



FAQ sur l'embauche des artistes dans les compagnies dramatiques

MAJ septembre 2014

Cette FAQ est le fruit de la rencontre qui a eu lieu au CnT le 24 novembre 2008 et au cours de laquelle sont intervenues Ghislaine Lefèvre, chargée de mission au bureau de l'emploi du ministère de la Culture et de la Communication et Ségolène Dupont, administratrice du Théâtre du Mouvement.

I. Les artistes du spectacle salariés

Qu'est-ce qu'une compagnie dramatique ?

Il ne s'agit pas d'une notion juridique, mais d'une notion pratique employée par les professionnels du spectacle. On désigne par cette appellation un regroupement d'artistes et de professionnels du spectacle ayant un projet artistique commun dans le domaine théâtral. L'existence pratique d'une compagnie ne nécessite pas forcément sa constitution sous une forme juridique. Une compagnie peut exister par le simple biais de la conclusion de contrats entre ses membres et la structure qui produit leur spectacle. Cette pratique s'est toutefois raréfiée.

Qu'est-ce qu'un artiste du spectacle ?

Sont notamment considérés comme tels par le Code du travail (article L.7121-2) : l'artiste lyrique, l'artiste dramatique, l'artiste chorégraphique, l'artiste de variétés, le musicien, le chansonnier, l'artiste de complément, le chef d'orchestre, l'arrangeur-orchestrateur, le metteur en scène pour l'exécution matérielle de sa conception artistique (période des répétitions et des premières représentations pendant lesquelles le metteur en scène assure la direction des interprètes et des techniciens).

Qu'est-ce que la présomption de salariat en faveur des artistes du spectacle ?

Lorsqu'un organisateur de spectacle engage un artiste du spectacle en vue de sa production et moyennant une rémunération, le contrat conclu entre eux est présumé être un contrat de travail :

- la relation contractuelle est donc soumise au droit du travail (notamment en matière de rémunération) ;
- dans l'exécution de sa prestation, l'artiste est sous l'autorité et la responsabilité (lien de subordination) de son employeur, ce qui ne l'empêche pas de rester libre dans l'expression de son art ;
- l'employeur se charge de toutes les démarches administratives liées à l'embauche (charges sociales, etc.).

II. Embauchés par le biais de quel contrat de travail ?

Dans quelles situations un employeur a-t-il recours au CDI ?

Comme le rappelle l'accord interbranche du 24 juin 2008 sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant négocié par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés (accessible sur www.cnt.asso.fr, "Pôle juridique", "Fiches juridiques" "droit du travail"), le contrat de travail de principe est le contrat à durée indéterminée (art. L.1221-2 du Code du travail). Le CDI (à temps plein ou à temps partiel) a vocation à être conclu lorsqu'un salarié a une activité permanente au sein d'une structure. Ce qui peut par exemple être le cas pour un directeur artistique qui n'est pas seulement metteur en scène mais qui a également la responsabilité des choix artistiques de la compagnie et une mission de développement de celle-ci.

Dans quels cas est-il possible de recourir au CDD dit « d'usage »?

Les employeurs qui produisent des spectacles peuvent recourir au contrat à durée déterminée (CDD) dit "d'usage" (article D.1242-1 du Code du travail) pour certains emplois par nature temporaires et dont la liste est dressée dans l'accord interbranche du 24 juin 2008 (annexe C) sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant. Cette liste se retrouve dans les conventions collectives. Le contrat doit être établi par écrit et ne doit pas avoir ni pour objet ni pour effet de pouvoir durablement un emploi lié à l'activité "normale et permanente" de l'entreprise (art. L.1248-1 du Code du travail).

Doit-on forcément conclure un seul contrat de travail pour l'ensemble de la période de production d'un spectacle (répétitions et représentations) ?

Lorsqu'un artiste est engagé pour des répétitions, c'est en vue de la représentation d'un spectacle, les textes du Code du travail sur la présomption de salariat parlent en effet de l'embauche d'un artiste "en vue de sa production". Les contrats de travail doivent dès lors avoir pour finalité la production d'une œuvre de l'esprit devant un public. En pratique, il arrive que des compagnies aient des incertitudes quant aux dates des représentations et ne concluent les contrats de travail que lorsque ces dates sont connues. Dans ce cas, la compagnie et l'artiste ne sont pas engagés l'un envers l'autre tant que le contrat de travail n'est pas conclu.

Est-il possible de recourir au CDI intermittent pour l'embauche d'un artiste du spectacle ?

Non. L'accord interbranche du 24 juin 2008 (annexes A et B de l'accord) prévoit que le recours à ce type de contrat de travail est exclusivement réservé pour l'embauche de certains personnels et notamment les employés de nettoyage, de caissiers, d'hôtes de salle.

III. Comment déterminer le montant de la rémunération due ?

Une compagnie de théâtre est-elle obligée d'appliquer une convention collective ?

Dans chaque secteur d'activité, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés négocient des conventions collectives. Lorsque celles-ci sont étendues par arrêté du Ministre du travail, elles sont d'application obligatoire pour l'ensemble des structures qui entrent dans leur champ professionnel d'activité. Toutes les conventions collectives applicables dans le secteur du spectacle sont consultables sur notre site internet dans la rubrique "Pôle juridique", "Fiches juridiques", "Droit du travail", « Conventions collectives ».

Les compagnies de théâtre doivent appliquer :

- soit la convention collective nationale du secteur public (convention collective des entreprises artistiques et culturelles) ;
- soit la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant. Cette convention est étendue depuis le 1^{er} juillet 2013 et se substitue à la convention collective nationale des théâtres privés, la convention collective nationale régissant les rapports entre les entrepreneurs de spectacles et les artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques, marionnettistes, de variétés et musiciens en tournées et la convention collective nationale de la branche chanson, variétés, jazz, musiques actuelles.

Comme l'indique l'accord interbranche du 22 mars 2005 (accessible sur www.cnt.asso.fr, "Pôle juridique", "Fiches juridiques", "Droit du travail"), les conventions collectives ont vocation à couvrir l'ensemble du secteur.

S'il y a un doute sur l'application de la convention collective, il est possible d'interroger les services de l'inspection du travail ou le service convention collective (lorsqu'il existe) de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Quels sont les principes de rémunération pour les artistes?

Les artistes peuvent être rémunérés en service, en cachet ou être mensualisés. Il n'existe pas dans les conventions collectives de possibilité de rémunérer à l'heure.

- Rémunération au mois (mensualisation) : cette situation concerne l'ensemble des salariés embauchés en CDI ou CDD de plus d'un mois (attention, ce n'est pas toujours le cas, notamment dans l'annexe 1 de la convention collective du secteur privé). La mensualisation prévoit une somme forfaitaire fixe par mois, peu importe le nombre de jours dans le mois (31,30 ou 28).

- Rémunération au cachet : le cachet est une rémunération forfaitaire indépendante du nombre d'heures réellement effectué par l'artiste.

Pour connaître les spécificités de rémunération dans chacune des conventions collectives, se reporter à la fiche « Rémunération des comédiens et techniciens au théâtre », et aux conventions collectives dans la rubrique « Droit du travail ».

IV. Quelles sont les formalités à effectuer par l'employeur ?

Quelles sont les formalités à effectuer en cas d'embauche ?

- effectuer la déclaration préalable à l'embauche : DPAE (www.net-entreprises.fr)

- transmettre au salarié son contrat de travail signé par lui-même et par l'employeur au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche (art. L.1242-13 du Code du travail). Pour les contrats d'une durée inférieure à 48 heures, le contrat doit être remis signé au plus tard le premier jour de l'engagement ;

- remettre le bulletin de paie au moment du versement de la rémunération ;

- remettre à la fin de chaque contrat de travail dans le mois une attestation d'employeur mensuelle (AEM).

Ne pas oublier d'effectuer dans les délais prévus à cet effet les déclarations et le paiement des cotisations sociales auprès des organismes sociaux et d'adresser chaque année la DADS à la caisse nationale d'assurance maladie.

Quelles sont les mentions obligatoires à faire figurer sur le registre unique du personnel ?

Les employeurs quelque soit leur effectif doivent tenir à jour un registre unique du personnel (articles L.1221-13 et suivants du Code du travail) sur lequel doivent notamment figurer, par ordre d'embauche, les noms et prénoms de tous les salariés travaillant ou ayant travaillé dans l'établissement, y compris les salariés en CDD d'usage (pour les mentions complémentaires cf. l'art. D.1221-23 du Code du travail).

La tenue d'un livret de paie est-elle toujours obligatoire ?

Non, depuis une loi du 2 juillet 1998. Cependant l'employeur doit conserver pendant cinq ans au moins les bulletins de paie afin d'être en mesure de les présenter à tout moment en cas de contrôle (art. L.3243-4 du Code du travail).