

LA STRUCTURATION DES ACTIVITÉS ET DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR ARTISTIQUE

Le 1^{er} décembre 2008 à l'Alhambra

Atelier 1 - Porteur de projets : le choix d'un statut approprié à son mode d'activités p. 4

- La création d'une structure juridique est-elle la seule solution ?
- Le statut social du porteur de projets : travailleur salarié, non salarié, indépendant ?
- Le cas de l'artiste auteur.

Modération : Jean-Louis Patheiron, directeur adjoint de Premier'Acte

Intervenants : Jean-Louis Benoit, responsable communication partenariats RSI Ile-de-France Centre - Fred Cardon, directeur de Scènes de cirque - Philippe Marchado, directeur administratif et financier des Ateliers de Rennes - Gaëlle Mérignac et Laurent Courtecuisse, avocats au cabinet NMCG.

Atelier 2 - Choisir la structure juridique adaptée à son projet (association, SARL, Scop, Scic) p. 28

Modération : Sébastien Justine, responsable du service juridique au Centre national du Théâtre

- Les spécificités de fonctionnement de chaque structure.
- Statut et cumul de statuts des porteurs de projets au sein de chaque structure.
- L'évolution du projet : modification de la structuration.

Intervenants : Anne Borgniet, administratrice de la Compagnie Théâtre de l'Instant - Mélanie Bouteloup, directrice de Bétonsalon - centre d'art et de recherche - Cédric Grouhan, régisseur de tournées de La Ruda et salarié de la SARL Les Associés du réel - Luc Jambois, directeur de l'Ogaca - Lionel Orsi, directeur juridique de la CG Scop - Coralie Traimond, avocate au cabinet Delsol.

Atelier 3 - Identifier les opportunités de mutualisation p. 48

- Quelles mutualisations de moyens, de compétences ?
- Les opportunités pour le porteur de projet, pour la structure artistique
- Fonctionnement juridique, avantages et limites des principaux modes de mutualisation : Groupements d'employeur, Coopératives d'activité et d'emploi, Groupements d'intérêt économique

Modération : Gentiane Guillot, responsable conseil et formation à HorsLesMurs, Centre national de ressources des arts de la rue et de la piste

Intervenants : Stéphane Bossuet, directeur de la CAE Artenréel - Thierry Chevallereau, délégué régional du Centre de ressources des groupements d'employeurs de Poitou-Charentes - Marie-Ange Favre, présidente de Coopérer pour entreprendre - Catherine Perez, directrice de Createc - Bruno Colin, directeur de Opale / Cnar Culture.

Jacques BAILLON - directeur du Centre national du Théâtre et président de la Conférence permanente des directeurs de Centre d'information et de ressources du domaine culturel.

Je m'exprimerai au nom du Centre national de la Danse, dirigé par Monique BARBAROUX, du Centre national du Théâtre, que je dirige, de HorsLesMurs, Centre national de ressources des Arts de la rue et des Arts du cirque, dirigé par Stéphane SIMONIN et de l'Irma, Centre d'information et de ressources pour les Musiques actuelles dirigé par Gilles CASTAGNAC.

La présidence de la conférence est tournante et chacun des directeurs l'assume à son tour. Ce qui, jusqu'au 31 décembre, est mon cas, en tant que directeur du CNT.

Ceci m'offre le plaisir de remercier chaleureusement l'Alhambra et son équipe qui nous accueille pour cette 11^{ème} édition de la journée d'information juridique.

Cela me permet également de remercier le Cipac (Fédération des professionnels de l'Art Contemporain) qui nous a rejoint pour l'organisation de cette journée dont le thème dépasse, on s'en doute, le cadre du spectacle vivant et touche aussi, de façon significative, les arts plastiques.

Nous nous sommes enrichis du croisement des réflexions de nos différents domaines.

Notre thème de travail aujourd'hui est celui de « La structuration des activités et de l'emploi dans le secteur artistique ». Un de nos enjeux est de porter à votre connaissance un éventail de clés et d'outils nécessaires.

Avec ces éléments visant à développer vos projets artistiques et culturels, vous pourrez affronter avec un peu plus de sérénité les obstacles qui caractérisent ce que certains appellent avec plus ou moins de justesse une économie de pénurie dans laquelle, hélas, nous travaillons actuellement.

Cette expression, plus ou moins polémique, résonnera vraisemblablement aux oreilles des professionnels ici présents, quel que soit leur secteur.

Lors des échanges entre nos équipes, les plasticiens ont évoqué une difficulté récurrente : le salariat n'est pas le chemin le plus utilisé. Par exemple, payer un artiste équivaut à se donner les moyens de payer une œuvre.

Ainsi, il n'y a pas que dans le spectacle vivant où l'on constate parfois une inadéquation entre la réalité d'une situation et sa qualification (salariat, forme juridique d'une entreprise...).

Quelles que soient les différences entre les secteurs, celles-ci font écho à des problèmes rencontrés par certains corps de métiers du spectacle vivant, et renvoient à certaines pratiques que nous connaissons tous.

Nos secteurs connaissent une prévalence de l'intermittence dans un contexte difficile où l'on rencontre de plus en plus d'exclus de ce régime d'assurance-chômage, ce qui amène certains à chercher des solutions hors du salariat habituel et du seul positionnement de salarié.

Il n'en reste pas moins que, depuis toujours, on peut constater qu'il est heureusement impossible d'empêcher la création d'avancer. Les porteurs de projets artistiques et culturels ont toujours été entreprenants, et ce, peu importe le mode de structuration choisi (quand ils décident consciemment d'en choisir un, bien sûr, ce que nous souhaitons).

À l'heure où le fonctionnement articulé, appuyé sur des soutiens publics rencontre de graves difficultés, alors que les projets de création n'ont jamais été aussi nombreux (et ce n'est pas seulement une question de nombre mais aussi une question de qualité), quels réflexes doit-on adopter pour développer et défendre un projet dans lequel on croit et pour lequel on se bat ?

On n'insistera jamais assez : avant de se lancer dans un projet, il est nécessaire de se poser un certain nombre de « bonnes questions » car la simple conceptualisation du projet ne suffit pas.

De toutes les questions préalables, la première et la plus importante est la suivante : quel est le projet ? Est-ce que l'on structure une activité individuelle ou une activité collective ?

Vient immédiatement une question corrélative : que pourra t-on investir dans la structure en termes de temps, d'argent... ? Il faudra aussi réfléchir aux développements possibles que l'on pourra donner à ce projet.

Un certain nombre de professions se créent en fonction d'influences extérieures (manager à l'anglaise, commissaire d'exposition...) et influent ainsi sur la construction des projets.

Comme vous le constaterez au cours des trois ateliers d'aujourd'hui, notre premier point sera de savoir quelle est l'ampleur du projet, son état d'avancement, les moyens que l'on va pouvoir mettre en œuvre pour le faire exister, et de savoir si l'on se situe comme producteur de spectacles, créateur, formateur ou autres.

On abordera aussi la question de la création de patrimoine, qui est un point important à prendre en compte dans le choix de la structure, comme par exemple dans la musique avec le travail des éditeurs.

Alors que l'on avait pris la mauvaise habitude de raisonner à court terme projets par projets, aujourd'hui il est indispensable de se projeter dans une vision à plus long terme, où la question de la structuration juridique prendra toute son importance.

L'empilement de projets, subventionnés ou pas, conduit le porteur de projet à développer des savoir-faire (montage de dossier, gestion de projet...) qui, paradoxalement, n'entraînent pas forcément la création d'une entreprise. On constate que, bien souvent, c'est la multiplication des projets qui fait passer du rôle de porteur de projet à celui d'entrepreneur.

Il me reste à souhaiter à chaque atelier et à chacun d'entre vous une belle journée de travail et de découverte afin que nous puissions, et c'est la fonction des Centres Ressources, mieux partager les outils.

Note préliminaire : Nous vous informons que, depuis la tenue de cette rencontre, le « Pôle Emploi » a été créé, résultant de la fusion entre l'ANPE et les Assedic. Ces derniers termes, employés tout au long de cette journée, ne sont plus valables aujourd'hui.

Atelier 1 : Porteur de projets : le choix d'un statut approprié à son mode d'activités

Jean-Louis PATHEIRON - directeur adjoint de Premier'Acte

La question du choix d'un statut juridique, d'une forme juridique ou d'un mode de gestion approprié à un projet culturel ne va pas de soi. On sait que certains se trouvent désemparés, soit parce que le langage juridique fait que l'on ne s'y retrouve pas, soit parce que, et c'est bien évident, le projet artistique prime tout d'abord.

Pourtant, mener son projet avec un statut adapté constitue une condition de son développement futur, et c'est un choix aux conséquences multiples engageant l'avenir et parfois difficile à faire évoluer dans le temps.

Nous allons tout particulièrement nous intéresser à la mise en œuvre d'un projet à titre individuel. Un tel mode de gestion constitue bien une alternative à la création d'une forme propre.

Quels sont les enjeux ? Quel est l'éventail des divers statuts sociaux, avec leurs contraintes et leurs particularités ? Comment aborder la mise en œuvre de son projet ?

I- Les enjeux d'une structuration juridique.

Gaëlle MERIGNAC - avocate

Lors de la réunion préparatoire à cette intervention, une chose nous est apparue de façon criante et certaine : face à l'agrégat de règles juridiques extrêmement variées, qui n'ont a priori pas forcément de rapport et de cohérence les unes à côté des autres, on a très vite fait de perdre pied.

Ainsi, lorsqu'un artiste - un porteur de projet - a le souhait de vouloir monter son projet, de lui donner corps et une existence à travers les yeux d'un public, il est important qu'il puisse le faire sereinement afin de pouvoir exercer son activité. Il nous est donc apparu primordial d'avoir une approche méthodique.

1. Se poser les bonnes questions...

Vous avez à peu près les contours de votre projet en tête et vous allez devoir, à travers une sorte de QCM, répondre à un certain nombre de questions :

- Par rapport à la nature de l'activité qui est la vôtre : est-ce une activité réglementée ou non ? Cette question est essentielle car dès lors que vous avez une obligation de réglementation et que vous ne vous y pliez pas, vous êtes susceptibles de sanctions, pénales ou civiles en fonction des domaines.
- Dans la façon dont vous allez mettre œuvre votre projet, allez-vous superviser totalement cette activité, être seul maître à bord ou bien allez-vous déléguer ? Dans ce cas-là, vous allez avoir une collaboration humaine dans votre projet : de quelle nature ? Est-ce un projet individuel ou collectif ?
- Devrez-vous investir financièrement dans ce projet ? Allez-vous avoir des apports de votre patrimoine personnel ?
- Si le projet est collectif, quels seront les rapports entre les différents intervenants ? Seront-ils des égaux, des alter ego ? Existera-t-il un lien de subordination entre un superviseur et d'autres collaborateurs ?

- Cette activité va-t-elle générer des profits ? Le cas échéant, comment ces profits seront-ils utilisés : est-ce que tout va être gardé par le porteur de projet ou ce dernier va-t-il redistribuer des sommes, en placer ? Y aura-t-il des subventions publiques ou du financement privé ?

D'autres aspects peuvent intervenir, compte tenu de la spécificité de votre projet, mais ce sont les premières questions qu'il faut se poser avant de prendre quelque direction que ce soit.

2. ...Pour identifier le statut applicable ...

Exemple 1 : Vous avez un projet de spectacle dans lequel vous allez faire travailler trois danseurs. Ce spectacle va tourner sur plusieurs jours, pendant lesquels les trois artistes travailleront exclusivement pour vous. Il s'agit dans ce cas d'une activité collective, dans laquelle des personnes vont répondre à vos directives ce qui implique un lien de subordination avec elles : ces personnes devront donc être salariées, et vous serez par conséquent employeur.

3. ...Et en connaître les règles

Laurent COURTECUISSÉ – avocat

Toutes ces questions posées préalablement permettent de déterminer le statut applicable. Vous allez donc en connaître les règles sociales, fiscales, patrimoniales et les conséquences sur le plan des responsabilités civiles ou pénales.

Exemple 2 : Vous avez répondu aux questions et le statut de travailleur indépendant vous est applicable, mais en fonction de toutes les conséquences qu'il peut y avoir au niveau social et patrimonial, vous vous rendez compte que ce statut ne correspond pas à votre projet. Au final, vous vous dites que vous ne voulez pas être un indépendant car vous ne voulez pas supporter les conséquences sociales (les taux de cotisations importants). Vous désirez conserver votre indépendance, mais vous vous rendez compte que les risques relatifs à votre patrimoine propre sont trop élevés. Dans ce cas, il faut revenir en arrière et se re-poser les bonnes questions. Il faut donc repartir des données initiales de votre projet pour arriver à un autre statut.

C'est un tableau qui va dans un sens et qui revient dans l'autre. On se pose des questions, on arrive à un statut, on en connaît les règles et on se rend compte, in fine, que ces règles ne nous conviennent pas. On ne vous dit pas d'essayer de contourner les règles, mais qu'il est important d'adapter votre projet aux règles qui vous conviennent.

Il y a une certaine souplesse dans ce magma de règles qui permet de trouver, dans la plupart des cas, le bon régime applicable.

On peut se projeter plus loin et voir **l'aspect patrimonial** du projet : lorsque l'on crée une structure juridique, on peut détenir des parts sociales ou un fonds de commerce - si l'on est un porteur de projet travailleur indépendant – que l'on va pouvoir valoriser *in fine*. En effet, le spectacle créé dans le cadre de cette structure a engendré une valeur qui pourra être revendue.

L'aspect patrimonial peut être également appréhendé au niveau des risques : quand vous êtes travailleur indépendant, vous portez les risques du projet sur vos seules épaules. Ainsi, si vous avez investi beaucoup d'argent dans votre projet et ne vous protégez pas *a minima*, vous pourriez avoir à payer sur vos deniers propres les conséquences de l'échec de ce projet.

Il est important d'y réfléchir avant de choisir un statut qui vous engage autant.

En matière de **responsabilité pénale ou civile**, votre patrimoine propre peut également être engagé lorsque vous commettez une faute de gestion (par exemple, ne pas tenir de livres comptables) et que vous êtes dirigeant d'une société.

Lorsqu'on est un jeune porteur de projet et qu'on n'a pas les moyens de payer un expert-comptable, on se dit qu'on peut se passer de certaines obligations. Cependant, le simple fait de ne pas tenir de comptabilité peut engager la responsabilité du chef d'entreprise. Si la

société fait l'objet d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, le dirigeant devra présenter au mandataire judiciaire les livres comptables. Si le dirigeant - porteur de projet - ne les a pas, cela constitue une faute de gestion qui l'engage personnellement.

Vous pensez qu'en créant une SARL avec 1 € vous êtes tranquille car vous ne pouvez pas perdre plus. Cependant, avec cette faute de gestion du fait de ne pas avoir tenu de livres comptables, vous pouvez être responsable de toutes les dettes de la société.

Vous avez beaucoup d'obligations qui peuvent entraîner, en cas d'irrespect, des conséquences financières importantes.

Gaëlle MERIGNAC : Parmi les règles qui vous ont été présentées, il convient aussi de citer les aspects sociaux, de protection sociale, des porteurs de projets.

Il peut y avoir des risques au moment où le projet s'arrête. C'est à ce moment qu'on les identifie du point de vue de la protection sociale.

Du point de vue fiscal, social et patrimonial, l'objet de cette journée d'information est de vous inciter à comprendre que, certes il y a des obligations qui vont vous contraindre à respecter des règles dès lors que vous aurez trouvé votre statut, mais, au-delà des risques, les obligations sont aussi génératrices de droits.

Dès lors que vous allez cotiser à un régime de protection sociale, vous allez pouvoir vous prévaloir de droits vis-à-vis de ces différentes instances liées à votre projet qui, pour être artistique, n'en est pas moins économique.

Jean-Louis PATHEIRON : Nous sommes partis d'un domaine abscons pour essayer de se poser les bonnes questions et de savoir se situer en fonction de ses ambitions, de ses objectifs.

La forme juridique qui peut sembler, dans un premier temps, la plus appropriée est celle de travailleur indépendant.

II- Le statut de travailleur indépendant

Jean-Louis BENOIT - responsable communication du RSI d'Ile-de-France

Le RSI (Régime social des indépendants) est un régime créé en 2006 pour les travailleurs indépendants et qui regroupe la retraite et la santé sous un même organisme.

Dès que vous avez un projet, plusieurs éléments vont conditionner le choix de votre protection sociale.

Que vous soyez salarié ou non salarié, vous allez relever d'un régime ou d'un autre, mais ce sera, en tout état de cause, un régime de sécurité sociale, c'est-à-dire un régime obligatoire. Il y a bien sûr des protections complémentaires, mais il faut déjà passer par le régime obligatoire qui vous donne une base de protection sociale assez solide. En France, les charges sociales sont lourdes, mais la protection sociale est en conséquence.

Selon que vous choisirez d'être salarié ou travailleur indépendant, vous aurez à cotiser à tel ou tel régime. La nature de l'activité et la structure juridique choisie détermineront le choix du régime. Suivant le statut, vous êtes travailleur salarié ou non salarié.

Au sujet de l'activité, soit vous êtes salarié et vous pouvez travailler avec de multiples fonctions, soit vous êtes travailleur indépendant et vous êtes classé en 3 catégories.

Quand on travaille dans le milieu du spectacle, on peut être artisan, commerçant (le spectacle a un but lucratif) ou profession libérale.

3 choix vont déterminer votre caisse de sécurité sociale.

- Si vous êtes dirigeant salarié, vous allez relever du régime général de sécurité sociale.

- Si vous êtes artisan ou commerçant non salarié, vous serez au RSI pour ce qu'on appelle, depuis le 1^{er} janvier 2008, un guichet unique.
- Pour les professions libérales, vous avez un régime uniquement santé (RSI), et pour la retraite, il y a des caisses particulières et indépendantes rattachées à la caisse nationale des professions libérales, en fonction du type d'activité.

Le choix de la protection sociale est donc conditionné à la fois par le statut et par l'activité.

Une précision : quand une société est inscrite au RCS (Registre du Commerce et des Sociétés), son dirigeant peut relever du RSI au titre des professions libérales, car certaines professions sont libérales par nature. On retrouve des travailleurs indépendants à titre individuel en milieu artistique, parmi les organisateurs de spectacles, les producteurs de cinéma, audiovisuel, les éditeurs de livre, de musique ou de vidéo, les agences de communication, les agents artistiques...

Si vous êtes dirigeant de société, vous avez la qualité de travailleur non salarié en raison de votre statut juridique et en fonction de la répartition des parts que vous détenez au sein de la société.

On peut être seul (entrepreneur individuel, associé unique d'une EURL) ou gérant de société. Dans ce cas, la répartition des parts va déterminer si vous êtes salarié ou non salarié : au RSI, nous avons essentiellement des gérants majoritaires ; si vous êtes minoritaire ou égalitaire, vous allez relever du régime général de sécurité sociale.

Le choix du statut va dépendre des ressources.

Il existe également la SAS (Société par actions simplifiée), assimilée à la SA (Société Anonyme), et qui, à compter du 1^{er} janvier 2009, ne nécessite plus ni commissaire aux comptes ni capital social minimum (actuellement 39.000 €).

Lorsque l'on est PDG d'une SA ou d'une SAS, on est assimilé salarié, donc l'affiliation relève du régime général de la Sécurité Sociale et non du RSI .

Au RSI, on cotise sur ses revenus professionnels, c'est-à-dire sur les bénéfices dégagés. Pour un commerçant, il faut compter 45 % de cotisations par rapport aux revenus. Si vous êtes salarié, c'est 62 % de cotisations.

L'économie que vous pouvez avoir en tant que travailleur indépendant est que vous ne cotisez pas à l'assurance chômage.

Le statut du conjoint collaborateur (obligatoire depuis le 1^{er} juillet 2007) est à prendre en compte dans le calcul des charges sociales. Le conjoint travaillant dans l'entreprise doit être déclaré, sinon on se trouve dans une situation de travail clandestin.

Le but de cette réforme est d'avoir un statut pour le conjoint pour qu'il ne se retrouve pas dépourvu, en cas de séparation ou de divorce.

Le nouveau statut d'auto-entrepreneur a été souhaité par le ministère des PME qui a voulu créer un statut propre pour permettre aux entrepreneurs d'exercer à titre individuel une activité de manière simplifiée¹. Prolongement de la micro-entreprise, c'est un moyen d'exercer à titre indépendant en ayant la possibilité d'être aussi profession libérale, ce qui était jusqu'à présent exclu du système. Ce statut prévu au départ pour des personnes déjà couvertes par un statut de sécurité sociale (salarié, retraité, étudiant...) est étendu à tout le monde à compter du 1^{er} janvier 2009. L'activité individuelle d'achat et de vente pour un commerçant ne pourra pas dépasser 80.000 € HT de chiffre d'affaires. Pour les prestations de

¹ *les décrets d'application en date du 18 décembre 2008 étant parus, nous vous invitons à vous rendre sur le site internet du RSI : www.le-rsi.fr ou sur : www.lautoentrepreneur.fr (ndlr).*

services, le seuil à ne pas dépasser sera de 32.000 € HT. On est au-delà du chiffre actuel de la micro-entreprise.

Les cotisations seront calculées sur le chiffre d'affaires et non sur le bénéfice. Tant que vous n'aurez pas encaissé un euro dans votre entreprise, il n'y aura pas de cotisation. On attend de savoir comment vont être pris en charge au niveau social les travailleurs indépendants qui ont besoin d'une protection sociale.

La cotisation aux trimestres est aussi à prendre en compte car la durée d'activité pour avoir une carrière complète est de plus en plus longue.

Les cotisations seront prélevées par le RSI en fonction du chiffre d'affaires déclaré. Le chiffre d'affaires pourra être déclaré trimestriellement sur un portail internet (www.net-entreprise.fr).

Il n'y a pas de TVA à payer, mais des charges sociales en fonction d'un pourcentage qui sera environ de 12 % du chiffre d'affaires pour les ventes et de 21,3 % pour les activités de prestations de services (*ndlr*).

Vous aurez la possibilité de vous libérer de votre imposition, de façon à payer les charges sociales et l'imposition sur le chiffre d'affaires. C'est relativement plus facile.

La comptabilité est assez simple à tenir. Ce qu'il faut donc retenir : Il y a une déclaration trimestrielle et on calcule ses charges en fonction du chiffre d'affaires.

Jean-Louis PATHEIRON : pour notre secteur d'activité, les auto-entrepreneurs concernés sont ceux qui effectuent des prestations de services dans une limite annuelle de 32.000 €.

Il y a une question supplémentaire à se poser : c'est le mode de paiement des cotisations sociales du travailleur indépendant lors du démarrage de l'activité. On évite souvent de parler de cette contrainte financière pourtant majeure.

Jean-Louis BENOIT : lors du démarrage de l'activité, on peut bénéficier de certaines exonérations. Nous sommes dans une phase où les exonérations ne vont être ni pérennes ni importantes, mais elles existent, notamment pour le demandeur d'emploi qui peut demander l'aide à la création d'entreprise (Accre). Pour les autres, il y a une cotisation forfaitaire calculée sur un revenu fictif, car on ne le connaît pas encore et le réajustement se fera l'année suivante.

Pour la première année, on se base sur un revenu de 6.734 €, sur lequel on enlève 44 % de charges si l'on est commerçant ou artisan.

Lorsque vous êtes inscrit au CFE (Centre de formalités des entreprises), au bout de 90 jours, le RSI demande des cotisations forfaitaires. Si vous trouvez qu'elles sont trop importantes, je vous conseille de revenir vers le RSI pour voir la base prévisionnelle de vos cotisations de façon à établir des cotisations au plus juste de votre activité.

Jean-Louis PATHEIRON : le statut d'auto-entrepreneur concerne-t-il la production littéraire et artistique ?

Gaëlle MERIGNAC : en l'état des textes, cela sera précisé par le décret : il était envisagé d'en exclure certaines activités. Les activités dites de production littéraires et artistiques, qui peuvent tout et ne rien dire, pourraient ne pas permettre d'accéder à ce statut d'auto-

entrepreneur².

Jean-Louis PATHEIRON : l'un des éléments à prendre en compte quand on porte un projet artistique, en particulier un projet de création, est la difficulté à appréhender ses ressources et le fait d'avoir une irrégularité dans ses revenus, ce qui va poser des questions de trésorerie.

Cela représente une contrainte pour choisir un régime juridique.

Il existe un régime spécifique aux auteurs (plasticiens, compositeurs, écrivains, photographes...) que va nous présenter Philippe MARCHADO.

III- Le régime d'auteur

Philippe MARCHADO - directeur administratif et financier des Ateliers de Rennes

Il n'y a pas véritablement de statut d'auteur mais un composite de régimes.

L'idée est d'aborder les différents aspects du régime d'auteur à travers le juridique, le social, le fiscal et certains éléments de la pratique professionnelle les plus communs au régime d'auteur, car il est évident qu'il y a des spécificités au niveau des arts plastiques et au niveau du spectacle vivant ; les référents économiques et les cultures professionnelles ne sont pas les mêmes.

Le régime de l'artiste auteur est la référence pour les artistes qui travaillent dans le champ des arts graphiques, plastiques et visuels.

Quels sont les enjeux du statut d'auteur dans un contexte d'inflation des métiers de la culture et de la création ?

Quelques chiffres :

- De 1990 à 2005, on relève une augmentation de 54 % des professionnels du spectacle vivant,
- Sur la période de 2001 et 2007, on a une augmentation de 114 % des personnes identifiées à la Maison des artistes pour la branche des arts plastiques, et près de 10 000 personnes affiliées au régime de l'Agessa pour la branche écrivains, auteurs dramatiques.

Alors que, paradoxalement, l'économie de la culture et de la création est en profonde mutation :

- baisse des financements publics,
- recul des conquêtes collectives de protection sociale,
- modifications des financements : la part du financement privé est de plus en plus prépondérante avec des nouveaux modes de fonctionnement et de contractualisation. La biennale de l'art contemporain de Rennes en est un bon exemple : il s'agit d'un mécénat privé qui va chercher des partenaires publics pour pouvoir organiser l'événement,
- modifications des pratiques face aux modèles : la création artistique poursuit son cours et invente sa manière de produire et de travailler, on a de nouvelles activités qui cherchent leur statut, qui sont en recherche de qualification (statut d'auteur, statut du salariat...) ce qui est le cas des commissaires d'exposition actuellement.

Les grandes caractéristiques de l'auteur : l'auteur, un défi à la qualification juridique ?

² Les activités de production d'œuvres littéraires et artistiques sont en effet exclues du régime de l'auto-entrepreneur puisque le code général des impôts les exclut du régime fiscal de la micro-entreprise, condition indispensable pour être auto-entrepreneur (ndlr).

Être auteur s'apprécie en tant que qualité et pas forcément en tant que profession ou métier.

La qualité d'auteur existe du moment que l'œuvre produite par l'auteur existe, avant même sa diffusion ou sa commercialisation. Du moment que le manuscrit est « dans le tiroir », les droits liés à la qualité d'auteur préexistent. C'est un droit excessivement fort et rattaché à la personne.

Dans l'appréciation de la qualité d'auteur, il y a un référent juridique suprême qui est le concept d'œuvre de l'esprit ; cette dernière est caractérisée par des notions assez subjectives comme celle de l'empreinte de la personnalité de l'auteur.

On est dans un faisceau excessivement large.

Il y a une caractéristique du statut d'auteur qui a déterminé l'existence des régimes sociaux, c'est l'irrégularité du revenu artistique :

- irrégularité dans le temps : l'auteur n'est pas mensualisé,
- irrégularité dans la densité, dans le montant : il n'y a pas de grille de référence de tarifs, on est dans le champ de la négociation contractuelle et de la liberté.

On se trouve dans une communauté hétérogène. La grande communauté des auteurs est virtuelle car elle traverse un nombre de qualifications, de définitions, de métiers, de professions et d'activités extrêmement différent. On a des référents différents et des champs économiques avec des grands écarts de dotation financière.

La nature historique du régime du droit d'auteur sur le plan social est d'origine mutuelle et solidaire. Avant l'existence des régimes sociaux, la protection était de nature associative et relevait de l'entraide : une cotisation entre adhérents pour couvrir les risques et protéger les plus faibles d'entre eux. C'est la nature même de la Maison des artistes, notamment.

En synthèse, on peut dire que le régime du droit d'auteur est un composite :

- sur le terrain social, l'auteur est considéré comme un salarié ;
- sur le terrain fiscal il est considéré comme une profession libérale.

C'est la qualification de la nature de l'activité d'auteur qui va déterminer la rémunération et le régime fiscal et social.

Nous allons commencer par la notion de droit d'auteur pour déterminer l'activité et en arriver ensuite au nœud du problème : les spécificités fiscales et sociales.

La notion de droit d'auteur :

Pour rappel, nous sommes confrontés à un ensemble de professions hétérogènes et pour la qualification de l'activité, il y a une conjugaison de textes juridiques et de faisceaux d'indices sociaux, fiscaux et relatifs à la pratique professionnelle.

Pour rapporter la preuve de la qualité d'auteur, ce sont les textes du Code de la propriété intellectuelle (CPI) qui prévalent.

L'auteur jouit, par la simple existence de l'œuvre de l'esprit, de la protection pleine et entière liée à la propriété littéraire et artistique. Il s'agit d'apprécier ce que livre l'auteur, la réalisation de l'auteur, en tant qu'œuvre de l'esprit. Le code en fait une liste non exhaustive.

On apprécie la notion d'œuvre de l'esprit ou d'œuvre originale grâce à la notion assez subjective, régulièrement reprise en jurisprudence, de l'empreinte de la personnalité de l'auteur. C'est la partie juridique de la qualité d'auteur.

On trouve, par ailleurs, des indices au niveau de la protection sociale. Les textes qui régissent les régimes sociaux d'auteurs comportent des listes énumérant des professions.

Par exemple, pour la Maison des artistes, la nomenclature beaux-arts : peintres, sculpteurs, graphistes plus récemment, les photographes... On garde un champ assez subjectif d'appréciation.

Existent aussi des spécificités fiscales, plutôt liées aux arts plastiques. Le régime du droit d'auteur bénéficie d'un taux de TVA réduit de 5,5 % pour les œuvres d'art. On a une énumération dans le Code général des impôts (CGI) de l'œuvre d'art taxée à 5,5 %.

Ce qui semble plus intéressant mais qui n'est pas aussi souverain que la qualification juridique, c'est l'appréciation des commissions professionnelles des organismes sociaux de référence.

Les organismes sociaux en charge du régime des auteurs disposent de commissions professionnelles en charge d'apprécier par dossier la qualité d'auteur. Ils vont regarder la démarche, l'engagement dans la création, la cohérence dans l'activité, un ensemble d'indices qui sont professionnels. Ça me semble important car les organismes sociaux sont paritaires : les auteurs y sont représentés au même titre que les diffuseurs qui s'enrichissent du travail de l'auteur.

Les droits d'auteurs représentent une partie de droits moraux et une partie de droits patrimoniaux. La partie qui nous intéressera plus particulièrement sera celle des droits patrimoniaux qui seuls ouvrent droit à transaction financière et peuvent être cédés.

Le droit moral qualifie l'aspect très personnel du droit d'auteur (notamment le droit au nom et à la paternité : le fait pour un photographe d'interdire la diffusion de sa photographie dès lors que son nom n'a pas été inscrit sous la photographie, et ce, même s'il l'a cédée...).

Les droits patrimoniaux sont, théoriquement, ce qui constitue, lorsqu'ils sont cédés à titre onéreux, la rémunération de l'auteur :

- Il y a le droit de reproduction : le fait de céder à une tierce personne moyennant finance le droit de reproduire une image par un procédé indirect pour une diffusion auprès des publics. C'est la notion anglo-saxonne de royalties.

- Et le droit de représentation : le droit de diffuser l'œuvre directement au public par un procédé quelconque.

En matière d'arts plastiques, il y a un débat sur la question du droit d'exposition. On est plutôt dans une question de rapport de forces économiques que dans une question d'illégalité par rapport au droit de représentation.

- Il y a, enfin, une spécificité des arts plastiques qu'on appelle le droit de suite. C'est la possibilité pour un auteur de toucher un pourcentage sur les ventes ultérieures de son œuvre. Il vend à un collectionneur qui va revendre à une vente aux enchères. Le droit de suite prévoit que l'auteur peut percevoir un pourcentage sur cette deuxième vente. C'est un serpent de mer car il y a des difficultés d'application.

Les sociétés de droits d'auteur ont une mission précise. Elles gèrent pour le compte de l'auteur la protection des droits cédés. L'auteur donne mandat à la société de droits d'auteur de gérer pour lui ses droits patrimoniaux. Il faut être sociétaire de ces sociétés de droits d'auteur (SACD, SACEM, ADAGP) qui vérifient qu'il n'y a pas d'abus des droits patrimoniaux de l'auteur.

Elles vont rémunérer ensuite l'auteur sur les redevances perçues. Cette rémunération est assujettie aux cotisations sociales.

Le régime social de l'auteur :

C'est une extension du régime général des salariés. On trouve deux organismes :

- la Maison des artistes pour la branche des arts graphiques et plastiques.
- l'Agessa pour la branche des écrivains, des auteurs compositeurs de musique, de la photographie, traducteurs, illustrateurs, metteurs en scène, chorégraphes...

Au sein de l'organisme Maison des artistes, vous trouvez à la fois l'association (fondée en 1952) et les services administratifs chargés de la gestion des cotisations sociales. L'association a une mission sur adhésion L'association a une mission sur adhésion volontaire. C'est grâce à ce type de schéma que s'est amélioré le régime des auteurs.

A propos de la question des rémunérations retenues, la partie la plus importante de la rémunération de l'auteur est la cession de ses droits patrimoniaux.

Il y a aussi des activités accessoires : c'est la reconnaissance d'activités qui sont le prolongement de l'activité principale de l'auteur. Elles sont contingentées et plafonnées à 4.534 € par an, seuil au-delà duquel le reliquat doit être déclaré comme travailleur indépendant (lecture publique d'un écrivain...).

Les activités accessoires excluent les activités de formation, d'enseignement. Cependant, il y a une appréciation assez large, car ce qui est regardé c'est la cohérence globale des activités de l'auteur. Si la part la plus importante de la rémunération de l'auteur est dans la cession de droits et la vente d'œuvres d'art, il y a une tolérance.

Pour les arts plastiques, il y a la vente d'œuvres d'art, certes, mais il y a également des « zones grises » : les activités d'auteur ou d'artiste qui donnent des soucis de qualification.

Par exemple :

- L'économie de la résidence artistique : dans le cadre d'une résidence de recherche, qu'est ce qui est acheté, qu'est ce qui est cédé ?
- La grande question des interventions type « action culturelle » dans les écoles ou autres. D'un point de vue légal, on est dans une « zone grise ».
- Les activités de conseil et d'expertise que peuvent donner les artistes quand ils sont consultés sur un projet d'étude : qu'est ce qui est livré, cédé ?

Cela fait partie des problématiques actuelles du régime.

Le cas des commissaires d'exposition est assez pertinent par rapport à ces questions.

Au niveau de la protection sociale, les risques couverts (équivalent du régime salarié) sont : l'assurance maladie, l'assurance vieillesse et la CSG / CRDS. Le taux de charges sociales pour les auteurs est d'environ 20 %. Les risques non couverts (là où l'artiste est un travailleur indépendant) sont : le chômage, la maladie professionnelle, l'accident du travail et la formation.

Il convient de distinguer les notions d'auteur identifié, assujetti ou affilié :

La notion d'« identifié » : l'artiste s'inscrit au régime. Il n'y a pas d'enregistrement préalable, c'est à partir du premier euro perçu que l'inscription à l'Agessa ou à la Maison des artistes entre en ligne de compte.

La notion d'« assujetti » : l'artiste paye les cotisations, mais n'est pas couvert effectivement par ce régime mais par un autre. Il peut être protégé par la sécurité sociale d'un régime plus favorable dans le cadre d'un agrégat d'activités.

La notion d'« affilié » : l'activité principale de l'artiste est l'activité d'auteur et il est directement couvert pour ses prestations sociales par les organismes de sécurité sociale référents.

Les particularismes du régime :

- Le diffuseur : toutes les personnes faisant commerce des attributs d'activité de l'auteur doivent payer une contribution aux organismes sociaux de 1 % sur le chiffre d'affaires ou à la transaction,
- La notion de précompte : c'est une réserve de trésorerie, particularité du régime, parfois un peu ennuyeuse dans la négociation. C'est le fait de demander au

commanditaire de payer la rémunération à l'auteur et de payer un taux de base de charges sociales par avance, sachant que l'auteur va payer ses charges sociales à l'année n+1. Je m'inscris au 1^{er} janvier 2008, mon revenu est connu fin 2008 et je paye mes cotisations sociales à partir de 2009. Le précompte concerne la première année d'activité pour tout le monde.

Le régime fiscal de l'auteur :

Le numéro de Siret est obligatoire (numéro d'identification administratif auprès du centre des impôts). En matière de TVA : les auteurs bénéficient du régime de la franchise en base. Ils sont exonérés de TVA dans la limite d'un certain seuil de chiffre d'affaires (article 293 B du CGI).

Sur la déclaration des revenus :

- le régime spécial BNC (Bénéfices Non Commerciaux) ou micro BNC permet de déclarer ses revenus avec un abattement pour frais professionnels de 34 %. C'est une déclaration simplifiée dans la limite d'un seuil de 27.000 €.
- le régime de la déclaration contrôlée : le fait de pouvoir déduire ses frais professionnels au réel, ce qui conditionne des tenues de gestion et de comptabilité beaucoup plus lourdes mais pas dénuée d'avantages car, depuis 2006, pour la branche des artistes plastiques et graphiques, les plasticiens inscrits à la Maison des artistes bénéficient d'un abattement supplémentaire de 50 % sur l'assiette de cotisation de revenus.

Sur la taxe professionnelle : le principe est que l'auteur est exonéré, mais il y a des exceptions (auteurs de logiciels...).

Pour conclure, les enjeux résident dans l'amélioration de la protection. L'actualité porte sur la question de la formation continue, et celle de l'extension du champ de reconnaissance de l'activité : aujourd'hui, un auteur multiplie un certain nombre d'activités plus proches de la prestation de services, mais qui reste en cohérence avec son activité d'artiste auteur. L'idée serait d'homogénéiser l'agrégat de toutes ces activités vis-à-vis du régime d'assurance sociale.

Cela pose la question de la reconnaissance de nouvelles professions (question du commissaire d'exposition...). L'idée serait de s'interroger sur une grande confédération du statut d'auteur d'un point de vue générique par une meilleure circulation d'informations et d'échanges.

Jean-Louis PATHEIRON : juste une réflexion : on entend des pourcentages de cotisations sociales 60, 40, 20 %. Évidemment, les prestations en retour ne sont pas équivalentes. Il faut bien le comprendre...

Philippe MARCHADO : il est évident que l'on est dans un régime de solidarité sociale. Je dois verser les cotisations sociales correspondant à chacune de mes activités (salarié, auteur, travailleur indépendant), mais cela ne m'ouvre qu'une seule couverture sociale : celle ouverte auprès du régime lié à mon activité principale, la plus rémunératrice.

Jean-Louis PATHEIRON : la situation des artistes du spectacle a une double particularité : d'abord d'exercer leur activité dans une relative indépendance et, en même temps, de pouvoir l'exercer sous le régime de salarié, grâce à la présomption de salariat mise en place par le Code du Travail.

La création d'une structure juridique est-elle la seule solution ? On voit que, depuis quelques années, un certain nombre de bureaux de production ont émergé et essayent d'offrir une alternative à la création habituelle d'association.

IV- Les bureaux de production

Fred CARDON - dirigeant du bureau de production Scènes de Cirque

À la question « la création d'une structure juridique est-elle la seule solution ? », je vais évidemment répondre non. Le terme important est « création » : comme on se situe dans le champ du salariat, l'existence d'une structure est nécessaire.

Est-on condamné à rester dans l'équation : un projet = une compagnie ? La question se pose en particulier pour les jeunes artistes : doivent-ils créer immédiatement leur compagnie ou y a-t-il d'autres possibilités ? Il n'y a pas que la solution des bureaux de production.

Comment a-t-on défini le bureau de production ? C'est une structure juridique indépendante des compagnies qui accompagne des projets ou des équipes artistiques en termes d'administration, de production, de diffusion, de développement, de communication, de comptabilité... Chaque bureau de production se situant de façon spécifique sur tous ces champs ou sur quelques-uns seulement.

L'une des caractéristiques est que le personnel du bureau de production est salarié de celui-ci et non des compagnies. En outre, les artistes et les bureaux se choisissent entre eux.

Il ne s'agit pas d'un collectif de compagnies ni d'une mutualisation de moyens entre artistes, mais la création d'un bureau de production est souvent à l'initiative de son directeur qui va choisir avec qui il veut travailler et réciproquement. C'est une relation de partenariat avec, en principe, d'autres structures juridiques que sont les compagnies.

Une étude participative sur les bureaux de production a été menée, vous la trouverez sur les sites de l'Onda, d'Arcadi et du CNT.

Le choix d'une autre structure juridique pour porter un projet n'est pas nécessairement le choix du bureau de production :

- On peut s'adresser à une compagnie amie, notamment dans le cadre du dispositif du compagnonnage. La compagnie accueillante doit être conventionnée.
- Ce peut être un établissement culturel dans ce qu'on appelle les cellules de production, ce peut être aussi une association, une coopérative ou un regroupement de compagnies à l'initiative des artistes, ce peut être un bureau de production ou n'importe quelle autre structure juridique du moment qu'elle est détentrice d'une licence d'entrepreneur du spectacle. Pour ce qui est des établissements culturels, cela présente beaucoup d'avantages, notamment la mise à disposition d'un lieu, d'une équipe avec des qualifications très diversifiées (administration, chargé de production, de diffusion, comptabilité, techniciens...). De plus, le directeur de l'établissement culturel a un certain entregent dans la profession ce qui peut favoriser la recherche de coproduction et de diffusion...

Le bureau de production se situe de manière différente car son activité habituelle, quand il s'agit d'un partenariat avec une compagnie, est de prendre en charge, dans le cadre d'une prestation de services, l'administration, la diffusion et la production.

Le seul avantage réel à désigner un bureau de production comme producteur délégué est de se dessaisir de la responsabilité, qui peut être lourde, de la charge d'entrepreneur et de la direction de la compagnie.

Le revers de la médaille est la question de la responsabilité du porteur de projet par rapport à son propre projet, en termes de production et en termes financiers.

Compte-rendu de la journée d'information « La structuration des activités et de l'emploi dans le secteur artistique », le 1er décembre 2008 à l'Alhambra. Organisation : Cipac, CND, CNT, HorsLesMurs, Irma.

Notamment, dans les 2 cas - que ce soit une structure juridique indépendante ou une équipe artistique embauchée directement - la question de la responsabilité, du positionnement du projet dans le développement professionnel de l'artiste ou de la compagnie et des différentes composantes du projet est une vraie question.

Cela doit évidemment se passer dans le dialogue et la complicité, sinon ça ne marche pas.

Le fait de passer par une structure juridique semble être une bonne manière de répondre à la question de la multiplication de compagnies par une sorte de mutualisation.

Cependant, dans les trois cas - cellules, bureau de production ou compagnie amie - la question de la responsabilité et du pouvoir sur la création se pose. Le porteur de projet, c'est-à-dire l'artiste ou une équipe d'artistes en coresponsabilité, peut très bien se sentir dépossédé de la direction du projet si le dialogue se passe mal.

Le deuxième danger est que le bureau de production pourrait représenter, aux yeux des pouvoirs publics, notamment dans le cadre d'aides à la création ou à la production, une sorte de « label », un gage de sérieux, une garantie de mener à bien le projet dans un contexte de « bonnes pratiques ».

L'étude que nous avons menée prouve que nous ne sommes pas sur ce champ-là et nous ne souhaitons pas l'être. Le bureau de production ne présente pas de garantie de résultats. Les pratiques sont ce quelles sont dans un contexte difficile, même si le bureau souhaite se rapprocher le plus possible des bonnes pratiques. Mais, il n'y a pas de miracle : comment faire pour payer les artistes en répétition tous les jours alors que les financements sont insuffisants ? On se trouve confronté aux mêmes problématiques que les artistes eux-mêmes ou que les administrateurs de compagnies.

La notion de label est plutôt dangereuse. Le fait de décider de porter un projet, qu'on en soit le producteur délégué ou non, ne doit pas être, pour les pouvoirs publics, une garantie de qualité ou de bon goût. Il faut se garder de mettre un filtre supplémentaire de ce point de vue là. Les bureaux de production ne se reconnaissent pas du tout dans un rôle d'expert qui risque de fausser complètement leur rapport aux artistes.

La question de la création d'une structure se pose très souvent pour un artiste dit émergent, qui présente son premier projet et se questionne sur l'opportunité de créer une compagnie pour ça.

Cela appelle une autre question en retour et c'est un dialogue obligé quand on rencontre un artiste : Pour quelles raisons crée-t-il une compagnie ? A-t-il une vision à long terme de son activité artistique ? Est-ce une première marche pour un développement ou bien cela reste-t-il, pour l'instant, un projet ponctuel ?

C'est peut-être l'histoire d'une vie artistique et professionnelle qui commence. Dans ce cas, pour des raisons personnelles, d'image et administratives, il est bon de créer une histoire de compagnie dès le départ.

Il y a aussi la question des dispositifs, qui ne sont pas forcément adaptés à une situation de production déléguée.

Jusqu'à présent, une même structure juridique ne pouvait pas, normalement, présenter une demande d'aide à la production plus d'une fois tous les deux ans. On nous dit que cela devrait changer et que ça n'est pas vraiment le cas, mais ce n'est pas clair du tout et la prudence me pousse à considérer que c'est toujours le cas.

Il y aurait une autre solution : au lieu que ce soit la structure juridique qui ne puisse pas présenter plus d'une demande tous les deux ans, que ce soit l'artiste et qu'une même structure juridique, quelle qu'elle soit, puisse présenter plusieurs demandes d'aide si elles concernent des équipes et des projets artistiques différents. Il y a quelque chose à creuser, ce serait une avancée précieuse.

Un autre inconvénient à la structuration de bureau de production et de production déléguée, c'est qu'un artiste agit souvent sur un territoire régional.

Le choix de travailler ensemble, entre un bureau de production et un artiste, repose sur des critères sensibles (l'envie, l'intérêt, la confiance) et on ne se situe pas forcément sur le même territoire. Par exemple, Scène de Cirque a son siège social en Ile-de-France et travaille avec des compagnies situées dans la région Midi-Pyrénées, entre autres. Si l'on devait porter le projet en tant que producteur délégué, il y aurait une disjonction entre les territoires : ayant notre siège social en Ile-de-France, on ne peut pas demander d'aide à la production à la DRAC Midi-Pyrénées ou au Conseil Régional.

Cela crée des difficultés qui pourraient être résolues facilement en fonction de la reconnaissance de l'artiste sur un territoire donné.

J'ai énuméré beaucoup d'inconvénients, mais cela ne veut pas dire que l'on ne peut pas être producteur délégué dans des cas précis et spécifiques et, bien souvent, sur un démarrage d'activité artistique.

Jean-Louis PATHEIRON : merci d'avoir eu l'honnêteté de ne pas faire l'apologie du bureau de production comme une voie simple et tranquille, mais comme quelque chose qui doit se construire entre artistes, compagnies et bureaux.

Nous sommes maintenant amenés à évoquer une situation qui concerne de plus en plus les artistes du spectacle, et plus précisément les intermittents : les Assedic leur opposent une situation particulière en les qualifiant de dirigeants de fait de leur structure.

Qu'est ce qu'un dirigeant de fait ? Qu'est ce que cette situation peut engendrer ?

V- La qualification de dirigeant de fait

Gaëlle MERIGNAC : nous allons vous exposer la situation du porteur de projet vis-à-vis des Assedic et, plus particulièrement, le cas dans lequel il peut être qualifié de dirigeant de fait.

Du point de vue d'un salarié - et c'est également vrai pour un dirigeant, qu'il soit gérant de SARL ou Président de SA - l'Unedic, d'une part, et la sécurité sociale, d'autre part, sont deux choses différentes et bien distinctes :

- Vous avez, d'une part, la protection sociale, quand vous êtes malade, enceinte, quand vous arrivez à la retraite... Tout cela c'est la sécurité sociale et ce sont des cotisations spécifiques.
- Le chômage, d'autre part, c'est l'Unedic qui fonctionne de façon totalement autonome. Par conséquent, c'est un régime d'indemnisation distinct.

Notre intervention ne concerne que le régime d'assurance chômage. **Pour bénéficier des allocations chômage, la condition essentielle est d'être titulaire d'un contrat de travail. Or, un contrat de travail peut exister et être valable sans être écrit.**

Dans le cas où vous travaillez pour quelqu'un avec qui vous avez un lien de subordination et à qui vous fournissez une prestation pour laquelle il vous rémunère, même sans contrat de travail écrit, vous allez pouvoir établir auprès des Assedic qu'en réalité le travail effectué et la rémunération issue de ce travail (sous quelque forme que ce soit, cela peut être des cachets), relève d'un contrat de travail. Vous pourrez alors en retirer des droits à l'assurance chômage.

Citons le cas spécifique des artistes qui bénéficient d'une présomption de salariat posée par le Code du travail. Si vous avez commencé une prestation rémunérée sans contrat de travail et que vous êtes intervenu en tant qu'artiste (il y a une liste dans le code du travail qui n'est pas exhaustive : artistes lyriques, dramatiques, chorégraphiques, de variété, musiciens, chansonniers, chef d'orchestre...), vous avez de grandes chances de pouvoir faire valoir vos droits auprès des Assedic.

Citons le cas plus complexe où vous n'êtes pas un simple prestataire ou un simple exécutant dans le cadre plus global d'un projet artistique. C'est le cas du porteur du projet qui a eu une interférence plus large sur le projet et qui fait qu'on ne peut pas dire qu'il ait été simplement salarié, quand bien même il aurait perçu une rémunération sur le projet.

Laurent COURTECUISSÉ : on revient à la check-list du début : vous avez vu toutes les règles, et le statut applicable de dirigeant ne vous plaît pas car il présente trop de risques. Vous trouvez un gérant de paille que vous mettez à la tête du projet et vous le laissez prétendument gérer la société en vous attribuant la qualité de salarié. Vous avez votre contrat de travail, votre salaire et si demain le projet va mal, vous bénéficierez des Assedic.

L'Assedic ne l'entend pas forcément de cette façon.

On peut remettre en cause la qualité de salarié en utilisant celle de dirigeant de fait. Cela suppose que vous ayez eu une activité de direction autonome dans la société. Ces termes ne sont pas définis par un texte mais par la jurisprudence. C'est donc très casuistique et l'on peut tout y mettre.

Dès que vous exécutez un acte qui dépasse ce que l'on peut attendre d'un salarié exécutant un travail, on peut considérer que vous êtes dirigeant de fait. Bien entendu, on va parler d'un faisceau d'indices, d'éléments qui permettent de démontrer la qualité de dirigeant de fait.

Par exemple : un salarié qui a la signature sur le compte bancaire de la structure et émet des chèques, qui participe aux entretiens de recrutement, certains contrats sont signés à sa demande...

Tous ces indices peuvent être cumulés par les Assedic pour vous dire que vous n'avez pas le droit au bénéfice de l'assurance chômage pour laquelle vous avez pourtant cotisé en qualité de salarié.

Dès lors que vous participez effectivement à la gestion de la société, vous pouvez perdre cette qualité de salarié et son bénéfice.

Il faut se poser les bonnes questions au début du projet : ne dois-je pas tout de suite endosser la qualité d'entrepreneur ? Je sais qu'il y a des risques mais n'est-il pas préférable de les prendre aujourd'hui plutôt que de cotiser éternellement à un régime salarié dont je ne vais pas bénéficier car je vais multiplier des actes qui vont prouver ma qualité de dirigeant de fait ?

Gaëlle MERIGNAC : à propos du cumul possible entre la qualité de dirigeant et un contrat de travail, le principe est que, dès lors que vous êtes dirigeant, vous ne pouvez pas cumuler cette qualité avec un contrat de travail car on ne peut pas être son propre subordonné. Le contrat de travail est caractérisé par l'existence d'un lien de subordination et, lorsque l'on est dirigeant, par hypothèse, on ne dépend de personne.

Mais il existe des cas dans lesquels le cumul est admis entre un mandat de dirigeant, qu'il soit express ou de fait, et un contrat de travail. Il faut remplir certaines conditions particulières. Du point de vue des Assedic, il faut pouvoir distinguer les deux statuts pour pouvoir les cumuler et les faire coexister.

Prouver l'existence d'un contrat de travail distinct quand on est dirigeant implique de :

- prouver des fonctions techniques distinctes du mandat de gestion ;
- montrer que ces fonctions font l'objet d'une rémunération distincte ;
- démontrer que, même si vous participez à la gestion générale de l'entité, l'exercice de vos fonctions techniques se fait sous un lien de subordination vis-à-vis d'une autre personne (on peut imaginer qu'il y ait plusieurs associés à la tête de la société).

Ce sont des cas restreints supposant un long chemin vis-à-vis des Assedic qui exigent beaucoup de renseignements et de preuves difficiles à rapporter.

Être porteur de projet c'est bien, mais s'immiscer dans la gestion d'une entité peut entraîner des requalifications qui se font indépendamment de la volonté mise à qualifier son statut, son état et son régime au départ.

Jean-Louis PATHEIRON : on est parti d'une méthode de travail. On a également balayé le spectre des différents modes de gestion possibles quand on désire porter un projet de façon individuelle et on a terminé sur les questions de responsabilité et de prise de risque.

Il est temps d'écouter vos questions pour approfondir le débat.

Questions du public

1- Une question sur les metteurs en scène : est-il possible de faire passer la mise en scène en tant que droit d'auteur uniquement, sans passer par un salaire ?

Dans le cas d'un auteur metteur en scène et auteur à titre principal, la mise en scène peut-elle être considérée comme une activité accessoire à son activité d'auteur ?

Philippe MARCHADO : la mise en scène est protégée par le droit d'auteur en tant que telle. Ce n'est pas une activité accessoire, elle est citée dans les listes de l'Agessa. La difficulté est de savoir ce qui est livré. Une idée n'est pas protégeable et il faut des indices écrits de la mise en scène.

Pour l'Agessa, les scénographes, au sens muséal, ont tendance à être exclus. Pour la mise en scène, la réponse est assez ferme à mon avis. C'est protégeable par le droit d'auteur. La seule question que je me poserai, c'est le support de la mise en scène pour qu'il y ait une protection : qu'est ce qui peut être protégé physiquement ?

Jean-Louis PATHEIRON : effectivement, la mise en scène va être protégée en tant que création originale.

Cependant, pour l'exécution matérielle de la mise en scène, le metteur en scène se situe dans un lien de subordination avec une structure. Cela relève du salaire. Il y a donc un cumul, sans que les textes obligent un pourcentage spécifique entre salaire et droit d'auteur.

Il y a nécessairement cumul entre un temps de création, qui relève du droit d'auteur, et un temps placé dans un lien de subordination où il y a des salaires et une responsabilité en cas d'accident du travail, par exemple.

Gaëlle MERIGNAC : la mise en scène, concernant la conception du metteur en scène, fait partie des cas envisagés par le Code du travail qui font présumer que ce metteur en scène a un statut salarié vis-à-vis des Assedic.

Il y a l'Agessa (protection sociale), la rémunération en droit d'auteur pour le travail de création ainsi que le bénéfice de la présomption de salariat pour l'exécution matérielle de la mise en scène ouvrant droit à l'assurance chômage.

Philippe MARCHADO : au niveau de la pratique de gestion dans l'établissement des budgets prévisionnels de production, la ligne du metteur en scène est toujours doublée entre la partie salariat et la partie soumise au droit d'auteur. On pourrait discuter de la coutume et du prix : que verse-t-on au titre du droit d'auteur et que verse-t-on au titre du salariat ? Cela relève de la négociation avec les administrateurs.

2- Il y a des contrôles fréquents des Assedic sur les structures pluridisciplinaires (notamment sur les structures qui proposent des expositions d'art plastiques) en ce qui concerne les

contrats des techniciens. C'est le cas des techniciens intermittents du spectacle qui travaillent pour une exposition d'arts plastiques et qui ne peuvent pas faire valoir leurs droits aux Assedic dans ce cadre.

Quel pourrait être un futur statut ? Comment doivent-ils travailler sur ces manifestations ? Doivent-ils tous s'inscrire comme travailleur indépendant ou va-t-il y avoir un nouveau statut ? Le risque pour les structures qui proposent ces expositions est que les techniciens intermittents du spectacle ne veuillent plus travailler dans ces manifestations.

Philippe MARCHADO : lorsque le technicien, reconnu dans le spectacle vivant, a une activité dans le champ des arts plastiques (organisation et montage d'une exposition par exemple), il ne peut pas faire valoir l'intermittence.

C'est une des problématiques. Je n'ai pas de réponse.

C'est en fait la notion de régisseur en arts plastiques. C'est un besoin de plus en plus acté dans l'organisation des événements.

Au niveau des administrateurs, je crois que tout le monde bricole. Je connais le cas d'artistes plasticiens qui ont aidé en régie sur le montage d'exposition et l'activité de régie en exposition passait dans l'ensemble de leurs activités à la Maison des artistes.

Il n'y a que deux solutions :

- soit il y a reconnaissance de ces activités vis-à-vis de l'intermittence car il y a une porosité des champs artistiques entre eux, c'est une réalité ;
- soit, effectivement, on peut passer ces activités au titre du régime d'auteur mais c'est plus délicat car on s'éloigne de la qualité d'auteur au sens juridique.

Sinon, légalement, cela passe en travailleur indépendant avec des taux de charge très importants. C'est la seule solution offerte.

La loi de modernisation de l'économie prévoit-elle un seuil URSSAF en dessous duquel il y a une exonération des charges sociales ? Un seuil autour 4.600 € ?

Jean-Louis BENOIT : c'est un seuil qui existait déjà avant la loi de modernisation sociale.

Une précision par rapport aux contrôles, on est dans une phase où l'on risque gros en bricolant. La lutte contre le travail illégal est un domaine important pour les organismes de sécurité sociale. Depuis le 1^{er} octobre 2008, les contrôles Assedic peuvent être faits par les inspecteurs de l'URSSAF. Le contrôle est élargi et va très loin.

Il y a un rôle à jouer important pour les donneurs d'ordre. Il faut entrer dans le système et éviter le bricolage.

Jean-Louis PATHEIRON : une contrainte particulière : si l'on relève du régime intermittent, c'est une situation qui est exclusive. On ne peut pas la rendre compatible avec un statut de travailleur indépendant. En clair : on ne percevra pas d'indemnités Assedic au titre de l'intermittence en cumulant cette activité avec un statut de travailleur indépendant ou de commerçant. Une situation d'ailleurs différente des salariés du régime général qui, lorsqu'ils créent une activité indépendante, ont la faculté - sous condition - de « solder » les indemnités chômage auxquelles ils ont droit...

Intervention de Pascal MURGIER - responsable du bureau du statut de l'artiste à la délégation aux arts plastiques : Je voudrais apporter une précision en matière de régime fiscal et social. En ces matières, la référence n'est pas le Code de la Propriété intellectuelle, ni la profession exercée ni même l'activité, mais l'œuvre produite.

L'article 98 A de l'annexe 3 du Code Général des Impôts énumère une liste limitative d'œuvres qui donnent lieu à un taux de TVA réduit (La directive européenne 2006/112/CE du 28 novembre 2006 consacre son chapitre IV, article 311 à la définition notamment des objets d'art, renvoyant à une annexe IX ; ce texte est d'ailleurs quasiment identique à celui de l'article du CGI précité).

Compte-rendu de la journée d'information « La structuration des activités et de l'emploi dans le secteur artistique », le 1er décembre 2008 à l'Alhambra. Organisation : Cipac, CND, CNT, HorsLesMurs, Irma.

L'oeuvre de l'esprit n'est pas définie a priori. Le Code de la propriété intellectuelle ne donne pas de liste limitative car il n'a pas pour but de protéger un périmètre. Il donne une liste indicative et ajoute « notamment ».

La conséquence de cela dans le Code de la sécurité sociale, qui reprend le Code général des impôts sur ce point, est qu'on définit un périmètre de l'exercice professionnel lié à la production des œuvres. C'est une distinction importante quand on commence à parler de prolongement d'activité.

Je suis entièrement d'accord avec la personne qui intervient au titre du régime social des indépendants : le bricolage est très dangereux dans ces domaines parce qu'il existe une réglementation et des régimes obligatoires. Ce qui présente des inconvénients et des avantages, des droits et des obligations. Ce n'est pas parce qu'un régime, en l'occurrence le régime des artistes-auteurs, est attractif qu'il a un périmètre indéfini et extensible à l'infini.

On a parlé des commissaires d'exposition : on ne peut pas nier qu'il y a bien œuvre de l'esprit au sens du Code de la Propriété Intellectuelle, encore qu'il faudrait s'arranger entre commissaires d'exposition et artistes sur la nature de l'intervention d'un commissaire d'exposition co-auteur d'une œuvre. Mais, pour le reste, un commissaire d'exposition est soit salarié d'une structure, soit travailleur indépendant. Il peut être l'un et l'autre.

Il n'est pas reconnu en droit positif, au sens du régime de protection sociale des artistes auteurs, à partir de la définition fiscale des œuvres d'art et des droits d'auteurs afférents aux œuvres d'art.

3- Quand on veut créer une compagnie, qu'est ce qui est le plus intéressant ? Quels sont les avantages et inconvénients d'un cachet ou d'un salaire ? Quelle est la différence entre un cachet et un salaire ?

Gaëlle MERIGNAC : le cachet est un salaire. La compagnie n'existe pas en droit. Ce qui existe en la matière c'est le statut salarié, le statut travailleur indépendant, la structure associative - dans laquelle vous allez retomber sur ces problématiques de salarié ou de dirigeant de la structure - qui vont générer des statuts différents.

Votre question illustre bien ce que je voulais faire passer au début de cette intervention. Avant d'y répondre, il faut se poser toute une série de questions : une compagnie dans quel secteur, avec combien de personnes, pour quel type de projet, avec quel type de revenus, comment vont-ils être distribués et à qui, quelle durée de temps... ?

Il faut se poser toutes ces questions avant de pouvoir envisager le statut qui pour vous s'applique *de facto*. Ce n'est pas parce qu'un projet est court dans le temps que ça ne justifie pas de se poser des questions sur une protection juridique et sociale.

Au terme de ces questions, vous allez savoir ce qui est le plus opportun, le plus approprié pour vous. Lorsque cette réponse va apparaître, vous vous direz peut-être que ce statut est trop contraignant pour le projet et que vous n'en voulez pas. Il suffira de revoir toutes les questions et de remanier le projet sur certains points pour entrer dans le régime qui vous convient.

C'est un mouvement perpétuel par lequel il faut passer pour avoir une réponse pertinente car il n'y a pas de réponse type : il n'y a pas tel type de structure pour tel type d'activité. Ce serait terrible et extrêmement rigoureux.

Aujourd'hui, la multitude de règles peut être déplaisante, mais il faut savoir en tirer parti et vous pouvez, de façon légale et protégée, trouver un statut de salarié ou de travailleur indépendant, qui va correspondre au mieux au projet qui est le vôtre.

4- Concernant le droit d'auteur d'un artiste intervenant, salarié pour des interventions en milieu scolaire : pour une partie des interventions réalisées en milieu scolaire (destinées aux petites classes) je ne peux pas utiliser le répertoire lyrique pour des actions de sensibilisation à de très jeunes enfants. Je crée donc mes propres pièces pour ce travail en qualité d'auteur compositeur. La SACEM ne me reconnaît pas le droit d'auteur compositeur car les œuvres écrites dans ce contexte ne font pas l'objet de représentations publiques payantes et d'enregistrement à vocation commerciale.

Je perds le bénéfice du droit d'auteur pour les œuvres créées dans le cadre de ces interventions pédagogiques. Y a-t-il une alternative à cette situation ?

Jean-Louis PATHEIRON : il me semble qu'il y a la logique des sociétés de perception (SACEM / SACD) d'une part, qui perçoivent des droits lors de l'exploitation des œuvres et donc lors de représentations publiques, et d'autre part, les règles du droit de la propriété intellectuelle et la possibilité d'être rémunéré au moment de la création, qui relèvera du régime de l'Agessa au plan social (sécurité sociale).

On peut être affilié à la fois à la SACEM et à l'Agessa. L'Agessa perçoit des cotisations lorsque vous avez un revenu directement versé par un commanditaire.

- Dans la mesure où l'œuvre préparée pendant l'année scolaire fait l'objet de présentations publiques même si le public ne paie pas, les droits ne sont-ils pas reconnus ?

Philippe MARCHADO : il faut s'entendre sur la notion de droit. La SACEM gère par mandat en votre nom, mais vous disposez pleinement de vos œuvres. La composition peut être cédée directement à un tiers indépendamment de la SACEM et vous pouvez percevoir directement le montant de la cession de droits.

La question posée est double : il y a la question de la protection de ce qui est produit et celle de la rémunération. Si vous êtes salariée, la question de la rémunération est réglée. La question de la protection de la production est pleine et entière. Le seul fait que vous soyez l'auteur de l'œuvre originale fait que vous bénéficiez de la protection juridique du droit d'auteur, au sens du code.

La SACEM a ses propres règles, mais n'a pas le monopole de la protection.

Le problème de la gestion collective du droit d'auteur est simple : un auteur seul ne peut pas tout gérer et se tenir au courant pour savoir si son œuvre a été dépouillée, plagiée.

Intervention du public (auteur compositeur interprète) : Un artiste seul ne peut pas savoir si son œuvre a été exécutée. Beaucoup de situations sont mélangées. Il y a 3 choses :

- la création de l'œuvre qui est protégée par la SACEM si on le souhaite ;*
- le salariat à l'école si l'on travaille avec des enfants ;*
- la question ensuite de l'exécution de l'œuvre. Savoir s'il y a une entrée payante ou non n'a rien à voir. Ce qu'il faut savoir c'est si l'école paie ou non des droits d'auteur à la SACEM pour que l'auteur compositeur soit rétribué ?*

Si les œuvres ne sont pas déposées à la SACEM, on ne peut pas percevoir des droits et être rétribué en tant qu'auteur compositeur.

Gaëlle MERIGNAC : c'est là que la négociation du contrat de travail au départ est très importante. Dès lors que votre mission de salarié n'est pas uniquement le travail avec les enfants, la mission de salariat doit être bien définie.

Si la mission de salariat englobe une mission de création d'une œuvre qui sera le support pédagogique, il peut être considéré que cette création dans l'exécution du contrat de travail est d'ores et déjà rémunérée au titre du salaire, sans vous enlever votre statut d'auteur. Dans le cas contraire, vous allez vous interroger quant à la rémunération de votre création par la SACEM, mais c'est vrai qu'il y a cet écueil de non présentation au public.

Il faut bien délimiter cette question lors de la négociation du contrat de travail.

Intervention du public : La rémunération de l'auteur ne passe pas forcément par la SACEM si vous n'êtes pas sociétaire. L'école peut vous payer complémentarément à vos interventions salariales en droits d'auteur, en cotisations Agessa en précompte et vous serez rémunéré à ce titre. Il y a 200.000 auteurs qui relèvent de l'Agessa et perçoivent des droits soumis au précompte, pour environ 10.000 auteurs affiliés. Il faut distinguer les notions d'affiliation et d'assujettissement aux charges. Dans votre cas de figure, vous seriez auteur assujetti et non affilié.

Intervention du public : La situation de gestion de fait ne se limite pas aux dirigeants d'association et d'entreprise, mais est souvent élargie à tous les administrateurs qui n'ont pas de mandat clairement défini par les structures qui les constituent. J'attire l'attention des salariés sur le risque de requalification.

Laurent COURTECUISSÉ : concernant le statut de dirigeant de fait, vous avez raison, n'importe quel salarié intervenant dans le cadre de la société, sans en être associé, peut avoir un pouvoir tel dans l'entreprise qu'on puisse *in fine* le qualifier de dirigeant de fait.

Jean-Louis BENOIT : c'est pareil pour le conjoint collaborateur. On en a parlé pour l'Assedic. Salarier un conjoint : attention au contrat de travail. On peut aussi cotiser à l'Assedic et ne pas avoir de droit.

Le statut de conjoint collaborateur non salarié peut être un meilleur choix moins onéreux. On est aussi dans une problématique d'affiliation.

5- Dans le droit patrimonial, avez-vous des informations sur le droit d'exposition ?

Philippe MARCHADO : concernant le droit d'exposition, ce n'est pas tant le fait de reconnaître ce droit - qui existe déjà dans le code sous l'appellation droit de représentation - mais le fait qu'il soit appliqué et, qu'en matière d'arts plastiques, les artistes soient rémunérés pour montrer leurs œuvres, comme un artiste est rémunéré pour représenter une pièce de théâtre ou une musique.

La difficulté est qu'il faut tenir compte du rapport de force et de la réalité économiques des arts plastiques, des budgets de fonctionnements des centres d'art et de la matière échangée au niveau de la communication, de l'engagement critique des structures...

Les structures ont, au niveau du réseau institutionnel, une mission de légitimation critique de l'œuvre.

Là où l'on peut faire une nuance sur le droit d'exposition, c'est dans le cas d'un salon où l'artiste est là pour vendre l'oeuvre : qu'est ce qui va justifier le droit d'exposition ? Le fait que les artistes plasticiens qui exposent en centre d'art ou dans des lieux publics soient rémunérés pour le faire, au titre d'une cession de droit d'auteur.

Le problème de l'application est économique.

Dans le cadre de la Biennale de Rennes, tous les artistes ont été rémunérés ; on était en outre dans un cadre de production.

La solution n'est pas sans fin : il est nécessaire d'avoir une bonne circulation de l'information pour dire que les plasticiens doivent être rémunérés. C'est une question de « critérisation » professionnelle des lieux d'expositions. Les conditions d'exposition proposées par un centre d'art contemporain conventionné ne seront pas les mêmes qu'une salle municipale d'exposition. On est confronté au problème esthétique et au champ critique (peinture, art contemporain, art conceptuel etc.).

Je suis pour que les artistes plasticiens soient rémunérés mais, où commence-t-on, où s'arrête-t-on ? Doit-on rigidifier les choses dans une grille tarifaire sur le modèle québécois ou laisse-t-on la pleine négociation contractuelle entre l'artiste et le commanditaire en fonction des

budgets impartis ? Je crois beaucoup au contrat et à l'arrangement entre les personnes car les variantes de budget d'exposition ou de production peuvent être très importantes.

On en revient aux hypothèses de départ : qu'est ce qu'on fait, qu'est ce qu'on produit, qu'est ce qu'on livre ?

Mais rien n'est gravé dans le marbre, je vous parle seulement de pratique.

6- Une question sur les dirigeants de fait concernant les permanents de structures culturelles (essentiellement) associatives : que doit-on mettre dans le contrat de travail et dans les relations avec le conseil d'administration pour que le permanent ou l'administrateur ne soit pas qualifié de dirigeant de fait ?

Gaëlle MERIGNAC : pour identifier clairement un contrat de travail, vous devez avoir des fonctions au sein de l'association qui soient détachables, autant faire ce peut, des fonctions de gestion et de direction de la structure.

Vous devez avoir une rémunération spécifiquement dédiée à cette activité nettement identifiable.

Troisième critère, vous devez pouvoir identifier un lien de subordination avec quelqu'un au sein de cette structure. Ce critère est fondamental. S'il n'y a pas de lien de subordination, il est inutile de rechercher les autres critères.

Ce sont les 3 éléments qui permettent dans tous les cas de figure, vis-à-vis des Assedic et de la sécurité sociale, de dire que le contrat de travail est réel et non fictif uniquement pour bénéficier des systèmes d'assurance et de protection au moment où on en a besoin. C'est un contrat de travail qui correspond réellement à un travail salarié.

Laurent COURTECUISSÉ : on ne peut jamais en être certain car c'est très casuistique. La jurisprudence pourra dire demain le contraire de ce qu'elle dit aujourd'hui.

Quand vous avez un contrat de travail, il est important de bien définir les missions qui vous sont imparties dès le départ. Cela permettra de prouver que vous êtes resté dans le cadre de ces missions. Si vous êtes apte à prouver que, pour tel ou tel acte plus important qui pourrait sortir du cadre du contrat de travail, vous avez été spécifiquement mandaté, que vous avez eu une délégation de signature qui n'a eu de valeur que pour cet acte, du dirigeant de la structure dans laquelle vous êtes salarié, vous arriverez à maintenir votre qualité de salarié.

Dans le cas où vous seriez amené à faire des actes qui dépassent le cadre du contrat de travail, il faut essayer, *a priori* ou peut être *a posteriori*, de vous border par la preuve de la délégation de signature ou d'une lettre du dirigeant de la structure.

Ce n'est pas du « bidouillage ». On cadre juridiquement les choses : vous n'avez pas la direction de l'association et c'est simplement pour un point précis qu'on vous a délégué ce pouvoir de manière occasionnelle. Si c'est permanent et que ça arrive tous les jours, le droit ne peut rien faire.

Jean-Louis PATHEIRON : en prolongement, il faut aussi évoquer les textes fiscaux car la situation des dirigeants de fait peut aussi avoir une incidence. L'administration fiscale reconnaît qu'un directeur artistique d'association a une latitude d'organisation dans la conception artistique du projet. Cela n'empêche pas que le lien de subordination avec le conseil d'administration qui valide le projet, *in fine*, doit être bien établi.

Laurent COURTECUISSÉ : sinon tout Directeur des Affaires Financières serait tous les jours un dirigeant de fait.

7- Sur la question de dirigeant de fait, les mails échangés avec le trésorier peuvent-ils constituer une preuve de la direction ou du lien de subordination ?

Laurent COURTECUISSÉ : dans la pratique, oui. Il nous arrive de produire des emails dans les procédures judiciaires pour dire : « voilà ce qui a été échangé ». Mais l'email a un travers : on ne peut pas le pister. Peut-on faire aujourd'hui des faux emails ? Au moins pour un fax, on a réceptionné qui n'émane pas de nous. On peut arriver à refaire un email. On n'a jamais la preuve que l'email a bien été reçu. L'email peut être un commencement de preuve qui peut être étayé par d'autres éléments (témoignages), mais ce n'est pas la preuve absolue. Il vaut mieux un contrat de travail signé avec des missions bien définies

Gaëlle MERIGNAC : dernière hypothèse : vous pouvez être recruté avec un statut de salarié pour diriger une structure associative. Cela ne pose aucun problème. Les missions définies dans le contrat de travail seront des missions de direction, d'encadrement du personnel, de gestion.

Vous serez directeur de cette association, mais vous ne ferez pas partie du bureau de l'association. Vous serez dans un lien de subordination avec le bureau de l'association.

Vous aurez un contrat en tant que directeur d'association. Du point de vue des Assedic comme de tous les organismes sociaux, vous serez rattaché au statut de salarié, dès lors que le lien de subordination sera bien établi. Cela ne posera pas la moindre difficulté.

8- Existe-t-il des lieux où des consultations juridiques sont organisées pour aider les porteurs de projet à se poser toutes ces questions et à trouver les meilleures réponses possibles ?

Jean-Louis PATHEIRON : il y a un certain nombre d'organismes, en particulier les Centres Ressources, qui apportent des informations et une journée comme celle-ci en est la preuve. En région, un certain nombre de structures comme Premier'Acte, apporte ce type d'information et cela fait partie de leurs missions envers leurs adhérents.

Cette mission était subventionnée à l'origine par l'Etat, mais est remise en question aujourd'hui. Les syndicats d'artistes ou les regroupements professionnels essaient d'assumer cette tâche avant de renvoyer en cas de difficultés particulières à des spécialistes, à des juristes.

Gaëlle MERIGNAC : l'avocat n'a pas qu'une mission contentieuse, il est aussi un acteur de conseil et un interlocuteur.

9- Un cumul d'activité est-il possible sur deux structures différentes : salarié intermittent d'un côté et dirigeant d'une autre structure titulaire de la licence d'entrepreneur de l'autre ? Quels sont les risques encourus ?

Gaëlle MERIGNAC : si les deux structures sont bien différentes et s'il n'y a pas d'interférence entre les deux, il n'y a pas de difficulté. La coexistence est possible entre deux régimes différents. Le cumul des deux statuts est possible et vous pouvez faire valoir les droits et obligations afférents à chacun de ces statuts de façon cumulée sans difficulté.

Intervention du public : Vous manquez un peu de pratique du terrain. C'est un problème au niveau du régime des intermittents où l'Unédic est un Etat dans l'Etat et fait sa propre réglementation. En effet, dans la réglementation Unédic, on devait cocher une case si l'on appartenait à une association sur le bulletin de pointage, mais cela a été « retoqué ». L'Unédic demande des choses qui ne sont pas conformes à la liberté associative ou de groupement. Cet organisme considère que si vous êtes chômeur, intermittent du spectacle, que vous avez une activité associative et que vous participez au conseil d'administration d'une association quelle qu'elle soit, vous n'avez plus la liberté d'être en recherche totale d'emploi et pour cela ils ont radié des intermittents du spectacle.

C'est une question très grave du régime intermittent. Vous avez raison sur le plan juridique cela devrait être étanche et dissocié, mais le régime de l'Unédic ne le met pas en pratique, ce qui est scandaleux.

Jean-Louis PATHEIRON : je sais que les intermittents aujourd'hui subissent des contrôles et doivent être vigilants quant à leur situation.

La définition du chômage par les Assedic est le fait d'avoir perdu involontairement son emploi et d'être à la recherche permanente et constante d'un nouvel emploi.

Concernant la question du bénévolat, il y a eu une jurisprudence concernant un chômeur qui travaillait aux Restos du cœur. Les Assedic ont refusé d'indemniser cette personne, mais sont revenues en arrière en considérant qu'à condition que l'activité bénévole soit accessoire, elle était compatible avec sa situation de demandeur d'emploi.

On apprécie donc les situations au cas par cas et de façon très précise.

Si vous êtes dirigeant d'association, la question est de savoir si vous avez un intérêt direct et personnel dans l'exploitation de cette structure : êtes-vous rémunéré ou est-ce une activité totalement bénévole et qui n'a rien à voir avec votre activité intermittente par ailleurs ? On ne peut pas apporter une réponse unilatérale et générale.

Gaëlle MERIGNAC : je maintiens ce que je vous ai dit. Ce sont deux statuts qui coexistent tout à fait. Pour se focaliser sur le régime d'assurance chômage, si vous percevez des revenus au moment où votre travail de salarié intermittent est en veille et que vous allez aux Assedic pour demander un revenu de remplacement, vous allez devoir répondre aux conditions posées par les Assedic aux intermittents comme à toute personne qui vient percevoir des revenus de remplacement, notamment des informations relatives aux revenus qui sont les vôtres.

A partir du moment où vous percevez par ailleurs une rémunération au titre d'un autre mandat, d'une autre structure, d'une autre mission et où vous n'êtes pas effectivement en situation de recherche d'emploi totale, vous ne remplirez pas les conditions exigées par les Assedic pour percevoir les revenus de remplacement.

Ce n'est pas une question liée spécifiquement au régime de l'intermittent du spectacle, cette règle est applicable à tout demandeur d'emploi.

Intervention de Sébastien JUSTINE - Responsable du service juridique du Centre National du Théâtre : Je me permets d'apporter une précision par rapport à ce qui a été dit. Effectivement, les dispositions concernant le cumul du bénévolat et du bénéfice de l'assurance chômage concernent l'ensemble de l'assurance chômage et se trouvent dans le Code du travail. Les conditions à remplir sont les suivantes :

- *avoir une activité bénévole qui ne soit pas incompatible avec la recherche d'un emploi,*
- *qui ne doit pas se substituer à une activité salariée,*
- *qui ne doit pas s'exercer chez un ancien employeur.*

Ce sont des conditions posées strictement dans le Code du travail (cf. Guide annuaire du spectacle vivant pour plus d'informations). Il est vrai que, pour un intermittent du spectacle, l'appréciation de ces critères est plus exigeante.

Enfin, un simple rappel : si les Assedic se trompent juridiquement, leurs décisions peuvent être contestées.

Fred CARDON : pour rejoindre l'intervention précédemment faite dans le public, il me semble qu'il y a eu un certain nombre de cas où le fait d'être dirigeant d'une association, (même si cela n'avait aucun rapport avec les employeurs passés du chômeur), amenait à dénier la capacité à rechercher un emploi, car la « direction » d'une association était considérée comme permanente.

10- Pour faire part d'une difficulté en tant que directeur artistique d'un lieu de résidence de création pluridisciplinaire et non de diffusion : vis-à-vis des conventions de résidence de création, accueillant des projets émergents comme des projets reconnus, il est très difficile d'établir des résidences de création sans mettre l'un des partenaires dans un cadre de « bricolage » (travail dissimulé...).

Quel type de convention compatible avec le droit du travail peut-on imaginer, ce qui est difficile à mettre en place dans le cadre d'une convention de résidence unifiée ?

Gaëlle MERIGNAC : vous avez une précaution minimale à prendre : elle consiste à valider avec les personnes que vous accueillez pour créer, qu'elles sont structurées.

En tant que « hôte », il ne faut pas que vous soyez inquiet, notamment sur des questions de travail dissimulé.

Rien ne vous empêche de demander aux compagnies qui viennent chez vous si elles ont bien respecté un certain nombre de leurs obligations (à commencer par vérifier leurs obligations de déclarations salariales entre le dirigeant de la compagnie et ses salariés).

- Dans ce cas, on n'accueille pas de projets émergents ? Les gens qui émergent sont reconnus après et sont donc jusque-là dans le bricolage juridique.

Gaëlle MERIGNAC : il y a ce délai entre le statut d'artiste émergent et le moment où une réelle économie va se mettre en place, mais est-il nécessaire d'attendre ce délai avant de se structurer ? Je ne pense pas que ce soit souhaitable.

11- Dans le cas d'un cumul de statut (salarié + artiste plasticien) est-il possible d'avoir un statut de travailleur indépendant (comme celui d'auto-entrepreneur ou micro-entreprise, en tant qu'artiste de spectacle auto-produit qui vend son propre spectacle) ou est-on obligatoirement salarié ?

Jean-Louis PATHEIRON : effectivement, le cumul est possible. Il faut re-situer les choses par rapport à son projet, à ce que l'on veut faire. Mais, il est clair que le régime d'intermittent ne concerne qu'exclusivement une situation salariée. Un intermittent qui cumulerait une activité de travailleur indépendant par ailleurs se verrait priver d'accès aux Assedic.

Hors la problématique de l'intermittence et de la perception des indemnités, le cumul de divers statuts : artiste salarié et activité indépendante est bien entendu possible.

- Un artiste de spectacle peut-il être un travailleur indépendant et ne pas être salarié ?

Oui, c'est prévu par le Code du travail. La présomption de salariat ne vaut que si l'artiste n'est pas inscrit au Registre du Commerce.

12- Y a-t-il obligation d'avoir la licence d'entrepreneur de spectacle à partir du moment où on vend sa propre prestation ? Mais pour obtenir la licence, les textes parlent de rémunération des artistes sous forme de salariat.

Jean-Louis PATHEIRON : non. Pour obtenir la licence, il suffit d'être producteur, quel que soit le mode de rémunération.

13- Je travaille dans une association qui est tourneur pour des auteurs compositeurs interprètes souhaitant produire leurs propres disques. Problématique : si l'on est interprète intermittent, on ne peut pas avoir la propriété de ses disques sans être immatriculé au Registre du Commerce. Pouvez-vous m'éclairer ?

Peut-on être payé en tant qu'interprète autrement qu'en étant intermittent ?

Gaëlle MERIGNAC : une autre façon de formuler votre question : peut-on être payé en tant qu'interprète autrement qu'en étant salarié ?

On en arrive à une autre illustration : une fois que le statut applicable est déterminé, vous n'en voulez pas. Comment passer à autre chose ? Légalement, vous êtes dans le salariat. Si vous ne voulez pas y être, inéluctablement, vous aurez recours au statut de travailleur indépendant.

- *On peut être en représentation en tant qu'artiste indépendant et non en tant qu'intermittent ?*

On peut l'être, mais attention aux conditions dans lesquelles la prestation est exécutée : y a-t-il un lien de subordination qui peut être caractérisé et qui fera que le statut de salarié s'appliquera par requalification ?

Le contrat de travail n'a pas à être écrit pour exister.

Il peut y avoir un choix au départ mais attention aux conditions pratiques d'exercice de votre activité. Si vous faites le choix d'exercer comme travailleur indépendant, il faut que les caractéristiques du travail libéral existent en pratique et non être dans un schéma de travail salarié.

- *On peut monter sur scène et être couvert alors qu'on n'est pas salarié ?*

Jean-Louis PATHEIRON : si l'on est travailleur indépendant, on doit s'assurer soi-même pour son activité. Plus précisément, un artiste du spectacle souhaitant exercer en « indépendant » devra s'inscrire au Registre du Commerce et des Sociétés (l'activité de spectacles étant considérée comme une activité commerciale). Ce régime est différent du régime salarié qui offre une protection sociale très étendue.

Nous arrivons à la fin de cet atelier. À travers vos questions, nous voyons bien qu'une des problématiques des professions artistiques est d'arriver à cumuler diverses situations qui peuvent connaître certaines incompatibilités.

Évidemment, la question des moyens financiers est aussi présente dans la réflexion à mener. En tout cas, il sera essentiel de trouver la solution avec laquelle on se sente le mieux en accord...

Sébastien JUSTINE - responsable du service juridique au Centre national du Théâtre

Dans ce deuxième atelier, nous allons traiter plus spécifiquement des structures juridiques. Nous avons vu qu'un porteur de projet se trouve confronté à la question de la création d'une structure juridique qui va englober son projet au-delà de sa personne, notamment parce que cela lui permet de se présenter comme un interlocuteur crédible vis-à-vis de ses partenaires, que ce soit les pouvoirs publics ou ses autres partenaires.

Parmi ces structures, différentes possibilités s'offrent à lui. La plupart de ces structures présentent un certain nombre de contraintes. Cela peut être plus intéressant pour des artistes émergents de faire appel à des structures déjà constituées leur permettant de bénéficier de la structure qui existe, mais aussi d'échapper au questionnement qui se pose lors de la création d'une structure quand on souhaite se salarier. En effet, surtout en ce qui concerne l'assurance chômage, il existe des situations ambiguës pour lesquelles on ne peut donner de réponse définitive et ferme, bien souvent les appréciations se font au cas par cas, à tel point que certaines organisations patronales revendiquent une disparition du statut de mandataire social pour que ceux-ci puissent bénéficier de l'assurance chômage.

Dans cet atelier, nous allons regarder plus précisément les alternatives qui se présentent au porteur de projet lorsqu'il souhaite créer sa structure et ne pas faire appel à une structure existante, sachant que l'on a des structures un peu différentes au niveau des statuts, puisque dans certaines structures, le cumul des statuts va être la règle - c'est le cas des coopératives.

Tout un panel de possibilités s'offre au porteur de projet. Ici, on voudrait analyser le statut formel juridique que va prendre la structure sans nécessairement réfléchir à la nature de l'outil. On veut décrypter les spécificités propres à chaque statut juridique, notamment parce que dans nos secteurs l'association est souvent plébiscitée, pour des raisons de simplicité, parfois pour les types de financement envisageables.

Nous allons voir qu'il existe d'autres outils. Cela nécessite de se poser la question du statut adapté au projet que l'on veut mener.

Pour bien connaître ces structures, on a souhaité les comparer au regard de trois éléments : leur spécificité de fonctionnement ; ce qui les caractérise sur un certain nombre de points de vue ; la question de la place qu'occupe le porteur de projet dans ces structures-là. On va regarder au niveau de chaque type de structure quelle place le porteur de projet peut envisager, quelles conséquences cela peut avoir non pas pour lui mais pour la structure elle-même (notamment pour les questions liées à la fiscalité).

Enfin comment faire évoluer la structure quand le projet évolue ?

Cette question doit être anticipée parce que certaines passerelles existent et d'autres pas. On verra plus précisément les possibilités qui existent entre les différentes structures. L'objectif est de savoir comment mettre en place les outils adaptés au projet que l'on veut mener en ayant une logique un peu pragmatique.

Nous allons commencer par analyser, pour chacune des structures, la spécificité de fonctionnement : leur état d'esprit ; la définition de ce qu'est ce type de structure, son objectif, ses types d'activités. Ensuite, nous aborderons les sources de financement envisageables pour ces structures, parce que c'est souvent un critère qui intervient dans le choix bien qu'il ne faille pas nécessairement en faire un critère principal et enfin nous parlerons du processus de décision interne. Cela permettra d'embrancher sur les questions liées au cumul des statuts.

Coralie TRAIMOND - avocate

Une des spécificités de fonctionnement de l'association est sa souplesse et sa facilité de mise en œuvre. C'est la structure que tout le monde connaît le plus. Pour constituer une association, il suffit d'être deux, de vouloir mettre en commun des connaissances ou des activités et de ne pas avoir pour but le partage de bénéfices.

Ensuite, on peut l'organiser comme on le souhaite. Il y a très peu de règles qui encadrent l'association. La loi qui encadre les associations est la loi de 1901, l'association est un contrat entre deux ou plusieurs personnes. Généralement, lorsque l'on a peu de moyens, c'est la structure la plus adaptée, en tout cas au début.

Les ressources d'une association peuvent être notamment les cotisations, le résultat de l'activité, les subventions, le mécénat, les apports, les dons. L'association pourra également bénéficier des produits des activités qu'elle propose et des produits de ses placements.

Il ne faut pas oublier qu'un des grands avantages de l'association par rapport aux sociétés est la possibilité de bénéficier du régime du mécénat.

Le Code général des impôts dresse une liste des organismes éligibles au mécénat :

Si une association a une activité non-lucrative, une gestion désintéressée et ne réalise pas son activité au profit d'un cercle restreint de personnes (elle propose ses activités culturelles au grand public), elle pourra bénéficier de dons de particuliers ou d'entreprises et faire bénéficier ses donateurs de réductions fiscales. La non-lucrativité peut être remise en cause lorsque les dirigeants sont rémunérés (au-delà des 3/4 du SMIC).

Le Code général des impôts liste en outre les organismes dont la gestion est désintéressée et qui ont pour activité principale la présentation au public d'œuvres dramatiques, lyriques, musicales, chorégraphiques, de cirque ou d'exposition d'art contemporain comme éligibles au mécénat.

Le mécénat peut être un réel avantage puisque la réduction fiscale pour le don d'un particulier représente 60 % du don dans la limite de 20 % de son revenu imposable et pour une entreprise, 66 % du don dans la limite de 0,50 % de son chiffre d'affaires. Il se développe de plus en plus pour soutenir les associations culturelles, puisque les subventions sont de moins en moins importantes.

Sébastien JUSTINE : on parle d'organisme à but non lucratif. Est-ce que vous pourriez nous détailler ce que peut faire et ce que ne peut pas faire une association ? Il y a beaucoup d'idées reçues à ce sujet. Une association ne peut pas partager ses bénéfices, mais cela ne l'empêche pas pour autant d'avoir une activité excédentaire, donc de se financer par des opérations plus lucratives comme des opérations commerciales, etc. ?

Coralie TRAIMOND : Une association est considérée comme non lucrative lorsqu'elle remplit les trois critères suivants :

- sa gestion doit être désintéressée,
- si elle se livre à une activité concurrentielle, elle doit exercer cette activité dans des conditions différentes de celles des entreprises commerciales,
- elle ne doit pas avoir pour activité de rendre des services à des entreprises qui en retirent un avantage concurrentiel.

Le premier indice pour savoir si une association est lucrative, c'est le caractère intéressé ou non de sa gestion. Une association est gérée de façon désintéressée notamment si elle est administrée à titre bénévole par des personnes n'ayant elles-mêmes ou par personne interposée, aucun intérêt direct ou indirect dans les résultats de l'exploitation. Un des critères est la rémunération des dirigeants. Comme je l'ai indiqué, il y a une exception à cette rémunération des dirigeants. Une association peut avoir une activité commerciale, mais elle

ne doit pas l'exercer de la même manière qu'une société commerciale.

Sébastien JUSTINE : quelles sont les conséquences si elle ne respecte pas exactement ce fonctionnement ?

Coralie TRAIMOND : elle va passer d'une gestion non lucrative à une gestion lucrative et donc, sera redevable des impôts commerciaux. Ce sera plus lourd et plus dur à gérer.

Sébastien JUSTINE : qu'est-ce que cela signifie pour une association d'être redevable des impôts commerciaux ? Est-ce que cela a des impacts financiers ?

Coralie TRAIMOND : l'association sera redevable de l'impôt sur les sociétés, de la TVA, etc. C'est plus lourd à gérer en sachant que c'est à tempérer, puisque les associations qui ont des recettes commerciales accessoires qui n'excèdent pas 60.000 € peuvent bénéficier sous certaines conditions d'une franchise.

Sébastien JUSTINE : est-ce que vous pourriez nous préciser un peu plus comment fonctionne une association ? Vous l'avez dit, le droit associatif est très souple. Ce sont souvent les statuts qui déterminent le fonctionnement de l'association. Est-ce qu'il y a des tendances dominantes ? Par exemple, est-ce que l'on est obligé de faire participer tous les membres de l'association aux décisions ?

Coralie TRAIMOND : c'est un fonctionnement assez libre. Aucune disposition de la loi du 1er juillet 1901 n'impose une consultation périodique des membres en assemblée générale. Toutefois une assemblée générale de l'association est obligatoire pour décider de sa dissolution. Pour certaines catégories d'associations, l'assemblée générale est obligatoire. Contrairement à ce qu'il est souvent prétendu, une association n'a pas obligatoirement un fonctionnement démocratique. Ce sont les statuts d'une association qui définissent ses règles de fonctionnement.

Toutefois, pour bénéficier de subventions, le financeur demande souvent que l'association dispose d'une assemblée générale. Le conseil d'administration n'est pas obligatoire. Les fondateurs décideront comment ils souhaitent organiser le fonctionnement de l'association : veulent-ils un fonctionnement démocratique; comment veut-on faire participer ses adhérents. L'organisation du fonctionnement pourra aussi être décidée en fonction des contraintes des financeurs. L'association est vraiment très libre. On peut l'organiser comme on le souhaite.

Cédric GROUHAN - régisseur d'artistes

Au début, La Ruda, c'est une bande de copains, un groupe de musique. On commence à faire des concerts. A un moment donné, on nous propose de l'argent. Pour cela, il faut faire une facture et par défaut, on monte une structure. Mais si on pouvait rester entre copains sans faire d'argent, juste pouvoir jouer notre musique et se développer un peu, cela suffirait.

On monte une association, parce qu'il y a besoin d'une structure. L'association est la structure la plus simple au départ. On a l'impression qu'il n'y a pas de contrôle, que l'on peut faire ce que l'on veut.

Quand on commence à avoir une grosse production, comme c'est arrivé avec le groupe La Ruda, on se retrouve avec une production de disques, à faire beaucoup de concerts, à avoir des salariés, avec pas mal d'engagements et beaucoup de responsabilités.

Quand j'ai récupéré l'association, il n'y avait pas de comptabilité. Ils avaient fait un peu n'importe quoi avec l'argent. Il y a vraiment une responsabilité. Ce n'est pas parce que l'on est en association que l'on peut faire n'importe quoi, ce n'est pas non plus si facile que cela. On est obligé d'avoir des personnes responsables au sein de la structure pour bien gérer et ne pas se retrouver avec des problèmes.

Quand je suis arrivé, je n'étais que régisseur de tournée. On m'a demandé d'être le manager du groupe. Je me suis tout de suite attaché à voir comment était gérée l'association, qui ne l'était pas, même s'il n'y avait pas de volonté de s'enrichir personnellement. Au contraire, tout était redistribué dans l'association et réinvesti dans les projets, sauf que les artistes n'avaient aucune idée de ce qu'était la gestion ou l'administratif. C'était quelque chose qui leur passait au-dessus de la tête. J'ai refait faire les comptes par un cabinet comptable sur les cinq premières années. Et on s'est aperçu que l'on devait beaucoup d'argent aux impôts. On n'avait jamais écrit un courrier aux impôts. Ils ne savaient même pas que l'on existait. La TVA, c'était un enfer total.

Etant donné notre activité, qui en plus était en pleine mutation et en plein développement, les impôts ont estimé que l'on n'avait pas à être en association mais que l'on devait être en société. On les a crus à l'époque. On n'avait peu d'expérience et on a monté une SARL. Peut-être que si on avait eu plus de bouteille, on aurait pu répondre et justifier du fait que l'on pouvait rester en association.

Luc JAMBOIS - directeur de l'Ogaca

Pour prolonger ce témoignage concernant la raison pour laquelle l'association a créé une société, on a vu que c'était sur conseil -voire injonction- des services fiscaux qui, de façon erronée, leur ont dit que l'association ne pouvait pas avoir une activité commerciale, même si ceci est faux. La personne des impôts ne voulait pas de mal à l'association, c'était pour lui rendre service.

Sébastien JUSTINE : sur la notion d'engagement, de responsabilité, vous avez une appréciation différente des structures.

Cédric GROUHAN : en termes d'éthique, quand on est un groupe de rock et que l'on va monter une SARL, ce qui raisonne, c'est le fait d'être patron et entrepreneur. Cela ne nous ressemble pas trop. On a voulu monter une Scop et on a renoncé suite à de mauvais conseils. On n'était pas du tout dans la démarche d'une société. Tout a été redistribué dans les projets comme dans une association ; il n'y a pas eu de dividendes pour les actionnaires. On a continué à fonctionner comme dans une association avec un côté collectif.

Sébastien JUSTINE : Nous allons examiner une structure particulière qui est sous forme associative et qui est dans le secteur de l'art contemporain avec des problématiques parfois un peu différentes de celles du spectacle. Mélanie BOUTELOUP, quelle est votre activité précisément ? Quel est votre état d'esprit dans cette activité et comment vous vous financez ? Comment sont prises les décisions en interne ?

Mélanie BOUTELOUP - directrice de Bétonsalon

Je peux peut-être revenir sur la raison de créer une association. Pour nous, c'était le moyen d'espérer pérenniser notre activité, parce que cela permettait d'avoir un cadre, un statut et de ne pas être vu seulement comme une bande de copains qui essaie de produire des œuvres d'art et de diffuser la création contemporaine.

Fin 2004, il y a un artiste et deux commissaires d'exposition qui se sont associés et qui ont décidé de créer une association parce que l'on n'avait pas beaucoup de moyens. Cela nous permettait d'aller demander des subventions, de l'aide pour nous aider à développer le projet. Depuis, le projet a beaucoup évolué. Au début, nous étions tous bénévoles. La première subvention était de 4.000 € pour un an d'activité.

Aujourd'hui, nous sommes trois salariés et il y a un espace « reconnu » centre d'art et de recherche. Cela signifie que nous sommes presque devenus une institution. On a des partenaires : la Ville de Paris, la Drac, la Région. On a aussi du mécénat ; on peut délivrer le reçu fiscal. Nous faisons des prestations de service (autour de 5.000 € l'année). Cette question de pouvoir facturer était importante, parce qu'il nous fallait un numéro Siret. On a un plafond de facturation qui est de 30.000 €, après quoi, je crois, nous sommes redevables de la TVA.

En interne, les décisions sont prises au départ par les porteurs de projet qui font partie du Bureau, c'est-à-dire que le Président était l'artiste, j'étais secrétaire et l'autre commissaire d'exposition était trésorière. Donc c'était simple : nous prenions les décisions nous-mêmes et les exécutions. Aujourd'hui, les choses ont évolué. Pour pouvoir me salarier, j'ai quitté le Bureau qui n'est pas un Bureau fantôme. Le Président est toujours l'artiste et l'autre commissaire d'exposition qui, directrice d'un autre centre d'art, est restée et il y a un autre artiste. Ces trois personnes sont celles auxquelles je sou mets ma programmation artistique.

A chaque AG, je propose des orientations, des expositions que j'ai envie de faire, des budgets. Tout cela est voté en assemblée. Finalement, ce sont eux qui prennent les décisions.

Sébastien JUSTINE : nous avons une association qui a des activités commerciales. Cela ne lui est pas interdit. Est-ce que l'on peut expliquer les conséquences de ce type d'activité ?

Coralie TRAIMOND : cela dépend du mode d'exercice de cette activité. Ce n'est pas parce que l'association a une activité commerciale qu'elle ne remplit plus les critères de non lucrativité. Quand une association a une activité lucrative, elle peut bénéficier d'une franchise. L'administration fiscale permet aux associations d'avoir une activité commerciale accessoire sans être soumise aux impôts commerciaux (mécanisme de la franchise des 60.000 €). En sachant qu'ensuite, lorsque les associations se livrent à des opérations de caractère lucratif qui ne bénéficient ni de la franchise, ni d'une exonération spécifique, les associations sont en principe passibles des impôts commerciaux. Elles ont toutefois la possibilité de sectoriser l'activité lucrative, afin d'isoler leurs activités lucratives et non lucratives. Cela nécessite tout de même d'avoir une comptabilité qui permet de bien distinguer les différentes activités. On peut sectoriser son activité lucrative et garder une activité non lucrative. Pour cela, les activités non lucratives doivent demeurer prépondérantes, les opérations lucratives doivent être dissociables par nature.

En termes d'organisation, c'est assez lourd. L'association doit affecter ses moyens d'exploitation aux deux secteurs : lucratifs et non lucratifs, elle doit établir un bilan fiscal de départ. Les bénéfices et revenus correspondant respectivement aux opérations lucratives et non lucratives sont déterminés distinctement selon des règles propres. On rentre dans des considérations fiscales assez précises.

Il va falloir établir un bilan précis de tous les éléments d'actif et de passif affectés aux opérations lucratives, et déterminer ce qui est lucratif et ce qui ne l'est pas, en sachant qu'il peut y avoir des activités qui peuvent être, en accord avec l'administration fiscale, considérées comme non lucratives. C'est vraiment du cas par cas. Il faut faire une analyse très précise de chaque activité.

Sébastien JUSTINE : il faut savoir notamment qu'une des difficultés sera d'attribuer les dépenses.

Coralie TRAIMOND : pour plus de précisions, je vous conseille vivement lors de la mise en place de la sectorisation de vous adresser à un avocat spécialisé dans ce domaine.

La règle des 4 P permet d'apprécier si une association concurrence le secteur commercial et ce qui pourra éventuellement remettre en cause la lucrativité ou non d'une association.

Luc JAMBOIS : il faut retenir que les associations peuvent très bien avoir une activité principale à caractère non lucratif - c'est-à-dire ne relevant pas du champ concurrentiel- et une activité accessoire entrant dans le champ concurrentiel, auquel cas elles ne sont pas fiscalisées, puisque leur activité prédominante n'est pas lucrative et que les recettes de cette activité accessoire ne dépassent pas le seuil de franchise de 60.000 €.

Quant aux conditions à remplir pour que l'activité principale soit effectivement non concurrentielle, la règle instaurée est celle des 4 P (Produit, Prix, Public, Publicité). Cela consiste à rentrer dans des détails de l'analyse de l'activité afin de vérifier si elle est ou pas en concurrence avec des entreprises du secteur marchand. Dès lors que l'activité principale relève de ce secteur, l'association sera assujettie aux impôts commerciaux. L'association fiscalisée aura dans ce cas intérêt à s'interroger sur l'adaptation de son statut, association ou société, parce qu'elle n'a plus du tout d'avantage fiscal.

Sébastien JUSTINE : Mélanie, pouvez-vous nous expliquer comment s'organise votre association ? Est-ce que vous êtes fiscalisée ? Est-ce que la question s'est déjà posée ?

Mélanie BOUTELOUP : notre activité n'est pas lucrative, donc non assujettie à la TVA. On fait des prestations de services pour l'organisation d'expositions. Les activités sont toutes gratuites. Ces quelques éléments sont, selon moi, ceux qui font que peu de questions se posent par rapport à ce problème chez nous. C'est sans doute aussi parce que le centre d'art, comme la plupart des centres d'art, est une association. Ce n'est pas ambigu.

A propos des autres sources de financement, les cotisations ne représentent pas grand-chose : 23 membres paient une cotisation de 50 € par an ou plus. C'est un moyen de rassembler des gens et de faire valoir le fait que l'association a un public, des membres. On aimerait bien avoir plus de membres, car cela peut être important : on a demandé l'agrément du ministère de la Jeunesse et des Sports, pour qui le nombre de membres est une question très importante alors que pour la DRAC, c'est moins important.

Sans les subventions liées à notre politique d'emploi et pour le projet lui-même, nous ne pourrions pas avoir 3 salariés. Ce sont trois contrats d'aides à l'emploi : un contrat avenir, un contrat d'accompagnement pour l'emploi et un emploi tremplin, grâce au Cnasea (*Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles*) et à la Région. La subvention de la Ville de Paris permet de faire fonctionner le lieu, de payer les assurances, l'expert-comptable, le commissaire aux comptes également. Nous avons eu une subvention d'investissement pour l'équipement assez importante au moment de l'ouverture de notre nouvel espace il y a un an, ceci explique que nous ayons dû travailler avec un expert comptable et un commissaire aux comptes. Le commissaire aux comptes est nommé en général pour 6 ans. Ce qui représente un coût vraiment impressionnant sur l'année. Quand elle reçoit plus de 153.000 € de subventions publiques, une association doit faire valider sa comptabilité par un commissaire aux comptes.

Sébastien JUSTINE : la question des subventions permet d'embrayer sur la question de la SARL puisque nous sommes là pour réfléchir à la structure la mieux adaptée. Vous avez résolument fait le choix associatif pour diverses raisons liées essentiellement à des critères de financement. Une des idées reçues liées à la création d'une structure est qu'une société commerciale ne pourrait pas bénéficier de subventions. Je vais demander à Luc Jambois de faire un petit exposé de ce qu'est de manière générale une société commerciale et plus particulièrement la SARL. De la même façon, nous allons l'étudier au niveau de l'état d'esprit, du fonctionnement, des sources de financement possibles, voir ce qu'il en est en matière de subventions et comment doit s'organiser la SARL en termes de processus de décisions.

Luc JAMBOIS : vaste sujet. Par rapport à Bétonsalon, la forme associative est la seule forme adaptée à leur activité, puisqu'ils n'ont pas d'objet commercial si ce n'est une activité accessoire, très secondaire.

Mais dès lors qu'une association a une activité à caractère commercial, ce qui ne lui est absolument pas interdit, et qu'à travers l'analyse de l'activité – la règle des 4 P – celle-ci s'avère être dans le champ concurrentiel, l'association sera redevable des impôts commerciaux et le statut de société pourra éventuellement être mieux adapté.

Quand on crée une association, on la crée avec des membres ; quand on crée une société, on la crée avec des associés. Les associés d'une société, contrairement aux membres d'une association, sont propriétaires de la société à travers leurs parts sociales qui se retrouveront dans le capital social. C'est la première différence essentielle. Une société appartient aux associés contrairement à l'association qui n'appartient pas aux membres.

La deuxième différence est que contrairement à l'association, la SARL a nécessairement un but lucratif et de fait un objet commercial. L'association peut bien sûr faire des bénéfices, (heureusement, parce que cela signifie qu'elle peut avoir des fonds propres et des réserves), mais ce bénéfice ne peut pas être partagé entre ses membres. C'est ce qui caractérise l'article 1 de la loi de 1901 alors qu'à l'inverse, les associés d'une société ont le pouvoir de partager les bénéfices entre eux, puisqu'il leur appartient. Ils peuvent faire le choix de réinvestir les bénéfices dans la société si tant est qu'ils le souhaitent, mais ils peuvent parfaitement le répartir entre eux.

Sébastien JUSTINE : ce partage des bénéfices, cette organisation liée à l'apport de capital donne une particularité aux sociétés commerciales sur le processus de décisions. La prise de décisions ne se fait pas de la même façon dans une association.

Luc JAMBOIS : en clair, dans une société SARL, les grandes décisions de gestion sont prises par les associés. Ils décident la répartition des bénéfices, les grandes orientations de la société. Mais dans une société, une SARL, les associés ont l'obligation de nommer un gérant ou une gérance. Les décisions de gestion de la société SARL sont assurées par la gérance, cette dernière étant composée de une ou plusieurs personnes qui auront le mandat des associés pour gérer la société. Que le gérant (rémunéré ou non) par démocratie ou par bonté d'âme s'appuie sur les desiderata des associés, c'est un choix, mais c'est lui qui a le mandat de gestion. Dans une association, on a un phénomène un peu différent. Dans l'association, les membres et les salariés vont soumettre, lors d'assemblée générale, leurs décisions à l'instance dirigeante et gestionnaire de l'association (Bureau, CA).

Cédric GROUHAN : c'est vrai en général dans le théâtre ou la musique, par exemple avec La Ruda, mais ce n'est pas le seul exemple, ce sont souvent les orientations artistiques qui

décident de ce qui va être fait plus tard par la structure. Même si un gérant d'une structure qui n'est pas musicien décidait de certaines choses, il ne pourrait pas décider de l'orientation de la structure. Dans une association, les artistes ne sont pas membres du CA ou du Bureau, mais décident de faire une tournée, un album, etc. Donc, l'association suit les orientations artistiques.

Dans la société, c'est la même chose. Même si nous étions 9 associés à parts égales, moi en tant que gérant bénévole, mais surtout en tant que régisseur de tournée et eux en tant qu'artistes, ils décidaient. On discutait, mais ils décidaient s'ils allaient enregistrer un album, produire un disque, faire une tournée à l'étranger, en France ou s'ils voulaient créer de nouveaux morceaux, un nouveau répertoire, un nouveau spectacle. A un moment donné, malgré cela, surtout dans le milieu artistique – c'est pour cela qu'il y a souvent conflit en termes juridiques ou autres – les orientations artistiques décident de ce que l'on va faire, que l'artiste soit associé ou pas.

Sébastien JUSTINE : pour autant, formellement, est-ce que vous faisiez en sorte que ces décisions prises par les artistes soient validées par le Bureau, l'Assemblée générale ou le Conseil d'administration ?

Cédric GROUHAN : c'est plus simple dans la société, parce que dans l'association, c'est parfois un Bureau fantôme, c'est-à-dire l'oncle, la tante ou une amie qui aident bénévolement pour la comptabilité. Dans la société, les associés étant les artistes, c'est plus sain et plus clair.

Luc JAMBOIS : c'est ainsi sur le papier. Mais le papier se révèle être une réalité quand il y a un conflit – c'est là que l'on voit qui décide, qui est le patron et qui ne l'est pas – ou quand il y a un litige. Le gérant de la structure est responsable à titre personnel. S'il y a des fautes de gestion, ce n'est pas parce que ce sont ses copains qui ont décidé qu'ils sont responsables. Ayant accepté le mandat de gérant, c'est à lui de rendre compte devant la justice en cas de faute ou de manquement à son mandat. Même si, quand il n'y a pas de problème, on a l'impression que ce n'est que du papier ; quand cela se passe mal, on se rend compte que le cadre juridique est déterminant.

Sébastien JUSTINE : l'aspect formel et la réalité de la situation sont parfois dissociés. Mais il faut savoir qu'en cas de problème, il s'agit d'une appréciation au cas par cas. Est-ce que l'on peut aborder la question des subventions pour les sociétés commerciales qui paraissent a priori inaccessibles ? Est-ce réellement le cas ? Est-ce lié à une obligation juridique ? Est-ce que ce sont plutôt des situations de fait que l'on rencontre ?

Luc JAMBOIS : l'accès aux subventions publiques fait partie des idées reçues qui conduisent à ce que de nombreux projets se portent vers l'association, car l'on pense à tort que c'est le seul moyen d'obtenir des financements publics. Ceci est faux. Une structure à statut commercial peut très bien avoir des subventions dès lors que l'objet et le projet mis en œuvre peuvent relever du soutien des collectivités publiques, Etat, Région, Ville et autres.

De nombreuses sociétés de production audiovisuelle sont, heureusement, subventionnées par les Régions, les Conseils généraux et les Villes alors qu'elles sont sous forme de société. C'est d'ailleurs mieux pour elles d'être sous forme de société, pour être subventionnées, qu'en association ; la société étant prétendument plus solide.

Lionel ORSI - directeur juridique de la CG Scop

Lorsque l'on est dans une SARL classique, on est dans l'économie classique. Lorsque l'on parle d'association et de coopérative, on est dans un secteur très particulier, l'économie sociale.

Qu'est-ce que l'économie sociale ? Ce sont les associations, les coopératives et les mutuelles qui partagent des principes communs, le premier étant la participation aux assemblées générales. Vous retrouvez par exemple la notion de « un homme, une voix » ou « un adhérent, une voix ». Il n'y a pas de pondération en termes de voix.

Vous avez un autre principe assez fondamental qui est celui que l'on appelle la double qualité. Vous êtes à la fois associé aux membres et également utilisateur, contributeur. On le retrouve dans les Scop, les Scic (de manière un peu plus édulcorée) et les associations. Ce qui permet d'opposer l'économie sociale (l'association et la coopérative) et la SARL où vous n'avez plus un homme, une voix ; vos votes en assemblée sont proportionnels à votre détention de capital. Dans les SARL, on parle de résultats ; dans les sociétés coopératives, on parle d'excédents. Ce n'est pas la même notion. On parle également de ristournes qui sont un moyen de transférer une partie des résultats aux associés membres d'une coopérative en franchise d'impôts.

On crée globalement une gradation entre d'un côté l'association, la coopérative qui serait un peu au milieu et la SARL, société de capitaux, qui serait de l'autre côté, en opposition à l'association. La Scop et la Scic sont au milieu parce qu'elles ne sont pas complètement non lucratives. Elles font des résultats et n'ont pas la possibilité de les distribuer ou de s'en séparer. On est dans une forme coopérative, commerciale par rapport à l'association qui est civile ; à mi-chemin entre ce qu'est l'association et ce qu'est la SARL.

Les Scop et les Scic sont deux formes de coopératives qui ont finalement peu de points communs. Pour une Scop, si vous avez l'intention de vous orienter vers ce système, vous avez l'intention de privilégier le statut certes d'associé, mais aussi le statut de salarié. C'est à mon sens la chose la plus facile à identifier. Si vous avez un projet qui met en avant les salariés, qui vise à leur octroyer des droits et leur impose des obligations, la voie est déjà toute tracée vers la Scop.

C'est un système de gestion relativement démocratique mais pas nécessairement un système de gestion égalitaire. Le porteur de projet ne va pas s'effacer derrière la totalité des salariés. Il y a un leader, quelqu'un qui va a fortiori ou a priori être le gérant. Mais il y a des salariés à qui on va octroyer essentiellement une part des résultats – ce sont les ristournes sur lesquelles on reviendra plus largement, parce que c'est la pratique quotidienne – et à qui on va pouvoir verser une forme de participation ou d'intéressement. Il n'y a pas de dimension référendaire. Quelqu'un porte le projet et dirige ; il y a une certaine transparence dans les faits et en droit. On peut être salarié sans être obligé d'être cogérant.

La particularité des Scic est que c'est une forme coopérative qui a vocation à fédérer dans un projet les gens qui n'ont pas le même statut ni la même dimension. Globalement, une Scic est constituée avec des salariés obligatoirement (vous pensez à la Scop), des bénéficiaires (vous pensez à l'association). Bien souvent, les Scic sont issues de transformations d'associations ou de Scop. Il y a une troisième catégorie qui n'est pas nommée, dans laquelle on peut mettre un peu ce que l'on veut : ce sont soit les collectivités territoriales, soit les partenaires privilégiés, soit des bénévoles, toute une série de personnes intéressées au projet.

Globalement, si on compare, la Scop a une dimension interne, privilégier les salariés et vous y mettez toutes les activités que vous voulez. Là, nous sommes dans le milieu culturel, donc on va y mettre des activités culturelles, mais on peut mettre des activités industrielles, commerciales. Il n'y a pas de différence entre l'activité exercée par une SARL classique et l'activité exercée par une Scop. Ensuite, c'est dans la gestion interne, dans les droits accordés aux salariés que la différence se fait.

Pour les Scic, c'est un peu différent. Vous avez la notion de multisociétariat qui fait que finalement, vous êtes obligé d'ancrer votre projet dans une logique d'économie locale, dans une logique d'économie régionale. Ce n'est pas que votre simple activité, c'est l'activité culturelle à laquelle vous voulez associer d'autres personnes, des spectateurs pour le théâtre, des collectivités territoriales qui peuvent vous soutenir dans une opération. On est dans une logique d'ancrage local et ce d'autant plus qu'il faut justifier que l'activité que l'on exerce dans le cadre de cette Scic, répond à l'intérêt collectif, à une utilité sociale. Ce sont des notions très larges, qui sont appréciées après avoir constitué la Scic.

A priori, il n'y a pas de souci pour que l'on puisse qualifier une Scic culturelle comme répondant à un projet d'intérêt collectif.

Lorsque vous constituez une Scop, vous avez l'obligation de vous inscrire sur ce que l'on appelle une liste ministérielle qui est une chambre d'enregistrement. Dès lors que la constitution s'est faite normalement, a été suivie par un juriste ou en tout cas par quelqu'un qui connaît le fonctionnement des Scop, vous êtes automatiquement inscrit sur une liste ministérielle gérée par le ministère du Travail et déléguée à la Direction de l'Emploi. C'est quasiment automatique. On verra qu'il faut respecter des critères formels.

Pour la Scic, c'est un peu différent. Vous devez justifier a posteriori – c'est le Préfet qui donne cette autorisation, cet agrément toujours en liaison avec la Direction du Travail – que vous relevez de l'intérêt collectif et de l'utilité sociale. Il y a une circulaire qui explique les grands principes, les grandes notions. On n'a pas la certitude que le Préfet ira dans le sens dans lequel vous avez orienté votre projet.

Il y a deux conceptions : une conception dite a minima qui considère qu'à partir du moment où il y a plusieurs sociétaires, en multi sociétariat dans une Scic, à l'évidence l'utilité sociale est avérée, parce que l'on fait intervenir des personnes qui ont des statuts complètement différents. Et vous avez la conception qui est celle de la fameuse circulaire qui est plus restrictive qui va rechercher au cas particulier si cela vise à répondre à un besoin ou à combler un besoin que le secteur commercial par exemple ne comble pas. C'est plus difficile. L'avantage, c'est qu'aujourd'hui, il n'y a qu'une centaine de Scic. Ce sont un peu les Scic qui font la jurisprudence. Dès lors que sur un terrain particulier ou sur un domaine particulier, on arrive à passer auprès d'une Préfecture, on peut se prévaloir de cette « jurisprudence » pour passer auprès d'une autre Préfecture.

Le cas de figure, à mon sens, ne se pose pas au niveau culturel où j'ai nettement moins de soucis que dans d'autres domaines comme l'énergie renouvelable par exemple pour laquelle l'utilité collective n'est pas aussi évidente à justifier.

Sébastien JUSTINE : Anne BORGNIET, pourquoi le statut de Scop a-t-il été choisi et le fonctionnement adopté en résonance avec ce que vient de dire Lionel ? Ensuite, nous aborderons les questions de cumul de statuts.

Anne BORGNIET Scop Théâtre de l'Instant

La Scop Théâtre de l'Instant existe depuis 1979. À cause de cette ancienneté, certains éléments dont je vais vous faire part ne vont peut-être pas répondre à vos questionnements, il faut donc que je revienne sur les critères de choix qui ont présidé à la fondation de cette Scop.

On ne s'appelait pas Scop, mais Société Coopérative de travailleurs, SCT. On a ensuite pris la dénomination Scop, parce que c'était une préconisation du mouvement coopératif, pour qu'il y ait une identification générale commune sur tout le territoire.

Il y avait aussi, je suis sûre, le désir d'être impliqué dans un collectif structuré, parce qu'il y a un partage des responsabilités. Cette Scop a été fondée par 5 associés, un comédien metteur

en scène, qui est devenu aussi gérant, un régisseur et trois artistes. Maintenant, nous sommes 11 associés.

Il y avait aussi le souhait d'une rigueur de fonctionnement, le désir de structurer un groupe permanent.

L'état d'esprit des Scop est important. Quelle comparaison peut-on faire entre la Scop Théâtre de l'Instant et les 27 autres qui existent dans le secteur culturel sur le territoire français (Théâtre du Soleil, Théâtre de Gennevilliers, Compagnie de l'Élan...) et Batiroise, une entreprise brestoise de BTP ?

Parmi les 1.800 Scop qui existent sur le territoire, quel est le point commun entre Chèque déjeuner qui compte 1.000 salariés et le Théâtre de l'Instant qui compte une moyenne de 6 salariés par an environ ? C'est l'homme qui est au centre du système et non pas le capital.

Sébastien JUSTINE : comment cela se traduit en pratique ?

Anne BORGNIET : les salariés impliqués ont tous vocation à être salariés associés. On se présente au sociétariat au bout de 2 ans. Pour tous les salariés associés, c'est « un salarié, une voix ». Les salariés ont toujours la majorité des parts sociales, parce que l'on ne va pas parler d'actions, comme on le ferait dans une société capitaliste. On va parler de parts sociales. Le but de la manœuvre est que tous les salariés aient un nombre égal de parts.

Les choses ont changé. Quand on a commencé le Théâtre de l'Instant en 1979, le capital social était de 5.000 francs. Ensuite, en 1990, le capital social a été porté à un minimum de 25.000 francs. Donc, il a fallu que chacun des associés contribue à cette augmentation du capital. Figurez-vous que depuis 2003, il n'y a plus de capital minimum.

Je pense que c'est important, quand on veut être salarié et partie prenante dans une Scop, de « mettre des billes ». Cela fait qu'aux deux derniers associés qui sont rentrés dans la Scop, une artiste lyrique et un artiste musicien en 2007, on a demandé comme à tous les autres une participation de 381 € qui peut être réglée sous forme de prélèvements sur salaire à concurrence de versements de 100, 50 €. Je crois que c'est important que chacun puisse y mettre des billes, ne serait-ce que symboliquement.

Je reviens à ce que disait Lionel : des richesses sont accumulées en cours d'activité, mais le salarié associé qui s'en va n'y a pas droit. Il ne récupère que ses billes. Ces richesses restent dans la société. C'est impartageable. Si vous avez 381 € de parts sociales et que vous voulez partir, vous repartirez avec 381 € de parts sociales.

L'état d'esprit est que les salariés associés se considèrent tous comme co-entrepreneurs. Je ne nierai pas pourtant ce que disait Lionel, c'est-à-dire qu'il y a un porteur de projets : évidemment, l'identification de la compagnie passe par lui. Mais le dirigeant est un salarié comme les autres. C'est important de s'en rappeler.

Les bénéficiaires, quand il y en a, profitent à la Scop. Il y a trois ans, du fait d'un bénéfice provenant d'un remboursement de TVA, on a dû attribuer 25 % de l'excédent en part de travail. On était un peu embêté par cette répartition obligatoire, parce que le moindre argent disponible au théâtre sert d'abord et avant tout à prolonger le contrat de travail d'un décorateur ou à employer un artiste sur un plus long temps de répétitions.

Démocratie participative : un « salarié associé, une voix » et tout le monde est responsable de ce qu'il fait. Il y a certes une sorte de hiérarchie. Il y a tout de même des gens au centre du projet, mais toute l'équipe est impliquée. C'est donc une démocratie : on a tous notre voix et notre avis à donner. C'est très gérable dans les petites équipes du secteur culturel. Dans les grandes équipes, ce doit être autre chose, quand on est 1.000 salariés, par exemple.

Je voulais vous dire aussi ce que cela nous avait apporté, de travailler en Scop : implication et solidarité. On ne parle jamais d'augmentation de salaire chez nous et on ne compte pas nos heures. Il y a aussi une espèce de retour sur investissement, puisqu'on se réalise soi-même dans cette implication que nous avons, peut-être parce que nous sommes salariés. Certes, un bénévole s'investit aussi, mais pas de la même façon. Je suis moi-même bénévole dans des associations. Quand on en a marre, quand on sait que la réunion va se terminer à 1 heure du matin, on se dit que l'on a parfois autre chose à faire. D'autre part, l'avantage que cela nous a procuré d'être une Scop, c'est une rigueur de gestion que l'on a intégrée dans notre fonctionnement. On a été obligé d'être très légaliste.

Il y a la transparence des comptes, ceux-ci doivent être déposés tous les ans au Greffe du Tribunal de commerce et sont consultables par tout le monde sur le site du Greffe. Nous avons des fonds publics, il est donc normal de dire aux contribuables et aux partenaires ce que l'on en a fait, à mon avis.

Les déclarations de salariés se font de manière scrupuleuse aussi.

Tous les ans, au mois d'avril, on se réinscrit sur les listes du Ministère du Travail pour avoir le droit à la dénomination Scop. Et on a aussi un audit obligatoire tous les 5 ans, qui s'appelle la révision coopérative : un réviseur coopératif vient examiner nos comptes et notre façon de fonctionner et nous livre ensuite ses préconisations.

Il est vrai qu'au regard de tout cela, le système associatif a peut-être un fonctionnement plus souple.

Sébastien JUSTINE : quelle doit être la place du porteur de projet, du co-porteur de projet ou en tout cas des personnes qui vont investir dans ce projet ? D'abord, en ce qui concerne les associations, la question du bénévolat, du salariat, que se passe-t-il quand on les cumule ? Ensuite, dans une SARL, il est question du statut d'associé, de gérant, etc. Qu'en est-il pour les coopératives, puisque dans ces structures, le cumul est la règle ?

Coralie TRAIMOND : le statut des salariés au sein de l'association : les salariés peuvent être membres de l'association. En revanche, lorsque la gestion est désintéressée, ils ne doivent pas faire partie des dirigeants. Toutefois, il y a des exceptions. Ils peuvent être membres du Conseil d'administration s'ils ne représentent pas plus du quart des membres des administrateurs et surtout, ils ne doivent pas être membres du Bureau. En cas de cumul salarié/dirigeant ; il faut être donc très vigilant.

Ensuite, le dirigeant, en principe, ne doit pas être rémunéré. C'est ce que l'on a vu plus avant. Il peut être salarié pour une autre activité. En revanche, il faut faire très attention qu'il y ait bien un réel lien de subordination, un contrat de travail pour les activités qu'il exerce séparément et qu'il y ait une distinction entre sa fonction de dirigeant et sa fonction de salarié. Il faut être très vigilant parce que la jurisprudence est assez variable et on peut avoir des décisions complètement contraires. C'est au cas par cas que sera appréciée la situation.

Il est possible pour un bénévole de toucher des allocations chômage, toutefois, il ne faut pas que l'activité de bénévolat s'exerce chez l'ancien employeur, que cela empêche sa recherche d'emploi et fasse obstacle au recrutement d'un salarié.

Sébastien JUSTINE : est-ce que vous avez eu à gérer ces questions-là au sein de La Ruda ?

Cédric GROUHAN : pas pour l'association, parce que l'on délégait tout ce qui était production de tournée. J'étais embauché par ce producteur de tournée et pas encore gérant de l'association. Quand je me suis mis à gérer cette association, j'étais complètement bénévole et

de toute façon jamais salarié de l'association. Ensuite, quand on a été dans la SARL, j'ai cumulé les statuts, ce qu'il ne fallait pas faire.

Sébastien JUSTINE : on va y venir. Vous aviez fait un choix assez radical lié au fait qu'à chaque fois que l'on cumule des statuts au sein d'une association, on n'est jamais sûr de ne pas se retrouver dans une situation ambiguë qui pose problème et qui, finalement, n'est pas choisie.

Cédric GROUHAN : par ailleurs, je suis président d'une association, secrétaire d'une autre et quand j'ai eu mon problème avec la SARL, l'Assedic m'a dit que je n'avais pas le droit d'être président d'une association et secrétaire de telle autre. J'ai été obligé de batailler pour faire admettre que j'avais le droit de le faire. J'ai le droit de m'impliquer dans des structures associatives à partir du moment où je ne touche pas de salaire. Je n'avais aucun frais de remboursement. L'Unedic a tout de même essayé de me faire flancher là-dessus et m'a demandé de laisser tous mes mandats dans les associations.

Le vrai problème que j'ai eu, c'est avec la société parce que je n'ai pas fait comme il fallait.

Sébastien JUSTINE : la question a été abordée ce matin. Les décisions d'une Assedic peuvent être contestées comme toute décision administrative.

A Bétonsalon, vous avez une distinction assez nette. Il n'y a aucun cumul de statuts. Est-ce que vous vous êtes déjà posé la question ? Pourquoi l'avez-vous organisé de cette façon-là ?

Mélanie BOUTELOUP : il n'y a pas d'ambiguïté, en tout cas je ne le pense pas. Le Bureau est vraiment séparé ; il n'y a pas d'intermittents.

Sébastien JUSTINE : finalement, est-ce que cela vous empêche de fonctionner au quotidien ? Comment vous organisez-vous ? Est-ce qu'il y a des délégations ? Comment faites-vous pour organiser l'association en ayant cette nécessité de séparer strictement les équipes dirigeantes des équipes salariées ? Est-ce que pour autant vous arrivez à fonctionner ? Est-ce qu'en tant que salariée, vous avez tout de même une certaine marge de manœuvre, un certain pouvoir ?

Mélanie BOUTELOUP : oui. Nous ne sommes pas beaucoup. Le Conseil d'administration, ce sont les trois membres du Bureau plus quatre autres personnes. Après, je suis la responsable : je programme les expositions, prends toutes les décisions et les fais voter.

Sébastien JUSTINE : au moins, vous l'organisez, ce qui n'est pas le cas systématiquement. Est-ce que l'on peut juste nous dire ce qu'il en est pour les SARL ? Comment se pose cette question dans une SARL ?

Luc JAMBOIS : dans la SARL, sur le papier, c'est très simple. Le dirigeant de la SARL est le gérant, il prend les décisions de gestion. Le gérant peut être associé et faire partie de ceux qui ont créé la société, auquel cas il y a deux cas de figure principaux. Il y a le cas où l'associé dispose par ailleurs des parts sociales majoritaires dans la société ; il est gérant associé majoritaire. Il a donc beaucoup de pouvoir, puisqu'il est à la fois décideur à travers les parts sociales dans les grandes décisions en plus de son mandat de gérant. Bien évidemment, sa rémunération, s'il est rémunéré, ne relève pas d'un contrat de travail du tout, puisqu'il n'y

a aucun lien de subordination entre lui et lui-même. Il relèvera du régime du RSI sur le plan social, par exemple.

Inversement, l'associé minoritaire, qui est donc parmi les associés dotés de parts sociales en dessous de 50 %, peut être nommé gérant par ses collègues et sera gérant associé minoritaire. Dès lors qu'il sera rémunéré, il sera assimilé à un salarié. Il aura un mandat social rémunéré et relèvera donc du régime général du salariat avec la nuance du régime d'assurance chômage, puisque les Assedic n'acceptent pas d'emblée le régime du salariat pour une gérance de société. Cela dit, sur demande explicite auprès de l'Assedic, si on réussit à dissocier le mandat de gérant d'un contrat de travail par ailleurs, l'Assedic peut accepter formellement, par écrit, de prendre en compte une partie de la rémunération dans le cadre du salariat pur et dur.

Bien sûr, il y a la troisième situation où les associés de la société décident de confier la gestion à un gérant non associé qui relèvera donc d'un mandat social assimilé au salariat (sauf pour l'Assedic avec lesquelles il faudra justifier de sa distinction entre le mandat social et un contrat fondé sur un métier spécifique au sein de la société).

Sébastien JUSTINE : on a vu qu'il y avait des règles très spécifiques liées à l'assurance chômage et des règles encore plus spécifiques liées à l'assurance chômage des intermittents du spectacle. Le cas de Cédric est assez intéressant. Il a cumulé les fonctions de gérant et de salarié dans la SARL.

Cédric GROUHAN : quand on a monté cette SARL, on était 9 : 8 musiciens et moi en tant que régisseur de tournée. C'étaient nos activités ; on tournait tout le temps ensemble même si moi, j'avais d'autres activités en tant que régisseur à côté. On a décidé que je serais gérant bénévole. De toute façon, le conseiller juridique nous a dit que comme j'étais le régisseur, le manager sans avoir vraiment le statut, je pouvais être gérant sans problème à partir du moment où je n'étais pas majoritaire. Finalement, c'était faux et donc j'ai été rattrapé il y a 2 ans. Heureusement pour moi, la plupart des cachets que je touchais étaient payés par un autre producteur à qui on avait délégué les tournées. J'avais très peu de salaires pour toutes les dates que l'on produisait à l'étranger, que je gérais en tant que régisseur. Les Assedic m'ont donc demandé de rembourser les droits perçus au titre de ces salaires-là uniquement et non sur les autres.

Luc JAMBOIS : ils ont recalculé ses droits d'assurance chômage en enlevant toutes les heures de travail provenant de la société La Ruda, en considérant que pour ces cachets-là, il ne relevait pas de l'assurance chômage.

Cédric GROUHAN : alors que l'on m'avait dit le contraire. Après, je me suis demandé si le problème se serait posé avec le régime général. L'Assedic ne m'a pas répondu. Ils m'ont juste dit ce que je leur devais. J'ai réussi à faire valoir que je n'étais pas un escroc et ils m'ont juste demandé de rembourser le soi-disant trop-perçu.

C'est un problème inhérent au conseil : j'ai fait appel à un conseiller quand on a monté la SARL parce que c'était beaucoup plus compliqué que l'association. C'était un jeune qui nous a dit qu'il allait se renseigner, qui nous a conseillé et qui l'a très mal fait.

Luc JAMBOIS : si les artistes, musiciens font partie de la société en tant qu'associés minoritaires et perçoivent de La Ruda des cachets en tant que musiciens, l'Assedic admet ces cachets comme relevant de l'assurance chômage.

Cédric GROUHAN : ils ont été contrôlés, bien évidemment. Tous les techniciens et artistes associés ont été contrôlés. Eux n'ont eu aucun problème puisqu'ils ne sont pas majoritaires dans la SARL. Le problème venait vraiment du fait que j'avais le titre de gérant.

Luc JAMBOIS : cela veut dire, pour conclure, qu'être associé d'une société relevant du spectacle et percevoir par celle-ci des cachets, des rémunérations artistiques ou techniques relevant du régime de l'intermittence est possible. En revanche, être associé de cette société et accepter d'avoir le mandat de gérant est absolument exclu si l'on est par ailleurs musicien ou technicien intermittent bénéficiaire de l'assurance chômage.

Cédric GROUHAN : il faut que cela corresponde à quelque chose. On m'a demandé les calendriers. J'ai pu démontrer que les artistes avaient bien travaillé ces jours-là : ils ont vérifié que les fiches de salaires correspondaient bien à une date.

Luc JAMBOIS : encore une fois, on retrouve le problème des Assedic, qui n'est pas le cœur de la journée même s'il est un peu derrière tout. L'Assedic fonctionne sur des indices permettant de laisser penser qu'il n'y a pas de vrai lien de subordination entre l'artiste et celui qui l'engage.

Lionel ORSI : ce cas de figure du gérant auquel on refuse les Assedic se rencontre dans n'importe quelle autre structure. Les Assedic tiennent un raisonnement. Lorsque l'on est gérant, on occupe une fonction, donc on n'est pas disponible pour rechercher du travail.

Cas particulier : vous êtes salarié lambda, votre entreprise dépose le bilan, votre entreprise vous licencie pour motif économique, si par ailleurs vous êtes gérant d'une autre structure qui n'a rien à voir avec cette société, mandat pour lequel vous n'êtes même pas rémunéré, les Assedic vont vous dire qu'ils vous voient apparaître comme gérant et qu'ils considèrent qu'en tant que salarié licencié sur le marché du travail, vous n'êtes pas suffisamment disponible pour chercher du travail. C'est tout l'enjeu. Vous le retrouvez en tant qu'intermittent du spectacle, si vous cumulez le statut d'intermittent du spectacle et de gérant. Vous seriez intermittent du spectacle dans une structure et gérant d'une petite SARL familiale qui fait des boules de pétanque, vous auriez le même problème.

Pour en conclure avec les Scop, les gérants en tant que tel ont le statut de salarié. Je mets de côté la dimension intermittent du spectacle. Dès lors qu'ils sont ou révoqués ou licenciés ou que leur mandat disparaît, ils ont vocation à obtenir des indemnités de la part des Assedic, sauf s'ils cumulent le statut d'intermittent du spectacle.

Le statut Scop a réglé un gros problème, celui du gérant majoritaire ou minoritaire assimilé ou pas à un salarié. C'est écrit dans la loi : les gérants sont assimilés à des salariés sans que l'on ait besoin de rechercher un lien de subordination, une minorité, une majorité, etc. Cela ne marche pas pour se prévaloir du régime d'intermittent du spectacle.

Pour les Scic, le gérant est de manière identique dans la situation d'un gérant de SARL classique.

Sébastien JUSTINE : on va terminer sur le passage d'une structure à une autre.

Cédric GROUHAN : La Ruda est un groupe de musique. On avait 4 activités : on produisait des concerts ; on déléguait la production de concerts ; on était aussi producteur de disques puisque l'on produisait nos albums ; on avait des produits dérivés, tee-shirt, etc. pour les fans, que l'on vendait à côté et l'on gérait aussi comptablement et administrativement la structure.

Compte-rendu de la journée d'information « La structuration des activités et de l'emploi dans le secteur artistique », le 1er décembre 2008 à l'Alhambra. Organisation : Cipac, CND, CNT, HorsLesMurs, Irma.

C'étaient les 4 activités de l'association que l'on a gardées dans la SARL.

Comme c'était une association à but non lucratif, on n'avait pas le droit de transférer ces activités dans une SARL. On a dissout l'association mais avant, il fallait transférer les activités. Avec les producteurs de tournée avec lesquels on travaillait, on a signé un contrat, résilié celui que l'on avait entre l'association et le tourneur. On a signé un contrat qui était le même entre la société et le tourneur. On avait des licences d'exploitation avec d'autres maisons de disques, d'autres labels qui distribuaient, on a donc racheté les bandes masters qui nous appartenaient. Cela appartenait à l'association. La SARL qui a été montée en parallèle a racheté les bandes master à l'association.

Luc JAMBOIS : qu'est-ce que l'association a fait avec l'argent ?

Cédric GROUHAN : le problème est là. On a racheté tout à l'association. La SARL a racheté les bandes master ; on a ensuite résigné un contrat et changé l'intitulé. Ce n'était plus l'association qui était en contrat avec la maison de disques mais la SARL. Pour les produits dérivés, à la fin des stocks quand on rachetait de nouveaux stocks, on le faisait avec la SARL. On a fait cela en parallèle.

Une fois que l'on avait tout transféré, on s'est retrouvé avec pas mal d'argent qu'il fallait écouler. Les artistes avaient plein d'idées. Acheter un camion ? le problème est que l'association en aurait été propriétaire. Le but était d'arrêter l'activité de l'association.

On a utilisé l'argent. Il n'y en avait pas tant que cela.

Si on dissout l'association, on se retrouve avec des contrôles, c'est très compliqué. Il faut la faire mourir à petit feu. Fermer les comptes. Arrêter les activités. Au fur et à mesure, la SARL a repris toutes les activités du groupe. Ce n'est pas simple.

Coralie TRAIMOND : l'association est une structure facile à monter, très libre, mais il est assez compliqué par la suite de la transformer : le problème réside dans le transfert. On ne peut transformer une association en société. On est obligé de dissoudre l'association - cela entraîne les problèmes qui viennent d'être expliqués - et de créer ensuite une société. Le passage association/société n'est pas possible. Une association ne peut être transformée en un autre type de groupement – et inversement – sans perdre sa personnalité morale (sauf passage en société coopérative). Il faut dissoudre la personne morale et en recréer une autre.

Si dès le départ, le projet tend vers une société, il vaut mieux démarrer tout de suite par une société que de se dire que dans un premier temps, l'association pourra être un premier stade dans la mise en œuvre du projet et dans un second temps, la structure sera transformée en société.

Sébastien JUSTINE : pour les Scop, comment cela se passe-t-il ?

Lionel ORSI : depuis 2001, il y a un passage automatique entre l'association et la Scop et les coopératives en général, si tant est que les associés le décident. Vous pouvez transformer une association en Scop, en Scic ou en coopérative agricole si vous le souhaitez et pas dans l'autre sens, parce que personne n'a pensé à modifier la loi sur cet aspect. Il y a sûrement aussi une contrainte fiscale, c'est-à-dire que les associations ne sont pas nécessairement fiscalisées. Lorsque vous passez d'une structure non fiscalisée à une structure fiscalisée, le fisc n'y voit aucun inconvénient. Dans l'autre sens, le fisc s'y opposera fondamentalement. On a peut-être pensé à modifier la loi, mais le fisc a dû s'y opposer. C'est une décision qui est prise en Assemblée générale.

C'est quand même un changement de culture quand on passe d'une association à une Scic ou à une Scop. Le projet évolue, mais il faut être conscient que c'est un projet qui peut changer fondamentalement. Dans une association, vous ne privilégiez pas les salariés et pas forcément les partenaires extérieurs ; dans la Scop, vous allez être obligé de le faire.

C'est pour cela que je réagissais à la transformation de l'association Bétonsalon dont on vient de parler, parce qu'effectivement Mélanie BOUTELOUP et son association sont déjà en relation avec d'autres structures extérieures. Elle peut avoir envie d'intégrer ces structures dans une Scic de manière à pérenniser les relations. Quand vous êtes en partenariat, vous l'êtes contractuellement. Cela a vocation à s'arrêter, à être dénoncé. Si vous rentrez en partenariat dans une Scic, il faut sortir de la Scic. Si on veut arrêter le partenariat, c'est plus impliquant et plus difficile d'en sortir. Donc, on pérennise cet aspect.

Deux petites précisions : le fait que l'on cherche à changer, à passer de l'association à la coopérative, Scop ou Scic, peut être lié à toute une série de contraintes fiscales, d'enjeu de responsabilité. Les responsabilités sont plus limitées dans une Scop ou dans une Scic qu'elles ne peuvent l'être dans l'association qui n'a pas la barrière du capital qui permet de faire un écran strict entre le patrimoine professionnel et le patrimoine personnel. Cela peut être un enjeu. La contrainte peut venir d'une demande extérieure.

Je fais une parenthèse, parce qu'on est parfois confronté à des projets montés en association et à des associations qui veulent se transformer en Scop. On me dit qu'en association, on fonctionne particulièrement bien, parce que l'on a des bénévoles. Or, si on passe en Scop, on est obligé d'avoir des salariés. Ce qui dégrade le compte de résultat et crée des charges supplémentaires. C'est la même chose en Scic.

Premier réflexe, c'est de continuer à mûrir le projet dans le cadre d'une association de manière à le dynamiser suffisamment et à dégager un potentiel financier suffisant pour la transformer en Scop.

Il y a aussi une alternative, lorsque notamment la transformation est imposée (de plus en plus, les collectivités territoriales disent qu'elles subventionnent si, en face, il y a une structure commerciale et non une association) et que l'on ne peut pas faire de Scop ou de Scic, parce que ce sont des structures un peu plus lourdes. Il y a la possibilité de passer par une structure intermédiaire qui est la coopérative de droit commun, le tronc commun qui a donné naissance à la Scop et à la Scic. C'est ce que l'on appelle la coopérative soumise à la loi de 1947. L'avantage, c'est que vous êtes déjà en structure de société, une structure commerciale. Vous avez moins de contraintes en termes de salarié. Vous pouvez ne pas en avoir, auquel cas, vous avez moins d'avantages fiscaux. Mais cela peut être un passage qui peut faciliter le transfert entre l'association et la Scop ou l'association et la Scic.

C'est quelque chose que l'on n'encourage pas systématiquement. C'est aussi un projet un peu différent, mais qui peut être un moyen lorsqu'on vous impose de manière extérieure la transformation en société de gérer avantages et inconvénients de ce système.

Questions du public

1- Est-ce que vous pourriez nous dire un mot des sociétés européennes ? On parle souvent de projet européen, de coopération entre différents artistes de différents pays. Si on veut se mettre à trois pays européens différents pour monter un projet culturel, est-ce que l'on peut s'inscrire dans une société européenne ?

Sébastien JUSTINE : c'est une question intéressante, mais qui sort un peu du cadre. Il y a des évolutions au niveau du droit européen. On ne va pas trop s'attarder dessus.

Lionel ORSI : Il y a deux types de sociétés européennes qui existent : la société classique, société européenne pour laquelle on se rapproche de la SARL, et la société coopérative européenne. Qui dit européen, dit dimension internationale. Vous ne pouvez pas aujourd'hui constituer une société franco-française européenne. Il faut être au minimum deux pour créer ce type de structures qui ont des dimensions beaucoup plus importantes.

La société européenne remonte environ à l'an 2000 ; la société coopérative européenne date de juillet 2008, puisque les premiers textes d'application français ont été pris à ce moment-là. Ce sont plutôt des structures de moyens : centrales d'achat communes, pouvoir loger des activités centralisées partagées entre différents intervenants d'au moins deux pays européens.

Objectivement, en termes culturels, il faut le repenser. Ce sont des projets relativement importants, relativement lourds à mettre en place. Je ne vois pas d'application immédiate pour le domaine de la culture, sauf peut-être des musées qui voudraient éventuellement se regrouper.

Il existe aussi le groupement d'intérêt économique européen qui permet à différentes associations ou structures européennes de se grouper, de mutualiser pour un projet commun. Elles mettent en œuvre ensemble une activité. C'est une structure qui est adaptée. C'est aussi un groupement de moyens.

Luc JAMBOIS : C'est le cas d'Arte qui a ce statut. Dans le guide de l'Innef, il y a des fiches sur des exemples de formes nouvelles dont celle-ci, mais attention le GEIE Arte est une grosse boutique !

Sébastien JUSTINE : Les structures européennes sont des structures qui peuvent être intéressantes pour des projets d'une grande envergure en termes de dépassement de frontières nationales. Malheureusement, cela pourrait faire en soi le sujet d'une autre journée. Nous nous sommes cantonnés aux structures nationales.

2- Une association qui n'aurait pas d'activité lucrative mais qui souhaiterait délibérément être soumise aux impôts commerciaux, est-ce que c'est possible ? Je pense à une association qui aurait beaucoup d'achats et très peu de ventes et donc a priori un crédit de TVA.

Coralie TRAIMOND : pour être soumise aux impôts commerciaux, l'association doit avoir des activités lucratives et doit ne pas pouvoir bénéficier de la franchise.

Sébastien JUSTINE : l'assujettissement aux impôts commerciaux n'est pas un choix. Si on présente son activité de façon à ce qu'elle apparaisse comme lucrative...

Luc JAMBOIS : l'association qui veut absolument être assujettie aux impôts commerciaux alors qu'elle ne fait pas acte de commerce ne sera pas assujettie.

Coralie TRAIMOND : effectivement, je n'ai pas précisé. Elle doit avoir des activités commerciales. Si elle est en dessous de la franchise, la franchise s'applique obligatoirement.

Luc JAMBOIS : si elle a des activités commerciales et qu'elle relève du cadre des 4 P que l'on a évoqués à plusieurs reprises, elle n'a pas le choix. Elle sera assujettie aux impôts commerciaux. Si elle a des activités commerciales ne relevant pas des 4 P, je pense qu'elle ne peut pas opter pour le régime des impôts commerciaux.

Sébastien JUSTINE : il y a un espace dans lequel on peut choisir, c'est quand on relève des impôts commerciaux, que l'on a des activités lucratives, mais que l'on est en dessous de la franchise. A ce moment-là, le choix peut se faire. En dehors de ce cas-là, ce n'est pas un choix.

Un intervenant : en 1998, l'administration des impôts a souhaité clarifier la situation des associations d'une façon générale essentiellement sur deux problèmes : les associations humanitaires et les associations sportives, notamment les clubs de foot. En 1998 sont tombées

ces fameuses réglementations pour lesquelles de façon très claire l'administration des impôts a souhaité que l'ensemble, en tout cas la grande majorité des associations dans le domaine culturel soit assujettie aux impôts commerciaux, ce qui a été le cas. Vous aviez pendant un an ou deux la possibilité soit d'opter pour les impôts commerciaux, soit de vous en exonérer et vous le faisiez à travers un questionnaire que vous rendiez à l'administration, pour lequel l'administration avait une certaine bienveillance.

Globalement, ce qui s'est passé, c'est que ceux qui avaient intérêt à s'assujettir aux impôts commerciaux ont été assujettis aux impôts commerciaux et ceux qui n'y avaient pas intérêt, notamment les petites compagnies qui n'ont pas spécialement envie d'avoir une comptabilité et de grosses charges administratives, sont sortis des impôts commerciaux.

Aujourd'hui, malheureusement, cette bienveillance est terminée. On ne peut plus aujourd'hui demander à être assujetti aux impôts commerciaux si on n'appartient pas aux critères que vous avez définis tout à l'heure. Cela va même plus loin. Vous avez un véritable retour de l'administration qui est en train de vérifier un certain nombre d'associations, y compris de grosses associations et qui est en train de sortir du champ des impôts commerciaux un certain nombre d'associations, comme par exemple des centres culturels. Vous avez cette année quatre ou cinq cas de gros centres culturels qui ont été sortis de ce champ. J'en pilote un : le centre culturel Arc en Ciel à Liévin dans le nord de la France (deux salles de spectacle, trois salles de cinéma, une galerie d'exposition) et pour lequel l'administration se rend compte que les crédits de TVA sont importants et qu'il ne paye pas d'impôt sur les sociétés. C'est tout à fait intéressant pour elle de le sortir des impôts commerciaux. Et donc, l'administration nous sort des impôts commerciaux. Ce retour en arrière est assez fort. Nous ne sommes pas les seuls ; il y a quatre ou cinq cas.

3- J'ai une autre question sur les Scic et les Scop et les salariés, sachant que j'ai compris que pour faire une Scop ou une Scic, il fallait avoir un minimum de 4 salariés.

Anne BORGNIET : 2 à temps plein. Ce sont 2 équivalents temps plein. Cela peut être 4 à temps partiel sur des contrats intermittents. Il faut avoir, au bout de l'année, l'équivalent de 2 salariés à temps plein, c'est-à-dire 4 à temps partiel ou 8 à quart temps, etc.

Comment cela se passe-t-il par rapport à l'obtention du statut ? Je suis à 4,5 équivalents temps plein. Je travaille avec 24 artistes intermittents.

Anne BORGNIET : vous pouvez monter une Scop.

Ils resteront intermittents sociétaires ?

Anne BORGNIET : sur nos 11 associés actuellement, il n'y a que deux temps plein permanents ; en fait deux temps plein et quart permanents. Tout le reste, ce sont des intermittents.

4- Thierry Barrière, ECOPIA, Région Centre, j'ai une question pour les coopératives. Il y a des plasticiens en province qui aimeraient bien rentrer dans les coopératives. Or il y a un problème juridique : dès qu'ils rentrent dans les coopératives, s'ils sont salariés, la coopérative devient soit agent artistique, soit productrice des plasticiens. Avez-vous une réponse ?

Lionel ORSI : immédiatement, non. On rentre dans un domaine hyper technique que je ne maîtrise pas complètement. Si quelqu'un d'autre a la réponse... Ce qui choque peut-être, c'est le changement de statut. Les plasticiens tiennent à un statut d'indépendant et par définition, ils ne veulent pas être salariés dans le cadre de la Scop.

Luc JAMBOIS : il faudra à mon avis poser la question à Stéphane BOSSUET, qui va présenter Artenréel, une coopérative en Scop, qui a actuellement 60 salariés, dont un certain

nombre de plasticiens pour lesquels cette question-là, à ma connaissance, n'a pas posé de problème.

5- Vous avez parlé des subventions par rapport à la SARL mais pas du mécénat. Qu'en est-il ? Légalement, je crois que c'est possible.

Luc JAMBOIS : la réponse est claire et nette. S'il y a une différence importante entre les sociétés et les associations, c'est l'accès au mécénat qui, bien évidemment, ne bénéficie pas aux sociétés. La société ne peut pas émettre de reçu fiscal contrairement aux associations, y compris aux associations fiscalisées dès lors qu'elles relèvent du secteur artistique et culturel suite à l'amendement du ministre de la Culture de 2003, M. Aillagon, qui a réussi à faire passer dans la loi sur le mécénat le fait de pouvoir en faire bénéficier les dons versés aux associations fiscalisées du spectacle.

Sébastien JUSTINE : les SARL et les Scop ne peuvent pas bénéficier d'exonérations fiscales, mais que cela ne les empêche pas de trouver des mécènes, c'est-à-dire des structures privées qui souhaitent les financer, d'autant plus qu'il y a des dispositifs d'exonération fiscale pour les investissements qui peuvent être réalisés par certains partenaires. Il existe d'autres dispositifs.

Si l'on ne peut bénéficier du mécénat, on peut tout de même bénéficier de financements de type privé voire de parrainages. L'investissement dans les PME permet de bénéficier d'exonérations fiscales du même ordre.

6- Concernant les Scic et les parts dans la Scic, est-ce que c'est « une collectivité : une part » ; plus « une association : une part » ; plus « le représentant des salariés : une part » ?

Lionel ORSI : le principe, c'est toujours « un homme, une voix ». Ce serait éventuellement « une collectivité, une voix » ; « un salarié, une voix ». La loi vous permet de pondérer ce système de fonctionnement et de créer des collèges, c'est-à-dire que vous allez réunir les bénéficiaires, (les salariés, les collectivités...), au sein d'un collège. Chaque collège aura une voix. S'il y a 5 salariés, chacun aura sa voix. Dans le collège collectivités territoriales, vous aurez deux collectivités territoriales et chacune aura sa voix, mais en Assemblée générale, il n'y aura qu'une voix.

Pourquoi ? C'est une petite exception au principe « un homme, une voix » pour retrouver une certaine pondération, notamment dans les Scic où vous aurez 60 bénéficiaires pour 2 salariés et 3 collectivités territoriales. A un moment donné, le fait de faire « un homme, une voix » risque de dégrader les majorités et de faire en sorte que les salariés soient majoritaires là où la collectivité territoriale peut subventionner et ne pas avoir de droit de regard sur ce qu'elle peut subventionner.

Il y a des pondérations qui n'existent que dans les Scic de manière définitive. Je ne rentre pas dans les Scop où il y a parfois des pondérations, mais très ponctuelles, sinon c'est toujours « un homme, une voix ».

Gentiane GUILLOT - responsable conseil et formation à HorsLesMurs

Ce 3^{ème} atelier parle de 3 modes de structuration : Groupements d'intérêt économique, Groupements d'employeurs, Coopératives d'activité et d'emploi.

Nous souhaitons vous apporter un éclairage technique, pratique, sur la structuration juridique des GIE, GE, CAE et leurs modes de fonctionnement administratif, de façon à ce que vous ayez des clefs de compréhension et puissiez identifier ce à quoi cela peut vous servir. En vanter les mérites mais aussi en pointer les limites, l'objectif étant de ne pas se lancer à corps perdu dans des projets qui peuvent s'avérer des impasses.

En forme de parenthèse, 3 termes lourdement connotés pour cet atelier :

- Entrepreneur : mot peu prisé dans le secteur culturel, et qui pour certains artistes peut sentir le souffre... on parlera de l'entrepreneur-salarié, dans le cadre des CAE
- Mutualisation : à l'inverse, le mot est bien dans l'air du temps, mais très ou trop utilisé, souvent galvaudé, comme si la mutualisation était une réponse à tous les maux du secteur culturel... On précisera de quoi on parle, des principes que cela recouvre, sans se laisser gêner par le côté envahissant du terme.
- Opportunité : on pense à effet d'aubaine... En effet, cela a souvent été le cas en matière de mutualisation : des projets ont pu être lancés suite à des opportunités de financement... sans se demander vraiment à quoi sert la mutualisation, qu'est-ce qu'on veut en faire.

On souhaite ici insister sur les dangers de l'effet d'aubaine liés à des financements publics notamment, sur le fait que la mutualisation n'est pas nécessairement une façon de faire des économies. Surtout, des notions très fortes au coeur de la mutualisation, se retrouvent dans chacune des trois structures que l'on va aborder :

- la solidarité, la réciprocité, l'engagement, le partage, le long terme,
- la confiance, la responsabilisation, qui permettent l'anticipation sur les activités, sur les difficultés,
- voire la notion de subordination, élément important dans certaines des structurations que l'on va aborder.

Ces notions sont non seulement facteurs de succès – quand, dans un projet de mutualisation, on est motivé par ces éléments-là – mais constituent la principale opportunité de ces structures.

Ce qui est intéressant dans les différents modes de structuration, ce ne sont pas forcément les économies que l'on pourrait faire, ni les financements que l'on pourrait obtenir, mais la qualité, la valeur ajoutée que l'on peut trouver dans le travail, les relations du fait de cette solidarité, de cet engagement, de ce partage de confiance, de cette anticipation...

On parle de mutualisation :

- de moyens : partage de locaux, de matériels, de listings, achats groupés
- de compétences : cela peut être un échange de savoirs, cela peut aller jusqu'à une formalisation sous forme de mutualisation d'emploi, auquel cas cela demande un travail plus complexe et un engagement de long terme, puisqu'il s'agit de mettre en commun mais surtout de créer, gérer et pérenniser l'emploi.

On verra en quoi les GIE, CAE et GE nous permettent l'une ou l'autre.

On distingue également :

- la mutualisation informelle : ce peut être le travail d'un collectif qui se retrouve pour échanger, ou dont les membres se prêtent du matériel
- la mutualisation formalisée, sous la forme de la création d'une structure.

Entre les deux, on trouve la convention de partenariat, qui peut être une façon de démarrer la formalisation d'une relation d'échange sans aboutir encore à la création d'une structure.

Le jour où il y a un désaccord, un malentendu, on regrette de ne pas avoir formalisé. A l'inverse, une relation de mutualisation non formalisée peut être une bonne entrée en matière. Avant de se lancer dans le gros projet qu'est la création d'une structure, il peut être intéressant de tester ses interlocuteurs, leurs modes de travail comme leurs valeurs, sous forme de mutualisation informelle, ou via une simple convention.

La mutualisation ne se fait pas uniquement sous forme de structuration juridique, mais peut prendre d'autres formes qui permettront de faire avancer la réflexion, quitte à aboutir ensuite à la création d'une structure.

En écho aux écrits de Bruno Colin sur ce sujet : la mutualisation est à la fois un point de rencontre entre les pouvoirs publics et les structures culturelles, et un sujet de malentendu. Un point de rencontre, parce que dans le contexte actuel d'atomisation du secteur³, la mutualisation, en ce qu'elle permet de stabiliser voire de pérenniser des postes contribue à structurer le secteur. Ce qui est plutôt intéressant pour les pouvoirs publics, pour les structures culturelles également qui trouvent là un moyen de créer des synergies avec d'autres partenaires, de collaborer, de coopérer. On est alors sur le même niveau de compréhension.

Il y a malentendu en revanche, dans le contexte de pénurie de financements publics, quand la mutualisation peut être considérée comme un effet d'aubaine des deux côtés.

Pour les structures culturelles une aide à la mutualisation, un emploi aidé signifie de l'argent frais qui va permettre de faire tourner la structure, d'assurer son fonctionnement. Elles peuvent donc être amenées à mutualiser parce que les pouvoirs publics les y incitent fortement.

Pour les pouvoirs publics à l'inverse, le fait d'inciter à la mutualisation aurait pour objectif avoué de pérenniser des postes et structurer le secteur, mais aussi pour objectif moins avoué de limiter son soutien financier au secteur qui, mieux structuré, parviendrait à voler de ses propres ailes.

Pour les structures culturelles qui s'engouffrent dans ces voies-là, il y a problème quand seul l'effet d'aubaine joue, quand la mutualisation est vécue comme un moyen de capter des financements, une transition, et non comme une fin en soi.

Pour la mutualisation comme une fin en soi, abordons le cas le plus simple : le GIE, groupement d'intérêt économique.

Catherine PEREZ - directrice de Createc

Le GIE est une structure qui peut regrouper différents types d'autres structures, autour d'une personnalité morale commune : associations, sociétés diverses et variées (Scop, SARL, EURL, etc), des professions libérales aussi. Ces différentes structures vont se regrouper pour partager certaines activités. Ce partage va surtout servir à faciliter et développer des activités économiques communes à l'ensemble des membres : mise en commun de moyens, partage de certains coûts... Le GIE va servir quelquefois d'interlocuteur unique représentant des structures totalement différentes. Le GIE est inscrit au registre du commerce, il peut aussi

³ résultat d'une étude par Opale - un volume de travail qui augmente bien moins vite que le nombre de professionnels dans le secteur culturel, donc par professionnel un nombre d'heures travaillées moindre.

avoir une nature civile. Il peut être créé avec ou sans capital, fonctionner comme une association, avec des cotisations de ses différents membres.

L'élément le plus important du GIE est l'élaboration de ses statuts. On doit peser l'importance de la participation de chacun, de ce pour quoi on s'est réuni. Pour chacun des membres, le GIE entraîne une responsabilité solidaire et indéfinie. Ce qui veut dire que si l'un des membres fait défaut, les autres membres seront liés et devront pallier les manques. Un ou plusieurs administrateurs sont nommés, qui peuvent soit se relayer, soit être nommés pour une durée précise et renouvelable. Il faudra également une personne extérieure, qui peut être participante exceptionnelle une fois par an, ce sera un contrôleur de gestion. Certains GIE fonctionnent avec un commissaire aux comptes, pour mieux valider leur activité.

Enfin, concernant le statut fiscal, le GIE pourra être soumis à l'impôt sur les sociétés (il peut s'agir d'une société), ou fonctionner sous le régime fiscal du BIC (Bénéfices industriels ou commerciaux) ou du BNC (Bénéfices non commerciaux) : à ce moment-là, les résultats du GIE seront répartis entre les membres, et chacun déclarera, le cas échéant, la part du résultat du GIE dans sa déclaration fiscale.

Pour résumer, c'est un fonctionnement qui peut ressembler par certains aspects à celui de l'association, et par d'autres à celui de la société. Tout dépend de l'objet et de l'activité du GIE.

Nous avons créé un GIE afin de pouvoir louer un local commercial, dans lequel les structures exercent leurs activités. Le bail étant commercial, on a créé obligatoirement un GIE de forme commerciale. Le GIE réunissait au départ deux structures de forme et ancienneté équivalentes, et surtout qui se connaissaient déjà. Le GIE a été ouvert à deux autres associations et une autre société. Le GIE nous permet d'avoir une gestion commune du local, de partager du matériel. On n'a pas trop partagé d'activités, on a en revanche loué de façon temporaire des parties de ce local à d'autres structures, ce qui a permis de générer quelques ressources.

Le GIE a permis une ouverture, les salariés de chacun étant moins isolés : échange de questions, partage d'expériences, circulation d'information...

Les difficultés ont porté sur le fait de réunir les gens, discuter du fonctionnement propre du GIE, organiser une vie collective de façon régulière... A l'usage, lorsque les structures ne sont pas de même capacité ou fonctionnement, certaines plus fragiles que d'autres, cela peut créer un déséquilibre d'investissement dans le GIE. Cela induit pour les structures les plus solides un rôle de soutien et d'entraide qui n'est pas négatif non plus, mais entraîne des questionnements sur la situation et l'équilibre du groupement. En conclusion : le GIE peut être utilisé surtout pour partager des moyens, des éléments matériels, éventuellement du personnel (femme de ménage) ou des prestataires (informatiques...).

Mais la vie collective, très importante, et qui apporte beaucoup, demande une disponibilité dont les structures ne font pas toujours preuve. C'est un écueil que l'on peut retrouver dans beaucoup de groupements et de collectifs.

Gentiane GUILLOT : le GIE est défini par le Code du commerce : son but doit être de faciliter ou de développer l'activité économique de ses membres, améliorer ou accroître les résultats de cette activité, et non pas réaliser des bénéfices pour lui-même. Son activité doit se rattacher à l'activité économique de ses membres et ne doit avoir qu'un caractère auxiliaire par rapport à celle-ci. J'imagine que c'est ce qui explique que les bénéfices soient partagés entre les membres avant application de l'imposition conséquente. Cela peut avoir un intérêt de fonctionner comme cela, fiscalement ?

Catherine PEREZ : en effet, pour des structures dont l'activité principale serait non lucrative, le fait de participer à un GIE qui aurait une activité lucrative (comme la location d'un local) peut avoir une importance, comme pour une compagnie de danse qui voudrait exploiter un studio, en plus de ses activités propres, par exemple. Mais il faut que les structures qui se regroupent aillent à peu près dans le même sens, partagent le même type d'activités, en termes de valeurs, de démarche...

Gentiane GUILLOT : le GIE ne peut pas être transformé en une autre structure juridique (à l'exception de la SNC, société en nom collectif) : il faut dissoudre le GIE avant d'en faire autre chose. Passons au Groupement d'Employeurs, mutualisation d'emploi.

Thierry CHEVALLEREAU - délégué régional du Centre de ressources des GE de Poitou-Charentes

Je dirige le CRGE et un GE assez important, dans le secteur marchand.

Le centre de ressources a plusieurs missions : la promotion du dispositif du groupement d'employeurs, l'accompagnement des groupements existants et l'accompagnement des porteurs de projet. A savoir le repérage des projets, les réunions collectives et individuelles d'information et d'orientation et surtout la conduite des études de faisabilité préalables à tout démarrage de GE – en tout cas c'est un premier conseil.

Le GE est, entre autres, une nouvelle forme d'emploi pour professionnaliser les associations. Un GE est une association de loi 1901 qui recrute du personnel pour le mettre à disposition de ses adhérents. Les associations adhérentes vont se partager ainsi le temps de travail des salariés. Petit bémol, il existe aussi le statut de la coopérative, pour les GE qui est très peu utilisé, si ce n'est dans le secteur agricole avec les CUMA – Coopératives d'utilisation de matériel.

Les GE sont apparus en 1985 dans le milieu agricole. Il existe aujourd'hui 3 grands types de groupements : les groupements agricoles (les plus importants), les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) qui s'adressent principalement à des contrats aidés type contrats de professionnalisation, public en difficulté au niveau de l'emploi, et enfin des GE dits classiques, composés d'entreprises ou de structures d'un même secteur d'activité ou de secteurs différents.

Petite parenthèse juridique hors GE, à propos de la mise à disposition de personnel par rapport aux associations : ces opérations sont autorisées si elles n'ont pas un but lucratif. Il est important que ces opérations ne se traduisent par aucun profit pour celui qui met le personnel à disposition, ce qui signifie que la facturation de l'opération, si celle-ci ne s'accompagne d'aucune autre prestation, devra couvrir exclusivement les salaires versés, les charges sociales y afférant, les frais professionnels éventuellement remboursés à l'intéressé ; les frais supplémentaires liés à la gestion administrative et comptable du dossier devant correspondre à un coût réel et justifiable afférent à l'emploi du salarié prêté.

En conséquence, une association peut détacher un salarié auprès d'une autre association, mais la grande différence avec le régime des GE est qu'aucun texte d'origine légale ne précise les rapports entre l'association qui a la qualité d'employeur et celle qui reçoit les salariés : en ce qui concerne à la fois les relations employeur/association utilisatrice et les relations employeur/salarié.

C'est en cela que le régime juridique des GE présente des garanties supplémentaires aux opérations de mise à disposition de personnel dans le cadre d'une association de droit commun. Notamment au regard de la couverture par la convention collective mais également sur les éléments relatifs aux accidents du travail, arrêts maladie etc.

Dans le cadre d'un GE, que signifie le temps partagé ? Le GE est l'unique employeur, c'est ce qui en fait l'originalité. Le salarié n'aura donc qu'un seul contrat de travail, quel que soit le nombre d'associations au sein desquelles il va travailler.

Gentiane GUILLOT : le GE est constitué par des structures employeuses regroupées en son sein.

Thierry CHEVALLEREAU : ce contrat de travail unique respecte toutes les obligations sociales et légales en vigueur à savoir : durée de travail, cotisations sociales. On a vu dans un précédent atelier que le contrat de travail n'est pas toujours obligatoire : dans un GE, le contrat de travail est obligatoire (Code du travail). Si l'objectif du GE est d'employer des salariés en CDI à temps complet, le CDD ou le temps partiel restent possibles.

En fait tous les contrats de droit commun peuvent être utilisés, y compris les contrats aidés. Ils ne peuvent naturellement être réalisés qu'auprès des structures qui peuvent en bénéficier : on ne peut pas faire un contrat aidé et le mettre à disposition d'une structure qui ne pourrait pas en bénéficier.

Qui est responsable ? De nouvelles relations de travail apparaissent dans le cadre d'un GE. Dans les faits, le GE reste l'employeur ; le garant du salaire, et le seul apte à sanctionner en cas de faute professionnelle ou de manquement. Mais au quotidien, le salarié est soumis au règlement intérieur des associations au sein desquelles il est mis à disposition : l'association qui accueille le salarié est responsable des conditions d'exécution du travail.

L'organisation du temps de travail s'établit entre le GE, le salarié et les associations, même si in fine seul le GE peut valider l'emploi du temps. Le salarié peut travailler 2 jours dans l'association A et 3 jours dans l'association B, ou bien le matin chez A et l'après midi chez B ou encore l'hiver chez A et l'été chez B. Le Code du travail n'a pas défini le temps partagé en tant que tel, en termes de durée.

On est bien dans une relation tripartite, avec des structures (associations ou entreprises) qui vont créer un GE. Elles vont adhérer à ce GE qui va embaucher des salariés pour les mettre à disposition des structures adhérentes.

Gentiane GUILLOT : on parle d'adhésion mais ce qui est important c'est la dynamique des employeurs à l'origine du projet qui vont ensemble créer un GE.

Thierry CHEVALLEREAU : il y a une démarche volontaire de la part des structures employeurs de créer un GE ; un « tiers employeur » pour gérer la main d'œuvre mise à disposition,

Un GE est une association : il fonctionne à ce titre avec un conseil d'administration, composé d'adhérents du groupement – il est d'ailleurs important que ce soient des utilisateurs : le GE est donc un outil au service de ses adhérents et dirigé par ses adhérents. Ceux-ci sont à la fois acteurs et utilisateurs du groupement. Le conseil d'administration veille au bon fonctionnement du groupement et veille à l'application des décisions prises en assemblée générale. Petit rappel du fonctionnement associatif : il est doté des plus larges pouvoirs concernant la gestion courante de l'association.

En fonction du type, de la taille du groupement, des compétences, de l'importance de l'activité... il peut y avoir nécessité de mettre en place une structure de gestion. Si le GE veut rester autonome mais ne souhaite pas assurer la gestion administrative du personnel, il peut sous-traiter la comptabilité et la paie à un autre groupement déjà existant sur son territoire.

Si plusieurs associations veulent se partager le temps de travail d'un salarié mais qu'elles ne souhaitent pas créer leur propre GE, elles peuvent adhérer à des groupements existants. Cela fait partie de la stratégie et de la politique qu'on mène en Poitou-Charentes, qui est d'abord un équipement en matière d'outils du territoire.

Le collectif d'associations peut décider d'assurer bénévolement la gestion de l'emploi, une des associations peut prendre en charge la gestion pour le collectif, les associations peuvent assurer la gestion de manière alternée.

Gentiane GUILLOT : si un GE est créé par des associations, elles-mêmes employeuses, qui vont assurer bénévolement la gestion GE, celles-ci ne peuvent pas pour autant se sentir déchargées des responsabilités, de la nécessité d'avoir des compétences d'employeur, de gestion, de management... C'est une des clefs de la question : pour des compagnies gérant bénévolement un GE, la responsabilité reste entière.

Thierry CHEVALLEREAU : En ce qui concerne les règles spécifiques qui s'appliquent aux GE : le législateur a obligé le GE à s'organiser autour d'une convention collective, « applicable » lorsqu'on est dans un même champ d'activité, dite « appliquée » quand on est dans des champs différents. Le choix de la convention collective va dépendre des classifications professionnelles, des niveaux d'emploi des salariés et des activités des différents membres du GE. On peut imaginer que différentes conventions collectives puissent être concernées.

Régime fiscal : rien de nouveau par rapport à ce qui été dit dans l'atelier précédent. Le GE est soumis à la TVA à partir du moment où l'un de ses membres est soumis à la TVA, hormis dans le cas d'un chiffre d'affaires très faible (franchise en base). Le GE qui n'est pas soumis à la TVA est soumis à la Taxe sur les salaires dans les conditions évoquées ce matin. Selon la nature de son activité et les conditions dans lesquelles elle est exercée le GE peut être assujéti à l'impôt sur les sociétés et la taxe professionnelle : seuls les groupements agricoles en sont exonérés.

Une autre règle spécifique : la responsabilité solidaire. Les membres du GE sont solidairement responsables de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes de cotisations obligatoires. Cela veut dire que la démarche de création d'un GE est bien volontaire : je ne vais pas me décharger sur une structure tiers qui va gérer l'activité sans que j'aie à m'en occuper. Du fait de la responsabilité solidaire, j'ai intérêt à aller voir ce qu'il s'y passe...

Le milieu marchand n'est a priori pas forcément propice à ce que les chefs d'entreprise partagent ce type de règle : pourtant ils sont les premiers à défendre ces règles, car cela oblige chacun à être vraiment attentif à ce qui se passe dans un groupement et à ne pas attendre que « l'autre gère pour moi ».

Il y a bien sûr, possibilité de limiter le risque, en cas de défaillance du groupement. Notamment par les réserves, qui sont alimentées par le résultat de chaque exercice (dans un GE, on parle souvent de « but économique », par opposition à but lucratif ou non lucratif) ; en mettant en place des cautions (bancaires ou financières) ; en mettant en place des dépôts de garantie, de manière à s'assurer que les salaires dus par l'entreprise, au prorata de l'utilisation des compétences, seront bien provisionnés.

Les étapes de la constitution d'un GE : au tout début, il y a utilité de passer par une étude de faisabilité pour vérifier que les choses sont possibles, et que le GE est bien l'outil correspondant à la problématique soulevée. Trop souvent on essaie de trouver la structure qui va pallier à un certain nombre de difficultés, notamment économiques... le GE va permettre effectivement d'adapter la charge dont ont besoin les structures qui voudront créer le

groupement par un partage des compétences. Pour autant le GE n'aura pas vocation d'aller chercher des financements pour alléger la charge des structures.

Il va ensuite falloir choisir les membres du conseil d'administration, rédiger les statuts et le règlement intérieur (j'invite vraiment à prendre le temps pour ce travail, à ne pas simplement aller chercher des modèles sur Internet et appliquer n'importe quoi n'importe comment). Rédiger les conventions de mise à disposition, déclarer le GE à la sous-préfecture, choisir la convention collective (et ce n'est pas rien), immatriculer le GE avec le code Siret et APE, et ensuite procéder aux affiliations classiques aux organismes sociaux (retraite complémentaire, Assedic, assurances, etc.).

Les premiers pas d'un GE vont être l'adhésion des futurs utilisateurs, la recherche d'aide au démarrage... Il existe des aides (et notamment l'aide au démarrage, en Région Poitou-Charentes) qui vont permettre de prendre en charge une partie du fonctionnement (notamment quand il y a une structure de gestion), le temps que le GE atteigne son seuil d'activité optimum et d'autofinancement. Cela dit, c'est bien l'autofinancement que l'on recherche.

Ensuite, estimer les besoins des adhérents. 6 mois, 1 an ou 1 an et demi après les estimations de l'étude, les besoins réels ne sont plus forcément les mêmes... Puis on identifie les maillages de postes, et on pourra procéder au recrutement et à la mise à disposition des salariés.

Gentiane GUILLOT : on peut maintenant entrer dans le vif du sujet avec les retours d'expériences recueillis par Opale, de GE culturels et artistiques... mais assez jeunes.

BRUNO COLIN - directeur d'Opale / Cnar Culture

L'association Opale travaille depuis une vingtaine d'années sur le soutien aux associations culturelles de proximité, et a depuis 4 ans une mission de Cnar Culture, c'est-à-dire de centre national d'appui et de ressources sur le secteur culturel, pour les DLA – dispositifs locaux d'accompagnement. La fonction de DLA a été confiée à des structures dans tous les départements de France. Elles disposent de budgets pour conseiller les associations, et faire intervenir des consultants qui les aideront à résoudre un ou plusieurs problèmes particuliers. Notre mission de Cnar est menée en collaboration avec deux grandes confédérations du secteur : la Cofac et l'Ufisc, Union fédérale d'intervention des structures culturelles.

Depuis quelques temps, les DLA n'ont plus que deux mots à la bouche concernant le secteur culturel et en particulier les compagnies qui ont une activité de création : « mutualisation » d'un côté, et « mécénat » de l'autre. Dans un contexte de désengagement de l'Etat, les collectivités territoriales voient venir à elles des structures qui cherchent à se stabiliser, se renforcer, trouver des solutions... et ont tendance, suivies par les DLA, à inciter ces associations à se lancer dans une démarche de « mutualisation », en particulier au niveau de la création ou du maintien d'emplois.

Les formes de l'incitation à la mutualisation sont diverses. Des régions ont lancé des programmes d'emplois-tremplins favorisant la création de postes mutualisés. Notons que certaines d'entre elles ont par ailleurs proposé aux associations bénéficiaires des conventions de mise à disposition à la limite de la légalité. Nous les avons fait relire à des juristes et elle se sont avérées assez problématiques, sur certaines notions évoquées par Thierry Chevallereau. On a pu également assister au lancement de programmes régionaux d'aide à l'emploi conditionnée à la création de groupements d'employeurs, pour des montants d'aide assez élevés. Les compagnies ont espéré voir des programmes de cette nature se développer sur leurs territoires, soit pour stabiliser des emplois existants, soit pour créer des emplois nouveaux, en particulier de chargés de diffusion ou d'administration. Mais cela n'a pas été le cas, les budgets demandés pour reproduire des aides de cette nature étant trop élevés pour les autres Régions.

Une sorte de malentendu est ainsi apparu, des compagnies étant tentées de croire que la création de groupements d'employeurs permettrait d'ouvrir accès à de nouvelles sources de financement, quand la finalité de ces groupements (de l'avis de tous les observateurs compétents) ne peut être que liée à une volonté de stabiliser des emplois saisonniers ou réguliers à temps partiel.

Nous nous sommes donc posés la question : que donnent les expériences de création de groupements d'employeurs ? Est-ce que ça marche ?

Je n'ai pas pour l'instant de bilan définitif à vous apporter, plutôt des interrogations. Sur notre site www.culture-proximité.org, vous pourrez consulter des travaux réalisés sur la question de la mutualisation, que ce soit sur les CAE ou sur les GE.

Nous - en particulier Réjane Sourisseau au sein de notre équipe - avons commencé à enquêter sur les GE existant dans le secteur culturel. D'après le repérage de l'Innef, il y en a une cinquantaine. La plupart sont très récents, existent depuis 2 ou 3 ans. Certains accompagnements à la constitution de GE n'ont pas abouti, auprès de compagnies théâtrales en particulier.

Des DLA ont mené des accompagnements collectifs : des séances de discussions entre compagnies pour réfléchir à l'opportunité de mettre en place des systèmes de mutualisation, en particulier des groupements d'employeurs. Ces accompagnements ont eu l'effet positif de réunir des compagnies, de leur permettre de parler de la problématique de leur fonction employeur, des possibilités de mutualisation... mais le passage à l'acte ne s'est pas fait. D'après ce que nous avons repéré, c'est seulement là où l'on trouve une incitation financière de la part des collectivités territoriales que des projets de mutualisation ont abouti.

Peu de GE ont plus de 5 ans. Parmi ceux-ci, quelques-uns ont été impulsés par des personnes qui étaient au préalable en situation de multi-salariat, souhaitant sortir du régime de l'intermittence, et qui ont poussé les structures pour lesquelles elles travaillaient à constituer le GE. Dans ce cas, assez intéressant, c'est la personne qui est en temps partagé qui cherche à sécuriser son emploi.

On constate aussi que les GE un peu plus anciens sont portés par des gens relativement militants, qui croient en la pertinence de l'outil pour sécuriser l'emploi de personnes qui travaillent sur des temps partagés, qui affichent très fortement le fait que la constitution d'un GE n'est pas déterminée par la recherche de financements complémentaires mais bien par l'incapacité d'un seul employeur de sécuriser des emplois à temps plein, et qui décident de l'organiser avec d'autres employeurs.

Les GE culture sont de petite taille et ont peu d'adhérents ; mais c'est aussi le cas dans l'agriculture : il n'y a apparemment pas de facteur d'échec potentiel lié à la taille.

La question suivante s'est également posée : pourquoi la mutualisation d'emploi par la constitution de GE ne marcherait-elle pas dans le secteur culturel, alors qu'elle a donné de bons résultats pour le sport ? A ma connaissance dans le sport il s'agit essentiellement des entraîneurs, des gens qui travaillent donc directement sur la production de l'activité associative, quand dans le secteur culturel, les emplois concernent plutôt des fonctions non productives liées à la gestion et à la communication.

Or, les divers bilans qui ont été faits sur des expériences de mutualisation rapportent que, dans la plupart des cas, les postes partagés de chargés d'administration ou de diffusion sont repris à 100 % au bout d'un ou deux ans par la structure la plus importante du GE.

En revanche, des GE émergent aujourd'hui, qui réunissent des écoles de musique (expériences en Gironde), pour organiser le temps de professeurs de musique, qui sur un territoire vont travailler 20h ici, 20h là-bas... Ce sont bien des personnes qui travaillent à la production de l'activité associative, et les chances de réussite semblent meilleures.

Mais le plus important facteur de réussite reste la présence de porteurs de projets militants, qui veulent clairement stabiliser la situation des personnes qu'ils emploient à temps partiel ou régulièrement de manière saisonnière, et ne cherchent pas d'autres sources, détournées, de financement. Jean Dalichoux a écrit une note intéressante, publiée sur notre site, où je relèverai cette citation : « Un des grands pièges à éviter, est que la structure en difficulté pense assurer sa survie par le biais du GE ». On est vraiment dans la question de la sécurisation de l'emploi par l'organisation du temps partagé, et pas dans la diversification des financements associatifs.

La réflexion autour de la mutualisation génère beaucoup de discussions entre des compagnies qui sont en général particulièrement isolées, qui se croient en concurrence... ces débats ou les accompagnements guidés par ce thème leur permettent de se réunir, de travailler ensemble, ce qui est toujours positif.

Mais en termes plus concrets de création de GE, de création d'emplois et surtout, de pérennisation de ces emplois, les résultats que nous enregistrons ne sont pas encore très significatifs. Mais nous allons poursuivre nos investigations, et restons très confiants dans la pertinence de cet outil, quand il est correctement utilisé.

Thierry CHEVALLEREAU : il faut prendre le temps de se poser les bonnes questions avant de le créer. En Poitou-Charentes, la Région avait aidé financièrement à travailler sur la mutualisation. L'objet a tourné plus autour de « comment je vais pouvoir continuer à fonctionner comme avant » plutôt que de se poser la question de l'analyse de son propre fonctionnement au regard de l'évolution des subventions.

La difficulté dans les petits groupements est que la démarche est souvent plus humaine en termes de création et de fonctionnement mais elle a un défaut : elle a souvent un volet affectif. La difficulté est que le jour où la compétence disparaît pour X raisons, le groupement est souvent mis en sommeil et ne fonctionne plus.

D'où la difficulté de n'avoir personne en accompagnement des petits groupements. Si on réfléchit petit groupement, il faut une structure de type centre de ressources comme ceux que vous avez dans vos secteurs d'activités, pour accompagner.

Bruno COLIN : certains groupements d'employeurs culture réfléchissent à la manière de l'étendre, parfois même sur des secteurs autres que culturels.

Thierry CHEVALLEREAU : l'intérêt de mutualiser l'emploi dans le secteur culturel est bien évidemment de bénéficier de salariés compétents, de les fidéliser. C'est aussi maintenir la vie culturelle sur un territoire et disposer également d'un appui à la fonction employeur ; assurer un emploi pérenne et des formations régulières auprès des salariés, et surtout améliorer la qualité de l'encadrement.

Pour terminer sur les freins à la création de GE dans le secteur, cela peut être dû à l'absence d'une branche professionnelle spectacle vivant, mais également au manque de la culture employeur, à travers la présence d'un bénévolat important, la difficulté à planifier et à anticiper.

Gentiane GUILLOT : un autre modèle assez nouveau encore en cours de construction et très différent s'adresse au porteur de projet-individu : les Coopératives d'activité et d'emploi.

Marie-Ange FAVRE - présidente du réseau national des coopératives d'activité et d'emploi

Le réseau est sous forme d'union d'économie et sociale, on reste dans le mouvement coopératif. Nous sommes tous des Scop et fonctionnons comme des Scop.

Les CAE ont une dizaine d'années, parties du mouvement coopératif elles se sont fondées sur pas mal d'études montrant la difficulté des entrepreneurs à réussir leur création d'entreprise. Très souvent ils ne pérennisaient pas au bout de la 3^e année (pratiquement 70 % d'échec). Donc le mouvement coopératif s'est demandé comment les Scop pourraient s'adapter et proposer une réponse originale par rapport à cette problématique. C'est comme ça que sont nées les CAE, qui offrent à des porteurs de projet de venir créer leur activité et leur emploi dans la coopérative, afin de voir, évaluer la faisabilité économique de leur activité, avant de s'installer d'une façon autonome.

Les entrepreneurs qui viennent dans la coopérative, aussitôt qu'ils génèrent un chiffre d'affaires (on est dans le mode de l'économie sociale certes, mais il y a du chiffre d'affaires) deviennent automatiquement salariés. Ils se rémunèrent en fonction de ce chiffre d'affaires. Ils bénéficient à l'intérieur de la coopérative d'un « hébergement juridique », c'est à dire qu'ils n'ont pas besoin d'avoir un numéro de Siret, c'est la coopérative qui va mettre à leur disposition ses numéros d'inscription au registre du commerce. Ils bénéficient également d'un hébergement comptable : les entrepreneurs vont se canaliser complètement sur la recherche de la clientèle, la faisabilité de l'activité, et laisser la coopérative gérer leurs comptes. Les permanents de la coopérative s'occupent de la facturation des personnes, de l'édition des fiches de paie, des charges sociales... Comme on est Scop-entreprise, on est assujetti à la TVA, à l'impôt sur les sociétés, etc.

La personne arrive, elle est reçue, on valide son projet avec elle... C'est du co-entrepreneuriat, de la co-responsabilité entre les responsables de la coopérative et les entrepreneurs-salariés.

Entrepreneur-salarié est un statut que nous sommes en train de créer et de faire reconnaître (il n'est pas complètement reconnu encore bien que ce statut de salarié soit complètement inscrit dans le droit du travail) et petit à petit nous avons réussi à avoir des accords avec les partenaires sociaux, c'est-à-dire avec les syndicats, sur notre modèle.

Au niveau des activités, c'est multi activités. A part les professions réglementées, on peut prendre toutes les activités au sein des coopératives. Cependant, on ne pouvait pas pendant un certain temps prendre les activités du bâtiment, puisque assujetti à la garantie décennale. Donc depuis 4 ans nous formons aussi des coopératives indépendantes exclusivement dédiées aux métiers du bâtiment. Ensuite il y a eu la loi Borloo sur les services à domicile, nous avons dû aussi nous adapter... Les coopératives d'activité sont inscrites dans les territoires, dans la proximité, travaillent avec les collectivités locales, et essaient de s'adapter aussi aux demandes du territoire, aux demandes sociétales. Il y avait dans une coopérative un entrepreneur de services à domicile, qui ne pouvait pas bénéficier des avantages fiscaux de cette loi Borloo, et nous avons dû créer des coopératives exclusivement dédiées à cette activité-là.

Le salariat est important à comprendre : ce sont des contrats à durée indéterminée, où la personne va avoir le temps de monter en charges son chiffre d'affaires. Ce n'est pas du salariat classique, la personne au départ travaille davantage que ce qu'elle peut se payer - mais c'est le lot de tous les chefs d'entreprise qui débutent. Ce n'est pas du salariat classique non plus dans la mesure où c'est la personne, et non la coopérative, qui paie les charges patronales.

Pour la coopérative, le statut d'entrepreneur salarié est encore en recherche puisque pour la coopérative et les responsables de la coopérative, les personnes sont bien des entrepreneurs, mais vis-à-vis de l'extérieur, ce sont des salariés : le gérant de la coopérative est responsable pénal, juridique, civil de tout ce qui se passe au sein de la coopérative.

Je parle d'entrepreneurs, en effet c'est un système de volontariat et d'engagement. Il n'est pas question d'être obligé de venir dans la coopérative ou que la coopérative soit obligée d'accueillir quelqu'un.

Pour répondre à la mutualisation, il s'agit d'une création d'activité et d'emploi, qui se fait dans un cadre collectif et coopératif, et ce qui est important - c'est un peu comme les modèles que vous avez décrits - l'entrepreneur n'est plus seul, il fait partie d'un réseau sur un territoire. Il y a des procédures de mutualisation de ressources et de moyens, entre les personnes, ça rompt l'isolement. En même temps, il y a tout un apprentissage qui se fait en tout ce qui concerne la comptabilité, la gestion, le fait de pouvoir, sinon devenir chef d'entreprise, être en tout cas en capacité de diriger son activité, c'est très important aussi.

A la sortie, quand la personne a créé son activité, l'a développée, de façon viable, elle a trois possibilités. Elle sort, elle crée son activité, seule, ou à plusieurs, ou alors comme toute Scop elle a la possibilité de rester dans la coopérative et de devenir associée.

Au niveau du modèle économique, le fonctionnement financier des CAE est hybride. Il y a à la fois le chiffre d'affaires des coopératives et des entrepreneurs, et des conventions signées avec des partenaires, des collectivités territoriales, aussi l'Europe, des fondations... mais ce ne sont pas des subventions de fonctionnement. Ce sont des conventions d'objectifs à atteindre où l'on se met d'accord avec nos partenaires du territoire pour participer au développement économique du territoire avec l'ensemble des activités des entrepreneurs salariés.

Quelques chiffres : la coopérative d'activité où je suis est née en 1999, on est resté assez longtemps à 20/25, maintenant fin 2007, on est 61 CAE en France et dans les départements d'Outre mer. Avec les permanences, les établissements, on couvre 123 lieux d'accueil des coopératives. En 2007, on a accompagné et hébergé plus de 5000 entrepreneurs salariés, qui ont généré 30 millions de chiffre d'affaires. Vous le voyez, ça devient intéressant au niveau du modèle économique.

Maintenant, pour s'adapter, il y a une demande forte du milieu culturel, des entrepreneurs qui ont déjà des activités de ce type dans les coopératives d'activités.

Gentiane GUILLOT : Myriam Faivre, directrice de Clara, CAE artistique et culturelle parisienne, n'a pu être parmi nous : nous allons donc parler de Artenréel, CAE basée à Strasbourg, avec Stéphane Bossuet.

Stéphane BOSSUET - directeur de la CAE Artenréel

L'axe d'entrée n'est pas toujours facile par rapport aux CAE. Ce secteur a des difficultés, cherche des régulations, est encore peut-être dans cette traditionnelle dichotomie entre salariés et indépendants... On appelle ça entrepreneurs. Ce qui est important c'est qu'en tant que porteur de projets, je me suis plutôt penché sur l'autonomie des personnes et, dans une crise aigue de ces secteurs, savoir comment mieux accompagner, mieux structurer en tout cas des problèmes liés aux statuts, à la professionnalisation, à l'acculturation des modes un peu plus structurants, qui étaient liés aussi à des problématiques de rémunération.

L'atypie des différents modèles juridiques, des différents droits qui couvrent l'activité artistique aujourd'hui ne peut pas cacher la question du travail et la question de la rémunération. L'idée était d'amener une réponse possible, une alternative en partant du défi qu'en structurant mieux cette activité, en accompagnant mieux cette structuration, on pouvait imaginer un développement plus conséquent des activités artistiques. Le mot entrepreneur n'est pas trop gênant puisque l'artiste est aussi producteur, coproducteur de son œuvre. Bien qu'il soit souvent salarié dans les secteurs du spectacle, ou relevant du droit d'auteur concernant la cession d'un droit ou la vente d'œuvres, il y a toujours une réelle autonomie du travail artistique. L'idée était plutôt de miser sur un modèle d'accompagnement que j'ai pu

trouver au sein de la coopération. C'est-à-dire permettre à des personnes d'être accompagnées, pas seulement sur un hébergement juridique, social, économique de son activité, mais aussi sur un accompagnement à développer son activité et de façon collective.

La question était comment éduquer massivement à la coopération des personnes qui n'y sont pas du tout préparées. L'idée de la coopération m'a plu par les valeurs et le cadre structurel qu'elle pose, il y avait une analogie avec les activités de services développées dans les CAE - une réponse intéressante pour les secteurs artistiques et culturels.

On a une facilité dans nos secteurs à parler d'expérimentation et de laboratoire. En tous cas, lorsqu'on est soutenu par la puissance publique l'expérimentation doit à un moment donné être évaluée, et prendre fin ou peut-être être reconduite.

Aujourd'hui Arténréel c'est 70 personnes salariées en CDI dans la coopérative, 90 personnes accompagnées. Elles relèvent de la multi activité dans les secteurs artistiques. On a autant des gens relevant des arts visuels, des arts plastiques, que des arts vivants ou à la périphérie de l'artistique avec l'art thérapie ou certains intervenants...

Au départ, la valeur ajoutée était la multi activité, la transdisciplinarité des genres, car aujourd'hui on peut dire qu'un spectacle, une production d'œuvre ou une performance, lie souvent des métiers juridiquement très différents au sein d'une production artistique.

Autre valeur ajoutée : en termes de rémunération. Il y a toute une partie dans le travail artistique que vous connaissez bien, vous travailleurs de la culture, qu'on appelle le travail invisible. Le temps de la création, de se faire un réseau, de monter son projet est rarement rémunéré. Le travail visible est encore perçu par certains comme presque gratuit. On parle des résidences artistiques...

Il y a donc d'une part le travail visible mal rémunéré, d'autre part le travail invisible non rémunéré. Comment la coopération peut répondre à cette problématique-là ?

On y répond en partie par l'accompagnement sur le travail invisible. Sur un accompagnement sérieux sur l'individuel et le collectif. En partant de méthodes de projets collectifs, on peut permettre à des personnes aux caractères transdisciplinaires de monter des projets, de savoir répondre à des appels d'offre, mais aussi de travailler dans une logique économique aussi, tout en étant dans une vie coopérative liée à l'engagement et la solidarité. C'est à dire qu'on est sous le droit coopératif, on a le statut de Scop qui renvoie à un engagement particulier. D'où le CDI pour lequel ont opté les CAE qui engagent les parties réciproques dans la durée...

Le modèle des CAE est un modèle d'éducation à ce que pourrait être cette future Scop à monter dans le secteur artistique. C'est-à-dire que l'on a des financements publics sous l'égide de conventions d'objectifs car on développe des activités pour des personnes et donc de l'emploi.

Quelle sera l'autonomie de la personne à l'issue du parcours d'accompagnement en tant que tel. La personne a le choix de devenir associé de la coopérative et donc d'avoir un modèle économique particulier, ou de créer des Scop. On part du principe que dans les secteurs de la culture il y a peut-être une éducation à monter une Scop, puisqu'on a une gouvernance, un modèle économique, un projet politique particuliers qui invitent à l'accompagnement. Soit la personne a grandi dans cette CAE et fait le choix d'y aller sous le statut d'indépendant qui relève plutôt des activités d'artistes-auteurs. Soit elle opte pour le principe de créer une association ou une société, pour le salariat, dans le secteur du spectacle.

La Coopérative est un accompagnement à construire son réseau, à communiquer ensemble, à trouver des mutualisation de moyens – l'originalité des CAE est aussi constituée par la présence d'autres activités. La thématique culturelle est déjà de la multiactivité en soi. Il n'y a pas que des artistes, il y a des gens dans le domaine de la communication, de la production qui

sont en périphérie de ce travail artistique et qui sont de grande nécessité pour jouer cette solidarité entre les personnes.

Voilà une première présentation des motivations à créer une coopérative, on va pouvoir évoquer le fonctionnement.

Gentiane GUILLOT : le statut d'entrepreneur-salarié est un statut dérogatoire, c'est-à-dire que vous avez obtenu « à la force du poignet » auprès des organismes sociaux, la possibilité de fonctionner d'une certaine façon. Que ce soit auprès de l'Urssaf, de l'Unedic, même en termes de fiscalité, vous avez obtenu - ou pas d'ailleurs, pas toujours... - des choses très intéressantes qui constituent l'innovation des CAE.

Stéphane BOSSUET : l'innovation des CAE et le travail mené par le réseau, par Marie-Ange vis-à-vis des syndicats, des organismes sociaux, sont très proches finalement du modèle atypique des activités artistiques. Quand on parle de présomption de salariat dans l'intermittence ou d'autonomie de l'auteur, on est très proche de l'entrepreneur-salarié - quelqu'un qui est autonome dans son activité et qui va vivre d'une rémunération liée à son travail. C'est vrai que venant du milieu artistique, ayant travaillé à l'Ogaca sur l'accompagnement d'artiste, il n'y a pas eu de surprise parce que le modèle dans le secteur culturel est atypique.

Si j'explique qu'on a un modèle génial mais que finalement il est pire que tout du point de vue des avantages, je démarre mal : TVA à 19,6 %, la rémunération du travail est substituée par de l'accompagnement et du développement d'activité mais pas forcément par une allocation (de base en tout cas : il y a des précarités comme le RMI pour les plasticiens). Les cotisations patronales sont plus importantes mais couvrent mieux le travailleur qu'est l'artiste par rapport aux cotisations sociales de l'Agessa ou de la Maison des artistes... L'idée, c'est de prendre dans l'autre sens : quelle peut être la valeur ajoutée des coopératives, en s'appuyant sur des modèles qui sont les plus respectueux du droit.

Gentiane GUILLOT : prenons le cas d'un entrepreneur salarié qui ne parvient pas à poursuivre son activité de façon satisfaisante, malgré votre accompagnement (il peut y avoir eu un accident de parcours professionnel et il n'a plus les revenus pour se salarier) : il a été négocié que son dossier puisse être accepté par l'Unedic et qu'il puisse avoir droit aux allocations chômage, bien qu'il ait été entrepreneur-salarié. On pourrait penser qu'il y a incohérence...

Marie-Ange FAVRE : absolument, on a réussi à négocier deux choses.

La première : quand la personne arrive dans la CAE et a des droits, comme les Assedic ou le RMI, elle peut les conserver comme ressources complémentaires, en fonction du salaire qu'elle perçoit au sein de la CAE. Il est reconnu que les entrepreneurs-salariés sont bien des salariés, sont pris en compte par le droit du travail et ont droit à tous les avantages des salariés, avec un peu moins d'inconvénients puisque le lien de subordination entre la coopérative et l'entrepreneur-salarié est quand même beaucoup plus léger que dans le cas d'un salariat classique, dans une entreprise classique.

La deuxième concerne la personne qui reconstruit des droits aux allocations de chômage dans la CAE, et décide de s'arrêter à un moment, parce qu'elle n'en a plus envie, parce que la faisabilité économique n'est pas démontrée ou qu'elle veut trouver un autre système. Si elle a reconstruit des droits dans la CAE, à la sortie de la coopérative - par un licenciement - elle retrouve des droits.

Gentiane GUILLOT : pour continuer avec les spécificités de la culture, Artenréel a obtenu la licence d'entrepreneur de spectacles et peut produire ou embaucher des intermittents.

Stéphane BOSSUET : on passe par le Guso pour déclarer des activités de spectacle, et on a obtenu la licence d'entrepreneur pour pouvoir travailler dans ces domaines. Par exemple on peut avoir un entrepreneur metteur en scène, ou un chargé de production ou de diffusion, qui est entrepreneur-salarié, travailleur dans la coopérative : il peut avoir besoin à un moment donné de personnes liées à son activité de production, qu'il va aller chercher à l'extérieur. Il peut alors avoir une équipe de comédiens ou de personnes dont il peut s'entourer pour sa production, qui seront salariés occasionnels dans la coopérative.

Gentiane GUILLOT : est-ce qu'on a parlé des frais de fonctionnement de la CAE, un pourcentage prélevé sur le chiffre d'affaires ?

Stéphane BOSSUET : ces fameux 10 % sont prélevés sur le chiffre d'affaires hors taxe et servent à la mutualisation sur le fonctionnement en tant que tel de la coopérative. Ce n'est pas un service comptable qui est payé 10 %, puisque la comptabilité est accompagnée par rapport à chaque activité d'entrepreneur. Les 10 % représentent une participation mutualiste des entrepreneurs salariés pour couvrir une partie des charges de frais généraux de fonctionnement de la structure (factures, timbres, téléphone, photocopies, loyer... et non spécifiquement des services comptables ou d'accompagnement). Mais on rajoute que cette ligne d'autofinancement produit généralement un résultat bénéficiaire (sauf si la structure était en déficit) de nouveau réparti en réserve ou en participation, donc en trésorerie pour couvrir les salaires lissés en CDI. C'est plutôt une mutualisation complémentaire qui permet d'assumer la mutualisation des besoins de trésorerie par rapport aux activités des entrepreneurs salariés sans cesse en yoyo : il y a des moments où on produit, on crée, on diffuse...

L'activité n'est pas stable, et on a choisi de faire du CDI, stable, constant dans ces coopératives. On va travailler à l'instar de tout entrepreneur à son prévisionnel, son développement d'activité. Mais il se trouve que parfois le client, qui peut être une collectivité publique voire une institution culturelle, a un peu de mal à payer et parfois l'entrepreneur peut attendre 3, 4 mois avant de pouvoir encaisser son CA. Ce relais de trésorerie est produit, mutualisé au sein même de la coopérative. On assure les CDI tous les mois à la personne et ce besoin en fonds de roulement est créé en partie par les entrepreneurs eux-mêmes.

Gentiane GUILLOT : on a parlé de la multi activité : dans quel cas n'est-ce pas intéressant de rejoindre une CAE quand on est un porteur de projet ?

Stéphane BOSSUET : mon regard en tant que porteur de projet et celui des autres partenaires est que l'activité centrale de création d'un travail artistique n'est pas forcément immédiatement très rémunératrice. En périphérie de cette création, on peut imaginer la formation, l'intervention, toutes les activités connexes inhérentes à une rémunération digne pour la personne, et permettant de stabiliser l'activité de l'artiste dans la coopérative. Concernant les artistes accompagnés par Clara ou Artenréel, ce ne sont pas l'œuvre ou les droits d'auteur qui deviennent majoritaires du point de vue économique. c'est surtout grâce aux activités connexes : intervention, formation, colloques, activités de services... que l'activité économique peut se renforcer.

La valeur ajoutée de la multi activité, dans une coopérative existe par de nouvelles rencontres qui se font, artistiques, mais aussi de personnes et qui décident à un moment donné d'aller ensemble sur des projets par de la mutualisation de compétences. Il y a un vrai intérêt d'avoir en son sein peut-être un artiste, un metteur en scène, un porteur de projet, avoir un chargé de diffusion ou de production, puis un juriste, qui va peut-être accompagner aussi la mise en place de ce projet collectif, puis un comptable, et puis... des gens qui ont des activités différentes mais rassemblés autour d'un projet.

Gentiane GUILLOT : aujourd'hui les intermittents qui obtiennent l'indemnisation au titre de l'intermittence et peuvent avoir éventuellement une autre activité accessoire... ne sont pas la première cible des CAE. Par exemple un artiste qui ne serait qu'artiste plasticien, vendant ses oeuvres et faisant cela exclusivement... ce n'est pas là le public le plus intéressé par la CAE.

Stéphane BOSSUET : le CDI en vigueur dans la coopérative empêcherait d'aller gagner un statut d'intermittent du spectacle lié à du CDD d'usage. Il n'empêche qu'un comédien peut aussi travailler en CDI. Par exemple un comédien encore sous le régime de l'intermittence, qui a fait le choix de tester d'autres activités autour de sa première activité peut passer aujourd'hui à la formation, ou à d'autres services du secteur... C'est vrai qu'on peut encore cumuler des CDD du régime intermittent avec du nouveau CDI qui va prendre le dessus. Ça dépend du projet de la personne : si elle veut s'inscrire dans la coopérative dans un engagement volontaire et de longue durée, elle devra abandonner le régime spécifique de l'intermittence.

Questions du public

1- Est-ce que les GIE qui sont des associations peuvent avoir pour objectif principal la mutualisation des postes, donc de personnel ? Et dans ce cas, quel est l'intérêt des GE à côté ?

Catherine PEREZ : on peut employer du personnel dans le GIE, mais ce n'est pas sa vocation principale : l'activité du GIE ne sera pas l'embauche du personnel. Un GIE servirait à prendre un local commun et à avoir du personnel commun (régisseur de lieu, technicien, personnel d'entretien...) mais qui seront liés à l'activité qui est celle du GIE. Le GE est fait pour embaucher du personnel. La différence réside dans l'objectif des structures.

Thierry CHEVALLEREAU : d'un point de vue légal, le GIE ne peut pas faire de mise à disposition de personnel, contrairement au GE. Peu de structures sont habilitées à faire de la mise à disposition de personnel : outre le GE, il y a le portage salarial, et l'intérim.

Gentiane GUILLOT : ...mise à disposition dans le sens où il y a subordination dans le travail, de la personne qui est mise à disposition, par le GE, auprès de l'association adhérente.

Thierry CHEVALLEREAU : ...auprès de plusieurs entreprises, dans différents lieux.

2- Par rapport à la demande de subvention d'un artiste qui s'inscrit à la coopérative, les demandes d'aide à la création... : comme la Scop est soumise à la TVA, est-ce que la subvention est soumise à la TVA ?

Stéphane BOSSUET : la CAE a un statut juridique qui est une Scop. Des personnes dans cette coopérative ont des activités qui peuvent faire des demandes d'aide à la création ou d'aides spécifiques par rapport à leur travail artistique. Evidemment, c'est la Scop qui va faire la demande, au nom du porteur de projet. Je vais, moi, signer la demande... on est toujours sur le mode de l'accompagnement : je vais accompagner cette personne ; puisque je signe à la

fin du document, il y a une vraie coresponsabilité de sa demande. Je vais voir quel est l'objet de sa demande, voir si c'est pertinent par rapport à son travail artistique, et on va le défendre ensemble. Il ira défendre oralement sa demande de subvention, en tant que porteur de projet. Même si l'abri juridique est le modèle coopératif.

Gentiane GUILLOT : la question portait sur l'application de la TVA sur les subventions perçues. Les plasticiens que vous évoquez ont-ils reversé de la TVA sur ces subventions ?

Je peux reformuler la question : je comparais par rapport à la possibilité, pour un porteur de projet, de s'inscrire dans une coopérative ou bien de constituer lui-même une association par exemple. Lorsqu'on demande une subvention publique, si nous sommes une association à but non lucratif, les subventions ne sont pas soumises à la TVA. Par contre, si c'est via une société qui a une activité commerciale, je me dis qu'il y aura soustraction justement de cette TVA

Marie-Ange FAVRE : en tant que Scop, nous sommes assujettis à la TVA. Ensuite, ça dépend de la subvention : si une collectivité locale vous confie une délégation pour une mission, c'est assujetti. Toutes les conventions que nous avons avec les collectivités locales ne sont pas assujetties à la TVA, c'est un travail pour un tiers. Mais si le Conseil Général nous demande un audit, une mission ou si on répond à un appel d'offre, ce sera assujetti à la TVA.

3- Quelle convention collective appliquez-vous ?

Marie-Ange FAVRE : pour l'instant nous n'avons pas de convention collective, nous sommes multi-activité. Nous sommes en train d'établir dans le réseau, en partenariat avec trois syndicats CGT, CFDT, FO, un accord d'entreprise valable pour toute les CAE. Dans ce domaine aussi, ce n'est pas un salariat classique. Les entrepreneurs-salariés ne peuvent pas revendiquer de meilleures conditions de travail, une augmentation de salaire, des horaires... Or il faut bien qu'on essaie d'imaginer quand même, une représentativité... et des mutualisations. On est en train de travailler dessus, de façon encore plus approfondie que ce qu'on a fait pour le moment.

4- Vous parliez de métiers comme chargé de diffusion, chargé de production, administrateurs, qui choisissent ou sont obligés de travailler pour plusieurs structures. Premièrement, quelle est la différence entre les CAE et les sociétés de portage, puisque ça peut être une solution pour des employés comme nous, comme vous l'avez cité ?

Deuxièmement, quels sont les critères pour entrer dans une CAE comme la vôtre ? Nous avons vu qu'il y a 10 % de frais qu'il faut donner, mais au démarrage ça ressemble à une Scop ? Est-ce qu'il y a une cotisation ? Des frais à payer tout de suite ?

Stéphane BOSSUET : tout d'abord, marquer une différence entre la société de portage et la coopérative. Le portage salarial se fait à la mission, par rapport à des personnes qui développent des activités sur des missions, ne bénéficient pas pour autant d'un accompagnement coopératif. La raison d'être d'une société de portage, c'est le portage salarial, pas l'accompagnement ; ce qui peut être adapté à des professions culturelles, pas forcément artistiques d'ailleurs, sur la communication ou des choses comme telles. Le projet des CAE est différent : c'est une éducation à la coopération. On remplit une mission d'hébergement juridique et économique de l'activité, à travers un accompagnement multiple - collectif, coopératif et individuel au développement de l'activité - qui va éduquer une personne à savoir comment devenir associé d'une coopérative. Dans les critères d'entrée, on ne demande pas à la personne d'être associée tout de suite. Et aujourd'hui dans Artenréel qui a 3 ans et demi d'existence, il n'y a pas encore d'associé mais 4 personnes me sollicitent pour la prochaine AG pour le devenir. On a mis en place un groupe de travail, avec les plus anciens "devenir associé d'une coopérative", à travers une charte, la définition même de ce que pourrait être

l'engagement sociétaire dans la coopérative. C'est eux, guidés encore par mes soins, qui vont définir ce que pourrait être le sociétariat. On a le droit coopératif en face, et derrière on peut y mettre ce qu'on veut.

Les critères d'entrée en coopérative ? Si je demandais à un artiste ou à une activité culturelle d'avoir un prévisionnel tout prêt, un business plan, ce serait un mauvais départ... même sur des activités autres que culturelles d'ailleurs, ce n'est pas du tout notre point de vue dans les coopératives.

Après on va essayer de juger, conseiller en tant qu'accompagnateur. C'est un accompagnement réciproque, on ne fait pas à la place de l'autre : on va écouter l'autodiagnostic d'une personne sur l'adéquation entre son projet et la partie économique, les valeurs coopératives, le savoir faire, le questionnement artistique, par rapport à ses motivations à défendre sont travail dans une coopérative.

Ce diagnostic est d'abord issu d'une information collective, dispensée sur l'Ile-de-France par la coopérative Clara mais aussi par les autres coopératives multi-activités. Tous les territoires sont aujourd'hui pourvus de coopératives d'activité... en Alsace on fait une information collective tous les 15 jours à deux endroits différents. Cette information donne le mode d'emploi de la coopérative. Il y a donc déjà un premier volontariat des personnes pour s'inscrire. On va les rencontrer individuellement dans la coopérative. Trois conseillers vont les rencontrer : le gestionnaire administrateur de l'activité, qui va juger l'activité économique; une personne qui va travailler avec elle sur son questionnement, son positionnement artistique; et moi, parce que j'ai toute la responsabilité en tant qu'employeur de l'intégration de cette personne dans la coopérative, qui veut connaître ses motivations à intégrer une CAE. Ça ne se fait pas non plus d'une façon aléatoire. Sur les 80 salariés aujourd'hui, il y a un flux de 150 personnes. 300 qui s'inscrivent à des infos collectives, 150 diagnostics au moins par an, pour arriver à intégrer en moyenne 25 à 30 personnes par an en CDI.

Marie-Ange FAVRE : pour compléter : entre la partie où la personne rentre en tant que salarié et celle où elle a été reçue pour ce diagnostic, on signe, avec l'entrepreneur, une convention d'accompagnement ou de partenariat, qui prévoit l'hébergement de la personne, et lui permet de faire sa prospection. A ce moment-là elle bénéficie déjà d'une assurance, qu'elle ne paye pas. La personne ne donne les 10 % qu'à partir du moment où elle génère du chiffre d'affaires. Toute cette période-là, avant, est prise en charge par la coopérative.

Thierry CHEVALLEREAU : au regard du portage salarial, je poserais une question ; est-ce que votre activité est pérenne, ou pas ? Si c'est pour une mission ponctuelle, le portage salarial semblerait plus indiqué, si par contre c'est dans le cadre d'actions et d'activités pérennes, avec 3 ou 4 structures que vous accompagnez, là le groupement d'employeurs est plus justifié, judicieux, à mon sens.

5- Concernant les GE et la convention collective : les associations adhérentes n'ont pas forcément la même activité... dans ce cas, comment la convention est-elle choisie ?

Thierry CHEVALLEREAU : lorsqu'on est en présence de diverses conventions collectives, on va s'intéresser, pour chacune d'entre elles, à la classification professionnelle, au niveau d'emploi des salariés et aux activités des différents membres du GE. De telle sorte que la convention collective qui va être choisie soit le plus applicable possible. Mais elle est soumise à l'inspection du travail qui a un mois pour statuer sur sa validation. Par exemple, si on a une convention collective avec peu de chose dedans et que l'activité majoritaire a une convention très fournie, il est clair que l'inspection du travail n'acceptera jamais une convention collective trop éloignée. Donc il faut prendre en compte les différents éléments, en essayant de faire en sorte qu'elle puisse s'appliquer le plus possible à l'ensemble des adhérents.

6- Je voulais des informations concernant la CAE. Vous avez parlé d'aide à la création, j'ai pensé aux aides individuelles à la création délivrées par les DRAC. Dans quelle mesure pouvez-vous les solliciter en tant que coopérative ? Concernant l'activité : je n'ai pas bien compris la nature de ces activités : ce sont des activités connexes, para artistiques ou véritablement artistiques ? Est-ce de l'ordre de la commande publique ? Qui va chercher l'activité, est-ce l'artiste lui-même ou vous ? Enfin, concernant le salaire : vous avez parlé d'un CDI, comment le salaire est fixé ? En fonction de l'activité que l'artiste génère, ou plus globalement sur la base d'une forme solidaire d'un salaire fixé sur le CA de la coopérative ?

Stéphane BOSSUET : en matière de subventions, il n'y a pas que des aides à la création. Il existe aussi des aides dans le cadre de contrats urbains de cohésion sociale notamment, par exemple sur un projet collectif de 5-6 artistes de la coopérative, 100 000 € de convention avec des partenaires publics : Etat, Ville, les territoires de la politique de la ville...

Pour une aide à la création individuelle à un plasticien par exemple, sont tout de même fixés certains critères de professionnalité, tels l'inscription à la Maison des artistes, ou à l'Agessa... Comptent aussi, évidemment, le questionnement, la démarche du projet, son explicitation. La coopérative ne fait rien de tout ça, c'est à la personne de défendre son projet ; simplement, au sein de la coopérative, l'entrepreneur-salarié est sécurisé pour défendre son projet. Donc ça n'empêche pas de recevoir une aide à la création.

Gentiane GUILLOT : une précision : les aides à la création DRAC ne sont pas individuelles, elles sont versées à une structure juridique... ce ne sont pas des bourses à une personne. En tous cas dans le spectacle vivant... c'est différent en effet pour le secteur des arts plastiques.

Stéphane BOSSUET : cela renvoie à la question précédente : évidemment je ne vais pas chercher les clients ou les possibilités de travail pour les artistes. Par contre, c'est le collectif, le réseau, qui constituent notre valeur ajoutée. On est une entreprise partagée, et je suis salarié de la coopérative au même titre qu'un entrepreneur est salarié de la coopérative. Il y a des échanges, des constructions ensemble, des réseaux constitués sur des projets importants, des appels d'offre, sur lesquels on est sollicité parce qu'on est structuré.

L'accompagnement, c'est écouter la personne et lui renvoyer quelque chose de positif pour l'aider à mieux structurer son activité. Chaque artiste dans la coopérative étant une ressource pour l'autre : par exemple, ils sont en train de développer un espace ressource entre eux, pour eux - entre le design, le stylisme, le plasticien, une ressource vivante, opérationnelle.

Concernant la nature complémentaire des activités : je prends l'exemple d'un vidéaste, également réalisateur de documentaires, mais qui peut être pour faire une captation d'un spectacle, d'une conférence, ou un mur d'images à proposer... Ce sont des activités connexes qui restent dans son domaine, mais qui ne sont pas forcément liées au projet même de création qu'il porte en tant que vidéaste. Comme le plasticien qui intervient à l'école, à l'hôpital, en prison : le coeur de sa pratique c'est la création, mais en périphérie il y a l'éducation artistique ou l'intervention, peut-être plus rémunérateurs dans l'immédiat, et qui vont peut-être aussi nourrir sa démarche. C'est peut être aussi en intervenant qu'il va nourrir sa démarche artistique...; les deux circuits sont bons à prendre en tous cas.

Sur le salaire : le salaire est lissé. La personne qui arrive dans une CAE escompte un chiffre d'affaires, dans les 4 mois à venir, de tant. Soit il est en recherche désespérément d'immatriculation rapide parce qu'il a déjà travaillé, ou est en train de travailler, ou projette d'envoyer un devis à quelqu'un pour faire un travail, plus 2-3 activités qu'il a dans les mois qui viennent, qu'il devra assurer avec un statut juridique pertinent... Il est aisé de traduire à ce niveau-là quel chiffre d'affaires il peut escompter sur ces 4 possibilités de travail qu'il a dans les 6 mois à venir.

On va traduire cela d'une façon un peu plus sérieuse, économique en tout cas : j'ai la responsabilité du contrat de travail qui va émaner de ce travail-là. Il y a le questionnement de

l'entrepreneur à long terme, à moyen terme... mais à court terme aussi, il s'agit de voir quelle réponse la CAE peut lui donner. S'il a une activité à court terme, qui devrait s'arrêter dans les 4 mois, puis après salut il s'en va, on ne va pas faire lieu de portage, on n'est pas du tout dans cette philosophie-là, on essaie de voir ça dans la durée, et à travers de l'accompagnement de compléter le développement de l'activité.

Sur les 6 mois d'activité potentielle qu'il peut avoir (pas forcément d'ailleurs chaque mois la même chose, mais un mois si, zéro pendant 2 mois, et de nouveau les 3^e et 4^e mois quelque chose), on va estimer ensemble de façon pessimiste quel chiffre d'affaire lissé on peut avoir. Et puis le pessimisme c'est le CDI, on traduit : chiffre d'affaires moins 10 % moins les frais généraux liés à l'activité, reste une masse salariale globale que laquelle on cotise des charges sociales patronales et salariales, il reste un net de rémunération de la personne.

A partir de là, on va traduire sa rémunération escomptée par rapport à un prévisionnel. On va être l'un et l'autre responsable de cette traduction, en se disant qu'on y va doucement parce que là c'est sûr, là c'est moins sûr. C'est de l'accompagnement à l'activité, à l'entrepreneuriat.

On démarre à travers la convention d'accompagnement : l'entrepreneur a besoin d'être rassuré, il a besoin de faire des devis, d'en envoyer plusieurs avant de traduire ça comme un travail et un contrat en tant que tel. Donc il va s'appuyer sur la coopérative avec le Siret de celle-ci pour pouvoir déclencher ce premier travail. Et à l'encaissement du premier CA il va être salarié en CDI par rapport à ce qu'on avait prévisionné ensemble.

Il se trouve que le CDI peut être construit d'avenants. A la hausse c'est très pratique, l'entrepreneur nous demande d'augmenter son CDI parce qu'il nous amène un prévisionnel d'activité... là il est déjà dans la coopérative, depuis 6 mois, un an, deux ans, il sait comment ça fonctionne et il est capable de nous apporter un prévisionnel d'activité parce que l'accompagnement a produit chez lui, au sein du collectif, des possibilités de travail – c'est la valeur ajoutée d'une coopérative. On va faire un avenant à la hausse du contrat de travail, toujours sur un lissage, pour assurer une meilleure rémunération par rapport à l'activité qu'il mène.

Parfois il y a accident de parcours et l'activité peut être malheureusement en déficit... Jamais en déficit comptablement, parce que les clignotants sont à l'heure en permanence, on accompagne ces personnes tout le temps, une compta analytique par entrepreneur, un accompagnement individuel et collectif à ces personnes. On peut extraire un tableau de bord d'une compta tous les jours pour dire « attention, il n'y a pas eu d'encaissement depuis tant de temps, ça va être difficile de traduire un salaire dans les mois à venir », il faut qu'on s'alerte l'un et l'autre pour savoir pourquoi, qu'est-ce qui se passe. D'où un éventuel projet de licenciement économique, de départ... En tout cas on est là pour accompagner et regarder ensemble les choses. Si vraiment ça va mal, mais que sur les 3 activités prévues il en reste une, et qu'on avait de façon optimiste, visé un CDI plus conséquent que ce qu'il est capable de rapporter, on fera un avenant au contrat de travail dans l'autre sens. On diminuera son CDI, à sa demande, mais il est bien forcé de prendre cette demande en compte puisqu'il n'y a plus le même niveau d'activité.

7- Par rapport aux demandes de subvention pour les CAE : il y a beaucoup de demandes de subventions qu'on ne peut faire qu'une fois par an, donc si vous vous occupez de plusieurs artistes, comment est-ce que vous gérez ces demandes là ?

Stéphane BOSSUET : dans la coopérative, on peut avoir plusieurs demandes de subvention, parce qu'il y a 90 personnes et qu'il y en a un petit quart qui travaille sur des projets où il y a des demandes de subvention.

Gentiane GUILLOT : je reviens au spectacle vivant, où effectivement certaines aides à la création ne peuvent être demandées qu'une année sur deux : cela a été en partie traité au cours

de l'atelier 1. C'est une vraie question de fond... Les pouvoirs publics ont tendance à affirmer qu'on ne devrait pas avoir à créer sa structure pour pouvoir solliciter une subvention et que les subventions devraient pouvoir être apportées au porteur de projet, via une autre structure qui l'hébergerait. En cela ils pensaient à la production déléguée portée par des théâtres, des CDN qui pourraient accueillir le projet d'un metteur en scène. L'annonce est donc assez volontariste.

Dans les faits, les collectifs d'artistes qui souhaitent faire plusieurs demandes d'aide à la création une même année, parce qu'ils ont en leur sein plusieurs porteurs de projet, sont confrontés à cette difficulté, malgré tout. Et ce n'est qu'au bout de plusieurs années de relation avec leur DRAC, leur Conseil Régional... qu'ils parviennent à faire reconnaître leur spécificité de collectif et qu'ils arrivent à négocier. Il y a comme ça des exemples de collectifs dont les artistes se sont résignés à créer leur propre compagnie - structure juridique autonome - pour pouvoir faire des demandes de subventions, avant d'obtenir plusieurs années plus tard une certaine reconnaissance en tant que collectif et de pouvoir, en leur nom, faire plusieurs demandes.

Ce n'est pas une réponse stricte, mais il y a une sorte d'ambivalence effectivement, un souhait de ne pas subordonner l'aide à la création – en tout cas dans le spectacle vivant - à la création d'une structure, mais dans les faits cela met plus de temps.

Stéphane BOSSUET : on finance avant tout un porteur de projet, pas une structure, enfin il me semble. Et même si la structure en tant que telle fait le portage – je ne parle pas de société de portage, mais de portage juridique – l'aide à la création, l'aide à la production ou ce qu'on veut sera en efficience par rapport au porteur de projet qui défend son projet. C'est pas le collectif qui est visé, on va aider un projet d'une personne artiste dans cette coopérative

8- Quel type de licenciement est-ce dans la CAE : un licenciement économique, pour raisons inhérentes à la personne, par rupture conventionnelle ?

Marie-Ange FAVRE : concernant le licenciement, là aussi on a un accord, pour "non atteinte des objectifs économiques". Dans le contrat de travail CDI, il y a un préambule qui explique que le salarié est dans la CAE, qu'il pense devenir associé, pourquoi il est là... et il est fait référence à un chiffre d'affaires à obtenir, mais qui est contractuel, pas sanctionnant. S'il ne l'atteint pas, ce n'est pas pour ça qu'il va partir. Mais ça permet justement de valider le licenciement après.

« Licenciement pour non atteinte des objectifs économiques » doit forcément induire des indemnités à payer pour la structure : de combien sont-elles ? Quelles est la subtilité de cet intitulé, peut-être pour payer moins cher qu'un licenciement d'autre type ?

Stéphane BOSSUET : je n'ai pas eu affaire à des licenciements économiques. Il y a des personnes dont j'aurais voulu le départ de la coopérative, elles ne sont toujours pas parties. Il y a aussi un problème humain face à des personnes, ce n'est pas si simple d'utiliser le droit du travail pour faire des choses. C'est mettre la personne face à ses réalités. Certains ont compris qu'on pouvait jouer les prolongations, pendant 2 ou 3 ans, jouer dans la coopérative, puis à un moment donné avoir suffisamment cotisé pour se permettre d'en partir avec des indemnités de chômage... Tous les cas de figure sont bons et à prendre d'une façon singulière. Je suis confronté à ces choses-là. Pour l'instant j'ai licencié une personne pour manque d'objectif économique : ça faisait 5 mois que malgré la valeur ajoutée du collectif et de la coopérative, elle ne voulait plus travailler dans la coopérative.

9- Je n'ai pas bien compris l'intérêt pour l'entrepreneur salarié dans la CAE de devenir associé dans la Scop

Stéphane BOSSUET : l'intérêt d'être associé : l'intérêt d'une coopérative tout simplement. Etre acteur, auteur, d'un projet collectif structuré, qui s'appelle une coopérative, pour prendre des décisions politiques fortes ; le voyage qu'on a envie de faire ensemble, on le fait sur une chose structurée qui est une coopérative. C'est tout l'intérêt d'adhérer ou pas au projet coopératif.

Gentiane GUILLOT : pour conclure, il existe une documentation très riche sur tous ces sujets. Il y a même des outils d'aide à la décision. Je vous renverrai sur une documentation riche et disponible : études, outils pratiques... comme le Guide de l'Innef : « Les nouvelles organisations du travail dans les secteurs culturels - les clefs », le guide général sur la mutualisation du Conseil Général de la Gironde...

Il existe également un outil interactif créé par 3 structures, Prémisses, Croisée des chemins et Createc permettant de déterminer par exemple s'il vaut mieux externaliser, embaucher en interne ou mutualiser. Des fiches synthétiques présentent les avantages, contraintes, des différents modes de mutualisation.

Consultez aussi la mallette pédagogique Odia/Prisma sur la mutualisation qui propose de nombreux éléments pratiques, concrets, intéressants... Vous avez aussi la fiche de Jean Dalichoux sur les groupements d'employeurs ; le Cabinet Delsol, pour Opale, avait rédigé une petite fiche sur la mise à disposition de personnel... il y a donc quantité de choses que vous trouverez en téléchargement, sur l'espace ressources mutualisation du site d'Opale – CNAR Culture, et sur le site de HorsLesMurs, qui avait organisé une journée d'information sur la mutualisation. Vous les trouverez aussi sur les sites des centres ressources organisateurs, dans une page dédiée à cette journée. Je vous invite à aller fouiller parmi ces documents très pratiques immédiatement utilisables, en plus des études, retours d'expériences, etc qui enrichiront vos réflexions.

LEXIQUE

Agessa : Association pour la gestion de la sécurité sociale des auteurs. Elle gère les assurances sociales des auteurs suivants : écrivains, auteurs et compositeurs de musique, auteurs d'œuvres dramatiques, lyriques, chorégraphiques, cinématographiques, audiovisuelles et photographiques notamment.

Artiste du spectacle : Selon l'article L. 7121-2 du Code du travail, « Sont considérés comme artistes du spectacle, notamment :

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

Auto-entrepreneur : La Loi de modernisation de l'économie n° 2008-776 du 4 août 2008 instaure un nouveau régime destiné à l'exercice d'une activité indépendante devant entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2009. L'auto-entrepreneur est avant tout un entrepreneur individuel, immatriculé comme tel auprès du Registre national des entreprises (RNE), mais bénéficiant de nombreuses mesures simplificatives (formalités de création allégées, régimes social et fiscal simplifiés).

BIC : Bénéfices industriels et commerciaux. Ce sont les bénéfices réalisés en France ou, le cas échéant, hors de France, et provenant d'une profession commerciale ou d'une activité assimilée, lorsque cette profession ou activité est exercée par une personne physique ou une société ne relevant pas de l'impôt sur les sociétés. (cf. Article 34 du Code Général des Impôts)

BNC : Bénéfices non commerciaux. Ils constituent l'une des catégories de revenus perçus en France ou à l'étranger passibles de l'impôt sur le revenu (cf. Article 92 du Code Général des Impôts). Les BNC peuvent être rangés en 3 groupes :

- les bénéfices des professions libérales proprement dites
- les produits des charges et offices
- les profits ne relevant d'aucune autre catégorie

Contrat de travail : la loi ne donne pas de définition du contrat de travail. En se référant à la jurisprudence trois éléments caractérisent le contrat de travail :

- la fourniture d'un travail
- le paiement d'une rémunération
- et l'existence d'un lien de subordination.

Dirigeant de fait : Cette notion n'est pas définie par la loi. Pour la jurisprudence, il s'agit des personnes qui exercent effectivement la gestion et l'administration d'une structure. Cette définition rejoint celle de l'Administration fiscale, pour qui le dirigeant de fait est celui qui remplit des fonctions normalement dévolues aux dirigeants de droit, exerçant un contrôle effectif et constant de la structure et qui en fixe les orientations (*Instruction fiscale du 18 décembre 2006 ; 4 H-5-06*).

Entrepreneur de spectacles vivants : « Est entrepreneur de spectacles vivants toute personne qui exerce une activité d'exploitation de lieux de spectacles, de production ou de diffusion de spectacles, seul 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.

Les différentes catégories d'entrepreneurs de spectacles vivants sont déterminées par voie réglementaire. » (*Art. L. 7122-2 du Code du travail*).

Licence d'entrepreneur de spectacles vivants : « L'exercice de l'activité d'entrepreneur de spectacles vivants est soumis à la délivrance d'une licence d'entrepreneur de spectacles vivants d'une ou plusieurs des catégories mentionnées à l'article L. 7122-2. » *Art. L. 7122-3 du Code du travail*. On compte 3 catégories de licences :

- licence de première catégorie pour les exploitants de lieux de spectacles aménagés pour des représentations publiques
- licence de seconde catégorie pour les producteurs de spectacles ou entrepreneurs de tournées
- licence de troisième catégorie pour les diffuseurs de spectacles

Lien de subordination : C'est le critère le plus important pour caractériser un contrat de travail. Il se définit 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 ». (*Cass. Soc. 31 mai 2001*)

Maison des Artistes : Association agréée par arrêté interministériel du 30 mars 1978 pour la gestion des assurances sociales des artistes auteurs pour la branche des Arts graphiques et plastiques.

Présomption de salariat des artistes :

Dans un but de protection de certaines professions bénéficiant d'un statut particulier (notamment les artistes du spectacle), le Code du travail a posé en principe qu'elles s'exerçaient dans le cadre d'un contrat de travail.

Selon *les articles L. 7121-3 et suivants 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, objet de ce contrat, dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce. »

RSI : Régime social des indépendants. Ce régime gère les assurances maladie-maternité-vieillesse et invalidité-décès des artisans, industriels et commerçants, ainsi que l'assurance maladie des professions libérales.

Entrepreneur individuel : Il est à la fois entrepreneur, propriétaire (de ses moyens de production) et son propre employé. Il est maître de ses décisions concernant son activité.

Les entrepreneurs individuels se répartissent en plusieurs types d'activités :

Agriculteurs, Artistes / Auteurs, Artisans, Commerçants, Professions libérales

La loi de modernisation de l'économie votée le 4 août 2008 introduit une simplification importante de la création d'une entreprise individuelle sous le statut d'Auto-entrepreneur.

BIBLIOGRAPHIE

Emploi culturel : généralités

CLÉRON Éric, PATUREAU Frédérique, *Tendances de l'emploi dans le spectacle*. Paris, Ministère de la Culture et de la communication, DEPS, coll. "Culture en Chiffres", 2007.

<http://www2.culture.gouv.fr/deps/>

http://www2.culture.gouv.fr/deps/pdf/chiffres/culture-chiffres_2007-1.pdf

COLIN Bruno, BOURON Gaël, Association Opale et Cnar culture, *Associations culturelles et emploi : Premier panorama*, Paris, Opale, 2007.

www.culture-proximite.org/http://www.culture-proximite.org/rubrique.php3?id_rubrique=54

www.culture-proximite.org/article.php3?id_article=203/http://www.culture-proximite.org/IMG/pdf/panorama.pdf

www.culture-proximite.org/IMG/pdf/panorama.pdf

COLIN Bruno, OPALE Culture & Proximité, Syndicat national des arts vivants (Synavi), *la Compagnie de théâtre : état des lieux et enjeux*, Paris, Avise (Agence de valorisation des initiatives socio-économiques), coll. "les Repères de l'Avise : Culture", n°7, 2005.

[www.avise.org/upload/2004-12-17_7_COMPAGNIE_DE_Theatre\[1\].pdf](http://www.avise.org/upload/2004-12-17_7_COMPAGNIE_DE_Theatre[1].pdf)

Consultation pour mieux répondre aux attentes des compagnies théâtrales d'Île-de-France : Étude réalisée pour le Relais information et conseil d'Arcadi, Paris, Opale - Culture & Proximité, 2006. et pour la synthèse sur le site de Culture & Proximité aux adresses :

http://www.arcadi.fr/telechargements/arcadi_consul_cie_th.pdf

http://www.culture-proximite.net/article.php3?id_article=137

GUIBERT Gérôme, *Économie et emploi des structures de musiques actuelles et populaires dans le secteur du spectacle vivant*, Paris, GEMAP, 2005.

<http://www.irma.asso.fr/geromeguibert>

http://www.irma.asso.fr/IMG/pdf/Guibert_enq_102005.pdf

HENRY Philippe, Syndicat national des arts vivants (Synavi), *Arts vivants en France : Trop de compagnies ?*, Paris, L'Espace d'un Instant, 2007

Spectacle vivant, Paris, Agence pour la création d'entreprises (APCE), coll. "Les fiches professionnelles", n°10, 2005. www.apce.com

Statut juridique : structure

Accompagner le processus de mutualisation des emplois dans le secteur associatif culturel sur les territoires de Rhône-Alpes, Lyon, DRTEFP – ARSEC, 2006.

http://www.culture-proximite.org/IMG/pdf/rapport_Arsec_mutu.pdf

Activités culturelles : association ou société ? In *la Scène*, n°29 ; p.89, 06/2003.

Agence pour la création d'entreprises (APCE), Comparatif des coopératives d'activité et d'emploi (CAE), des couveuses et des sociétés de portage salarial, Paris, Agence pour la création d'entreprises (APCE), 2008.

<http://www.apce.com/pid6093/exercer-autrement.html?espace=1&tp=1>

Agence pour la création d'entreprises (APCE), Le GIE, Paris, Agence pour la création d'entreprises (APCE), [s.d.]. <http://www.apce.com/>

<http://www.apce.com/pid585/gie.html?C=173#toc6>

Agence pour la création d'entreprises (APCE), Synthèse des nouvelles mesures en faveur de la création d'entreprise, Paris, Agence pour la création d'entreprises (APCE), 2002.

<http://www.apce.com/>

<http://media.apce.com/file/21/7/nouvellesmesuresalon2002.3217.htm>

Les Aides pour financer vos projets : Dossier de synthèse. In *le Jurisculture*, n°80 ; p.4-6, 12/2005.

ARCADI, *La Coopérative d'activité et d'emploi*, Paris, Arcadi, [s.d.].

<http://www.arcadi.fr/publications/index.php?id=17>

Compte-rendu de la journée d'information « La structuration des activités et de l'emploi dans le secteur artistique », le 1er décembre 2008 à l'Alhambra. Organisation : Cipac, CND, CNT, HorsLesMurs, Irma.

- ARCADI, *le Groupement d'employeurs*, Paris, Arcadi, 2007. www.arcadi.fr/publications/index.php?id=18
- AUDUBERT Philippe, *Profession Entrepreneur de spectacles*, Paris, Irma Edition, coll. "les Métiers de la musique", 2007. <http://www.irma.asso.fr/Profession-entrepreneur-de.5526>
- AUGUSTIN Jacques, *Objectif entreprise 2008 : Artisans, industriels et commerçants, professions libérales : Quel statut juridique ? Quel Statut fiscal ? Quelle protection Choisir ?* Saint-Denis, Régime social des indépendants [RSI], 2008. <http://www.le-rsi.fr>
http://www.le-rsi.fr/aide_a_la_creation_d_entreprise/index.php
- Avise (Agence de valorisation des initiatives socio-économiques), *Coopératives d'activités et d'emploi, couveuses, sociétés de portage salarial : des opportunités pour tester, développer ou exercer son activité*, Paris, Avise (Agence de valorisation des initiatives socio-économiques), coll. "Repères de l'Avise : Entreprendre autrement", n°3, 2008.
- Avise (Agence de valorisation des initiatives socio-économiques), *Les SCIC : dossier d'information*, Paris, Avise (Agence de valorisation des initiatives socio-économiques), 2005.
- Avise (Agence de valorisation des initiatives socio-économiques), *Les SCIC en 40 questions*, Paris, Avise (Agence de valorisation des initiatives socio-économiques), 2006.
- Avise (Agence de valorisation des initiatives socio-économiques), *SCIC, une entreprise d'utilité sociale au service du territoire*, Paris, Avise (Agence de valorisation des initiatives socio-économiques), 2006.
- Avise (Agence de valorisation des initiatives socio-économiques), *Les Coopératives d'activité et d'emploi (CAE), l'entreprise partagée*, Paris, Avise (Agence de valorisation des initiatives socio-économiques), [s.d.].
[www.horslesmurs.fr/plugins/fckeditor/userfiles/file/Conseil/Monter_un_projet/Structure_et_organisation/0 CAE Avise_coll_ChEA_Def.pdf](http://www.horslesmurs.fr/plugins/fckeditor/userfiles/file/Conseil/Monter_un_projet/Structure_et_organisation/0_CA_E_Avise_coll_ChEA_Def.pdf)
- Avise (Agence de valorisation des initiatives socio-économiques), Les GEIQ, groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification : état des lieux et enjeux, Paris, Avise (Agence de valorisation des initiatives socio-économiques), coll. "les Repères de l'Avise : IAE", n°1, 2006.
- BARRE Stéphane, ROSENFELD Patrick, TRAMOND François-Xavier *Associations culturelles et mécénat d'entreprise : comment aborder la recherche de partenariats privés ?* Paris, Association Opale Cnar Culture, 03/2008. (Notes de synthèse) www.culture-proximite.org
- BARON Éric, Les Établissements publics de coopération culturelle. In *l'Observatoire* n°24, été 2003.
- BARTHELEMY Philippe, Méthodologie de recherche de financement : de l'idée au projet. In *Cagec gestion*, n°113 ; p.12-18, 11/2001.
- BAUDENEAU Anne, BRIDON Anne-Sophie. La gestion des équipements culturels. In la *Gazette des communes*, n°1897, 20/08/2007.
- BELAROUSSI Daoud, LASSERRE Sébastien, *Manager les bénévoles : Animation d'équipes, cadre juridique et fiscalité*, Lyon, Juris Associations, 2005. www.lecoindessassos.info
- LA BELLE OUVRAGE, Démarches et pratiques des bureaux de production de spectacle vivant en Île de France. In *Lettre de l'entreprise culturelle* [La], n° 184 ; p.8, 04/2008. Étude réalisée de septembre 2006 à mars 2008. -Document conservé sous sa forme numérique au CnT [pdf] et temporairement accessible sur le site du CnT : www.cnt.asso.fr/upload/etude_belouvrag.pdf
- BIGOTTI Jean-Noël, *Je monte mon label*, Paris, Irma éditions, coll. "les Métiers de la musique", 2008. <http://www.irma.asso.fr/Je-monte-mon-label>
- BOISORIEUX Anne, *la Scop : un statut adapté pour une structure culturelle ?* In *Cagec gestion*, n°98 ; p.17-21, 06/2000.
- BOISORIEUX Anne, Subventions : obligations et contraintes des collectivités et des associations. In *Cagec gestion*, n°114 ; p.13-17, 12/2001.
- CHABAUD Gérald. *Statuts et modes de gestion des lieux de musiques actuelles / amplifiées*,

Nantes, Fédurok, 2003.

www.la-fedurok.org/documents/Satuts&ModesdeGestion_20070618.pdf

Chambre de commerce et d'industrie de Paris, Inforeg, *Le Guide de la SARL : Constitution, fonctionnement, transformation et dissolution*, Paris, Delmas ; Chambre de commerce et d'industrie de Paris, 2008. <http://www.editions-delmas.com> / <http://www.inforeg.ccip.fr>

CLAVAGNIER Brigitte, COSTE Juliette, Subventions : obligations et contrôle. In *Panorama de la presse juridique et administrative*, n° 175 ; p.128-130, 02/2006.

Comment gérer une association : Gestion administrative, juridique, fiscale et comptable, Paris, Du Puits Fleuri, 2007.

Conseil général de Gironde, *Associations culturelles - Coopérer et mutualiser, expériences et repères*, Bordeaux, Conseil général de Gironde, 2008.

http://www.cg33.fr/cg33/jcms/c_15717/associations-culturelles-cooperer-et-mutualiser-experiences-et-reperes

COURTIS Constance, DES & PAULEAU Karine, JOËSSEL Bruno, Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris, Inforeg, *Choisir le statut de son entreprise*, Paris, Delmas ; Chambre de commerce et d'industrie de Paris, 2008. <http://www.editions-delmas.com>

<http://www.inforeg.ccip.fr>

Création, financement et fonctionnement d'un GIE, ce qu'il faut savoir, In *Place des réseaux*, [s.d.] <http://www.placedesreseaux.com/Dossiers/creer-reseau/gie2.htm>

CREPEL Dominique, Chambre Régionale de l'Economie Sociale (CRES), *Le Guide du mécénat*, Lille, Chambre Régionale de l'Economie Sociale Nord-Pas-de-Calais, 7/2007.

<http://www.cresnpcd.org> http://www.cresnpcd.org/article.php3?id_article=331

DALICHOUX Jean, FADEUILHE Pierre, *Les groupements d'employeurs, le travail partagé au service de l'emploi*, Paris, Editions Liaisons, 2008.

<http://www.apce.com/cid71737/les-groupements-d-employeurs-%E2%80%93-le-travail-a-temps-partage-au-service-de-l-emploi.html?pid=244>

DELAMARRE Pascal, *Créer et faire vivre son association*, Paris, Delmas, 2004.

<http://www.editions-delmas.com>

Démarches et pratiques des bureaux de production en Île-de-France, Arcadi, 2008.

http://www.arcadi.fr/telechargements/bureaux_de_production.pdf

Dissolution d'une association, mode d'emploi. In *la Scène*, n°41; p.146, 06/2006.

DORVAL Catherine. *Guide des aides et subventions pour la musique*, Paris, GuideArts, 2008. CD-Rom. <http://www.irma.asso.fr/Guide-des-aides-et-subventions>

DRAPERI Jean-François, *Les 20 formes juridiques de l'entreprise : comment choisir son statut ?* Héricy, Puits fleuri, 2002 (Le Conseiller juridique pour tous, 134).

Étude de faisabilité sur la mutualisation d'emploi d'artistes et de techniciens dans le spectacle vivant en Rhône-Alpes, Lyon, DRAC / Conseil régional Rhône-Alpes, Cie de théâtre Les Trois huit, 2007. <http://www.culture-proximite.org/IMG/pdf/rapportbody.pdf>

L'embauche par un groupement d'employeurs, Paris, Ministère du Travail, 2008.

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/embauche/embauche-par-groupement-employeurs.html?var_recherche=groupement%20d%27employeurs

EVARD Yves, *le Management des entreprises artistiques et culturelles*, Paris, Economica, 2004.

Financement des projets culturels pour les acteurs du champ social : Guide pratique 2007 Médiation culturelle, Paris, Parc de la Villette, 01/2007. <http://www.villette.com>

http://www.villette.com/fr/la_villette/guide_pratique_de_la_recherche_de_financement.html

FERRIER-BARBUT Michèle, BARON Eric, Observatoire des politiques culturelles, *Mode de gestion des équipements culturels : le choix d'une structure juridique au service d'un projet territorial*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 2003. [Art et culture].

FLEURY Christelle, Des coopératives sur le devant de la scène. In *Participer, la revue des Scop*, n°618, 08/2006.

Le groupement d'employeur. Conseils de Jean Dalichoux, Paris, Cnar culture, 2007.
http://www.culture-proximite.org/IMG/pdf/J_Dalichoux_.pdf

Le groupement d'employeurs : la panacée ? In *Brèves de Stradda*, n°7, 01/2008.

<http://www.horslesmurs.fr/Le-groupement-d-employeurs-la.html>

Le groupement d'intérêt économique, In *Créer une entreprise* (site du Greffe du Tribunal de Commerce de Paris) <http://www.creeruneentreprise.fr/juridique/gie.htm>

GUIBERT Gérôme, LE RENDU LIZÉE Carole, *Gestion prévisionnelle des Emplois et Compétences au sein du RAMA (Réseau Aquitain des Musiques Actuelles) et étude de faisabilité d'un groupement d'employeur*, Bordeaux, Cress, Rama, région Aquitaine, Conseil général de Gironde, 2007. www.irma.asso.fr/IMG/pdf/Synthese_etude_GPEC_RAMA.pdf

Guide-Annuaire du Spectacle Vivant : 2009, Paris, Centre national du Théâtre, 2008.

<http://www.cnt.asso.fr>

Le Guide des associations : juridique, social, fiscal, comptable, immobilier, Paris, Groupe Revue fiduciaire, 2006.

Le Guide des associations, Paris, Documentation française : Journaux Officiels, 2006.

HENRY Philippe, Entre concurrence et coopération : Les compagnies professionnelles de théâtre en France, In *Théâtre / Public*, n°183 ; p.84-99, 10/2006.

Intervenant non salarié (factures, honoraires...). La distinction entre travailleur indépendant et travailleur salarié. In *Cagec gestion*, n°108 ; p.15-19, 05/2001.

LEMEUNIER Francis, *Associations : constitution, gestion, évolution*, Paris, Delmas, 2002.

Nombreuses sélections de documents, formulaires à télécharger : www.edition-delmas.com

Limites et contraintes du statut GIE, In *Place des réseaux*, [s.d.].

<http://www.placedesreseaux.com/Dossiers/creer-reseau/limites-et-contraintes2.htm>

MARC Nicolas, *Guide pratique des entreprises de spectacle : juridique, social, fiscal, gestion, billetterie...* Nantes, Le Jurisculature, 2006.

MERLET Jean-François, BELORGEY Jean-Michel, *le Financement public des associations*, Lyon, Juris-service, 2001.

La mise à disposition de personnel, Paris, Cabinet Delsol, 2007.

http://www.culture-proximite.org/IMG/pdf/Note_Delsol_6_juin_07-3.pdf

MILLIARD Mathias, Mutualisation d'emploi en milieu musical. Formes et enjeux des emplois partagés. In *IrmACTU*, n° 21, 02/2008. newsletter.irma.asso.fr/irmactu.php?id=34

Modèle de statuts à destination de petites associations. In *Panorama de la presse juridique et administrative*, n°177; p.133-134, 03/04/2006.

La mutualisation de compétences et de moyens, Paris, Prémisses, 2007. http://www.culture-proximite.org/IMG/pdf/note_mutualisation_Premisses.pdf

Mutualisation d'emploi et insertion, Poitiers, Agence régionale du spectacle vivant, Chambre régionale d'économie sociale et Coreps, 2008.

<http://www.arsv.fr/mutualisation-d-emploi-et-insertion.html>

Une nouvelle voie pour les associations culturelles : création de la Société coopérative d'intérêt collectif. In *la Lettre de Nodula*, n°103 ; p.696, 09/2001.

Nouvelles organisations du travail dans les secteurs culturels, Paris, Ministère de la Culture, DDAI – INNEF, 2006.

www.culture-proximite.org/IMG/ppt/rapport_simplifie_NEFNOT_dans_les_secteurs_culturels_INNEF2007.ppt

PEIGNE Aurélie, Où trouver l'argent ? : Spécial financements. In *la Scène*, n°46 ; p.47-80, 09/2007.

PLANSON Cyrille, Amateur, bénévole, professionnel : où situer la différence ? : Dossier de synthèse. In *Jurisculature* (Le), n°84 ; p.4-6, 04/2006.

PLANSON Cyrille, Bénévolat : statut, valorisation, assurance, défraiement. In *Jurisculature* (Le), n°74 ; p.3-5, 05/2005.

PLANSON Cyrille, Compagnie : Mutualiser l'administration au sein d'un groupement d'employeurs. In *la Scène*, n° 49 ; p.110-112, 06/2008.

PLANSON Cyrille, La mutualisation en marche dans le spectacle vivant. In *la Scène*, n°40 ; p.34, 36-37, 03/2006.

PLANSON Cyrille, SCIC [La] : société coopérative d'intérêt collectif. In *Jurisculture* [Le], n°68 ; p.3-5, 11/2004. <http://www.scic.coop>

Prémisses, *Le Groupement d'employeurs*, Paris, Prémisses, [s.d.].
http://www.premisses.org/spip/article.php3?id_article=38

RENAR Ivan, *Rapport d'information sur la création d'établissements publics de coopération culturelle (EPCC)*, Paris, Sénat, 2005.

La Scic : une alternative aux associations culturelles. In *Cagec gestion*, n°130 ; p. 9-10 ; 15-19, 05/2003.

Structure de production, compagnies : quels statuts choisir. In *la Scène*, n°39 ; p.143-150, 12/2005.

Tout savoir sur la Société coopérative de production (SCOP). In *Jurisculture* (Le), n°41 ; p.3-5, 05/2002.

Tout savoir de la scène au disque, Paris, Irma éditions, 2008. www.irma.asso.fr/Tout-savoir-de-la-scene-au-disque

Transformer une association en EPCC, mode d'emploi. 10 questions sur la Scic. In *la Scène*, n°35 ; p.137-144, 12/2004.

Les sites

Auto-entrepreneur : <http://www.auto-entrepreneur.fr/>

Coopérer pour entreprendre : <http://www.cooperer.coop/>

Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) <http://www.geiq.net/>

Union des groupements d'employeurs de France (UGEF) <http://www.ugef.fr/> et notamment l'article sur les Textes législatifs et réglementaires relatifs aux GE <http://www.ugef.fr/spip.php?article83>

Exemples de GE / GEIQ :

Le GEIQ Arts & Culture à la Friche de la Belle de Mai,
http://www.lafriche.org/friche/zdyn1/rubrique.php3?id_rubrique=73

Le GEIQ Spectacle vivant, Bordeaux <http://www.geiq-spectacle.org/>