

le travail illégal et le spectacle vivant et enregistré

Que dit le droit ?

Les recommandations des partenaires sociaux



LE TRAVAIL ILLÉGAL ET SES CONSÉQUENCES

sanctions pénales

Travail dissimulé

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

Art L. 362-3 et s. du code du travail

Exemple :

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

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

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

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

Emploi d'un étranger sans titre de travail

En cas d'emploi d'un étranger hors Espace économique européen² dépourvu de titre de travail dans votre entreprise, vous encourez une peine

de 5 ans d'emprisonnement et/ou 15 000 € d'amende (prononcée autant de fois que d'étrangers employés irrégulièrement) et 75 000 € d'amende pour la personne morale.

Art. L. 364-1 et s. du code du travail

Prêt illicite de main-d'œuvre ou marchandage

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

Art. L. 152-3 et s. du code du travail

Exemple :

une association embauche des intermittents uniquement pour les mettre à disposition de votre entreprise, moyennant rémunération.

Peines complémentaires

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

Art L. 362-4 du code du travail

sanctions civiles

La solidarité financière

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

- des impôts, taxes et cotisations obligatoires ;
- des rémunérations, indemnités et charges dues par celui-ci pour travail dissimulé ;
- des contributions, spéciale et forfaitaire, dues pour l'emploi d'étrangers sans titre de travail.

Art. L. 324-13-1, L. 324-14, L. 324-14-1, L. 341-6-4 du code du travail

Les exonérations de cotisations sociales

Les exonérations de cotisations sociales peuvent être annulées pour infraction de travail dissimulé. Loi du 19 décembre 2005 (loi de financement de la sécurité sociale pour 2006)

sanctions administratives

Les aides publiques

L'autorité administrative (collectivités territoriales, CNC, DDTEFP, Culture, DRAC, ANPE, Unédic, Assédic) peut refuser l'octroi des aides publiques

et/ou des subventions pour 5 ans au plus dès qu'un procès-verbal est dressé pour travail illégal.

Art. L. 325-3 du code du travail

VOUS ETES

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

un éditeur de services pour la télévision ou la radio

une collectivité territoriale

un cabaret, café-concert, restaurant avec spectacle

un particulier ou une association

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

- dissimulation de salariés ou d'heures travaillées ;
- dissimulation d'activité ;
- emploi d'étrangers sans titre de travail.

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

Si vous faites appel à un travailleur indépendant dans des conditions identiques à celles d'une relation salariale, y compris à sa demande, vous pouvez être poursuivi pour dissimulation de salariés par utilisation de faux statuts¹.

Art. L. 762-1 du code du travail

Le recours à la prestation de services, ou à la sous-traitance, est autorisé par la loi. Cepen-

dant, dans certains cas, sachez que vous pouvez être mis en cause pour

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

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

Art. L. 324-9 et L. 341-6 du code du travail

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

Art. L. 324-14 et L. 341-6-4 du code du travail

Pour être en règle

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

rémunérez toutes les heures travaillées : la rémunération de vos salariés (modes et montant) ne doit pas être fixée en fonction de vos modes de financement. Elle résulte des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles. Lorsque la rémunération au cachet est autorisée, indiquez leur nombre ainsi que les heures effectuées pour les services de répétitions, selon les conditions prévues par la convention collective applicable.

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

Circulaire du 7 janvier 2003 du BO du ministère des Finances

vérifiez que les salariés hors Espace économique européen² que vous souhaitez embaucher sont bien autorisés à travailler sur le territoire national selon les prescriptions légales.

¹ • La seule volonté des parties ne peut soustraire un travailleur au statut social qui découle des conditions de l'accomplissement de son travail.
Cass. Ass. Plén. 4 mars 1983 n° 81-15.290

² • EEE : Union européenne plus Norvège, Lichtenstein, Islande.

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

Pour éviter les conséquences des infractions commises par votre cocontractant

Au plan pénal, prenez toutes les précautions vous permettant de vérifier que votre cocontractant n'est pas en infraction. L'obtention de la liste des pièces énumérées par les articles R. 324-4 (ou R. 324-7) et R. 341-30 du code du travail ne suffit pas à vous protéger s'il est établi que vous saviez que votre cocontractant était en infraction. Ne contractez pas avec une entreprise que vous soupçonnez d'avoir recours au travail illégal. Exigez de votre cocontractant qu'il mette fin aux pratiques illégales dès que vous en êtes informé.

Au plan civil, exigez, pour tout contrat de plus de 3 000 € TTC, les documents obligatoires.

Art. R. 324-4 ou R. 324-7 du code du travail (vigilance en matière de travail dissimulé)

Art. R. 341-30 du code du travail (vigilance en matière d'emploi irrégulier d'un étranger)

>> recommandation >>

adoptez une attitude vigi

Pour vos contrats de travail

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

Transmettez-lui ce contrat de travail, signé par les deux parties, dans les 48 heures suivant l'embauche (sauf dispositions conventionnelles plus strictes ou CDI à temps complet).

Pour vos contrats de prestation de services

Vérifiez, avant de contracter avec une entreprise, qu'elle est bien inscrite au registre obligatoire dont elle relève. Avant de contracter avec une associa-

tion, vérifiez qu'elle a bien un numéro SIRET lui permettant d'employer du personnel salarié.

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

Emettez des appels d'offre réalistes en terme de prix et de délais afin de permettre à votre cocontractant de respecter ses obligations sociales.

Soyez vigilant face aux devis irréalistes en terme de prix ou de délais.

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

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

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

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

une déclaration d'hébergement collectif auprès de la préfecture.

Ses salariés sont soumis à la législation française pendant toute la durée de la prestation.

Art. D. 341-5-7 du code du travail et loi n° 73-548 du 27 juin 1973

VOUS ETES

un prestataire technique ou autre prestataire de services

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

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

Pour être en règle

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

assurez-vous que les salariés que vous souhaitez embaucher sont bien autorisés à travailler sur le territoire national. Lorsqu'ils n'appartiennent pas à l'Espace économique européen², vous devez obtenir des autorisations provisoires de travail.

fournissez des prestations intellectuelles ou matérielles. Vous agissez en toute indépendance en conservant l'initiative de vos décisions et la gestion de votre personnel. Le montant de la prestation est forfaitaire.

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

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

sollicitez et obtenez des autorisations provisoires de travail pour les salariés hors Espace économique européen².

Art. L. 341-2 du code du travail

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

Art. D. 341-5-7 du code du travail

respectez la législation française : rémunération minimale, durée du travail, hygiène et sécurité au travail...

Art. L. 342-3 et s. du code du travail

VOUS ETES

artiste, technicien ou personnel administratif

Un artiste du spectacle est présumé être salarié, sauf s'il exerce une activité faisant l'objet d'une inscription au registre du commerce.

Art. L. 762-1 du code du travail

Les conséquences du travail illégal

N'acceptez pas de travailler sans être déclaré car les conséquences sont lourdes :

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

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

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

Art. L. 351-17 et L. 365-1 du code du travail

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

Les obligations de votre employeur

Il doit :

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

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

Art. R. 351-5 du code du travail

vous transmettre un contrat de travail, facultatif dans le seul cas du CDI à temps complet (sous réserve de dispositions conventionnelles contraires) ;

Art. L. 122-3-1 du code du travail

vous remettre un bulletin de salaire indiquant les heures réellement effectuées, les cotisations et

contributions versées. Lorsque la rémunération au cachet est autorisée, le bulletin de salaire indique leur nombre ainsi que les heures effectuées pour les services de répétitions, selon les conditions prévues par la convention collective applicable ;

déclarer tout accident du travail dans les 48 heures.

Vos voies de recours

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

Art. L. 324-11-1 du code du travail

Ceux-ci vous indiqueront :

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

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

Article L. 324-11-1 du code du travail

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

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

l'attente pour vos contrats >>

Pour vos contrats de travail

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

Transmettez-lui ce contrat de travail, signé par les deux parties, dans les 48 heures suivant l'embauche (sauf dispositions conventionnelles plus strictes ou CDI à temps complet).

Pour vos contrats de prestation de services

Etablissez un devis, avant le début des travaux, et concluez un contrat de sous-traitance indiquant avec précision le contenu de la prestation à réaliser, le prix et le délai de réalisation.

Indiquez sur les devis et factures votre numéro d'inscription au registre obligatoire, ou votre numéro SIRET si vous êtes une association et que vous devez en avoir un pour être employeur de personnel salarié.

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

Acceptez des appels d'offre réalistes en terme de prix ou de délais, y compris publics, qui vous permettent de respecter la législation sociale.

SITES UTILES

- www.travail.gouv.fr • www.culture.gouv.fr •
- www.urssaf.fr • www.assedic.fr • www.guso.com.fr •
- www.cnc.fr •