

Titre

**Le travail illégal
et
le spectacle vivant et enregistré**

sous-titre

- **Que dit le droit ?**
- **Les recommandations des partenaires sociaux**

**Vous êtes
une entreprise de spectacle vivant ou enregistré
une collectivité locale
un bar, café-concert, piano-bar, restaurant avec spectacle
un particulier ou une association
un éditeur de services pour la télévision ou la radio**

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

- pour les infractions que vous commettez seul : dissimulation de salariés ou d'heures travaillées, dissimulation d'activité, emploi d'étrangers sans titre de travail.

Si vous faites appel à un travailleur indépendant dans des conditions trop proches de celles d'une relation salariée, y compris si vous le faites à la demande de celui-ci, vous pouvez être poursuivi pour dissimulation de salariés par emprunt de faux statut¹, même si vous êtes une entreprise établie dans un autre pays et que vous intervenez en France.

Le recours à la prestation de service, à la sous-traitance ou bien encore à la co-traitance, est courant et autorisé par la loi. Cependant, dans certains cas, sachez que vous pouvez être mis en cause :

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

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

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

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

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

Pour être en règle

déclarez vos salariés. Vous devez déclarer les artistes interprètes comme salariés, sauf si les conditions de leur intervention impliquent leur inscription au registre du commerce.

Art. L. 762-1 du code du travail

rémunérez toutes les heures travaillées : la rémunération de vos salariés (modes et montant) ne doit pas être fixée en fonction de vos modes de financement. Elle résulte des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Lorsque la rémunération au cachet est autorisée, indiquez leur nombre ainsi que les heures effectuées pour les services de répétitions, selon les conditions prévues par la convention collective applicable.

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

Circulaire du 7 janvier 2003 du BO du ministère des Finances

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

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

¹ La seule volonté des parties ne peut soustraire un travailleur au statut social qui découle des conditions de l'accomplissement de son travail.

Cass. Plen. 4 mars 1983 n°81-15290

Pour ne pas subir les conséquences des infractions commises par votre cocontractant

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

Au plan civil, demandez et obtenez, pour tout contrat de plus de 3000 € TTC, les documents obligatoires.

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

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

--- Charte --- adoptez --- une attitude vigilante --- pour vos contrats d'entreprise

Pour vos contrats de travail

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

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

Pour vos contrats de prestation de service

vérifiez, avant de contracter avec une entreprise, qu'elle est bien inscrite au registre obligatoire dont elle relève. Avant de contracter avec une association, vérifiez qu'elle a bien un numéro SIRET lui permettant d'employer du personnel salarié.

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

n'émettez pas d'appels d'offre irréaliste en terme de prix et de délais qui ne permettraient pas à votre cocontractant de respecter ses obligations sociales.

soyez vigilant face aux propositions irréalistes en terme de prix ou de délais.

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

formalisez vos relations contractuelles dans un contrat de sous-traitance ou de prestation de service.

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

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

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

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

Vous êtes un prestataire de service

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

- pour les infractions que vous commettez seul : dissimulation de salariés ou d'heures travaillées, dissimulation d'activité, emploi d'étrangers sans titre de travail ;
- pour les infractions que vous commettez avec votre cocontractant : prêt illicite de main d'œuvre ou marchandage.

Pour être en règle

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

assurez-vous que les salariés extracommunautaires que vous souhaitez embaucher sont bien autorisés à travailler sur le territoire national. Sinon, vous devez obtenir des autorisations provisoires de travail.

ne travaillez pas comme une entreprise de travail temporaire si vous n'en êtes pas une : la prestation peut être intellectuelle ou matérielle, mais il ne peut s'agir d'un simple prêt de main d'œuvre. Dans tous les cas, vous agissez en toute indépendance en conservant l'initiative de vos décisions et la gestion de votre activité. Le montant de la prestation est forfaitaire.

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

sollicitez et obtenez des autorisations provisoires de travail pour les salariés extracommunautaires.

Art. L. 341-2 du code du travail

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

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

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

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

--- Charte --- adoptez --- une attitude vigilante --- pour vos contrats d'entreprise

Pour vos contrats de travail

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

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

Pour vos contrats de prestation de service

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

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

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

ne répondez pas aux appels d'offre, y compris publics, irréalistes en terme de prix ou de délais et qui ne vous permettraient pas de respecter la législation sociale.

Le travail illégal et ses conséquences

Sanctions pénales

Travail dissimulé

En cas de travail dissimulé constaté, dans votre entreprise ou dans celle d'un de vos sous-traitants, vous encourez jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et/ou 45 000 € d'amende et 225 000 € d'amende pour la personne morale, ainsi que des peines complémentaires éventuelles (affichage, interdiction d'exercer, etc.).

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

Exemple :

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

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

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

Il existe alors un lien de subordination entre vous et eux et vous êtes tenu de les embaucher.

Emploi d'un étranger extracommunautaire

En cas d'emploi d'un étranger extracommunautaire dépourvu de titre de travail, dans votre entreprise ou dans celle de l'un de vos cocontractants, vous encourez une peine de 5 ans d'emprisonnement et/ou 15 000 € d'amende (prononcée autant de fois que d'étrangers employés irrégulièrement) et 75 000 € d'amende pour la personne morale, ainsi que des peines complémentaires.

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

Prêt illicite de main d'œuvre ou marchandage

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

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

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

Peine complémentaire : les marchés publics

Le juge peut prononcer, en peine complémentaire, une interdiction d'exercer et/ou l'exclusion des marchés publics pendant 5 ans pour fraude de travail illégal.

Art L. 362-4-2 du code du travail

Sanctions civiles

La solidarité financière

Les donneurs d'ordre peuvent être tenus solidairement avec leurs cocontractants, et sous certaines conditions, au paiement des impôts, taxes et cotisations obligatoires, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues par celui-ci pour travail dissimulé, ainsi qu'au paiement de la contribution spéciale due pour l'emploi d'étrangers sans titre de travail.

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

Les exonérations de cotisations sociales

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

Sanctions administratives

Les aides publiques

L'autorité administrative (collectivités locales, CNC, DDTEFP, ANPE, DRAC, etc.) peut refuser l'octroi d'aides publiques et/ou des subventions pour 5 ans pour fraude de travail illégal.
Art. L. 325-3 du code du travail

Vous êtes artiste, technicien ou personnel administratif

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

Art. L. 762-1 du code du travail

Les conséquences du travail illégal

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

vous n'ouvrez pas de droits à l'allocation chômage, aux congés payés, à la retraite.

vous pouvez être poursuivi pour fraude aux Assedic s'il est établi que vous avez procédé à de fausses déclarations pour obtenir des allocations auxquelles vous n'aviez pas droit. C'est le cas, par exemple, si vous occupez un emploi sans le déclarer aux Assedic, si vous minorez le nombre d'heures réalisées, ou si vous êtes en arrêt maladie.

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

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

Les obligations de déclaration

Votre employeur doit :

déclarer votre embauche auprès des organismes compétents (URSSAF ou Guso) ;

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

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

Vous remettre un bulletin de salaire indiquant les heures réellement effectuées et les cotisations versées. Dans le cas où la rémunération au cachet est autorisée, le bulletin de salaire doit indiquer leur nombre ainsi que les heures effectuées pour les services de répétitions, selon les conditions prévues par la convention collective applicable ;

déclarer tout accident du travail dans les 48 heures.

Vos voies de recours si vous êtes victime de travail dissimulé

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

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

Ceux-ci vous indiqueront :

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

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

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

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

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