

Tous nos remerciements
au groupe de contributeurs
coordonné par **Laurie Le Sagère**,
Doctorante en droit social



le portage salarial dans le spectacle vivant

23 vendredi
novembre 2012

journée
d'étude

Etat des lieux
des pratiques observées
Etat du droit



Forme d'emploi issue de la pratique anglo-saxonne, le portage salarial est apparu en France en 1985. Jean Loup Guibert, dirigeant de l'AVARAP (association d'entraides pour cadres au chômage), crée ce vocable pour désigner selon lui, «l'ingénierie des ressources humaines et établir une nouvelle relation pour porter le problème du salarié».

En 1986, naît la première association de portage, VALOR (société destinée aux consultants). Dès lors, de nombreuses sociétés, dénommées dans un premier temps société d'hébergement ou de refacturation sur le modèle de la Société VALOR vont s'implanter sur le marché de l'emploi.

La philosophie des promoteurs de cette disposition était de protéger les personnes dont l'activité était en émergence. Les relations s'inscrivaient dans le cadre du CDI (contrat à durée indéterminée) s'appuyant sur une communauté solidaire des portés.

Il faudra attendre la loi du 25 juin 2008 «n° 2008-596 portant sur la modernisation du marché du travail» pour obtenir un premier cadre normatif à cette forme d'emploi, cadre qui reste incomplet dans la mesure où le texte prévoit un accord collectif. Cependant, 4 ans après cette légalisation, cette pratique engendre des questions juridiques dans l'application concrète des règles prévues par le Code du travail, conventions collectives, accords collectifs ou encore accords d'entreprises.

Aujourd'hui généralisé dans de nombreux secteurs d'activité, le portage salarial s'est étendu au spectacle vivant, que les entreprises porteuses réclament ou refusent cette appellation.

Le portage salarial se définit comme l'«*Organisation du travail par laquelle un professionnel autonome confie à une structure la facturation et la gestion administrative des missions ou des prestations qu'il effectue auprès d'un client qu'il a trouvé lui-même. En échange de cette gestion, la société prélève des honoraires pour les frais de gestion, lui signe un contrat de travail, le paie chaque mois et s'acquitte des cotisations sociales obligatoires*» (Dany. Le Du, *Le portage salarial*, Eyrolles, 2008, p23).

Or, les spécificités reconnues par le droit du travail pour certaines professions du spectacle vivant semblent peu compatibles avec le régime juridique du portage.

☞ Le spectacle vivant : spécificités du droit du travail	03
• l'artiste du spectacle	03
• l'entrepreneur de spectacles	07
• l'agent artistique	09
☞ Le portage salarial : contexte et régime juridique	11
• notion : descriptif de la relation tripartite	11
• de la naissance textuelle du portage à sa reconnaissance légale	14
• bilan jurisprudentiel	17
☞ Le portage salarial et le spectacle vivant	21
• le portage pour les artistes	21
• portage salarial et insécurité juridique	22
• le besoin de textes	25
☞ Les alternatives	26
• une spécificité du spectacle vivant : le portage de projet - la production déléguée	26
• tableau comparatif portage salarial / portage de projet	27
• les autres pratiques	28

le spectacle vivant : spécificités du droit du travail

Dans le spectacle vivant, trois professions sont spécifiquement encadrées par les textes : les artistes, les entrepreneurs de spectacle, les agents artistiques

L'artiste du spectacle

L'artiste vit une très grande précarité dans l'exercice de son métier. Conscients de l'importance de préserver un fort potentiel de créateurs, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux ont construit un système s'appuyant sur une présomption légale de salariat, un encadrement des contrats d'engagement et d'usage, des conventions collectives et un dispositif spécifique d'assurance chômage, constituant un corpus protecteur adapté à cette situation.

• la présomption de salariat

Dans le cadre de la loi du 26 Décembre 1969 n°69-1186, le législateur a souhaité reconnaître aux artistes du spectacle un statut de salarié, leur accordant par là une protection sociale la plus proche des salariés du régime général et mettant fin à des incertitudes préjudiciables aux artistes eux-mêmes, mais également à ceux qui faisaient appel à leurs services. La loi a, par conséquent, été Intégralement reprise dans le Code du travail sous les articles L-762. A l'occasion de la refonte du Code du travail entré en vigueur le 1^{er} mai 2008, ceux-ci ont été codifiés dans les articles L. 7121 dont le principe général ne change pas l'esprit du texte de 1969 : Article L. 7121-3 du Code du travail : *«Tout contrat par lequel une personne physique ou morale 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».*

Le contrat de travail de droit commun repose sur un critère fondamental, celui de la subordination juridique du salarié à son employeur. En cas de litige pour trancher sur la nature du contrat liant deux parties, contrat de service ou contrat de travail, l'élément recherché en priorité par les tribunaux porte sur la réalité d'une subordination entre les co-contractants. Depuis un arrêt du 13 Novembre 1996 de la Cour de Cassation, le lien de subordination juridique avec l'employeur est caractérisé par *« l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné »*. Autrement dit, le lien de subordination existe dès lors que l'employeur exerce un pouvoir économique et disciplinaire qui implique nécessairement un contrôle sur le salarié pour l'exécution de sa prestation de travail.

Lorsqu'on observe les caractéristiques de l'emploi d'un artiste du spectacle dans le cadre de sa production scénique, la relation de subordination n'apparaît pas à première vue. En effet, l'artiste est libre de son expression artistique, est quasiment toujours propriétaire de son outil de travail, travaille avec d'autres artistes avec lesquels les rapports n'apparaissent pas toujours clairement définis d'un point de vue juridique. La plupart du temps c'est lui qui sollicite l'emploi, souvent avec du matériel promotionnel, donnant l'impression d'une démarche publicitaire et commerciale.

le spectacle vivant : spécificités du droit du travail

Toutes ces conditions d'exercice pouvaient être de nature à contredire le salariat, et à leur imposer un régime de profession libérale, à l'image de ce qui se fait pour certaines de leurs activités, contrat avec un producteur de disque ou enseignement musical à domicile. Mais le texte énonce clairement des dérogations aux règles de droit commun, donnant à la présomption une force singulière : l'article L. 7121-4 édicte ces possibilités *«La présomption de l'existence d'un contrat de travail subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération, ainsi que la qualification donnée au contrat par les parties. Cette présomption subsiste même s'il est prouvé que l'artiste conserve la liberté d'expression de son art, qu'il est propriétaire de tout ou partie du matériel utilisé ou qu'il emploie lui-même une ou plusieurs personnes pour le seconder, dès lors qu'il participe personnellement au spectacle»*.

L'activité d'artiste suppose une grande indépendance intellectuelle, morale, voire psychologique dans l'exécution de la prestation. Cette liberté n'a pas été retenue par le législateur comme contradictoire avec le respect de la hiérarchie : l'artiste du spectacle reste libre d'effectuer sa prestation de travail comme il souhaite, même s'il est sous les ordres d'un employeur et c'est là aussi une dérogation par rapport aux critères du droit commun du salariat.

La loi réserve le cas d'un artiste qui exercerait son activité «dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce», c'est-à-dire en tant que travailleur indépendant exerçant une profession. Mais le législateur a voulu assurer à l'artiste du spectacle une véritable protection. Selon une jurisprudence constante, la présomption renverse la charge de la preuve c'est-à-dire qu'il appartient à l'entrepreneur d'un spectacle de prouver en cas de litige que l'artiste engagé n'a pas la qualité effective de salarié. Ainsi, si l'artiste est inscrit au Registre du commerce et des sociétés, il ne sera pas à priori considéré comme un salarié mais comme un travailleur indépendant. Mais, le critère est apparu insuffisant aux yeux de la Cour de Cassation qui a considéré dans un arrêt du 31 octobre 1991 «De Clausade c/ Capricas» qu'en plus de cette inscription, devait être apportée la preuve que l'artiste avait *«la volonté de se comporter en tant que co-entrepreneur de spectacles»*.

• le CDDU

Le CDDU, contrat à durée déterminée d'usage, occupe une place centrale dans les relations entre artistes et employeurs. L'activité dans le spectacle est discontinue et est articulée autour de projets dont la durée peut être très courte. Elle conduit nombre de salariés, et en premier lieu les artistes, à changer d'employeurs, d'un emploi à l'autre, alternant périodes de travail et périodes d'inactivité.

Si effectivement un certain nombre d'artistes bénéficient de contrats à durée indéterminée (CDI), c'est loin d'être la norme. Philippe Coulangeon dans son rapport «Trajectoires professionnelles et stabilité sur le marché du travail : musiciens 1987-2010», relève que la profession de musicien interprète compte seulement 5% de salariés permanents contre 80% de musiciens intermittents. C'est donc l'emploi flexible qui caractérise la profession de musicien et le caractère discontinu de leurs activités s'est opportunément intégré dans le dispositif dérogatoire du contrat à durée déterminée d'usage.

CDDU : Contrat à durée déterminée d'usage. Le recours à ce type de contrat de travail est autorisé "dans les secteurs où il est d'usage de ne pas recourir au CDI».

L'article D. 121-2 du Code du travail précise la liste des secteurs d'activité où il est d'usage de recourir au CDD parmi lesquels "spectacle, audiovisuel, production cinématographique, édition phonographique».

le spectacle vivant : spécificités du droit du travail

Le CDDU, par opposition au CDD de droit commun dont l'utilisation est limitée à des cas précis de remplacement de salarié ou d'accroissement temporaire d'activité, offre un moyen légal d'encadrer ces relations de travail à durée limitée.

Ainsi, le CDDU est largement utilisé pour les emplois exercés par les artistes du spectacle tels qu'ils sont définis de manière non exhaustive à l'article L. 7121 du Code du travail. Renforçant cette tendance, les partenaires sociaux du spectacle ont exprimé la volonté de favoriser la mobilité et la disponibilité des salariés en signant l'accord interbranche du 12 octobre 1998 sur le recours au CDDU dans le spectacle pour des emplois liés à la technique et à la production et ont arrêté des listes de fonctions pour lesquelles le CDDU est autorisé. La Convention Collective nationale des entreprises privées du spectacle vivant, signée le 3 février 2012 l'encadre avec précision.

Plus généralement, deux conditions sont nécessaires pour recourir au CDDU :

- L'employeur doit appartenir à un secteur d'activité défini par décret. L'article D. 121-2 du même Code du travail porte l'activité de spectacle au nombre des secteurs autorisés à conclure ce type de contrat.
- Il doit exister un «usage constant» de ne pas recourir au CDI dans ce secteur. Le caractère temporaire, par nature, de certains emplois artistiques, techniques ou administratifs du secteur du spectacle justifie qu'il soit d'usage de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée.

Le CDDU peut être reconduit sans aucune limite de durée et n'est pas soumis aux dispositions relatives à l'indemnité de précarité de 10% (art. L. 1243-8 du Code du travail) ni au délai de carence entre la conclusion de 2 CDD (art. L. 1244-3).

A contrario, la succession de CDDU conclue par un salarié avec un même employeur sur plusieurs années ou plusieurs saisons peut constituer un indice du caractère permanent de l'emploi et ainsi entraîner un risque de requalification des CDD en CDI.

• le contrat d'engagement

Dans le droit commun, le contrat de travail est individuel car le contrat de travail est un contrat signé «intuitu personae», cela signifie que le contrat est conclu en considération de la personne de salarié. Ainsi, toutes les caractéristiques du contrat de travail comme la rémunération, la tâche à accomplir sont propres à une seule personne. C'est pourquoi chaque salarié est lié de manière individuelle à son employeur.

Pour les artistes du spectacle vivant, le Code du travail par l'article L. 7121-7 prévoit une exception à ce principe général en énonçant que : *«Le contrat de travail peut être commun à plusieurs artistes lorsqu'il concerne des artistes se produisant dans un même numéro ou des musiciens appartenant au même orchestre. Dans ce cas, le contrat de travail désigne nominativement tous les artistes engagés et comporte le montant du salaire attribué à chacun d'eux. Il peut être revêtu de la signature d'un seul artiste, à condition que le signataire ait reçu mandat écrit de chacun des artistes figurant au contrat. L'artiste contractant dans ces conditions conserve la qualité de salarié».*

Cette exception l'est au moins sur deux aspects, le caractère collectif du contrat et la délégation de signature du contrat de travail.

le spectacle vivant : spécificités du droit du travail

Ce faisant, le Code du travail édicte trois conditions pour instaurer cette dérogation : des artistes ensemble sur scène, un contrat les mentionnant, une délégation de signature à l'un d'entre eux :

- le dispositif n'est valable que pour les artistes d'un même projet artistique, d'un même «plateau artistique» excluant tout autre artiste n'appartenant pas à la troupe, c'est à dire n'interprétant pas la même œuvre. De la même manière, un technicien même quand il fait partie d'une tournée avec un groupe d'artistes, ne peut pas être engagé par un contrat commun. Dans ces circonstances, un contrat commun peut être conclu avec les artistes et un contrat de travail individuel devra être conclu pour le technicien.
- le contrat entre l'employeur et le groupe d'artistes doit mentionner le nom et le cachet de tous les artistes. Ces salaires peuvent donc être différents selon la place des musiciens et leur emploi. Les CCN prévoient des suppléments de salaires selon le nombre d'instruments pratiqués ou la responsabilité au sein de l'orchestre.
- le signataire est un artiste et doit avoir mandat formel des autres. Chaque artiste rédige un écrit par lequel il donne pouvoir à l'artiste mandataire de signer pour son compte et en son nom les contrats de travail. Il est ainsi tenu à respecter les clauses du contrat ainsi signé.

• l'intermittence du spectacle

L'assurance chômage joue un rôle considérable dans le statut social de l'artiste mais aussi sur le plan de sa carrière.

Un intermittent est un salarié qui, au cours d'une même année, alterne des périodes de travail déterminées pour le compte d'un ou de plusieurs employeurs et des périodes d'inactivité. Le régime de salarié intermittent à employeurs multiples a été institué par les partenaires sociaux au sein de l'Unédic en 1967 dans le cadre d'une convention d'assurance chômage, annexée au règlement général des Assédic. Il est régulièrement remis en question et les réformes qui l'ont modifié sont nombreuses. La convention en exercice a été signée le 6 mai 2011.

Les intermittents du spectacle sont :

- les artistes tels que définis par le Code du travail. Ceux-ci relèvent de l'annexe X.
- les ouvriers et techniciens du spectacle dont la fonction est identifiée sur une liste de métiers définie par les partenaires sociaux. Ceux-ci relèvent de l'annexe VIII.

Le mécanisme est simple mais les règles complexes. Lorsqu'un artiste a réalisé 507 h de travail au cours de 10 mois et demi, il a droit à une sorte de crédit de 243 jours d'allocations qui lui sont réglées mensuellement. Pendant cette période d'indemnisation, il continue à travailler et les rémunérations générées par cette reprise d'activité diminuent le versement mensuel, repoussent la fin du crédit d'allocations et permettent un ré-examen lorsque l'intermittent a épuisé son crédit de 243 jours ou lorsqu'il a atteint de nouveau 507 h. Dès lors, Pôle Emploi peut procéder à un examen pour une nouvelle période d'indemnisation.

le spectacle vivant : spécificités du droit du travail

L'entrepreneur de spectacles

Les activités consistant à exploiter un lieu de spectacles, à produire et/ou à diffuser des spectacles vivants sont règlementées par l'ordonnance n° 45-2339 du 13 octobre 1945 modifiée par la loi n°99-198 du 18 mars 1999. Un décret et un arrêté du 29 juin 2000 ont complété le cadre légal.

L'entrepreneur de spectacles vivants est *"toute personne qui exerce une activité d'exploitation de lieux de spectacles, de production ou de diffusion de spectacles, seule ou dans le cadre de contrats conclus avec d'autres entrepreneurs de spectacles vivants, quel que soit le mode de gestion, public ou privé, à but lucratif ou non, de ces activités"*.

L'exercice de l'activité d'entrepreneur de spectacles vivants est soumis à la délivrance par le Préfet après avis d'une Commission régionale consultative, d'une licence d'exploitants de lieux de spectacles (licence 1), de producteurs de spectacles (licence 2), de diffuseurs de spectacles et entrepreneurs de tournées qui n'ont pas la responsabilité d'employeurs à l'égard du plateau artistique (licence 3). La procédure est gratuite. La licence est délivrée pour une durée de trois ans renouvelable. Elle est personnelle, nominative et incessible. Les entreprises de spectacles vivants peuvent être subventionnées sous réserve de la possession de la licence. Les supports publicitaires écrits ainsi que les billets doivent mentionner le numéro de licence du ou des entrepreneurs.

La licence peut être retirée si l'entrepreneur n'a pas respecté ses obligations en matière de droit du travail et de propriété intellectuelle.

Dérogation

Les personnes physiques ou morales qui n'ont pas pour *"activité principale ou pour objet l'exploitation de lieux de spectacles, la production ou la diffusion de spectacles"*, peuvent exercer occasionnellement sans possession d'une licence dans la limite de six représentations par année civile. Ces représentations doivent faire l'objet d'une déclaration *«à l'autorité administrative compétente un mois avant la date prévue»*. Depuis le 1er janvier 2004, les organisateurs occasionnels doivent obligatoirement passer par le Guichet Unique du Spectacle Occasionnel (Guso) pour leurs déclarations sociales. Il en est de même pour les groupements d'artistes amateurs bénévoles *"faisant occasionnellement appel à un ou plusieurs artistes du spectacle percevant une rémunération"*.

Contrat de cession

Eu égard à son propos, la présente note se concentrera sur les activités du producteur titulaire de la licence 2 qui implique sa responsabilité d'employeur à l'égard du plateau artistique.

Le contrat de cession des droits d'exploitation est un contrat par lequel le producteur vend son spectacle à un organisateur en contrepartie d'une somme d'argent forfaitaire. Il doit identifier de façon complète le producteur et l'organisateur et notamment, la raison sociale, le statut, le numéro de SIRET, le nom du représentant, le(s) numéro(s) de licence d'entrepreneur de spectacles et catégorie(s) de licence. Ces deux dernières données sont un point déterminant de la sécurisation du contrat pour les deux parties.

le spectacle vivant : spécificités du droit du travail

Taxe fiscale sur les spectacles

Instaurée le 1^{er} janvier 2004, la taxe sur les spectacles est une taxe à caractère fiscal et obligatoire. Les spectacles considérés comme spectacles de variétés sont visés par le décret n°2004-117 du 4 février 2004 et les taxes sont versées au CNV, Centre National de la Chanson, des Variétés et du Jazz. Les autres spectacles relèvent de l'ASTP, Association pour le Soutien au Théâtre Privé.

Le taux de perception fixé à 3,5% est applicable sur la recette de billetterie et réglé par l'organisateur ou sur le prix du contrat de cession hors taxe et réglé par le producteur (dans le cas des représentation gratuites).

TVA

En principe, le taux de la TVA (Taxe sur la Valeur Ajoutée) est de 19,6% pour toutes les opérations commerciales qui ne peuvent pas bénéficier d'un taux réduit. Le secteur du spectacle vivant bénéficie d'un taux réduit à 7% sous certaines conditions.

En effet, l'article 279 du CGI (Code Général des Impôts) prévoit l'application de ce taux pour les recettes de spectacles sans service de consommation mais concerne une liste de spectacles limitative (notamment théâtres, spectacles poétiques, cirques).

L'instruction fiscale en date du 12 Décembre 1995 prévoit aussi l'application de ce taux réduit pour un producteur de spectacle en cas de contrat de vente ou «contrat de cession de droit d'exploitation d'un spectacle» à un tiers à condition que le dit spectacle entre dans la liste prévue à l'article 279 du CGI.

Conventions collectives du spectacle vivant

Le mouvement social de 2003 soulevé par la réforme de l'assurance chômage des professionnels du spectacle a incité les pouvoirs publics et les partenaires sociaux à oeuvrer pour couvrir l'ensemble des champs du spectacle vivant par des conventions collectives. Ainsi, aujourd'hui, deux conventions sont à l'œuvre dans le spectacle vivant et délimitent précisément les entreprises assujetties : employeurs du secteur public et employeurs du secteur privé.

Les employeurs du secteur occasionnel sont eux-mêmes assujettis à l'une ou l'autre.

• Convention Collective Nationale des Entreprises Artistiques et Culturelles

(CCNEAC, étendue au 1^{er} janvier 2010)

Les entreprises du secteur «public» du spectacle vivant sont des structures de droit privé (quels que soient leurs statuts) et de droit public qui répondent à l'un ou plusieurs des caractères suivants :

- les entreprises dont la direction est nommée par la puissance publique (état et/ou collectivités territoriales),
- les entreprises dont l'un au moins des organes de décision comporte en son sein un représentant de la puissance publique,
- les entreprises bénéficiant d'un label décerné par l'état (compagnies dramatiques conventionnées, compagnies chorégraphiques conventionnées, scènes de musiques actuelles conventionnées et en général toutes structures conventionnées ou missionnées),
- les entreprises subventionnées directement par l'état et/ou les collectivités territoriales dans le cadre de conventions pluriannuelles de financement, ou de conventions d'aides aux projets pour les compagnies dramatiques, chorégraphiques, lyriques, des arts de la piste ou de la rue, les ensembles musicaux.

le spectacle vivant : spécificités du droit du travail

• Convention Collective Nationale des Entreprises du Secteur Privé du Spectacle Vivant

(CCNESPSV, signée le 3 février 2012, actuellement en cours d'étude en vue d'extension)

- exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique,
- exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chansons, variétés, jazz, musiques actuelles,
- exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabarets,
- producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée (spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de musique classique, chansons, variétés, jazz, musiques actuelles, à l'exception des cirques et des bals), et clauses générales de la convention collective visant les déplacements,
- producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque,
- producteurs, diffuseurs, organisateurs occasionnels (y compris les particuliers) de spectacles de bals avec ou sans orchestre.

En annexe 6, il est fait obligation aux organisateurs occasionnels de bals de respecter des clauses particulières, en terme de paiement des répétitions, de mandat et de contrat collectif des artistes.

La CCNESPSV indique, outre les conditions de travail et de salaires minimaux, les conditions de voyage et de prise en charge des frais et des indemnités de déplacements, d'assurance du matériel appartenant à l'artiste.

L'agent artistique

La profession d'agent artistique est définie par l'article L. 7121-9 du Code du travail : *«L'activité d'agent artistique, qu'elle soit exercée sous l'appellation d'impresario, de manager ou sous toute autre dénomination, consiste à recevoir mandat à titre onéreux d'un ou de plusieurs artistes du spectacle aux fins de placement et de représentation de leurs intérêts professionnels».*

Loi du 23 juillet 2010

Jusqu'à la loi du 23 juillet 2010 «n°2010-853 relative aux réseaux consulaires», la profession d'agent artistique était une profession réglementée par la loi du 26 décembre 1969 qui exigeait la détention d'une licence pour exercer un placement d'artiste à titre onéreux. Cette loi a remplacé la détention de la licence par une inscription obligatoire sur un registre national tenu par le Ministère de la culture

L'article L. 7121-10 du Code du travail précise la finalité de ce registre national des agents artistiques en énonçant que *«destiné à informer les artistes et le public ainsi qu'à faciliter la coopération entre États membres de l'Union européenne et autres États parties de l'Espace économique européen».*

La loi du 23 juillet 2010 réduit le nombre d'incompatibilités pour l'exercice de la profession en ne retenant que celle des producteurs d'œuvres cinématographiques ou audiovisuelles (article L. 7121-9 du Code du travail). La loi de 2010 accorde la possibilité à l'agent artistique de produire un spectacle mais dans une telle hypothèse selon l'article L. 7121-12 du Code du travail *«il ne peut percevoir aucune commission sur l'ensemble des artistes composant la distribution de ce spectacle».*

le spectacle vivant : spécificités du droit du travail

Missions de l'agent

Le décret d'application en date du 11 mai 2011 apporte des précisions notamment sur :

- le mandat entre l'agent artistique et l'artiste. Il est régi par l'article 1984 du Code civil. Le mandat devra comporter selon l'article R. 7121-6 du Code du travail, à minima, la mission, les conditions de rémunération et le terme du mandat. Cependant, le décret ne précise pas la rémunération de l'agent artistique,
- les missions effectives de l'agent artistique.

L'article R. 7121 du Code du travail énonce les différentes missions, à savoir :

- 1° Défense des activités et des intérêts professionnels de l'artiste du spectacle ;*
- 2° Assistance, gestion, suivi et administration de la carrière de l'artiste du spectacle ;*
- 3° Recherche et conclusion des contrats de travail pour l'artiste du spectacle ;*
- 4° Promotion de la carrière de l'artiste du spectacle auprès de l'ensemble des professionnels du monde artistique ;*
- 5° Examen de toutes propositions qui sont faites à l'artiste du spectacle ;*
- 6° Gestion de l'agenda et des relations de presse de l'artiste du spectacle ;*
- 7° Négociation et examen du contenu des contrats de l'artiste du spectacle, vérification de leurs légalités et de leurs bonnes exécutions auprès des employeurs»*

- l'inscription sur le registre national des agents artistiques auprès du Ministère de la culture (document cerfa 14425*02).

Rémunération

Si l'article L. 7121-13 du Code du travail énonce que *«la rémunération se calcule en pourcentage sur l'ensemble des rémunérations de l'artiste»*, le décret en date du 25 août 2011 est venu apporter des précisions. En effet, l'article D. 7121-7 du Code du travail énonce que *«L'agent artistique perçoit en contrepartie de ses services, dans les conditions fixées par le mandat mentionné à l'article R. 7121-6, une rémunération calculée en pourcentage des rémunérations, fixes ou proportionnelles à l'exploitation, perçues par l'artiste. Les sommes perçues par l'agent artistique en contrepartie des missions définies à l'article R. 7121-1, autres que celles mentionnées au second alinéa de l'article D. 7121-8, ne peuvent excéder un plafond de 10% du montant brut des rémunérations définies au premier alinéa.*

Toutefois, lorsque, conformément aux usages professionnels en vigueur notamment dans le domaine des musiques actuelles, des missions particulières justifiant une rémunération complémentaire sont confiées par l'artiste à l'agent en matière d'organisation et de développement de sa carrière, le plafond mentionné à l'alinéa précédent est porté à 15%.»

L'article D. 7121-8 précise toutefois que *«Ne peuvent être pris en considération pour le calcul de la rémunération de l'agent artistique en application du premier alinéa de l'article D. 7121-7 les remboursements, indemnités et avantages en nature perçus par l'artiste à titre de frais professionnels. Dans les conditions fixées par le mandat mentionné à l'article R. 7121-6 et sur présentation de pièces justificatives, les frais engagés par l'agent artistique en accord avec l'artiste peuvent faire l'objet d'un remboursement».*

«Développez votre activité sans risque», «Vous souhaitez développer vos projets, en conservant votre liberté et le contrôle de vos prestations ?» Les slogans publicitaires des sociétés de portage les présentent comme des passerelles vers la création d'entreprises. La Fédération nationale du portage salarial, dans son manifeste, corrobore cette affirmation par des statistiques selon lesquelles «les portés ayant pour objectif professionnel de se mettre à leur compte en créant leur propre structure juridique représentent environ 10 à 15% des portés». Et, sur ce nombre, selon la fédération, 10% créent effectivement leur société en 2 ou 3 ans.

Ainsi, l'objet principal du portage serait de transformer une activité indépendante en salariat, sur la base du droit commun en France (le contrat à durée indéterminée).

Le travailleur peut être conquis par les mots clés mis en avant par les sociétés de portage :

- sécurité (CDI, protection sociale et responsabilité civile professionnelle),
- simplicité dans les démarches administratives,
- efficacité de l'accompagnement,
- crédibilité commerciale (sécurité pour la prospection de nouveaux clients).

Ce schéma est bénéfique pour la société cliente qui par ce biais, peut véritablement « maîtriser ses coûts » et jouir de compétences dont elle ne dispose pas en son sein. Ainsi, elle pourra utiliser des compétences externes de manière ponctuelle sans perturber ses effectifs (seuil, organisation, hiérarchie, ...).

Notion

Place du portage salarial dans les relations de travail

Cette forme d'emploi s'insère dans les formes d'emploi dites «hybrides» dans la mesure où les professionnels portés n'ont ni le statut d'un salarié dit «classique» ni le statut d'un professionnel indépendant. Le portage salarial emprunte des règles à ces deux formes d'emploi.

Il s'agit d'un dispositif permettant la mise à disposition de personnel pour une mission précise et par voie de conséquence se présente comme une illustration des relations de travail triangulaires. En effet, le portage salarial met en relation trois contractants à savoir la société de «portage salarial», le professionnel porté et l'entreprise cliente. A ce propos, cette relation est qualifiée de «ménage à trois».

Bref descriptif de la relation tripartite

■ Entre le professionnel porté et l'entreprise de portage salarial

Deux mécanismes doivent être mis en place pour définir un cadre contractuel à cette relation.

Une convention d'adhésion, ou de partenariat de «portage salarial»

Avant la signature du contrat de travail, elle est signée entre le professionnel porté et la société de portage salarial pour entériner leur relation. En quelque sorte, cet accord est l'expression d'un principe fondamental du droit des contrats : le consensualisme. Cette convention s'apparente à un accord préalable entre les parties visant à définir leur future collaboration ayant pour objectif de fixer un cadre juridique. Cette convention, socle contractuel de la relation, pose les conditions générales de la mission. En pratique, on peut identifier les clauses présentes dans une telle convention en deux catégories distinctes : certaines relatives aux modalités d'exécution de la mission du professionnel porté (conditions de paiement, montant des frais de gestion de la société de portage salarial, période de la mission, couverture au titre de l'assurance responsabilité professionnelle, éventuels droits sur l'apport clientèle) et d'autres relatives à la période «inter mission» (moyens mis à la disposition du professionnel porté, notamment remboursements des frais de prospection, cartes de visite, utilisation d'un téléphone portable).

Un contrat de travail

Dans une relation de travail dite «classique», l'identification du contrat de travail s'effectue à travers trois critères : prestation de travail, rémunération et lien de subordination.

Dans l'hypothèse d'une relation de travail portée, cette identification est difficile à caractériser. En effet, l'entreprise employeur est de facto celle au sein de laquelle s'effectue la prestation de travail car elle détient le pouvoir disciplinaire et le pouvoir de direction. Or, en l'espèce, la société de «portage salarial» endosse ce rôle alors même que le professionnel porté ne réalise dans aucune circonstance sa prestation au sein de la société de portage, mais au sein de l'entreprise cliente. La notion de lien de subordination est donc mise en cause.

Concernant la rémunération, dans le schéma classique, l'employeur verse directement une rémunération au salarié en contrepartie de la prestation fournie par ce dernier. Dans la relation de travail portée, le schéma est différent et le versement du salaire s'effectue via un intermédiaire. Ainsi, l'entreprise cliente paie à la société de portage le prix correspondant à la prestation effectuée par le travailleur porté. Il appartient à la société de portage de convertir ce prix en «salaire» et cotisations sociales et de le transférer au professionnel porté et aux organismes sociaux.

A noter : un salaire minimum a été établi par l'accord du 24 juin 2010 à 2900 euros bruts mensuels pour un emploi à temps plein (article 1.2 et article 5.2). En pratique, le salaire équivaut, le plus souvent, à un peu moins de la moitié des honoraires hors taxes versés par le client à l'entreprise de portage.

le portage salarial : contexte et régime juridique

■ Entre le travailleur porté et l'entreprise cliente

Dans ce cadre, dans la relation travailleur porté/entreprise cliente prédomine l'indépendance. La construction juridique du «portage salarial» est établie de telle sorte que l'entreprise cliente ne détient pas un pouvoir de subordination sur le travailleur porté. Au moment du démarchage de l'entreprise cliente, le travailleur porté, érigé en «*professionnel autonome*» (F. Fayol, *Les professionnels autonome sinterrogent notre syndicalisme*, Cadres CFDT n° 395, avril 2005), négocie les conditions de vente de sa prestation intellectuelle dans leurs intégralités y compris la rémunération.

Ainsi, souvent, les travailleurs portés sont reconnus comme étant des «*dotés d'une forte autonomie professionnelle*» (L.Casaux-Labrunée, *Portage salarial des travailleurs indépendants en quête de sécurité et de simplicité*, Semaine Sociale Lamy 10 Décembre 2007 n°1332).

C'est pourquoi deux catégories de travailleurs sont souvent attirées par le portage salarial : certains ne pensent pas posséder les compétences pour créer leur propre entreprise, d'autres ont une appétence particulière pour l'indépendance mais sont effrayés par les responsabilités, le régime fiscal, le régime social. Dès lors, le travailleur perçoit cette forme d'emploi comme une solution intermédiaire.

■ Entre la société de portage salarial et l'entreprise cliente

Cette relation est également scellée par un contrat à savoir un contrat de prestation de service ou autrement nommé contrat de mission. Ce contrat doit contenir comme éléments essentiels les éléments objets de la négociation entre l'entreprise cliente et le travailleur porté et les éléments concernant les modalités de paiement.

Ce contrat est un contrat d'entreprise, régi par les articles 1787 à 1799 du Code civil et défini comme «*la convention par laquelle une personne s'oblige contre une rémunération à exécuter pour l'autre partie, un travail déterminé, sans la représenter et de façon indépendante*».

L'entreprise de portage, certes, va apposer sa signature sur ce contrat mais n'a pas participé à la négociation des clauses car elles ont été préalablement définies par un accord entre le travailleur porté et l'entreprise cliente.

Dans tout contrat de prestation de service, une clause envisage l'étendue de l'obligation de l'entreprise de portage vis-à-vis de l'entreprise cliente, soit une obligation de moyens, soit une obligation de résultat. Or, dans une relation de portage, il est légitime de s'interroger car en l'espèce, seul le travailleur porté exécute la prestation. L'article 8 de l'Accord du 24 juin 2010 répond à cette interrogation en ne faisant peser sur l'entreprise de portage qu'une «*obligation de gestion des relations de travail avec le salarié porté*».

le portage salarial : contexte et régime juridique

De la naissance textuelle du portage à sa reconnaissance légale

La problématique d'une éventuelle consécration légale a été amorcée à la suite de la promulgation de la loi du 2 Août 2005 n°2005-882 «*en faveur des petites et moyennes entreprises*». La plupart des juristes ont exprimé une certaine réticence à l'égard de cette loi. D'ailleurs, P-Y Verkindt (P-Y Verkindt, *Le travail à temps partagé Loi du 2 Aout 2005 article 22 ou pourquoi faire simple quand....*, JCP S 2005), a déclaré au sujet de l'article 22 que «*même si le but premier de l'article 22 n'est peut-être pas de régulariser l'activité du portage salarial, gageons qu'il aura cet effet induit pour une partie des sociétés existantes*».

L'Ani de 2008

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2008, ÉTENDU PAR ARRETE DU 23 JUILLET 2008

La négociation avec les différents partenaires sociaux a abouti à une définition précise du portage salarial (article 19) : «*Le portage salarial se caractérise par une relation triangulaire entre une société de portage, le porté et une entreprise cliente, par la prospection des clients et la négociation de la prestation et de son prix pour le porté, par la fourniture des prestations par le porté à l'entreprise cliente, par la conclusion d'un contrat de prestation de service entre le client et la société de portage, et par la perception du prix de la prestation par la société de portage qui en reverse une partie au porté dans le cadre d'un contrat qualifié de contrat de travail*».

Ani : «*accord collectif venant compléter les dispositions du Code du travail. Plusieurs niveaux de négociations pour la conclusion d'un accord collectif sont à distinguer (interprofessionnel, branche, entreprise, établissement, groupe). Le niveau "interprofessionnel" (Ani) se situe au sommet de la hiérarchie car regroupe tous les secteurs d'activité et donc la totalité des emplois*».

La loi du 25 juin 2008

ARTICLE L. 1251-64 CODE DU TRAVAIL «LOI 25 JUIN 2008 SUR LA MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL»

La loi de 2008 procède à une reconnaissance légale du portage salarial en plaçant le travailleur porté dans une situation de salariat. «*Le portage salarial est un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage. Il garantit les droits de la personne portée sur son apport de clientèle*».

La loi de 2008 n'a pas repris la définition du portage salarial proposée par l'Ani. Elle s'est contentée de donner un cadre général en commençant la définition par l'emploi des mots «*ensemble de relations contractuelles*». De plus, aucun élément n'est apporté concernant les phases préparatoires à l'exécution du contrat (accord porté client, convention d'adhésion entre le porté et la société de portage salarial).

D'un point de vue formel, à savoir, la place de l'article dans le Code du travail, le portage n'est pas doté d'une place spécifique dans la mesure où il a simplement été intégré dans une nouvelle section dans le premier chapitre intitulé «*contrat de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire*».

le portage salarial : contexte et régime juridique

L'accord des partenaires sociaux de juin 2010

ACCORD DU 24 JUIN 2010 ENTRE LES PARTENAIRES SOCIAUX

Les partenaires sociaux ont été poussés à une négociation à la suite de la loi du 25 juin 2008 afin de «*sécuriser la situation particulière de travail des salariés portés*». La négociation a été impulsée par Prisme (organisation patronale des entreprises de travail temporaire).

18 mois de négociation ont été nécessaires pour entériner le dit accord. Il fixe les modalités d'exécution notamment le type de contrat, les travailleurs concernés, la rémunération.

EXEMPLES MODALITÉS D'EXÉCUTION PRÉVUES PAR L'ACCORD DU 24 JUIN 2010

TYPE DE CONTRAT

- si contrat avec un terme précis : ne peut pas excéder 18 mois
- si durée prévisible supérieure à 18 mois et inférieure à 3 ans : CDD à objet défini
- CDI possible mais seulement si le travailleur s'engage à «effectuer une prospection active»
- le CDDU n'est pas envisagé

TEMPS DE TRAVAIL

Mise en place d'un forfait heures (forfait mensuel ou annuel d'une durée maximale de 173 heures par mois ou 1827 heures par an)

RÉMUNÉRATION

- afférente au temps consacré à la réalisation de la prestation
- s'ajoute une indemnité d'apport d'affaires égale à 5%
- seuil rémunération minimale (hors indemnité) 2 900 euros brut mensuel temps plein

FONCTION

- les salariés portés ont le statut de cadre

Le 24 juin 2010, PRISME et toutes les organisations de salariés ont signé l'accord, à l'exclusion de FO.

FO considère que cet accord met en avant les risques pour le droit commun du contrat de travail (FO cadres, *Portage salarial un accord bas de gamme*, la lettre de l'UCI-FO n° 140). Selon FO, la création d'un CDI de portage est créatrice de précarité pour le travailleur. Or, dans le schéma du portage, une nouvelle proposition n'est pas envisageable car il appartient au travailleur porté de «prospector ses clients».

L'accord prévoyait une extension qui devait intervenir dans un délai d'un an. Néanmoins, une fois le délai écoulé, les organisations syndicales en faveur du portage ont formulé une demande d'extension. Suite à cette demande, le Ministère du travail a confié une mission à l'IGAS pour avis.

Le 6 septembre 2011, l'IGAS (Inspection générale des affaires sociales) dans son rapport, a conclu à l'«*impossibilité d'étendre l'accord du 24 juin 2010*».

le portage salarial : contexte et régime juridique

L'IGAS justifie sa décision en se fondant sur le caractère discriminatoire des seules personnes concernées par le portage à savoir celles ayant le statut de cadres. D'autre part, l'IGAS démontre les incohérences tirées de la création d'un «CDI light» (Alexandre Fabre, Accord sur le portage salarial : la fin des incertitudes ?, Semaine Sociale Lamy, 12 juillet 2010, n° 1454).

A l'heure actuelle, l'accord du 24 juin 2010 n'a toujours pas été étendu, sa force contraignante n'existe que pour les signataires ou les employeurs adhérant volontairement à l'accord, ce qui doit être précisé sur le contrat de travail.

La circulaire de L'Unedic 2011

CIRCULAIRE DU 7 NOVEMBRE 2011 UNEDIC N°2011-33 : ATTESTATION SPÉCIFIQUE ET CRITÈRES D'ACCÈS

Par cette circulaire, l'Unedic décide de ne pas accorder le bénéfice de l'assurance chômage aux anciens titulaires d'un contrat de portage salarial sauf s'ils répondent à certains critères fixés dans l'accord du 24 juin 2010 :

- l'entreprise de portage a une activité dédiée exclusivement au portage salarial
- l'entreprise de portage a la responsabilité des obligations relatives au suivi médical de travail à l'embauche
- l'entreprise de portage a souscrit une garantie financière auprès d'un établissement habilité à délivrer des cautions
- le salarié bénéficie du statut cadre
- le salarié bénéficie d'une rémunération d'au minimum 2 900 euros
- l'activité exercée n'était pas une prestation de services à la personne
- l'entreprise de portage a procédé au contrôle de conformité des éléments transmis par le salarié
- l'entreprise s'est acquittée du versement des contributions d'assurance chômage et des cotisations AGS dues au titre de l'emploi des salariés portés

Selon cette circulaire, il appartient à l'entreprise de portage salarial de remettre au travailleur porté «l'attestation employeur». De surcroît à fin de «vérification», une attestation spécifique a été créée (le modèle établi par l'Unedic) et doit être complétée par les entreprises de portage salarial. Cette attestation vient se rajouter à l'attestation employeur prévue par l'article R. 1234-9 du Code du travail. A défaut de cette attestation spécifique, Pôle emploi n'effectue pas d'examen des demandes d'allocation chômage.

La circulaire prévoit que la réalisation de cette attestation spécifique s'impose pour toute rupture de contrat de travail intervenue au 23 juin 2011.

L'instruction de Pôle emploi de février 2012

INSTRUCTION N°2012-34 10 FÉVRIER 2012 PÔLE EMPLOI

Cette instruction apporte des précisions quant à la prise en compte des salariés portés demandeurs d'emploi

Dans cette instruction, Pôle Emploi rappelle l'obligation de fournir l'attestation spécifique aux entreprises de portage salarial.

Par principe, l'examen d'un dossier ne contenant pas l'attestation spécifique sera suspendu et il conviendra d'envoyer à l'entreprise de portage une demande de pièces complémentaires. Par contre, si la seule mention manquante est relative au code APE/NAF, le dossier sera considéré comme complet car les entreprises de portage salarial ne possèdent pas un code spécifique.

le portage salarial : contexte et régime juridique

bilan jurisprudentiel

UN PRÊT LICITE DE MAIN D'ŒUVRE ?

Depuis la loi de 2008, le portage salarial est devenu une exception à l'interdiction du prêt illicite de main d'œuvre. En effet, l'article L. 8241-1 du Code du travail énonce que « *Toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre est interdite. Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas aux opérations réalisées dans le cadre :* 1° *Des dispositions du présent code relatives au travail temporaire, au portage salarial, aux entreprises de travail à temps partagé et à l'exploitation d'une agence de mannequins lorsque celle-ci est exercée par une personne titulaire de la licence d'agence de mannequin...* » Cette exception au prêt de main d'œuvre illicite a été récemment confirmée par la chambre criminelle de la Cour de cassation.

- COUR DE CASSATION CHAMBRE CRIMINELLE 17 JANVIER 2012 n° 11-81.669

La problématique tourne ici autour de la qualification de « portage salarial » et le lien avec le prêt illicite de main d'œuvre.

En l'espèce, au sein d'une même société, la question se posait de l'identification entre travailleur porté et salarié. Le doute était existant dans la mesure où les travailleurs en question exerçaient tous les mêmes missions en qualité de « responsable d'animation commerciale ». Cela étant, deux travailleurs se présentaient comme recherchant des clients auxquels, ils apporteraient leur « expertise » en toute autonomie et qu'ils agiraient « en conseil auprès de ses entreprises clientes avec pour objectif de remplir leur mission d'expertise sans aucune hiérarchie ». Les travailleurs avaient poursuivi leur employeur pour délit de prêt de main d'œuvre et marchandage. Ils demandaient donc des dommages et intérêts en compensation de leur préjudice car ils estimaient avoir été placés dans une situation différente de celle des salariés de l'entreprise.

La Cour d'appel de Paris, le 1^{er} mars 2011, a rejeté la demande en intérêts civils des salariés et n'a pas reconnu la qualification du délit de prêt illicite de main d'œuvre au motif que les conditions de travail à savoir, autonomie, absence de hiérarchie, remise d'instruments de travail, les plaçaient dans une situation de portage, dont les contours étaient mal définis à l'époque des faits. Dès lors, si la loi de 2008 érige le portage comme une interdiction au prêt illicite de main d'œuvre, le délit ne pouvait être caractérisé. Les deux travailleurs forment un pourvoi en cassation et argumentent en se fondant sur l'absence de portage salarial, car, pour eux, les conditions n'étaient pas réunies : ils ont répondu à une offre d'embauche et n'apportent pas un savoir-faire spécifique. Ils se considéraient donc comme pleinement intégrés à l'équipe des salariés.

marchandage : délit défini à l'article L. 8231-1 du Code du travail
« *Opération à but lucratif de fourniture de main d'œuvre ayant pour effet de causer un préjudice au salarié ou d'éviter l'application de dispositions légales ou conventionnelles* »

prêt de main d'œuvre :

article L. 8241-2 du Code du travail.

- prêt de main d'œuvre illicite : « *opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main d'œuvre* »
- prêt de main d'œuvre licite : « *mise à disposition réalisée à titre gratuit ou inscrite dans le cadre de la sous-traitance ou d'une prestation de services. Dès lors, le prêt de main d'œuvre s'apparente à un moyen mis en œuvre pour accomplir la prestation (exemple : rémunération fixée par forfait et non en fonction du nombre d'heures ou du nombre de salariés mis à disposition)* »

le portage salarial : contexte et régime juridique

La Cour de cassation vient confirmer l'arrêt de Cour d'appel en affirmant que «*Attendu que, pour confirmer le jugement entrepris, l'arrêt, après avoir relevé que, modifiant les termes de l'article L. 8241-1 du code du travail, la loi du 25 juin 2008 a régularisé la pratique du portage salarial qui constitue désormais une exception à l'interdiction du prêt illicite de main-d'oeuvre, retient, par les motifs repris aux moyens, que les parties civiles se présentaient à leur clientèle comme des consultants indépendants lui apportant une expertise, et que les sociétés de portage rémunéraient leurs interventions et leur ont fourni leurs divers moyens de travail ; que la cour d'appel ajoute que la démonstration du préjudice, constitutif de marchandage, alléguée par les plaignants n'est pas possible dès lors que leur statut de consultant leur permettait d'offrir leurs services à d'autres clients que la société X ; Attendu qu'en cet état, et dès lors qu'elle a caractérisé l'existence d'un portage salarial au sens de l'article, L. 1251-64 du Code du travail, la cour d'appel a justifié sa décision.*».

LE PORTÉ, UN SALARIÉ ?

Les juridictions s'appuient sur le droit commun, le CDI, pour aborder la question des liens de subordination.

COUR DE CASSATION CHAMBRE SOCIALE DEUX ARRÊTS 17 FÉVRIER 2010 n° 08-45.298 ET n° 08-40.671

Le premier arrêt n° 08-45.298 : **obligation de fournir du travail**

En l'espèce, un salarié a fait acte de candidature auprès de la société AVS Concept, qui exerce l'activité de sélection et mise à disposition de personnel dans le secteur du bâtiment, et a été engagé par elle, dans le cadre d'un portage salarial, en qualité de maçon aux termes d'un contrat à durée indéterminée auquel était annexée une "charte de collaboration", paraphée par le salarié, qui fixait ses conditions d'emploi, son mode de rémunération ainsi que ses obligations professionnelles. Le dit salarié a été licencié et il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes tendant au paiement d'un rappel de salaire et de dommages intérêts pour licenciement abusif ainsi qu'au remboursement de prélèvements indus.

La Cour d'appel de Pau, dans un arrêt en date du 24 janvier 2008, a condamné le salarié au remboursement des salaires perçus au motif qu'en dépit des exigences fixées par la charte de collaboration à savoir rechercher des missions, le salarié était resté sans activité pendant deux mois consécutifs. Dès lors, cette absence d'activité ayant fondé le licenciement justifie l'absence de rémunération pour la Cour de cassation. Mais, la Cour de cassation casse et annule l'arrêt de Cour d'appel et considère que l'entreprise de portage salarial est tenue de fournir du travail à son salarié. Elle énonce donc «*qu'un salarié ne peut pas être privé de sa rémunération lorsque l'employeur n'a pas rempli son obligation de lui fournir du travail ; que le seul fait d'être privé de travail ne peut constituer pour le salarié une faute de sa part.*».

Le second arrêt n° 08-40.671 : **le temps de travail dans le contrat**

Un salarié a été engagé par la société AVS concept, dans le cadre d'un portage salarial, en qualité de tailleur de pierre - petite maçonnerie selon un contrat à durée indéterminée «à temps choisi» ; et a signé une «charte de collaboration» fixant les conditions d'emploi, le mode de rémunération ainsi que les obligations professionnelles du salarié porté.

le portage salarial : contexte et régime juridique

Il a été licencié pour non réalisation d'objectifs mais a saisi la juridiction prud'homme.

La Cour d'appel de Montpellier, dans un arrêt du 20 juin 2007, avait rejeté la demande de requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet au motif que le salarié avait souscrit une charte de collaboration fixant les dispositions contractuelles non contraire à l'ordre public et donc acceptée pleinement par le salarié.

Mais, la Cour de Cassation vient rappeler *«qu'il ne peut être dérogé par la l'employeur à l'obligation de mentionner, dans le contrat de travail à temps partiel, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois»*.

DES DROITS SOCIAUX

COUR DE CASSATION CHAMBRE SOCIALE 16 DÉCEMBRE 2009 n° 08-17.852

Dans cet arrêt du 16 décembre, la Cour de cassation accorde le versement d'allocations chômage à une salariée de Valor Consultants, une société de portage salarial.

L'Assedic du Pas-de-Calais avait rejeté la demande d'indemnisation au motif de l'absence de "lien de subordination" entre employée et employeur. La cour d'appel de Douai, dans un arrêt en date du 13 mai 2008, avait annulé la décision de l'Assedic qui n'accordait pas à la salariée le bénéfice du régime de l'assurance chômage. L'Assedic forme un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation rejette le pourvoi de l'Assedic et considère que l'activité professionnelle de la salariée s'exerçait sous le contrôle de la société de portage qui l'employait. Les éléments de fait permettant de vérifier l'existence réelle du lien de subordination étaient nombreux. Ce contrôle se traduisait par plusieurs éléments : le fait que l'employée adressait régulièrement un compte-rendu d'activité à son entreprise, que cette dernière avait un droit de regard sur les clients et qu'elle pouvait mettre fin au contrat de la salariée si elle n'apportait pas de nouvelles missions.

En l'espèce donc, le lien de subordination était clairement établi.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE PARIS DU 8 FÉVRIER 2011

Pôle emploi avait refusé d'ouvrir des droits aux allocations chômage pour 7 salariés portés. Le Tribunal de Grande Instance de Paris a condamné Pôle emploi à ouvrir ces droits. Pour ce faire, le TGI a analysé les contrats de travail en deux catégories :

- *d'une part, ceux conclus avant la loi du 25 juin 2008 pour lesquels il procède à l'examen classique de l'existence du lien de subordination juridique,*
- *d'autre part les contrats de travail conclus après la loi du 25 juin 2008 pour lesquels il ne procède plus à l'examen de l'existence du lien de subordination mais affirme que les portés doivent bénéficier du régime du salariat conformément à l'article L.1251-64 du code du travail.*

Cela étant, le TGI de Paris affirme que *«le caractère normatif de la loi s'impose et qu'elle s'applique donc dès son entrée en vigueur sans qu'il soit possible de reporter celle-ci à la conclusion d'un accord postérieur»*.

le portage salarial : contexte et régime juridique

COUR DE CASSATION CHAMBRE SOCIALE 30 MAI 2012 n° 11-12.274

Un salarié porté, exerçant en tant que peintre décorateur donc non cadre n'avait pas été pris en charge par Pôle emploi à la rupture de son contrat de travail. La Cour d'appel d'Aix en Provence, le 14 Octobre 2010 a fait droit à la demande du salarié porté en se fondant sur l'existence du contrat du travail et sur le paiement effectif de cotisations à l'assurance chômage.

L'Unedic forme un pourvoi en cassation en invoquant que «*le paiement par une entreprise de portage salarial de cotisations d'assurance chômage n'est pas de nature à établir qu'elle est liée au porté par un contrat de travail*». Dès lors, selon l'argument de l'Unedic, la preuve du lien de subordination devait être rapportée par le salarié lui-même.

La Cour de cassation, rejette le pourvoi et considère que l'existence du contrat de travail et le paiement des cotisations est constitutive à elle seule de l'affiliation au statut de salarié.

le portage salarial et le spectacle vivant

Le spectacle vivant est un secteur d'activité à part entière. Comme vu plus haut, il est couvert par une législation et une réglementation du travail spécifique, notamment l'autorisation d'exercer accordée par le préfet et justifiée par des raisons impérieuses d'intérêt général au sens du droit communautaire, des droits sociaux particuliers, des conventions collectives, une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation.

D'une part il y a un contexte juridiquement défini et d'autre part, une réalité qui développe des formes d'organisation qui souvent méconnaissent ce cadre. La réalité du portage salarial s'inscrit dans une tension entre droit et pratiques.

Les études le confirment, au cours des vingt dernières années, on a assisté à un double mouvement : l'augmentation sensible du nombre de contrats courts et la diminution très forte de leur durée. Les premières conséquences observables sont la multiplicité et la dispersion des employeurs. C'est dans ce cadre propice à l'installation de structures relais que se développe le portage salarial.

Relevant les réelles difficultés d'emploi, le portage salarial est souvent revendiqué comme véritable «*remède aux problèmes actuels de l'emploi*».

Mais, l'analyse approfondie du régime juridique révèle des incompatibilités juridiques certaines.

Le portage pour les artistes

Parmi les corps de professionnels salariés du spectacle vivant, artistes, techniciens, administratifs, les artistes sont les plus sujets aux contrats précaires (voir Coulangeon, DEPS). Autour d'eux, de multiples propositions émergent, au service de leurs projets, en occultant une partie des responsabilités d'employeur. Et, l'attrait pour le portage s'explique, objectivement, par l'articulation des arguments des trois parties concernées. : chacun semble y trouver son compte.

LES ARTISTES

Les sociétés de portage intéressent les artistes en leur assurant la fourniture des justificatifs sociaux conformes et des démarches y afférant, une garantie des droits sociaux. Le soulagement administratif et la sérénité dans les négociations avec les organisateurs sont également des arguments de poids. En effet, convaincre l'organisateur de fournir bulletins de salaire et justificatifs sociaux est un obstacle supplémentaire pour les artistes isolés.

LES ENTREPRISES CLIENTES : LES ORGANISATEURS

Essentiellement c'est l'argument « pratique » qui convainc les organisateurs de recourir au portage. Les démarches, sauf simplifiées dans le cadre du GUSO, guichet unique du spectacle, sont complexes, lourdes administrativement et nécessitent une connaissance constamment actualisée. De surcroît, les projets artistiques portés par des groupes d'artistes, en musique par exemple, supposent des procédures pour chacun d'entre eux, même pour une unique prestation. La possibilité de recourir au contrat collectif est rarement utilisée. La facturation globale est simplificatrice. Enfin, ils ont, grâce à l'intervention de cet intermédiaire, le sentiment de s'exonérer de leurs responsabilités d'employeur, et de la détention de la licence d'entrepreneur.

le portage salarial et le spectacle vivant

POUR LES ENTREPRISES DE PORTAGE

Au delà de la satisfaction du sentiment de l'œuvre utile, le portage organisé méthodiquement permet, à l'instar des groupements d'employeurs et autres structures administratives, de maintenir une équipe administrative compétente, de développer une activité économique rentable sans investissement lourd, et, accessoirement, de maîtriser les données économiques et sociales du secteur en se dotant d'un fichier d'organismes, alimenté par les artistes portés.

Portage salarial et insécurité juridique

Pour autant, cet intérêt partagé pour le portage salarial risque d'aller à l'encontre du droit du travail et des droits sociaux.

Salariat

Que ce soit pour la convention collective applicable ou le recours au CDD d'usage, la présomption légale de salariat de l'artiste interpelle quant à l'opportunité juridique du portage.

- **présomption de salariat**

En effet, si le portage consiste, généralement, à protéger un travailleur libéral par un statut de salarié, l'artiste est présumé salarié et celui qui le recrute son employeur. Par conséquent, le portage ne se justifie pas du point de vue de sa protection sociale.

En effet, les règles du portage salarial laissent planer un doute sur la qualification du statut du travailleur porté. Malgré la reconnaissance légale du contrat de travail dans le portage salarial, le travailleur porté s'identifie comme étant un «professionnel autonome». Après analyse du régime juridique du portage salarial, on peut énoncer que cette forme d'emploi contribue à rendre flou la frontière entre salariat et indépendant car le système a pour objet de garder les garanties salariales tout en bénéficiant d'une indépendance professionnelle.

Mais pour l'artiste, comme vu plus haut, il n'y a aucun doute, le Code du travail l'affirme, l'artiste est un salarié.

- **subordination juridique**

Dans la relation triangulaire de travail, le contrat de travail est signé entre le travailleur porté et l'entreprise de portage salarial. Donc, l'employeur est identifié comme étant la société de portage salarial. L'employeur dispose en principe du pouvoir de direction et de contrôle de la prestation du salarié. Or, dans un tel schéma, ces prérogatives échappent à la société de portage salarial dans la mesure où la prestation de travail n'est jamais effectuée en son sein mais dans la structure de la société cliente.

Concrètement, comment la société de portage salarial pourrait-elle exercer un contrôle direct ?

- **applicabilité des conventions collectives aux sociétés de portage salarial**

Selon une jurisprudence constante de la chambre sociale de la Cour de cassation, l'activité réelle de l'entreprise, c'est-à-dire l'activité économique principale exclusive ou principale, est le facteur déterminant pour identifier la convention collective applicable.

le portage salarial et le spectacle vivant

Dans ce sens, le code APE et l'extrait K bis font figurent de simples indices.

Les entreprises de portage s'assujettissent, pour la plupart, à la convention collective SYNTEC, applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

En effet, développant à l'origine une activité forte de « conseil », cette convention leur est spontanément imposée. Mais étendant leurs activités au portage, elles conservent cet assujettissement, sans que cela soit avéré juridiquement en toutes circonstances. Il conviendrait d'étudier au cas par cas, entreprise par entreprise, le poids de chacun de leurs segments d'activité pour cibler la convention applicable.

Cependant, il leur est toujours possible de se soumettre volontairement à une convention collective, en prenant le risque d'une contestation, à posteriori, devant les tribunaux.

Pour les entreprises qui « portent » des artistes, se pose la pertinence de leur assujettissement à la convention collective Syntec dans la mesure où d'autres conventions ciblent précisément l'emploi d'artistes du spectacle.

Il apparaît donc qu'aucune entreprise faisant appel à des artistes puisse échapper à l'une ou l'autre de ces conventions. Dans ces conditions, où se place le portage des artistes ? Syntec, spectacle privé, spectacle public ? Et, corollaire à cette question importante : quelle rémunération minimale, quelles conditions de travail et de déplacement, quels droits sociaux collectifs, ... quel contrat ?

• CDDU et portage salarial

Le portage salarial n'est pas compris dans la liste strictement limitative de secteurs pouvant y recourir. Le simple fait que le secteur appartienne à cette liste ne suffit pas à autoriser le recours au CDD lorsque le poste est lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Concernant le portage salarial, le risque de requalification en CDI peut être présent dans l'hypothèse où l'emploi pourvu par l'artiste n'a pas un caractère temporaire et que la signature du contrat permet simplement de fournir à l'entreprise cliente une compétence. Ainsi, dans le contrat de travail doit apparaître clairement le motif de recours. Rappelons qu'en cas d'absence de contrat écrit et de définition du motif, le Conseil des prud'hommes peut requalifier en se fondant aussi sur un faisceau d'indices tel que la proportion de salariés travaillant en CDD dans l'entreprise, ancienneté réelle, période entre deux contrats successifs.

Enfin la multiplicité de CDDU entre la société de portage et le même artiste peut également constituer un indice de requalification en CDI.

• intermittence

Concernant l'intermittence, la situation des techniciens est éclaircie par la lettre du Ministère de la culture. Mais, les temps de travail des artistes dans le cadre du portage posent la question de leur prise en compte pour l'accès à l'intermittence. En effet, la référence de l'annexe 10 du règlement général des Assedic n'est pas la qualité de l'employeur mais l'article L. 7121 - 3 du code du travail.

le portage salarial et le spectacle vivant

Entrepreneuriat

Si des questions multiples sont posées au regard de la situation particulière des artistes, d'autres, tout aussi prégnantes, concernent la structure porteuse, en tant qu'entreprise oeuvrant dans un secteur encadré par une réglementation spécifique.

• code APE

Le Rapport de l'IGAS (Inspection Générale des Affaires Sociales), de septembre 2011, rapport commandé par le Ministère du travail, préconise la création d'un code APE pour les sociétés de portage salarial pour vérifier la stabilité financière de l'entreprise et vérifier l'accompagnement des salariés portés par un rapport annuel .

L'Unedic, dans sa circulaire de novembre 2011, considère que si toutes les sociétés de portage ne sont pas des sociétés de conseil, pour autant, elles doivent toutes être répertoriées sous le même code APE, 741G «Conseil pour les affaires et la gestion».

Pour les entreprises de portage qui interviennent dans le spectacle, quel pourrait être le code pour satisfaire à la portée du droit (convention collectives, licence, TVA, ...) ?

APE : activité principale exercée «renseignement fondamental pour la statistique d'entreprise car il est à la base des classements des entreprises par secteur d'activité. Ainsi, la qualité des études sur la situation économique conjoncturelle et structurelle et celle des fichiers mis à disposition du public dépendent en grande partie de l'attribution d'un code APE correct à chaque entreprise».

• licence d'entrepreneur de spectacles

L'incessibilité de la licence d'entrepreneur de spectacles est reprise par le Code du travail. L'interposition de quelque personne que ce soit est interdite selon l'article L. 7122-6 du Code du travail. Ainsi, ce caractère fait clairement obstacle à une détention par une société de portage salarial. En effet, comme démontré précédemment, la société de portage salarial se positionne clairement en tant qu'«intermédiaire» entre un travailleur porté et une entreprise cliente. Or, la société de portage salarial va uniquement embaucher l'artiste salarié et le mettre en relation avec l'entreprise cliente, qui elle, sera la plupart du temps, l'organisatrice de spectacles.

L'entreprise cliente ne peut pas transmettre sa licence à une société de portage salarial. Cette interprétation est confirmée par le Ministère de la culture.

• agent artistique

La société de portage, comme l'agent artistique est un intermédiaire. Celle-ci ne vient-elle pas en concurrence avec leurs activités de placement à titre onéreux ?

Le portage salarial et le spectacle vivant

Le besoin de textes

Attente des professionnels

Angeline Barth (secrétaire générale adjointe du SYNPTAC-CGT) avait déclaré «*Les Ministères du travail et de la culture devraient enfin publier une circulaire réglant le portage dans notre secteur d'activité texte que nous réclamons depuis plus d'un an*» (Plateaux n°206 3ème trimestre 2011, *le portage salarial : une fausse bonne idée*).

Lettre du 29 août 2012 du Ministère de la culture

Le nombre d'entreprises détenant une licence d'entrepreneurs de spectacle et exerçant une activité de portage salarial a largement augmenté ces deux dernières années. Cette pratique engendre des risques d'insécurité pour le secteur et a contraint le Ministère de la culture et de la communication à se pencher sur cette problématique.

A cette fin, il a adressé aux préfets, le 29 août 2012, une lettre dans laquelle il rappelle que le portage n'est qu'une modalité administrative de l'exercice indépendant d'une activité». Il met en exergue le fait que la licence a un caractère incessible en vertu de l'article L. 7122-6 du Code du travail.

L'entreprise de portage considérée juridiquement comme employeur mais sans être productrice de spectacles ne peut pas détenir une licence car elle exerce exclusivement une activité de service administratif.

Il informe que si la société de portage est productrice de spectacles et possède, à ce titre, une licence, elle pourra être démunie de sa licence, en vertu de son caractère strictement personnel.

Il attire, enfin, l'attention sur le risque que fait peser le portage sur l'intermittence du spectacle des personnels concernés.

Même dépourvue de force obligatoire, la lettre influence la lecture des textes par les administrations et oriente ainsi le traitement des situations.

circulaire : «*Instructions de service écrites adressées par une autorité supérieure à des agents subordonnés en vertu de son pouvoir hiérarchique. Bien que juridiquement dépourvues de force obligatoire vis-à-vis des administrés en dehors du cas exceptionnel où leur auteur serait investi d'un pouvoir réglementaire, les circulaires jouent en fait un rôle majeur dans les relations de l'Administration avec les administrés. Ceux-ci peuvent se prévaloir des circulaires (légal) à l'encontre de l'Administration. De plus, en matière fiscale, pour des raisons de sécurité juridique, les circulaires dérogeant à la loi fiscale de façon favorable aux contribuables peuvent, malgré leur illégalité, être opposées au fisc dans certaines conditions*».

Les alternatives

Une spécificité du Spectacle vivant : le portage de projet, la production déléguée

De nombreux artistes du spectacle n'ont pas de contrat pérenne avec un producteur de spectacle. De fait, ils sont contraints d'exercer la fonction de production, ce qu'ils assument par le truchement de compagnies, groupes, le plus fréquemment sous statut associatif. Les plus isolés ne disposent pas de structure juridique pour porter leur projet artistique. et éprouvent de grandes difficultés à assumer seuls les contraintes inhérentes au métier qu'ils subissent sans l'avoir réellement choisi.

Pour accompagner ces artistes, des structures (bureaux de production, collectifs, lieux, compagnies,...) leur proposent d'endosser, de façon occasionnelle ou régulière, le rôle de producteur du spectacle. Plus largement, elles offrent des services traitant de l'ensemble du projet : de l'aide à la conception au projet financier, de la recherche de financement (subventions, mécénat, sponsoring, dons), à la communication, de l'administration au traitement social individualisé, des répétitions à la diffusion, ... En bénéficiant d'un accompagnement personnalisé, l'artiste peut ainsi s'investir totalement dans son travail de créateur en déléguant tout ou partie de l'administration et de la production.

Leur logique n'est pas uniquement commerciale mais aussi porteuse de sens artistique. En effet, si leur palette de services est très étendue, le lien avec les artistes dépend profondément de la relation directe, quasi personnelle, entre les personnes gérant ces structures et ces artistes. Fréquemment, ceux-ci sont accueillis dans la mesure où leur projet est en cohérence avec l'identité artistique de la structure. Le contrat se construit autant sur le projet artistique que sur la rencontre humaine. S'il s'agit pour les artistes, de sortir de l'isolement et trouver des partenaires de travail, les structures de production déléguée s'inscrivent dans une logique de mutualisation des moyens et de partage de contacts. Certains projets sont même pris en charge financièrement et le producteur délégué peut s'engager jusqu'à accepter les risques de la création.

Ce faisant, toutes assurent, à minima, le rôle d'employeur du plateau artistique, et sur ce point sont très proches des sociétés de portage salarial. Mais entrepreneuses de spectacle habilitées à « vendre » du spectacle, leurs activités sont légalement instituées et ne semblent pas souffrir d'incertitude juridique. Toutefois, si la part de recettes de portage dans leur budget global prenait une part significative, il n'est pas à douter que leur situation pourrait être mise en question comme l'indique le Ministère de la culture «.../ examiner avec la plus grande attention les dossiers de renouvellement de licence qui feraient apparaître une grande diversité d'activités, une disproportion entre la programmation réalisée et les déclarations sociales présentées.../».

Tableau comparatif portage salarial/portage de projet

	Portage salarial	Production déléguée
<input type="checkbox"/> type de relation	. exclusivement une relation commerciale sur la base du droit commun	. commerciale, artistique, humaine
<input type="checkbox"/> le travailleur transfert de statut	. toute catégorie de travailleurs . d'indépendant vers salarié	. l'artiste . de présumé salarié à salarié
<input type="checkbox"/> apport du travailleur	. le contrat avec le client	. le contrat avec le client, la contribution au développement du projet d'entreprise
<input type="checkbox"/> rémunération du service	. % sur le salaire du travailleur, contrat par contrat	. % sur l'ensemble des revenus professionnels
<input type="checkbox"/> fonction de l'entreprise	. facture de la prestation, emploi du plateau artistique	. facture de la prestation, emploi du plateau artistique, répétitions, organisation et réalisation du projet artistique, promotion, accompagnement financier,
<input type="checkbox"/> objectif de la mission	. assurer le statut social du travailleur	. aider au développement professionnel de l'artiste, dont assurer son statut social
<input type="checkbox"/> objet de la mission	. porter les salaires	. porter le projet artistique et professionnel
<input type="checkbox"/> contrat convention Collective	. acte d'adhésion, CDI, Syntec	. succession de CDDU, CDI SV public, SV Privé

Les alternatives

Les autres pratiques

Les autres formes de relations de travail devenues courantes dans le domaine du spectacle vivant, se regroupent toutes autour d'une volonté commune celle de la mutualisation de l'emploi. À l'heure actuelle et dans la région, la mutualisation de l'emploi est réellement effective au sein des groupements d'employeurs et des sociétés coopératives même s'il existe d'autres formes d'emploi tel que les groupements pour l'insertion et la qualification (GEIQ), les groupements d'intérêt économique (GIE), ou encore les amaps culturelles.

- **groupement d'employeurs**

Le groupement d'employeurs a été créé par la loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 loi n°85-772 du 25 juillet 1985 et la réglementation concernant cette forme d'emploi se trouve à l'article L. 1253-1 du Code du travail.

Il se définit comme **une structure juridique permettant à plusieurs employeurs de se regrouper pour employer «en commun» un ou plusieurs salariés.**

Au sein d'un groupement d'employeurs, la forme de contrats de travail privilégiée par loi de 1985 est le contrat de travail à durée indéterminée. Dans ce cadre, les salariés du groupement d'employeurs jouissent de la protection de la convention collective de branche.

En effet, les salariés sont protégés par une convention collective de branche. Mais, dans l'hypothèse où tous les salariés ne dépendent pas de la même convention collective, le groupement devra déterminer la convention collective applicable.

- **groupement pour l'insertion et la qualification - GEIQ**

Les GEIQ regroupent des entreprises qui, ont pour vocation première de recruter des personnes dites «en difficulté d'accès à l'emploi». Ainsi, l'embauche dans ces groupements, est centrée sur des publics visés, par exemple, jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RSA. Une fois le recrutement effectué, les salariés sont mis à la disposition des entreprises adhérentes. Le contrat de professionnalisation est le contrat majoritairement adopté par ces groupements car les entreprises vont organiser une alternance entre apprentissage théorique et situations de travail concrètes.

- **groupement d'intérêt économique - GIE**

Article L. 251-1 Code du commerce : **«Groupement de personnes physiques de nature distincte de la société et de l'association dont l'objet est de faciliter l'exercice de l'activité économique de ses membres par la mise en commun de certains aspects de l'activité»**

mutualisation : *«la mutualisation se définit comme une synergie entre des structures permettant une mise en commun de ressources et de moyens d'un point de vue matériel immatériel ou encore humain. Ainsi, la mutualisation de l'emploi est utile pour optimiser une décision collective par un travail d'organisation. Par ce biais, les professionnels issus d'un même secteur d'activité qui s'insèrent dans un réseau afin de créer des projets coopératifs et d'échanges des différentes expériences et pratiques. Dans le cadre d'un emploi mutualisé, les besoins ponctuels de compétences seront comblés».*

Les alternatives

• coopérative d'activités et d'emploi - CAE

La forme choisie pour ces coopératives est, la plupart du temps, la Société coopérative et participative (jusqu'en 2010, SCOP - Société Coopérative Ouvrière de Production). Cette forme d'emploi permet au travailleur une transition entre le statut salarié et celui d'entrepreneur. C'est pourquoi, le travailleur au sein d'une CAE possède le statut d'"entrepreneur-salarié".

Pour intégrer une CAE, il convient de respecter une procédure : en premier lieu, les porteurs du projet, présentent collectivement leur projet. Ensuite, une convention d'accompagnement est signée dans la mesure où le projet remplit pleinement les conditions de la coopérative. Les membres de la coopérative se mettent d'accord pour tester la viabilité du projet pendant une durée déterminée, durée pendant laquelle l'entrepreneur salarié conserve son ancien statut. Puis, si le projet devient viable, il deviendra membre à part entière de la coopérative et un contrat de travail à durée indéterminée sera signé.

Si le travailleur bénéficie dans ce cadre d'une certaine sécurité juridique, il lui appartiendra de négocier et rechercher lui-même sa clientèle. Une fois, un accord trouvé entre l'entrepreneur salarié et le client, une facture est émise. A la réception de la première facture, 10% environ du chiffre d'affaires de l'entrepreneur est versé à la CAE. Comme tout salarié, l'entrepreneur reçoit une rémunération en salaire, déduction faite des honoraires de la CAE et des cotisations patronales et salariales.

• amap culturelle

Cette forme d'emploi ne connaît pas à proprement parler de cadre juridique strict. En effet, la plupart du temps, les amap culturelles sont des associations Loi 1901 dont le principal objectif est la mise en avant d'un projet artistique culturel inscrit dans une démarche démocratique axé sur des valeurs bien précises notamment l'éthique, la défense de l'environnement, réflexion sur les codes sociaux de la société. Les amap culturelles se sont formées selon le schéma initié par les amap agricoles.

Les Amap agricoles (Association pour le maintien d'une agriculture paysanne) ont pour objectif de faire perdurer l'agriculture biologique qui a de plus en plus de difficultés à s'implanter face au marché de l'agroalimentaire. Dans cette forme d'association, la relation entre le paysan et le consommateur est directe. Les deux acteurs donc établissent un contrat selon lequel le consommateur s'engage à payer un forfait pour une saison, forfait en échange duquel il recevra un panier de fruits et légumes selon la récolte de manière hebdomadaire. Le prix du panier est fixé équitablement c'est-à-dire permet au producteur d'obtenir un revenu décent tout en étant raisonnable pour le consommateur. Les maîtres mots de ce système sont donc : action citoyenne, équité, amélioration des liens sociaux, mise en évidence des bienfaits environnementaux d'une nourriture biologique.

Les Amap culturelles poursuivent les mêmes objectifs à savoir limiter l'impact sur l'environnement et réduire les intermédiaires. Le citoyen-spectateur paie un abonnement par exemple 45 euros pour une offre culturelle qui peut comprendre trois soirées, des disques, des bandes dessinées... Cette solution permet de défendre des projets artistiques sans passer par des intermédiaires en faisant découvrir des projets divers et nomades. Dans ce concept de citoyen-spectateur, le micro mécénat prend une place centrale. Le micro mécénat a été fondé par la loi 2003-709 du 1^{er} Août 2003. **Définition du mécénat «soutien matériel apporté, sans contrepartie directe de la part du bénéficiaire, à une œuvre ou à une personne pour l'exercice d'activités présentant un intérêt général».**

Les alternatives

Depuis cette loi, le micro mécénat a été ouvert aux particuliers et ces derniers peuvent dès lors, bénéficier du régime de réduction d'impôt pour les dons émanant de particuliers (60%).

Dans la région, la première Amap culturelle développée dans la région est l'AMA pop. En 2009, l'AMA pop a vu le jour (Association pour le maintien de l'artiste populaire). A l'origine, les premiers spectacles ont été joués dans une ferme et avaient pour ambition un projet associatif, collectif pour créer une nouvelle forme de transmission de la culture. Cette première expérience a permis de réunir des projets artistiques de nature diverse. Pour cette Amap, la base du mécénat a été fixée à 150 euros minimum. Sur une base de 100 spectateurs, le budget s'élève à 1 500 euros. En effet, ce budget est le minimum permettant de financer le travail des artistes et relativement élevé pour constituer une véritable «force associative».