire si telle ou telle personne va accepter cette forme. Les scans ne sont pas considérés comme des documents suffisamment sécurisés pour valoir preuve probante. Sur le plan juridique, ils n'ont pas la même valeur que le billet ; ils ne pourraient avoir éventuellement la même valeur que s'il est prouvé qu'ils sont scannés par un système suffisamment sécurisé et permettant d'affirmer qu'ils sont effectivement conformes aux originaux. C'est la problématique globale des scans en droit ; ce n'est pas propre aux justificatifs de frais professionnels.

En cas de contrôle, c'est à l'appréciation du contrôleur et je présume que nos inspecteurs du recouvrement appliquent assez souvent un principe de réalité, et n'exigent pas systématiquement le billet à partir d'une lecture stricte (*« le texte dit telle chose, et je veux absolument le billet original »*). S'ils ont affaire à une personne de bonne foi ayant entre les mains tous les justificatifs ou d'autres preuves attestant de la bonne foi, je ne vois pas pourquoi il refuserait. Mais ça n'engage que moi.

Didier LE BRAS

Plus largement, c'est un véritable problème. Là, nous parlons de documents scannés, mais cela concerne même certains justificatifs reçus par e-mail. Il ne s'agit pas uniquement de la position de la sécurité sociale, mais aussi de l'administration des impôts : aujourd'hui, nous avons un gros problème juridique pour établir ce qu'est l'original d'une pièce. Normalement, quand je reçois ma facture par e-mail, ce n'est pas un original : je dois l'imprimer, puis le re-scanner, avec un système de signature électronique, pour que cela puisse être dématérialisé pour faire preuve. Ce domaine est en retard, mais est en train d'évoluer. Des solutions peuvent être mises en place pour des structures importantes, mais c'est encore actuellement un problème.

Gentiane GUILLOT

Dernier cas : peut-on établir un remboursement sur la base d'une estimation forfaitaire, pour un montant qui serait inférieur aux frais réellement encourus ? Par exemple, rembourser sur la base d'un billet de train de seconde classe, tout en permettant au salarié de choisir de voyager en première classe ou de prendre l'avion ?

Didier LE BRAS

Si le salarié a pris son billet d'avion et qu'il n'est remboursé qu'à concurrence d'un pourcentage donné de ce billet, la modalité concerne un remboursement partiel sur justificatif. Je ne vois pas ce qui l'empêcherait.

Marie-Eva HAGUET

C'est possible en effet, dans la mesure où le montant du remboursement est en deçà du montant du justificatif. Un justificatif d'un montant supérieur peut être accepté pour justifier un remboursement d'un montant inférieur.

Question du public

Y a-t-il des précautions à prendre, en termes d'annotations spéciales à faire figurer sur le billet ?

Marie-Eva HAGUET

Non, il n'y a aucune règle préétablie.

Question du public

En ce qui nous concerne, nous indiquons sur le document « *ramené à* », signé des deux parties. Pour un billet présenté de 100 €, nous remboursons 50 € et inscrivons sur le billet « *ramené à 50 €* », le document étant signé à la fois par l'employé et par le représentant de l'employeur.