

# Contrôle de l'Inspection du Travail : Cas particulier des entreprises de spectacles

N°12.1 | oct 2015

(2ème Partie)



***Les entreprises du spectacle sont considérées, à tort ou à raison, comme des entreprises à risque de travail dissimulé ou autres infractions au Code du Travail.***

***Nous dressons ci-dessous une liste non exhaustive des principales zones de risques exploitées par l'Inspection du Travail.***

## VII. La rémunération du temps de travail

Le salaire est la contrepartie du travail fourni. Il est fixé librement entre l'employeur et le salarié, soit par le contrat de travail, soit par décision de l'employeur sous réserve du respect :

- du SMIC horaire ;
- des salaires minimaux et des éléments de rémunération prévus par les conventions ou accords collectifs applicables, ou l'usage éventuellement en vigueur dans l'entreprise ;
- des principes d'égalité de rémunération entre femmes et hommes et de non-discrimination.

L'Inspection du travail va vérifier si toutes les heures travaillées ont bien été déclarées et rémunérées en salaires. Elle va contrôler la durée du travail (temps de répétition, nombre de représentations...). Les heures supplémentaires doivent donner lieu à majoration. Toute rémunération déguisée, notamment de type «au chapeau», est interdite, quel que soit le type de spectacle.

## VIII. La relation contractuelle

L'Inspection du travail s'attache à qualifier les relations contractuelles au sein de l'entreprise qu'elle contrôle. Elle vérifie que la personne présentée comme travailleur indépendant, stagiaire ou bénévole, n'est pas en réalité «un salarié» compte tenu des conditions de subordination juridique dans lesquelles elle exerce son activité.

Le faux bénévolat constitue la troisième façon, après le faux travail indépendant et le faux stage, de dissimuler l'exercice d'une activité professionnelle salariée. Un bénévole ne peut en aucun cas être rémunéré. Tout au plus, peut-il être remboursé des frais réellement engagés dans la limite des barèmes de Sécurité Sociale. En présence d'un lien de subordination et d'une rémunération, l'enquête de l'Inspection du travail consistera essentiellement à établir le caractère intentionnel qui permet de distinguer le délit de travail dissimulé de la contravention de 5e classe sanctionnant le défaut de DPAE.



## IX. Le travail indépendant

L'usage, par les artistes, techniciens et entrepreneurs de spectacles, du régime de l'auto-entrepreneur, créé par la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008, a été clarifié par la circulaire du 28 janvier 2010 du ministère de la Culture et de la Communication.

L'Inspection du travail contrôle que l'entrepreneur de spectacles qui a opté pour le régime de l'auto-entrepreneur, détient une licence d'entrepreneur de spectacles selon les règles habituelles et est inscrit au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers.

Elle vérifie, par ailleurs, que les prestataires techniques qui utilisent ce régime, respectent les obligations de labellisation et exercent leur activité de façon réellement indépendante. En l'absence, la relation avec son client encourt un risque de requalification du contrat de prestation en contrat de travail.

Quant à l'artiste du spectacle, soumis au régime général de la Sécurité sociale et bénéficiant de la présomption de salariat, il ne peut pas bénéficier du régime de l'auto-entrepreneur pour l'exercice de cette activité.

## X. Les indices qui alertent l'inspection du travail

S'agissant de la dissimulation d'activité économique :

- défaut de licence d'entrepreneur de spectacles vivants,
- défaut de déclaration du spectacle en préfecture et à la DRAC, pour le spectacle occasionnel.

Concernant la dissimulation d'emploi salarié :

- effectif déclaré (artistes et/ou techniciens) insuffisant pour assurer la réalisation de la prestation ou nombre d'artistes déclarés inférieur à celui apparaissant sur les publicités ou affiches,
- emploi d'étrangers sans titre de travail, usage concomitant de faux statuts et faux travailleurs indépendants,
- déclarations aux différents organismes sociaux incohérentes entre elles.

Sur la dissimulation d'heures :

- artistes non déclarés certains soirs bien qu'une représentation est programmée,
- heures de répétition non comptabilisées,
- heures de travail minorées (comparaison feuille de paie avec le tableau de service, le rapport de production, etc). L'infraction de travail dissimulé par soustraction d'emploi salarié se double de celle de fraude aux allocations d'aide aux travailleurs privés d'emploi.

***Spécialiste des entreprises des secteurs Culture & Média et donc des entreprises du spectacle, le cabinet d'Expertise Comptable Com'Com maîtrise toutes ces problématiques. N'hésitez pas à le solliciter lors de la création de votre entreprise ou lors de l'embauche de vos intermittents pour éliminer tous risques juridiques et que spectacle ne rime pas avec débâcle.***

