

# le travail illégal et le spectacle *vivant et enregistré*

**Que dit le droit ?**

**Les recommandations  
des partenaires sociaux**

Mai 2010



MINISTÈRE DU TRAVAIL,  
DE LA SOLIDARITÉ  
ET DE LA FONCTION  
PUBLIQUE

MINISTÈRE DU BUDGET,  
DES COMPTES PUBLICS  
ET DE LA RÉFORME  
DE L'ÉTAT

MINISTÈRE DE LA CULTURE  
ET DE LA  
COMMUNICATION

Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique (DGT)  
Ministère de la Culture et de la Communication ( DGCA)  
Ministère du Budget, des Comptes publics et de la Réforme de l'État (DNLF)

Mai 2010

## VOUS ÊTES

une entreprise de spectacle vivant, de cinéma, d'audiovisuel ou d'édition phonographique

un éditeur de services pour la télévision ou la radio

une collectivité territoriale

un restaurant, un bar, un parc de loisirs organisant des spectacles

un particulier ou une association

**Si vous êtes l'employeur direct**, sachez que vous pouvez être mis en cause pour les infractions suivantes :

- dissimulation d'emploi salarié ou dissimulation d'heures travaillées (déclaration d'un nombre d'heures inférieure à celui réellement effectué) ;
- dissimulation d'activité ;
- emploi d'étrangers sans titre de travail ;
- marchandage ou prêt illicite de main-d'œuvre.

Le législateur prévoit une présomption de salariat pour les artistes du spectacle.

Si vous faites appel à un travailleur indépendant y compris dans le cadre du régime de l'auto-entrepreneur dans des conditions identiques à celles d'une relation salariale, même à sa demande, vous pouvez être poursuivi pour dissimulation de salariés par utilisation de faux statuts<sup>1</sup>.

Art. L.7121-3 du Code du travail



La loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 a créé le régime de l'auto-entrepreneur pour lequel le Ministère de la culture et de la communication a publié une circulaire le 28 janvier 2010 afin de préciser le cadre d'application dans lequel s'inscrit ce régime pour les métiers du spectacle vivant et enregistré.

### **Vous avez recours à la prestation de services, ou à la sous-traitance.**

C'est autorisé par la loi. Cependant, dans certains cas, sachez que vous pouvez être mis en cause pour :

- les infractions commises avec votre cocontractant : prêt illicite de main-d'œuvre ou marchandage ;
- les infractions commises par votre cocontractant : travail dissimulé ou emploi d'étrangers sans titre de travail.

<sup>1</sup> • La seule volonté des parties ne peut soustraire un travailleur au statut social qui découle des conditions de l'accomplissement de son travail (Cass. Ass. Plén., 4 mars 1983 n° 81-15290)

**Au plan pénal**, vous pouvez être condamné si vous contractez, en toute connaissance de cause, avec un entrepreneur qui est mis en cause au titre de l'une de ces deux infractions.

Art. L.8221-1 du Code du travail

**Au plan civil**, vous pouvez être tenu au paiement des dettes fiscales, sociales et salariales, ainsi qu'au paiement des contributions, spéciale et forfaitaire, de votre cocontractant s'il est mis en cause par voie de procès verbal.

Art. L.8222-1 et 2 et L. 8254-1 et 2 du Code du travail ; art R.8254-1 et s. du Code du travail

## Pour être en règle

**déclarez** tous vos personnels comme salariés, y compris les artistes interprètes, sauf si les conditions de leur intervention impliquent l'inscription de leur activité au registre du commerce.

**rémunérez** toutes les heures travaillées : la rémunération de vos salariés (modalités et montant) ne doit pas être fixée en fonction de vos modes de financement. Elle résulte des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Lorsque la rémunération au cachet est autorisée, indiquez le nombre de cachets, ainsi que les heures effectuées pour les services de répétitions, selon les modalités de décompte prévues par la convention collective applicable.

Indiquez toutes les heures travaillées et/ou tous les cachets des artistes sur les documents obligatoires : bulletins de paie, attestation d'emploi mensuelle (AEM), déclarations uniques simplifiées (DUS).

**assurez-vous** de l'accord écrit des salariés, individuellement ou par accord collectif, pour appliquer l'abattement de 20 ou 25 % sur l'assiette des cotisations sociales.

Arrêté du 25 juillet 2005 modifiant l'arrêté du 20 décembre 2002

Circulaire DSS /SDFSS/2005/376 du 4 août 2005

**vérifiez** que les salariés des pays hors Espace économique européen<sup>2</sup> que vous souhaitez embaucher sont bien autorisés à travailler sur le territoire national selon les prescriptions légales.

**ayez recours** à la main-d'œuvre dans les conditions autorisées par la loi : embauche directe, recours à une entreprise de travail temporaire ou de prestation de services.

**tenez** un décompte individuel de la durée du travail des salariés ne travaillant pas selon le même horaire collectif (enregistrement quotidien, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou relevé du nombre d'heures de travail accomplies et récapitulation hebdomadaire, sous réserve des cas prévus aux articles D.3171-9 et D.3171-10 du Code du travail).

Art D.3171-8, D.3171-9 et D.3171-10 du Code du travail

2 • EEE : Union européenne plus Norvège, Lichtenstein, Islande (période transitoire pour les Bulgares et les Roumains (jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2014))

**veillez** également à respecter les règles applicables en matière de santé, d'hygiène et de sécurité au travail.

### **Soyez vigilants quant à l'intervention d'artiste(s) amateur(s) dans votre entreprise**

Le Code du travail pose le principe de la présomption de salariat pour les artistes du spectacle vivant et enregistré. Vous veillerez à ce que les pratiques artistiques amateurs éventuellement exposées dans votre entreprise respectent les termes du décret n° 53-1253 du 19 décembre 1953, qui précise qu'est dénommé groupement d'amateurs tout groupement qui organise et produit en public des manifestations artistiques et dont les membres ne reçoivent de ce fait aucune rémunération, mais tirent leurs moyens habituels d'existence, de salaires ou de revenus étrangers aux diverses activités artistiques des professions du spectacle.

### **Pour éviter les conséquences des infractions commises par votre cocontractant**

**Au plan pénal**, prenez toutes les précautions vous permettant de vérifier que votre cocontractant n'est pas en infraction. L'obtention de la liste des pièces énumérées par les articles D.8222-5, D.8222-7 et D.8254-2 et suivants du Code du travail ne suffit pas à vous protéger s'il est établi que vous saviez que votre cocontractant était en infraction.

Ne contractez pas avec une entreprise que vous soupçonnez d'avoir recours au travail illégal.

Exigez formellement, de préférence par écrit, de votre cocontractant qu'il mette fin aux pratiques illégales dès que vous en êtes informé.

**Au plan civil**, exigez impérativement pour tout contrat de plus de 3000 € TTC, les documents obligatoires.

Art. D.8222-5 du Code du travail (vigilance en matière de travail dissimulé)

Art. D.8254-2 et suivants du Code du travail (vigilance en matière d'emploi irrégulier d'un étranger)

>> **recommandation** >> adoptez une **attitude vigilante** pour vos **contrats** >>

#### **Pour vos contrats de travail**

**Veillez** à la signature effective du contrat par le salarié avant tout commencement de son exécution.

**Transmettez-lui** ce contrat de travail, signé par les deux parties, avant le début de son activité<sup>3</sup>.

#### **Pour vos contrats de prestation de services**

**Vérifiez**, avant de contracter avec une entreprise, qu'elle est bien inscrite au registre obligatoire dont elle relève. Pour les prestataires techniques du spectacle vivant, assurez-vous de la détention du

label correspondant. Avant de contracter, vérifiez que l'entreprise a bien un numéro Siret attestant de son inscription au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers.

**Faites établir** un devis précis avant le début de la prestation.

**Émettez** des appels d'offre réalistes en termes de prix et de délai afin de permettre à votre cocontractant de respecter ses obligations sociales.

**Soyez vigilant** face aux devis irréalistes en termes de prix ou de délai.

>> recommandation >> adoptez une attitude vigilante pour vos contrats >>

**Vérifiez** que votre cocontractant aura la capacité humaine et technique d'exécuter la prestation demandée dans les délais fixés.

**Formalisez** vos relations contractuelles dans un contrat de sous-traitance ou de prestation de services.

**Prévoyez** dans le contrat que votre prestataire vous informe ou, éventuellement, qu'il obtienne votre accord avant d'avoir lui-même recours à un sous-traitant pour effectuer tout ou partie de la prestation que vous lui confiez.

**Rappelez** à votre cocontractant établi à l'étranger qu'il doit procéder à une déclaration préalable de détachement temporaire auprès de l'inspection du travail du lieu où s'effectue la prestation (lieu de la première prestation lorsqu'il s'agit d'une tournée), et une déclaration d'hébergement collectif auprès de la préfecture.

Art. L.1262-4 et R.1263-3 à 9 du Code du travail,  
Décret n°73-548 du 27 juin 1973

## VOUS ÊTES

### un prestataire technique ou autre prestataire de services

Les pratiques de prestation de services (intellectuelles ou matérielles), de sous-traitance ou bien encore de co-traitance, sont autorisées par la loi. Sachez cependant, qu'à cette occasion, vous pouvez être mis en cause :

- pour les infractions suivantes : dissimulation de salariés ou d'heures travaillées, dissimulation d'activité, emploi d'étrangers sans titre de travail ;
- pour les infractions liées à la sous-traitance : prêt illicite de main-d'œuvre ou marchandage.

### Pour être en règle

**déclarez** vos salariés et faites apparaître toutes les heures réalisées sur le bulletin de paye, y compris les heures de « préparation ».

**assurez-vous** que les salariés de nationalité étrangère que vous souhaitez embaucher sont bien autorisés à travailler sur le territoire national. Lorsqu'ils n'appartiennent pas à l'Espace économique européen, vous devez obtenir des autorisations provisoires de travail.

**agissez** en toute indépendance en conservant l'initiative de vos décisions et la gestion de votre personnel. Le montant de la prestation est forfaitaire.

Seule une entreprise de travail temporaire peut effectuer du prêt exclusif de main-d'œuvre à but lucratif.

## Si vous êtes établi à l'étranger, et avant d'intervenir en France

**sollicitez et obtenez** des autorisations provisoires de travail pour les salariés des pays hors Espace économique européen<sup>2</sup>.

Art. L.5221-2 du Code du travail

**adressez** une déclaration préalable de détachement de salariés à l'inspection du travail.

Art. R.1263-3 à 9 du Code du travail

**respectez** la législation française en matière de rémunération minimale, de durée du travail et d'hygiène et sécurité au travail.

Art. L.1262-4 du Code du travail



>> **recommandation** >> **adoptez** une **attitude vigilante** pour vos **contrats** >>

### Pour vos contrats de travail

**V**eillez à la signature effective du contrat par le salarié avant tout commencement de son exécution.

**T**ransmettez-lui ce contrat de travail, signé par les deux parties, avant le début de son activité<sup>3</sup>.

### Pour vos contrats de prestation de services

**É**tablissez un devis, avant le début des travaux, et concluez un contrat de prestation indiquant avec précision son objet, le prix et le délai de réalisation.

**I**ndiquez sur les devis et factures votre numéro d'inscription au registre obligatoire, ou votre numéro Siret.

**I**nformez votre cocontractant si vous envisagez de sous-traiter la prestation qui vous a été confiée, ou obtenez éventuellement son autorisation, conformément à ce que prévoit votre contrat.

**A**cceptez des appels d'offre réalistes en termes de prix ou de délai, y compris publics, qui vous permettent de respecter la législation sociale.

<sup>2</sup> • EEE : Union européenne plus Norvège, Lichtenstein, Islande (période transitoire pour les Bulgares et les Roumains (jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2014))

<sup>3</sup> • Le contrat de travail à durée déterminée est transmis au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche (article L.1242-13 du Code du travail).

## LE TRAVAIL ILLÉGAL ET SES CONSÉQUENCES

### ➤ sanctions pénales

#### Travail dissimulé

En cas de travail dissimulé constaté, dans votre entreprise ou dans celle d'un de vos sous-traitants, vous encourez jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et/ou 45 000 € d'amende et 225 000 € d'amende si vous êtes une personne morale.

##### Art L.8224-1 et suivants du Code du travail

Exemple :

- vous déclarez un salarié pour une représentation sur deux et/ou vous ne déclarez pas les répétitions ;
- vous exercez le métier d'entrepreneur de spectacle sans déclarer votre activité ;
- vous ne faites pas apparaître les dépassements d'horaire sur le bulletin de paye : vous vous « arrangez » avec votre salarié ;
- vous êtes une société commerciale et vous faites appel à des bénévoles ;
- les travailleurs indépendants auxquels vous faites appel travaillent avec vous dans les mêmes conditions que des salariés.

Voici quelques-uns des indices sur lesquels s'appuie le juge :

- le travailleur indépendant est placé en situation de dépendance économique ou technique à votre égard ; vous déterminez ses horaires de travail et exercez un pouvoir disciplinaire à son encontre ; il est intégré à l'un de vos services, etc.

Il existe alors un lien de subordination entre vous et lui et vous êtes tenu de l'embaucher.

#### Emploi d'un étranger sans titre de travail

En cas d'emploi d'un étranger hors Espace économique européen dépourvu de titre de travail dans votre entreprise, vous encourez une peine de 5 ans d'emprisonnement et/ou 15 000 € d'amende (prononcée autant de fois que d'étrangers employés irrégulièrement) et 75 000 € d'amende si vous êtes une personne morale.

##### Art. L.8256-2 du Code du travail

#### Prêt illicite de main-d'œuvre et/ou marchandage

En cas de prêt illicite de main-d'œuvre et/ou de marchandage, l'entreprise prêteuse de main-d'œuvre et l'entreprise utilisatrice peuvent être poursuivies. La loi prévoit jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et/ou une amende de 30 000 € pour la personne physique, de 150 000 € pour la personne morale.

##### Art. L.8243-1 et 2 et art. L.8234-1 et 2 du Code du travail

Exemple :

- une entreprise ou une association embauche des intermittents uniquement pour les mettre à disposition de votre entreprise, moyennant rémunération. (prêt illicite de main-d'œuvre) ;
- elle élude l'application des dispositions légales et conventionnelles (marchandage)

#### Peines complémentaires

En cas de travail illégal, le juge peut prononcer, en peines complémentaires, la diffusion de la décision prononcée, l'interdiction d'exercer et/ou l'exclusion des marchés publics pendant 5 ans au plus.

##### Art.L.8224-3 du Code du travail



## ↳ sanctions **civiles**

### **La solidarité financière**

Les donneurs d'ordre peuvent être tenus solidairement avec leurs cocontractants, et sous certaines conditions, au paiement :

- des impôts, taxes et cotisations obligatoires ;
- des rémunérations, indemnités et charges dues par ceux-ci pour travail dissimulé ;
- des contributions, spéciale et forfaitaire, dues pour l'emploi d'étrangers sans un titre qui les autorise à exercer une activité salariée en France.

Art. L.8222-2 et L.8254-2 du Code du travail et  
L.626-1 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

### **Les exonérations de cotisations sociales**

Les exonérations de cotisations sociales peuvent être annulées pour infraction de travail dissimulé.

Art L.133-4-2 du Code de la sécurité sociale

Elles peuvent également être annulées pour les salariés du donneur d'ordre, en cas de complicité du donneur d'ordre avec son sous-traitant

Art. L.133-4-5 du Code de la sécurité sociale

### **Le redressement forfaitaire**

En cas d'infraction de travail dissimulé, les Urssaf peuvent fixer l'assiette de calcul des cotisations et des contributions de sécurité sociale à 6 fois la rémunération mensuelle minimale.

Art. L.242-1-2 du Code de la sécurité sociale

## ↳ sanctions **administratives**

### **Les aides publiques**

L'autorité administrative (collectivités territoriales, CNC, DIRECCTE, DGCA, DRAC, Pôle emploi) peut refuser l'octroi des aides et/ou des subventions publiques pour 5 ans au plus dès lors qu'un procès-verbal est dressé pour travail illégal.

Art. L.8272-1 du Code du travail

### **Les licences d'entrepreneurs de spectacle**

L'exercice de l'activité d'entrepreneur de spectacles vivants est soumis à une autorisation d'exercer délivrée par le préfet. Elle peut être retirée en cas de méconnaissance des dispositions légales relatives aux obligations de l'employeur prévues par le Code du travail,

par l'ordonnance du 13 octobre 1945 relative aux spectacles, par le régime de sécurité sociale ainsi que des dispositions relatives à la protection de la propriété littéraire et artistique.

Art. L.7122-12 du Code du travail

Le fait d'exercer l'activité d'entrepreneur de spectacles vivants sans licence est passible de deux ans d'emprisonnement et d'une amende de 30 000 € pour les personnes physiques ainsi que, pour les personnes morales reconnues pénalement responsables, d'amende et de fermeture de l'établissement.

Art. L.7122-16 et L.7122-17 du Code du travail

## VOUS ÊTES

### artiste, technicien ou personnel administratifs

**Un artiste du spectacle est présumé être salarié**, sauf s'il exerce une activité faisant l'objet d'une inscription au registre du commerce et des sociétés. L'artiste du spectacle qui exerce son activité en qualité de salarié dans le cadre des dispositions de l'article L.7121-3 du code du travail ne peut pas se déclarer auto-entrepreneur pour la même profession.

Art. L.7121-3 et suivants du Code du travail et circulaire 2010/002 du Ministère de la culture et de la communication du 28 janvier 2010.

### Les conséquences du travail illégal

N'acceptez pas de travailler sans être déclaré, ou en étant déclaré par une structure qui n'est pas votre employeur réel, car les conséquences sont lourdes :

**vous n'ouvrez pas de droits sociaux** liés au travail : maladie, chômage, congés payés, retraite ;

**soyez attentifs** aux termes de votre contrat de travail avant de le signer : objet, durée, statut ;

**vous pouvez être poursuivi** pour fraude à l'assurance chômage (Pôle emploi) et/ou aux régimes de protection sociale s'il est établi que vous avez procédé à de fausses déclarations pour obtenir des allocations auxquelles vous n'aviez pas droit. C'est le cas, par exemple, si vous occupez un emploi sans le déclarer à Pôle emploi ou pendant un arrêt maladie.

Art. L.5426-2 et L.5429-1 du Code du travail

Art. L.114-15 du Code de la sécurité sociale

## Les obligations de votre employeur

Il doit :

**déclarer** votre embauche auprès des organismes compétents (URSSAF ou Guso).

Le feuillet Guso tient lieu d'attestation pour Pôle emploi et les congés payés du spectacle. Il peut tenir lieu de contrat de travail ;

Art. R.1221-5 et suivants et L.7122-22 du Code du travail

**vous remettre** un contrat de travail avant le début de l'activité<sup>3</sup>.

**vous remettre** un bulletin de salaire indiquant les heures réellement effectuées, les cotisations et contributions versées. Lorsque la rémunération au cachet est autorisée, le bulletin de salaire indique le nombre de cachets ainsi que les heures effectuées pour les services de répétitions, selon les conditions prévues par la convention collective applicable ;

**déclarer** tout accident du travail dans les 48 heures.

## Vos voies de recours

En cas de doute, vous pouvez vérifier que votre employeur a procédé aux déclarations en vous adressant à l'URSSAF ou à l'Inspection du travail du lieu de travail.

Art. L.8223-1, 2 et 3 du Code du travail

Ceux-ci vous indiqueront :

- l'existence, ou non, d'une déclaration préalable à l'embauche vous concernant ;
- si oui, la date et l'heure prévisibles d'embauche indiquées par l'employeur, ainsi que la date et l'heure auxquelles il a procédé à la déclaration ;
- la dénomination sociale ou les nom et prénom de votre employeur, ainsi que son adresse professionnelle et, le cas échéant, son numéro Siret.

Si votre employeur n'a pas procédé aux déclarations, ou si le nombre d'heures qui apparaît sur votre bulletin de salaire est inférieur à celui que vous avez effectué, vous pouvez saisir le conseil de Prud'hommes pour obtenir réparation : en cas de rupture de la relation de travail, votre employeur devra vous verser une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire.

Art. L.8223-1 du Code du travail

Si votre employeur n'a pas déclaré un accident du travail, vous pouvez le déclarer vous-même dans les deux ans. La caisse primaire d'assurance maladie se retournera alors contre lui et il devra rembourser la totalité des dépenses.

Art. L.471-1 du Code de la sécurité sociale

3 • Le contrat de travail à durée déterminée est transmis au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche (article L. 1242-13 du Code du travail).

# **SITES** **UTILES**

[www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)

[www.culture.gouv.fr](http://www.culture.gouv.fr)

[www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)

[www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)

[www.guso.com.fr](http://www.guso.com.fr)

[www.cnc.fr](http://www.cnc.fr)

[www.artistes-etrangers.eu](http://www.artistes-etrangers.eu)