

## L'artiste enseignant : quel cadre juridique ?

Cette fiche est issue de la rencontre « L'artiste enseignant : quel cadre juridique » organisée au CnT le 12 février 2014. Sa mise à jour tient compte de l'accord du 28 avril 2016 relatif à l'indemnisation du chômage dans les branches du spectacle.

Avec : **Jacques Geay** ; Chargé de mission cinéma spectacle à la Direction Générale de Pôle emploi. **Me Valérie Aidenbaum** ; Avocate au Barreau de Paris, Associée du cabinet Baron et Aidenbaum

Modération : **Emilie Le Thoër**, Responsable du service juridique au CnT.

### 1) Sous quelle forme l'artiste peut-il exercer son activité d'enseignement ?

L'artiste peut exercer son activité d'enseignement sous un statut indépendant (statut d'auto-entrepreneur, EURL, EIRL, etc.) dès lors qu'il ne se trouve pas dans un lien de subordination. Le plus souvent l'activité d'enseignement aura lieu dans le cadre d'un contrat de travail car il y a généralement une relation de subordination. En effet, l'artiste enseignant intervient en principe dans un cadre bien précis avec des horaires et des directives imposés par l'organisateur des ateliers.

### 2) À quel type de contrat de travail peut-on avoir recours pour embaucher un artiste enseignant ?

*a. 1ère hypothèse : l'artiste enseignant est embauché par un entrepreneur de spectacles pour donner des cours*

#### **Est-il possible d'avoir recours au CDD d'usage ?**

C'est l'accord interbranches du 24 juin 2008 qui précise les cas dans lesquels il est possible d'avoir recours au CDD d'usage dans le secteur du spectacle vivant. Lorsque l'on est entrepreneur de spectacles, il n'est possible de conclure un CDD d'usage que pour l'embauche d'un artiste ou d'un technicien/ouvrier. Par conséquent, ce type de contrat n'est pas envisageable pour un artiste dans le cadre de son activité d'enseignement.

#### **Que risque-t-on si un CDD d'usage est conclu à tort ?**

Il y a un risque de requalification du contrat en CDI. Et puisque le CDD est arrivé à son terme le juge considèrera que le contrat a été rompu abusivement. Cela peut alors entraîner un certain nombre d'indemnités pour le salarié (indemnité compensatrice de préavis, indemnité de requalification, indemnité pour licenciement abusif, etc.

### **Est-il possible d'avoir recours au CDD de droit commun ?**

En droit du travail il faut retenir que le principe est le CDI et que l'exception est le CDD. Le CDD ne peut intervenir que de manière exceptionnelle dans les cas strictement limités par la loi (cf. article L1242-2 du Code du travail).

La loi prévoit la possibilité de recourir au CDD notamment dans le cas de l'accroissement temporaire d'activité. C'est par exemple le cas si une compagnie a une demande spéciale de formation, d'atelier qui n'est pas habituelle.

Il faut que l'activité soit temporaire (le CDD ne peut pas pourvoir durablement à un emploi). Il n'est donc pas possible de conclure un CDD lorsque les enseignements sont reconduits chaque saison.

Si le CDD pour accroissement temporaire n'est pas possible car l'activité d'enseignement perdue dans le temps, il convient alors de conclure un CDI. Ce CDI peut bien évidemment être conclu à temps partiel en prévoyant la répartition du travail dans l'année, dans le mois ou dans la semaine.

#### **b. 2ème hypothèse : l'artiste enseignant est embauché par un lieu dont l'activité principale est l'enseignement**

Les structures ayant comme activité principale l'enseignement ont la possibilité de recruter un artiste enseignant en CDD d'usage s'il s'agit d'un emploi par nature temporaire (article D1242-1 7° du Code du travail).

Attention, s'il s'agit d'un travail pérenne (notamment s'il est reconduit d'une année sur l'autre) le recours au CDD d'usage n'est plus possible et il faudra conclure un CDI.

**Conclusion : pour des activités régulières d'enseignement le recours au CDD d'usage et au CDI n'est pas recommandé. Dans tous les cas, pour les entrepreneurs de spectacle, le recours au CDD d'usage est interdit. Il ne reste donc que l'option du CDI à temps partiel.**

### **3) Rémunération de l'artiste enseignant et charges sociales applicables**

#### **a. Comment les heures d'enseignement doivent-elles être rémunérées ?**

L'artiste enseignant ne peut pas être rémunéré au cachet. En effet, le cachet est un mode de rémunération forfaitaire spécifique aux artistes du spectacle pour leur travail de représentation sur scène.

L'artiste enseignant doit donc être rémunéré à l'heure ou être mensualisé pour son temps de travail effectif.

Les conventions des entreprises artistiques et culturelles et des entreprises du secteur privé du spectacle vivant ne prévoient pas de minima pour les salaires des artistes en tant qu'enseignants. Il est donc possible de se référer au SMIC comme base minimale légale de rémunération.

En revanche si le salarié est embauché directement par une école de théâtre relevant d'une autre convention collective, il est possible que celle-ci prévoie des salaires spécifiques et il convient alors de s'y référer.

#### **b. Quels sont les taux de cotisation applicables ?**

Les taux minorés de cotisations qui concernent les salaires des artistes ne peuvent s'appliquer aux rémunérations afférentes à de l'enseignement. Si l'employeur applique les taux réduits des artistes, l'Urssaf pourra redresser la structure.

L'employeur n'a pas à verser la cotisation congés spectacles de 14,70%. Par ailleurs, les cotisations assurance chômage sont recouvrées par l'Urssaf et non par le centre de recouvrement du Cinéma spectacles comme c'est le cas pour les artistes et les techniciens.

En outre, l'artiste enseignant ne peut bénéficier de l'abattement pour frais professionnels qui ne concerne dans le spectacle vivant que les artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques, artistes musiciens, choristes, chefs d'orchestre, régisseurs de théâtres.

#### 4) De quel régime d'assurance chômage relèvent les heures d'enseignement ?

##### **Principe : les heures d'enseignement relèvent du régime général**

Les heures d'enseignement ne correspondent pas à des activités artistiques et relèvent donc du régime général d'assurance chômage.

##### **Prise en compte de certaines heures au titre du régime de l'annexe X : les conditions à respecter**

Toutefois, 70 heures (120 heures pour les personnes de 50 ans et plus) peuvent être prises pour la recherche de la condition d'affiliation (507 heures). Pour cela, 3 conditions doivent être respectées :

- a) Les heures d'enseignement doivent correspondre à la transmission des compétences de l'artiste au titre de son art (par exemple, un artiste dramatique doit enseigner le théâtre, s'il donne des cours d'anglais ou des cours de danse les heures ne sont pas prises en compte).
- b) L'artiste doit enseigner dans le cadre d'un contrat de travail (CDD ou un CDI). Les heures retenues sont celles qui sont comprises dans la période de recherche d'affiliation.
- c) L'enseignement doit être dispensé dans un établissement agréé.

La liste des établissements agréés est fixée par arrêté en date du 5 avril 2007 et complétée par l'annexe 2 de l'accord du 28 avril 2016 relatif à l'indemnisation du chômage dans les branches du spectacle :

- les écoles, collèges, lycées, publics et privés sous contrat, les universités, les établissements de formation professionnelle publics placés sous la tutelle de l'État ou des collectivités territoriales ;
- les structures de droit privé bénéficiant d'un financement public (État ou collectivité territoriale), ou sous tutelle des chambres des métiers et de l'artisanat ou des chambres de commerce et d'industrie, ou habilitées par l'État à dispenser la formation conduisant à un diplôme national ou à un diplôme d'État d'enseignant, dans le domaine du spectacle vivant du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia.
- les établissements d'enseignement public de la musique, de la danse, de l'art dramatique (conservatoires à rayonnement régional, départemental, communal ou intercommunal) ;
- les structures dispensant un enseignement artistique dans le domaine du spectacle vivant, répertoriées par le code NAF 85.52Z (anciens codes 80.04D et 92.3K). Il s'agit de structures qui assurent *"la formation en arts, théâtre et musique. Les structures dispensant ce type de formation peuvent être appelées "écoles", "ateliers", "classes", etc. Elles offrent des cours formellement organisés, principalement à des fins récréatives, de loisirs ou de développement personnel, mais ces cours ne débouchent pas sur un diplôme professionnel"* ;
- l'Institut national de l'audiovisuel (INA) ;
- les organismes référencés par l'Afdas, au titre du décret du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue.

Les compagnies ou théâtres sous statut de droit privé (associations, SARL, SCOP, etc.) sont considérés comme des établissements d'enseignement agréés dès lors qu'ils perçoivent des financements publics. La notion de financement suppose que la subvention *"soit versée de manière récurrente et au moins une fois par an"* (précision apportée par l'Unédic) ;

Ainsi, un comédien qui donne des cours de théâtre au sein d'une compagnie régulièrement subventionnée par le Conseil général peut voir ses heures prises en compte. En revanche, cela ne sera pas le cas si ce même comédien donne des cours chez un particulier ou dans une compagnie non subventionnée.

Par ailleurs, l'Unédic a été interrogée par Pôle emploi sur la situation de l'artiste enseignant qui est embauché par une compagnie ou un théâtre subventionné et qui donne ses cours dans un autre établissement. L'Unédic considère que l'artiste enseignant peut être embauché par un établissement agréé (exemple, une compagnie subventionnée) et ne pas dispenser ses cours dans cet établissement mais dans un autre lieu. Pour que les heures puissent être comptabilisées au titre de l'intermittence, cet autre lieu doit également entrer dans la liste des établissements agréés. Ainsi, un comédien embauché par une compagnie subventionnée pour donner des cours dans un collège peut voir ses heures prises en compte pour le calcul des 507 heures (toujours dans la limite de 70 ou 120 heures).

### **Quelles formalités accomplir pour que ces heures soient prises en compte par Pôle emploi ?**

Pour justifier des heures d'enseignement et permettre la prise en compte au titre de la recherche des 507 heures, le salarié doit fournir des justificatifs à Pôle emploi au moment du réexamen de ses droits :

- si le contrat est en cours d'exécution, il doit fournir son contrat de travail afin que l'administration puisse vérifier la nature de son emploi comme enseignant, ainsi que les bulletins de paye pour permettre de compter les heures ;
- si le contrat est rompu au moment de l'examen des droits, l'artiste enseignant doit fournir l'attestation d'employeur destinée à Pôle emploi.

Par ailleurs, pour les structures privées qui bénéficient de subventions, le salarié doit fournir à Pôle emploi un justificatif de ce financement (attestation émise par l'organisme financeur, mention de la subvention dans le budget de la structure privée, attestation émise par l'association qui certifie bénéficiaire de la subvention, etc.).

Enfin, toutes les heures d'enseignement doivent être déclarées sur la déclaration de situation mensuelle de l'artiste. Les heures non déclarées ne seront pas retenues pour la recherche des 507 heures.

### **5) Cumul d'activités : incidences de la présence d'heures d'enseignement sur le régime d'assurance chômage applicable à l'artiste enseignant**

#### **a. 1ère hypothèse : l'artiste enseignant remplit les conditions d'affiliation au titre de l'annexe X et d'un autre régime d'affiliation, par exemple du régime général**

Dans cette hypothèse, il y a concurrence de 2 régimes d'indemnisation.

Exemple : l'intéressé cumule :

- 600 heures de travail comme artiste au titre de l'annexe X ;
- un emploi de professeur de musique pendant 365 jours au régime général.

Son dernier emploi est celui de professeur de musique. Il exerce son activité d'artiste musicien depuis 2 ans.

L'intéressé a travaillé 365 jours comme enseignant, il remplit donc les conditions pour ouvrir des droits au régime général.

Mais l'accord d'application n°187 du 14 mai 2014, permet d'ouvrir les droits au titre de l'annexe X si le salarié remplit également les conditions d'ouverture de ce régime et que ce régime est celui dont il relève habituellement. En effet, l'accord précise que « *Si l'application des dispositions prévues aux paragraphes ci-dessus a pour conséquence d'apprécier les droits d'un salarié privé d'emploi dans le cadre d'une réglementation ne correspondant pas à celle dont il relève habituellement, ou de calculer les droits à allocations d'un salarié privé d'emploi à partir de rémunérations sensiblement réduites par rapport à ses rémunérations habituelles, il peut être décidé d'office ou à la requête de l'allocataire, d'indemniser ce dernier en prenant en considération :*

- *le dernier emploi correspondant à son activité habituelle*
- *ou le dernier emploi au titre duquel il a reçu des rémunérations qui peuvent être considérées comme normales...* »

Dans notre exemple, l'artiste a exercé 600 heures au titre de l'annexe X. L'emploi d'artiste musicien est exercé régulièrement et correspond à l'activité habituelle de l'intéressé. Dans ces conditions il peut donc demander à ce que ses droits soient ouverts au titre de son activité précédente d'artiste du spectacle en annexe X.

**b. 2ème hypothèse : l'artiste enseignant remplit les conditions d'affiliation uniquement au titre du régime général**

Exemple : l'intéressé cumule :

- 300 heures de travail comme artiste au titre de l'annexe X ;
- un emploi de professeur de musique pendant 365 jours au régime général.

Son dernier emploi est celui de professeur de musique.

L'artiste enseignant justifie de 365 jours de travail comme professeur de musique, il peut donc bénéficier d'une ouverture de droits au régime général. Mais en annexe X il n'a que 355 heures, la condition des 507 heures n'étant pas remplie il ne peut donc pas bénéficier d'une ouverture de droits au régime intermittent.

L'ouverture de droits sera donc accordée au régime général. Les salaires relevant de l'annexe X seront pris en compte dans le calcul du montant de l'allocation. Les 355 heures relevant de l'annexe X ne pourront plus être retenues pour la détermination d'un droit ultérieur à l'annexe X.

**c. 3ème hypothèse : l'artiste enseignant quitte son emploi volontairement**

En cas de perte volontaire d'emploi (par exemple en cas de démission) le salarié doit justifier de 455 heures de travail pour ouvrir des droits à l'allocation chômage (ces heures doivent avoir été effectuées postérieurement à la perte volontaire d'emploi).

Exemple : l'intéressé cumule 550 heures au titre de l'annexe X et un emploi comme professeur de musique en lycée. Il démissionne de son emploi de professeur et à la date de l'examen de ses droits il justifie de 250 heures au régime intermittent. L'intéressé ne justifiant pas de 455 heures, il se verra donc notifier un rejet aux allocations.

**6) Quelle est la nature du contrat qui lie la compagnie ou le théâtre employeur de l'artiste enseignant à l'établissement dans lequel il intervient ?**

Lorsqu'un artiste enseignant dispense des cours dans un établissement (école, collège, lycée, théâtre, etc.) il est fréquent que la compagnie ou le théâtre embauche l'enseignant pour que celui-ci aille effectuer sa prestation dans l'établissement. Les écoles, collèges, lycées, etc. embauchent rarement directement. L'artiste enseignant est donc salarié par une compagnie qui va alors conclure un contrat avec l'établissement. Il peut s'agir :

- d'un contrat de prestation de service ;
- ou d'une convention de mise à disposition de personnel.

Ces 2 contrats correspondent à des situations juridiques bien distinctes.

La mise à disposition de personnel n'a que pour objet de prêter du personnel. Pour être valable, il faut respecter les conditions suivantes :

- la compagnie employeur ne peut retirer aucun profit (article L8241-1 du Code du travail). Elle ne peut se voir rembourser que le coût de la mise à disposition, c'est-à-dire les salaires, charges sociales, et frais professionnels éventuellement engagés. La compagnie doit donc faire une facturation « à l'euro, l'euro » ;
- le salarié doit être informé de sa mise à disposition par le biais d'un avenant à son contrat de travail, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail (article L8241-2 du Code du travail) ;
- une convention doit être conclue entre la compagnie et l'établissement utilisateur et préciser le nom du salarié mis à disposition (article L8241-2 du Code du travail).

La mise à disposition de personnel doit se distinguer de la prestation de service : l'objet de la prestation n'est pas uniquement d'amener du personnel mais également d'apporter un savoir faire. Il y a une prestation globale fournie par la structure.

**7) Quel est le taux de TVA applicable à la mise à disposition de personnel ou à la prestation de service ?**

La convention de mise à disposition de personnel est soumise au taux de TVA de 20% comme le contrat de prestation de service.

Seule la prestation d'enseignement qui entre dans le cadre de la formation professionnelle continue est exonérée de TVA (article 261 du Code général des impôts).