

Rémunération des comédiens et techniciens au théâtre

Cette fiche est issue de la rencontre « Rémunération des comédiens et techniciens au théâtre » organisée au CnT le 6 novembre 2013.

Avec : **Me Camille Lenoble**, avocate au barreau de Paris, Associée du cabinet Pixel-Avocats.
Cécile Lorenzi, consultante, Le bureau – gestion, conseil et formation pour le spectacle vivant.
Rencontre animée par **Emilie Le Thoër**, responsable du service juridique du CnT.

Plusieurs facteurs rendent les questions liées à la rémunération complexe. Les difficultés économiques, l'importance des éléments de salaire pour Pôle emploi et la parfois difficile interprétation des conventions collectives peuvent complexifier l'approche de la paie.

I. Le statut des artistes et techniciens du spectacle

Quelle est la définition de l'artiste du spectacle? Avec quel autre statut ne faut-il pas confondre l'artiste du spectacle?

Par " *artistes du spectacle* ", on vise ceux qui sont désignés comme tels par l'article L. 7121-2 du Code du travail. Sont considérés comme artistes du spectacle, notamment :

- 1° *L'artiste lyrique ;*
- 2° *L'artiste dramatique ;*
- 3° *L'artiste chorégraphique ;*
- 4° *L'artiste de variétés ;*
- 5° *Le musicien ;*
- 6° *Le chansonnier ;*
- 7° *L'artiste de complément ;*
- 8° *Le chef d'orchestre ;*
- 9° *L'arrangeur-orchestrateur ;*
- 10° *Le metteur en scène, pour l'exécution matérielle de sa conception artistique."*

La notion d'artiste du spectacle ne doit pas être confondue avec la notion d'artiste-interprète au sens de l'article L. 212-1 du Code de la propriété intellectuelle, qui vise les artistes qui sont titulaires de droits de propriété intellectuelle, dits droits voisins du droit d'auteur, dès lors qu'ils interprètent une œuvre de l'esprit.

La notion d'artiste du spectacle ne doit pas non plus être confondue avec celle d'artiste auteur, qui vise tout auteur dont les œuvres sont protégées par le Code de la propriété intellectuelle et dont la protection sociale est régie par l'article L. 382-1 du Code de la sécurité sociale.

Qu'est-ce que la présomption de salariat de l'artiste du spectacle ?

Elle est définie à l'article L. 7121-3 du Code du travail énonce que " *Tout contrat par lequel une personne s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa*

production, est présumé être un contrat de travail dès lors que cet artiste n'exerce pas l'activité qui fait l'objet de ce contrat dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce".

Dès lors qu'il existe une rémunération, quelle qu'elle soit, et qu'un contrat est signé avec l'artiste en vue de sa production, l'artiste est présumé salarié.

Le seul cas où cette présomption de salariat peut être combattue est lorsque l'artiste exerce sa profession en étant inscrit au registre du commerce et des sociétés.

Est-il possible d'avoir recours à des artistes bénévoles ?

"La situation de bénévole s'apprécie en particulier au regard de l'absence de rémunération ou d'indemnisation et de l'inexistence d'un quelconque lien de subordination entre le bénévole et l'association" (art. 12 de la loi du 23 mai 2006 sur le volontariat associatif).

Ainsi, deux caractéristiques principales distinguent la situation de bénévole de celle de salarié : la rémunération et le lien de subordination. Le lien de subordination est l'une des caractéristiques principales du contrat de travail fixée par la jurisprudence, caractéristique qui différencie le salariat du bénévolat. Le lien de subordination est défini par les tribunaux comme le pouvoir de donner des directives, de surveiller et de sanctionner ses salariés. Même s'il y a absence de rémunération, mais qu'il y a un lien de subordination, la situation bénévole sera requalifiée en contrat de travail. Or, les artistes sont quasiment toujours liés au producteur par un lien de subordination : il y a presque toujours un pouvoir de contrôle, de direction (fixation des horaires, dates et lieux de répétition et représentation par exemple), de surveillance et de sanction.

De plus, dès lors que la structure est titulaire de la licence de producteur de spectacles (catégorie 2), le producteur de spectacles a *"la responsabilité d'employeur à l'égard du plateau artistique"* (art. D7122-1 2° du Code du travail).

Il est donc rarement possible pour une compagnie ou un lieu de diffusion titulaire d'une licence professionnelle de faire appel à des artistes bénévoles, et ce même lorsqu'ils sont amateurs et même s'ils acceptent de ne pas être rémunérés.

Qu'en est-il du statut des techniciens au regard du droit du travail ?

Pour les techniciens, il n'y a certes pas de présomption de contrat de travail fixé par le Code du travail, mais de la même façon, dès lors qu'il y a un lien de subordination, il y a un contrat de travail.

Dans la pratique, il y existe de nombreux spectacles mélangeant artistes amateurs et professionnels ? Est-ce que les amateurs sont des bénévoles, ou doivent-ils être rémunérés ?

Les projets avec des amateurs sont de plus en plus difficiles à monter, car il est désormais presque impossible de faire appel à des amateurs sans les rémunérer.

Sur ce type de production, il est cependant important de distinguer 2 phases :

- la phase dédiée aux ateliers de pratiques artistiques (stages, ateliers) pendant laquelle les amateurs paient pour assister aux cours et pendant laquelle ils ne seront pas rémunérés (cette phase est détachable de la production du spectacle) ;
- et la phase de répétition qui inclut les amateurs dans un planning de travail qui va être commun avec les artistes professionnels et les techniciens. Pendant cette période ils devront être rémunérés. Pendant les représentations, ils devront aussi bien évidemment être rémunérés.

La notion d'amateur n'existe pas dans les grilles des conventions collectives. Il peut parfois être fait référence à des rôles de plus ou moins de 100 lignes. Ainsi, lorsque les amateurs sont rémunérés, il faut respecter les mêmes minima que ceux fixés dans les conventions collectives pour les artistes professionnels.

Que recouvre exactement la notion d'amateur ?

Cette notion est peu définie par les textes juridiques. Un décret de 1953 définit le groupement amateur comme *"tout groupement qui organise et produit en public des manifestations dramatiques, dramatico-lyriques, vocales, chorégraphiques, de pantomimes, de marionnettes, de variétés, etc. ou bien y participe 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"*. Il est donc important de rappeler que la notion d'amateur ne recouvre pas nécessairement celle de bénévole.

Est-ce que faire signer un contrat de bénévolat peut sécuriser la situation des artistes bénévoles ?

Non, cela ne change rien. S'il y a un lien de subordination, c'est même peut-être pire, cela peut constituer un indice pour prouver qu'il y a un contrat de travail.

Si les représentations sont données à titre gratuit et/ou si les représentations sont données dans un but caritatif, doit-on tout de même rémunérer les artistes ?

Qu'il y ait ou non recettes ou billetterie, les artistes doivent être rémunérés dès lors qu'il y a un lien de subordination entre eux et la compagnie et à plus fort titre si la compagnie est titulaire de la licence de catégorie 2.

2. À quels textes faut-il se référer pour connaître les minima applicables ?

Après avoir vu qu'il était rarement possible d'avoir recours à des artistes et techniciens bénévoles, il faut ensuite se poser la question des minima applicables. Quels sont les textes qui fixent ces minima ?

La rémunération minimum prévue par le Code du travail est le Smic horaire ou mensuel brut. Si une convention collective s'applique, c'est ce texte qui sert de référence. Dans chaque secteur d'activité, les partenaires sociaux (syndicats d'employeurs et de salariés) négocient des conventions collectives dont l'objectif est de fixer des règles dans un sens le plus souvent favorable au salarié.

Lorsqu'une convention collective est étendue, elle s'applique à l'ensemble des entreprises d'un secteur, et ce même si ces entreprises n'ont pas adhéré à un syndicat signataire. Les deux conventions collectives du secteur spectacle vivant sont étendues. Désormais, tout entrepreneur de spectacles vivants relève de l'une ou l'autre de ces deux conventions. On applique une seule convention collective dans une structure ; celle de l'activité principale.

Les deux conventions collectives du secteur sont la convention collective des entreprises artistiques et culturelles (secteur public) et la convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (secteur privé)

Il faut vérifier les champs d'application des conventions collectives pour savoir de laquelle on relève.

Une entreprise n'ayant pas pour activité principale le spectacle vivant (par exemple un musée, une galerie qui organiserait des spectacles) doit-elle respecter les minima fixés par les conventions collectives du spectacle vivant ?

En principe, une entreprise n'applique qu'une convention collective : celle de son activité principale. Toutefois, dans le secteur du spectacle vivant, une structure qui n'a pas pour activité principale le spectacle vivant, mais qui organise des spectacles, est considérée dans le Code du travail comme un entrepreneur occasionnel (art. L7122-19 du Code du travail). Dans ce cas, le législateur impose à ces structures de respecter l'une des conventions collectives applicables dans le secteur (art. L7121-7-1 du Code du travail).

3. Quels sont les risques en cas de non respect de ces règles ?

Quels risques sont encourus ?

- Si les salaires minimaux ne sont pas respectés, un salarié peut demander l'application de la convention collective, des rappels de salaires ou des dommages et intérêts s'il est devant un tribunal. Il peut également y avoir des sanctions pénales : une contravention de 4ème classe de 750 euros pour les personnes physiques et 3750 euros pour les personnes morales, par infraction et par salarié. Mais ces situations se retrouvent assez rarement au pénal.
- Si vous avez employé des bénévoles qui auraient dû être salariés et rémunérés, ils peuvent demander la requalification de leur relation en CDI. Ainsi, si la relation prend fin la situation sera analysée en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Des indemnités seront à verser ainsi qu'un rappel de salaires et des dommages et intérêts.
- Le fait de ne pas respecter les minima ou de faire appel à des bénévoles qui auraient dû être salariés constitue également du travail dissimulé. Dans ce cas, il faut verser 6 mois de salaires, en cas de condamnation devant le conseil des prud'hommes.
- Il peut, dans tous les cas, y avoir un rappel de charges sociales à verser à l'Urssaf.
- De plus, pour les contrats de plus de 5 000 euros, le cocontractant doit effectuer certaines vérifications. A défaut, il peut être déclaré co-responsable des dettes sociales et fiscales de l'employeur.
- Il existe également un risque pour le salarié. En l'absence de contrat de travail, il n'y a pas de protection sociale (cotisation Urssaf, chômage), l'artiste ne sera pas protégé en cas d'accident de travail.

Est-ce le dirigeant de la structure ou la structure personne morale qui engage sa responsabilité?

Au civil et devant les prud'hommes, en général, c'est la structure qui est responsable du versement des dommages et intérêts et toutes sommes dues au salarié, sauf si le dirigeant a commis une ou des faute(s) détachable(s) de ses fonctions. Au pénal, le plus souvent la structure et le dirigeant sont mis en cause et déclarés coresponsables.

Mais, il convient toujours d'alerter les dirigeants de la structure des règles applicables et des aménagements réalisés en pratique, si aménagements il y a.

4. Que disent ces conventions collectives sur les modes de rémunération des artistes et des techniciens (rémunération au cachet, à l'heure, mensualisation) ?

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 (ou mensualisation) : cette situation concerne l'ensemble des salariés embauchés en CDI ou en 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 encore 28).

- Rémunération au cachet : le cachet est une rémunération forfaitaire indépendante du nombre d'heures réellement effectué par l'artiste. Ainsi, le cachet n'est équivalent à 8 ou 12 heures que pour Pôle emploi et pour le calcul des 507 heures. Ces 8 ou 12 heures ne correspondent pas à du temps de travail effectif.

Que prévoit la convention collective des entreprises artistiques et culturelles au sujet de la rémunération des artistes ?

Il y a 3 cas de figure pour les artistes dramatiques (art. X-1) :

- Artiste embauché en CDI ou en CDD supérieur à 4 mois : la mensualisation est obligatoire, sur une base de 35 heures par semaine ;

- Artiste embauché en CDD d'une durée inférieure à 4 mois et supérieure à 1 mois : la mensualisation est obligatoire, sur une base de 35 heures par semaine. Lorsque l'artiste est payé au mois il perçoit le même salaire mensuel brut, qu'il soit en période de répétition ou de représentation ;

- Artistes dramatiques engagés en CDD d'une durée inférieure à 1 mois : rémunération au cachet et au service. Pendant les périodes de répétitions, un service est versé et équivaut à 4 heures de travail. Pendant les représentations, l'artiste est rémunéré au cachet forfaitaire. Le montant du cachet varie selon le nombre de représentations prévues dans le mois (il s'agit du mois calendaire – art. X-3.1. C de la convention).

Dans le cas de la mensualisation, est-il possible de proratiser le salaire fixé sur une base de 151h67 (soit 35 heures par semaine) ?

La convention collective énonce que la rémunération de l'artiste-interprète "*correspond à un temps de travail moyen de 35 heures hebdomadaire*" (art. X-3.1 A et B). On pourrait penser que cette mention permet de proratiser le salaire en fonction du temps de travail effectif (en cas de travail inférieur à 35 heures hebdomadaires). Or, le SYNDEAC interrogé sur ce point précise que cela n'est pas possible.

La proratisation est seulement envisageable en cas de mois de travail incomplet (exemple : si un artiste est engagé pour 1 mois et 2 semaines, les 2 dernières semaines de travail seront payées au prorata).

NB : lorsque l'on est en période de création, le plus souvent les artistes travaillent à temps plein.

Que prévoit la convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant au sujet de la rémunération des artistes ?

L'artiste peut être rémunéré soit au service et au cachet, soit par salaire mensuel. Nous n'étudierons ici que les annexes 1 et 4 de la convention.

a. Annexe 1 de la convention collective (annexe hors tournée).

S'applique aux exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques hors tournée. L'exploitation d'un spectacle hors tournée s'entend comme une exploitation ne nécessitant pas de déplacement collectif (ni de découché), en vue d'effectuer dans un même lieu des représentations publiques successives et échelonnées dans le temps, nonobstant des périodes de repos et d'inactivité. Si le spectacle produit est diffusé dans le cadre d'une tournée mais qu'il est exploité dans un même lieu pour une durée de plus de 25 représentations, il devient « hors tournée ».

L'exploitation hors tournée d'un spectacle peut être continue ou discontinue.

- Exploitation continue (plus de 4 représentations par semaine et sur une période supérieure à 14 jours calendaires) :

- Pour les théâtres de – de 100 places lorsque l'employeur n'exploite pas le lieu et pour les théâtres de – de 140 places lorsque l'employeur exploite le lieu (la grille de salaires parle de « petits lieux ») : l'artiste perçoit un salaire forfaitaire mensuel de base (le Smic) quelque soit la durée du contrat et le nombre de représentations. Les répétitions sont payées en sus.
- Pour les théâtres de + de 100 places lorsque l'employeur n'exploite pas le lieu et pour les théâtres de + de 140 places lorsque l'employeur exploite le lieu : l'artiste perçoit un salaire hebdomadaire au moins égal à 7 fois le salaire minimum conventionnel de son rôle peu importe le nombre de représentations hebdomadaires.
Ex : Rôle de + de 100 lignes : pour un théâtre de – de 400 places, le cachet est fixé à 80 euros, soit par semaine $80 \times 7 = 560$ euros.

Des garanties de salaires sont également prévues en cas d'exploitation continue (art. I.7)

- Exploitation discontinue (4 représentations maximum par semaine ou spectacle programmé de façon continue mais pour une durée inférieure à 14 jours calendaires) :

- Paiement au cachet (quelque soit la durée du contrat, même s'il est de plus d'un mois) en fonction du nombre de représentations prévu au contrat.
Pas de Garantie concernant le nombre de représentations.
- Paiement des répétitions : cachet de répétition (pour un ou deux services de répétitions de 4 heures dans la même journée)

b. Annexe 4 (annexe en tournée)

Il est prévu une rémunération de l'artiste soit au cachet, soit mensuelle (pour 24 journées de représentation ou de répétition par mois).

Cette convention rend-elle possible la proratisation du salaire dans un contrat de plus d'un mois ?

La rémunération mensuelle doit être la même quelque soit le nombre de représentations effectuées dans le mois (24 représentations ou moins de 24 représentations). Il n'est donc pas possible de proratiser le salaire. La seule proratisation possible est lorsqu'il est prévu plus de 24 représentations ou répétitions dans le mois. Dans ce cas, chaque représentation ou répétition supplémentaire sera payée au prorata temporis (article 2.3.1).

Que prévoient ces conventions pour le personnel non artistique (technicien) ?

Il faut regarder la nomenclature des emplois, la classification des emplois et se reporter à la grille de salaires pour connaître les minima applicables. Parfois, il faut en plus connaître l'échelon du salarié concerné (c'est le cas dans la convention collective des entreprises artistiques et culturelles).

La rémunération à la recette est-elle légale ?

Oui, mais uniquement s'il y a une déclaration préalable à l'embauche et si l'artiste a la garantie de toucher au moins les minima fixés par les conventions collectives.

Concrètement, comment calculer les rémunérations des artistes dramatiques et des techniciens ?

(ndrl : les minima sont ceux fixés au 1er novembre 2013. Il convient donc de se référer aux montants qui sont en vigueur lors de la consultation de ce document. Les exemples de calcul ci-dessous sont effectués à partir de la grille de salaires de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles.)

a. Exemples pour deux artistes qui vont travailler 3 jours de répétitions et 1 journée de représentation.

- 1er cas : un des artistes n'a pas accepté l'abattement pour frais professionnels.

Pour les 3 journées de répétitions, il y a 6 services, soit 51,90 euros (minima au 01/11/13) x 6 = 311,40 euros. Et un cachet de représentation de 135,63 euros. Soit 447,03 euros bruts.

Ce montant va constituer la base de la plupart des cotisations.

Les cotisations, sauf les cotisations plafonnées, seront calculées sur une base du salaire brut, soit 447,03 euros. Le salaire net sera de 347,79 euros. Le taux des charges patronales dans ce cas est de 53 .

- 2ème cas : le deuxième artiste a accepté l'abattement pour frais professionnels de 25 .

Dans ce cas l'assiette de calcul des cotisations sera de 339,48 euros (le brut abattu se retrouvant en dessous du Smic, la base de calcul doit alors être réévaluée au minimum à 9,43 x 36h = 339,48)

Lorsqu'il y a un abattement, l'artiste cotise sur une base plus faible. Ainsi, il aura un salaire net plus élevé, mais il va cotiser moins, notamment pour l'assurance-chômage et la retraite. Le salaire net sera de : 363,21 euros.

Le taux des charges patronales dans ce cas est de 44 .

b. Exemples de deux fiches de paie pour des techniciens :

- 1er cas : un régisseur plateau mensualisé en temps plein. Dans la nomenclature des emplois, le régisseur plateau est classé en groupe 6. Au moment de l'embauche, on détermine son échelon, en fonction de sa formation, de son expérience, de son autonomie, etc. Dans notre cas, on a un régisseur qui est à l'échelon 3 car il a peu d'expérience

Il doit toucher 1 649,45 euros au minimum. Il n'y a pas d'abattement possible pour les régisseurs plateau. Il est intéressant de noter que dans ce cas, l'administrateur a pu appliquer la réduction Fillon. Ceci explique que sur cette paie, il n'y ait que 41% de charges patronales, au lieu de 50/55% lorsque l'on ne peut appliquer la réduction Fillon

- 2ème cas : un régisseur plateau payé 4 jours. Le technicien sera payé à l'heure réellement effectuée. On applique une référence horaire : 10,87/h = journée 8h : 87 x 4 = 348 euros bruts.

Que se passe-t-il s'il y a plusieurs représentations dans la même journée ?

Dans la convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant, il est prévu à l'annexe 4 (art. 2.3.1) que l'artiste doit recevoir une rémunération qui ne saurait être inférieure aux minima applicables. Par conséquent, il faut verser un cachet par représentation. Il en est a priori de même dans l'annexe 1.

En revanche, l'article X-3-1 de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles nous semble moins clair pour les artistes dramatiques. Pour les artistes chorégraphiques, le texte est très clair : "*pour les représentations, lorsqu'une journée est consacrée à des représentations, la rémunération est assurée au cachet forfaitaire ; chaque cachet assurant la rémunération d'une représentation*". Il convient donc de verser un cachet par représentation. Pour les artistes dramatiques, il est précisé "*Lorsqu'une journée est consacrée à des représentations, (...) la rémunération est assurée au cachet forfaitaire*". Il n'est pas ici spécifié que chaque représentation doit faire l'objet d'un cachet.

Quel est le statut du metteur en scène ?

Le metteur en scène cumule deux statuts qui correspondent aux deux phases de son activité :

- Phase 1 : statut d'artiste du spectacle, pendant la phase de travail préalable à la représentation publique de leur œuvre, pour l'exécution matérielle de sa conception artistique ;
- Phase 2 : statut d'auteur pour la conception artistique de la mise en scène.

a. Phase 1 : le salaire

Un salaire est versé pour rémunérer l'exécution matérielle de la mise en scène et notamment la direction des artistes-interprètes et des techniciens. Ce salaire doit être perçu dès la première répétition de l'œuvre jusqu'à la première représentation publique.

Concernant la détermination de la rémunération du metteur en scène, les conventions collectives applicables dans le spectacle vivant sont peu précises. Il est seulement précisé dans les deux conventions que le metteur en scène a un statut de cadre. Mais lorsque l'on se reporte à la grille de salaires, il n'y a aucun minimum correspondant.

On pourrait dire en toute logique : les comédiens n'ont pas de statut cadre, par conséquent, on peut en déduire que le metteur en scène, qui lui est cadre, doit être rémunéré au-delà des minima prévus pour les artistes-interprètes. Mais il ne s'agit que d'une déduction des textes des conventions collectives. Mais a priori, si l'on respecte le Smic, cela semble légal, surtout si le metteur en scène l'a accepté dans son contrat de travail. Cette absence de minimum fixé dans les conventions collectives laisse une marge de manœuvre assez importante pour fixer la rémunération du metteur en scène.

Dans la convention collective des théâtres privés, il existait une annexe metteur en scène. Cette annexe est toujours applicable. Elle précise que le salaire minimum ne peut pas être inférieur au Smic et que la répétition devra avoir une durée minimum de 2 heures. Il est également prévu une rémunération en droit d'auteur de 2% minimum.

b. Phase 2 : le droit d'auteur

Les metteurs en scènes sont également auteurs lorsqu'ils ont réalisé une mise en scène originale, reflétant leur personnalité, et qu'elle est formalisée (critère pour qu'une mise en scène soit protégée par le droit d'auteur). Ils peuvent percevoir à ce titre des droits d'auteur en contrepartie de la cession de leurs droits patrimoniaux sur la mise en scène à la compagnie,

sachant qu'il est toujours possible de céder ses droits d'auteurs à titre gracieux (art. L122-4 du Code de la propriété intellectuelle).

Il est essentiel de rappeler, au regard de la présomption de salariat, que si le metteur en scène ne perçoit que des droits d'auteur et pas de salaire, ces sommes versées au titre du droit d'auteur pourront être requalifiées en salaires. Il doit donc nécessairement percevoir un salaire et éventuellement des droits d'auteurs (s'il n'a pas cédé ses droits à titre gracieux).

Consulter le dossier « Profession : metteur en scène – Un dossier-ressource du Centre national du Théâtre » sur notre site internet.

Pour plus d'infos sur la rémunération des comédiens et techniciens, consulter la rubrique « Droit du travail » sur **www.scene-juridique.fr**.