

Le système associatif loi 1901 au cœur de nos pratiques

État des lieux et préconisations

Mai 2017

Un document édité par LAPAS
Avec le soutien de Arcena, du Centre National de la Danse
et de ARCADI dans le cadre du FSIR

SOMMAIRE

1. PRÉAMBULE	3
1.1. Genèse du document	3
1.2. Constat de départ	3
2. L'ASSOCIATION LOI 1901	4
2.1. Création d'une association : définition et cadre légal	4
2.2. Constats	5
2.3. Préconisations	5
2.3.a. <i>Une meilleure utilisation du système associatif</i>	5
2.3.b. <i>Une meilleure information & formation</i>	5
2.3.c. <i>La mutualisation</i>	6
2.3.d. <i>Autres structurations juridiques</i>	6
3. LA GOUVERNANCE	7
3.1. Cadre : Définition et rôle	7
3.2. Constat : Glissement du rôle et de l'implication du CA	7
3.3. Préconisations	8
3.3.a. <i>Constitution d'un CA</i>	8
3.3.b. <i>Rôle d'un CA</i>	8
4. LE PERSONNEL DE L'ASSOCIATION	9
4.1. Les bénévoles	9
4.1.a. <i>Cadre légal général</i>	9
4.1.b. <i>Spécificité du cadre de la production artistique professionnelle</i>	9
4.1.c. <i>Allocations chômage et bénévolat</i>	9
4.2. Personnel salarié	9
4.2.a. <i>Gestion des ressources humaines</i>	9
4.2.b. <i>Artiste "directeur"</i>	10
4.2.c. <i>Administratif intermittent</i>	10
4.3. Intermittence, direction de fait et Pôle Emploi	11
4.3.a. <i>Intermittence et direction de fait</i>	11
4.3.b. <i>Enquête mandataire Pôle Emploi</i>	11
5. PRECONISATIONS GENERALES	12
6. BIBLIOGRAPHIE	13
7. CONTACTS UTILES	13

1. PRÉAMBULE

1.1. Genèse du document

L'Association des Professionnels de l'Administration du Spectacle propose de rassembler au niveau national les professionnels des métiers de l'administration, de la production, de la diffusion et de la communication qui travaillent avec des artistes, compagnies et ensembles indépendants relevant du spectacle vivant, dans l'objectif de réfléchir et d'agir face aux problématiques posées par l'exercice de ces professions.

LAPAS est un espace de réflexion unique sur ces métiers, et engage un travail de fond sur les problématiques liées aux professions d'accompagnants de carrière d'artiste.

Ainsi, trois chantiers de travail sont lancés entre 2015 et 2017, dont un chantier intitulé "Amélioration des pratiques au sein des associations". Treize adhérents et douze intervenants extérieurs (juristes du CN D et d'Artcena, sociologues, artistes, techniciens, conseiller Pôle Emploi, membres de conseils d'administration) se sont réunis régulièrement durant ces trois années.

Ce document n'a pas la vocation à être exhaustif, ni à se substituer aux études et rapports préexistants, mais bien à porter les questionnements et réflexions issues de l'expérience de nos métiers, pour nous aider à mieux utiliser le système associatif qui est au cœur de nos pratiques.

1.2. Constat de départ

L'association régie par la loi du 1er juillet 1901 est la forme juridique privilégiée par les porteurs de projets artistiques et reconnue comme telle par les institutions.

Cependant son fonctionnement est sous-utilisé, voire contourné pour s'adapter aux réalités du terrain :

- Les statuts, l'organe décisionnaire et autres rouages modulables du système associatif ne sont pas utilisés, voire sont vus comme des freins au bon fonctionnement quotidien des projets artistiques.
- Dans la grande majorité des cas, le porteur de projet qui crée son association n'est pas le dirigeant de la structure mais un de ses salariés, bien souvent relevant du régime de l'intermittence. Celui-ci nomme pourtant le Conseil d'Administration qui est l'organe de décision.

Comment utiliser au mieux la structure associative et remettre sa gouvernance au cœur de son fonctionnement, pour qu'elle ne soit plus vue comme un frein mais comme un moteur de son activité ? Comment impliquer davantage le Conseil d'Administration et les salariés ?

L'objet de ce document n'est pas de remettre en cause l'utilisation de la forme associative par les porteurs de projets artistiques, mais bien d'apporter une réflexion sur son utilisation, d'évacuer certains aprioris et d'apporter des préconisations.

Dans un premier temps, cet état des lieux va revenir aux fondamentaux du cadre légal de l'association, pour ensuite s'intéresser plus précisément à la question du Conseil d'Administration et de la gouvernance, pour finir par la question plus large de la relation au personnel de l'association.

2. L'ASSOCIATION LOI 1901

2.1. Création d'une association : définition et cadre légal

La création d'une association ne requiert légalement que quatre constituantes : Un nom (ou "titre"), un siège social, un objet et deux personnes.

Loi du 1er juillet 1901, extraits

Article 1 : *L'association est la convention par laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun, d'une façon permanente, leurs connaissances ou leur activité dans un but autre que de partager des bénéfices. Elle est régie, quant à sa validité, par les principes généraux du droit applicables aux contrats et obligations.*

Article 5 (extrait) : *La déclaration préalable en sera faite au représentant de l'Etat dans le département où l'association aura son siège social. Elle fera connaître le titre et l'objet de l'association, le siège de ses établissements et les noms, professions et domiciles et nationalités de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de son administration.*

Hormis ces quatre constituantes obligatoires, la structuration et le mode de fonctionnement de l'association sont librement définis dans les statuts (par exemple : les modalités de gouvernance ou de votes, la nomination d'un Conseil d'Administration, la périodicité des réunions et des Assemblées Générales, l'obligation des procès verbaux, etc.).

Responsabilités

L'association en tant que personne morale peut être reconnue responsable des dommages qu'elle cause, au civil comme au pénal.

Les dirigeants en leur qualité de mandataires de l'association peuvent voir, dans certains cas précis et limités, leur responsabilité personnelle civile ou pénale engagée, même si cette responsabilité reste globalement plus difficile à démontrer que celle des dirigeants de sociétés commerciales.

Assemblée générale / Conseil d'Administration / Bureau

L'organisation des associations repose traditionnellement sur l'existence de trois organes :

- l'Assemblée Générale (AG), organe souverain qui réunit au moins une fois par an l'ensemble des membres,
- un Conseil d'Administration (CA), organe décisionnaire élu parmi les membres dont le nombre peut varier, en fonction des activités de l'association par exemple,
- un Bureau exécutif, communément appelé « Bureau », composé des membres dirigeants (ex. Président, Trésorier, secrétaire).

Dans le spectacle vivant, le nombre des membres de l'association se limite fréquemment à deux ou trois. Ceci explique que dans les faits les termes de « Bureau », « CA » et « AG » soient souvent confondus.

Nous utiliserons donc le terme de CA dans ce document pour parler de l'organe se réunissant pour valider les comptes annuels et prendre les décisions, sachant que dans la majorité de ces associations, le CA réunit uniquement les membres du Bureau.

Adhésion

Les conditions d'adhésion et son fonctionnement sont à définir dans les statuts de l'association. Le plus souvent est adhérente toute personne ayant réglée sa cotisation. La cotisation n'est pas un don, elle n'entre donc pas dans le régime fiscal du mécénat.

Licence d'entrepreneur de spectacles

La licence est obligatoire pour toute structure privée ou publique, à but lucratif ou non, dont l'activité principale est la production ou la diffusion de spectacles ou l'exploitation de lieux de spectacles, en employant des artistes.

La licence est personnelle et incessible ; elle peut être accordée à toute personne désignée par les statuts ou mandatée par le CA (membre du CA, certains salariés, etc.).

Un intermittent peut être titulaire d'une licence d'entrepreneur de spectacles, pour une structure dont il n'est pas salarié, mais quelques vigilances sont à prévoir. /cf. 4.1.c/

2.2. Constats

De manière générale, les institutions publiques octroient des subventions aux projets artistiques menés par des artistes à condition qu'ils aient leur propre structure associative. Cet état de fait a plusieurs conséquences :

La multiplication des structures associatives

Le modèle généralisé de "1 subvention = 1 projet = 1 artiste = 1 structure" induit une démultiplication des associations, ainsi qu'une surcharge administrative générale.

Faiblesse de la gouvernance

Cette situation amène à la création dans l'urgence de structures porteuses de projets qui deviennent de simples supports dans lesquels la gouvernance n'est pas pensée, ni même considérée. Par ailleurs, ces structures n'ont pas, au démarrage du projet, les ressources financières pour recruter les compétences administratives professionnelles nécessaires.

Prise de risque pour l'artiste "directeur"

En demandant aux artistes, majoritairement salariés intermittents de l'association, de signer certaines conventions ou autres documents administratifs pour la structure, les institutions pérennisent ce détournement de la gouvernance des associations, exposant les artistes à une position de dirigeant de fait et remettant donc en cause leur qualité de salarié, ce qui peut avoir des conséquences sur la perception de leurs allocations chômage. /cf. 4.2.b/

2.3. Préconisations

2.3.a. Une meilleure utilisation du système associatif

Les statuts

Hormis les quatre constituantes précédemment évoquées /cf. 2.1/, le contenu des statuts est donc libre. Il serait intéressant de s'y pencher et de saisir cette opportunité pour les adapter au fonctionnement souhaité pour la structure, sans s'imposer des cadres aprioris, ni reprendre des statuts-types, en particulier ceux disponibles sur internet.

L'adhésion

Rouage du milieu associatif, l'adhésion est peu utilisée par les structures porteuses de projets artistiques. Pourtant, en fonction des projets, le recours aux adhérents peut être une source de recettes, mais peut également permettre de fidéliser un public, notamment pour des compagnies développant un travail artistique sur un territoire.

La gouvernance

/cf. 3/

Le personnel

/cf. 4/

2.3.b. Une meilleure information & formation

Les futurs artistes

Il serait bon que leur formation artistique intègre une sensibilisation à ces responsabilités d'entrepreneur, à ces réalités associatives et aux bonnes pratiques à avoir.

Les Institutions

Les Institutions doivent être sensibilisées sur les risques encourus par ces pratiques. /cf. 2.2/

2.3.c. La mutualisation

Rares sont les compagnies qui peuvent employer une équipe administrative à plein temps. Différentes possibilités existent pour partager l'outil administratif et de production.

Les structures mutualisées entre plusieurs artistes ou collectifs d'artistes

C'est un mode de fonctionnement qui s'est beaucoup développé ces dernières années : plusieurs artistes se réunissent et créent une structure qui portera leurs projets.

Cependant, les institutions reconnaissent encore peu ce type de structuration et proposent rarement de cadre adapté. Certaines institutions attribuent les subventions sur le nom d'un seul des artistes ; la répartition des ressources au sein de la structure entre les différents artistes et projets de création dépend donc du bon vouloir de l'artiste « leader ». Le manque (ou absence) de reconnaissance de cette mutualisation oblige les artistes à créer chacun leur tour, voire à respecter un délai entre chaque création pour pouvoir solliciter de nouvelles subventions.

Les producteurs délégués

On parle de production déléguée lorsqu'une structure culturelle se charge de porter la production d'un artiste. Cela présente plusieurs intérêts : d'une part l'artiste a des moyens de production et un outil sans avoir à créer de structure, d'autre part il profite du réseau de son producteur délégué. En revanche, si le producteur délégué ne poursuit pas la collaboration pour les projets suivants, l'artiste n'aura pas capitalisé les bénéfices de la création précédente, que ce soit financièrement ou en terme de réseau.

Les bureaux de production

Ce sont des structures de production mutualisées qui prennent en charge les projets de l'artiste sur la globalité de l'accompagnement ou sur une mission définie (administration, production, diffusion, régie de tournée, gestion sociale, etc.). Généralement, un bureau de production gère les associations de chaque artiste indépendamment, ce qui permet de solliciter pour chaque compagnies des subventions pour leurs propres projets, tout en profitant d'un partage des frais de structure et de personnel. Parfois, les bureaux de production prennent directement en production déléguée les projets d'artistes qui n'ont pas de structure. Afin de sécuriser et détailler les collaborations, il est conseillé de signer des contrats de prestations annuelles ou pluriannuelles entre les compagnies/artistes et les bureaux de production qui les accompagnent.

Les métiers administratifs mutualisés entre plusieurs compagnies

Un professionnel travaillant avec plusieurs compagnies peut opter pour différentes structurations :

• CDD ou CDI à temps partiel

• Coopérative d'Activité et d'Emploi

• Groupements d'employeurs

Mutualiser le temps de travail d'une personne, intermittente ou permanente, rémunérée directement par chacune des compagnies, au prorata du volume de travail fourni.

Au sein d'une CAE, la personne devient "entrepreneur-salarié" de sa propre activité qui est portée par la CAE. Ce système est rattaché au régime général et permet au professionnel d'être employé en CDI.

Ils permettent à plusieurs compagnies de créer une structure commune afin de salarier par exemple une personne pour leur administration. Cette structure peut prendre la forme soit d'une association loi 1901, soit d'une société coopérative.

2.3.d. Autres structurations juridiques

Ce document portant sur l'amélioration des pratiques au sein des associations loi 1901, il n'est question en détail ici que de ce modèle. Pour autant, d'autres sont envisageables pour des compagnies, bureaux de productions ou travailleurs administratifs du spectacle : SARL, SCOP, GIE, micro-entrepreneurs, etc.

3. LA GOUVERNANCE

3.1. Cadre : Définition et rôle

Le CA est l'organe de décision de l'association, constitué des représentants de l'association. Dans la plupart des compagnies, le nombre de membres du CA est réduit ; Bureau et CA deviennent ainsi deux entités confondues.

Il est important de rappeler que le Président est le représentant légal de l'association. Sa responsabilité peut donc être engagée. Ceci implique qu'il s'engage dans la gestion de l'association, si ce n'est quotidiennement, du moins régulièrement.

3.2. Constat : Glissement du rôle et de l'implication du CA

Nous identifions deux raisons au désengagement du CA au sein des associations dans notre secteur.

D'une part, la constitution des associations "compagnies", de leur CA et de leurs statuts, est souvent faite dans l'urgence d'un projet à venir (par exemple à la sortie des artistes des écoles). Dans ces nombreux cas, les membres du CA sont des personnes plus ou moins proches - famille, amis, personnes de confiance - convoquées pour soutenir l'artiste dans sa démarche artistique, mais rarement pour apporter une réelle compétence ou vision au sein de l'association. Le CA est alors un organe constitué de « prête-noms », qu'il est difficile de mobiliser car il n'aura jamais été impliqué.

D'autre part, répondant à la complexification administrative depuis une trentaine d'année, le secteur s'est professionnalisé. Les associations ont dû engager des professionnels qualifiés pour prendre en charge cette administration, reprenant également au fur et à mesure le rôle décisionnaire exercé par le CA. Cette professionnalisation a conduit à un désinvestissement du CA bénévole et non-qualifié. Le CA serait alors devenu une interface non-essentielle au bon déroulement de l'activité des associations.

Trop souvent, le CA n'est sollicité que de manière extraordinaire, par exemple en cas de problème grave, financier et/ou humain, dont il ne connaît pas les tenants, ni les aboutissants, et encore moins le processus qui a mené à la situation problématique.

Ces membres, pourtant responsables de l'association, sont - au mieux - sollicités uniquement pour les affaires courantes (signatures de contrats et des comptes annuels).

Exemple :

Un artiste directeur artistique d'une association propose un arrangement à l'amiable sur les salaires, afin de permettre à une production de voir le jour. L'artiste remet finalement en question cet arrangement, mettant en danger l'association. La présidente, pourtant choisie par l'artiste, s'est retrouvée à devoir porter plainte contre l'artiste.

Dans les cas de l'externalisation de tâches exécutives administratives à des cabinets de gestion (paie, comptabilité...), la gouvernance de l'association n'est pas remise en question car les cabinets n'ont aucun rôle décisionnaire, ils sont les exécutants techniques d'une prestation donnée.

Pour autant, une attention particulière doit être portée à la prestation rendue car l'association reste responsable du paiement des organismes sociaux, trésor public, etc. (seule une action à l'encontre du cabinet de gestion pourrait éventuellement être effectuée a posteriori).

Quel est alors l'organe décisionnaire face à une prise de risque de l'association ? La situation de l'artiste est très ambiguë lorsque cette prise de risque concerne la faisabilité d'un projet.

3.3. Préconisations

3.3.a. Constitution d'un CA

Un CA bien constitué est une combinaison d'intelligence et de compétences au service d'une association, basée sur des rapports de confiance. Le président peut être une réelle force de relation au territoire de l'association.

Le CA devrait être l'organe qui valide la chaîne hiérarchique salariale et le modèle organisationnel.

Il est utile de prendre en compte la spécificité de chaque compagnie, et de solliciter des personnes issues du milieu culturel (ayant exercées ou encore en activité), avec des profils spécialisés dans des domaines spécifiques (communication, ressources humaines, comptabilité, etc.).

Exemple :

En se penchant sur le modèle canadien, on retrouve la logique nord-américaine du bénévolat avec une implication très forte des personnes appelées « bénévoles d'affaire ». Pour constituer leur CA, les associations canadiennes vont chercher les compétences qui seront nécessaires à leur activité pour avoir un organe décisionnaire non seulement présent et actif, mais aussi support dans différents domaines (juridique, communication, comptabilité, stratégie, etc.).

3.3.b. Rôle d'un CA

Rappelons que l'organe juridique de gestion de l'association est le CA, il est donc impératif d'avoir des personnes de confiance et solides à ces postes. Un CA constitué avec soin peut être d'un grand soutien dans le fonctionnement et le développement d'une compagnie.

Le CA assume un rôle d'employeur en régulant les ressources humaines, en protégeant les salariés, et son implication dans l'association est le principal argument en cas de suspicion de direction de fait.

Il n'est jamais trop tard pour revoir le fonctionnement de son association et envisager les membres de son CA comme un pôle ressource de compétences qui peut évoluer avec la vie de l'association. Il est important de voir le CA comme une force et non un frein, en prenant soin de définir le rôle de chacun ainsi que les processus de décision avec l'équipe salariée d'administration, production, diffusion.

La mise en place d'un cadre organisationnel et décisionnel permet de sécuriser le projet de l'artiste et de ne pas isoler les métiers administratifs dans la prise de décision face à l'artiste seul. De même, il est important de solliciter régulièrement le positionnement du CA sur le budget, la stratégie, et ainsi le mobiliser en amont de tout problème qui pourrait survenir.

Exemple d'une professionnelle du secteur, présidente d'association et membres de plusieurs CA :

Le CA est souvent sollicité pour définir les stratégies générales, mais il délègue les décisions du quotidien aux directeurs / administrateurs / artistes.

Dans le cas de directeur et/ou administrateur salariés au régime général, ceux-ci sont en charge des grilles de salaire et engagements de personnel. Le CA est signataire des contrats CDD/CDI, mais pas des CDDU.

Le CA se réunit généralement deux fois par an pour voter budgets, bilans, et statuer sur les grandes orientations, réunions auxquelles peuvent être conviés les délégués du personnel.

4. LE PERSONNEL DE L'ASSOCIATION

4.1. Les bénévoles

4.1.a. Cadre légal général

Les associations loi 1901 permettent la libre association de citoyens, dans un but précis et non-lucratif ; c'est ainsi le seul statut qui permette le recours à du bénévolat.

Article 12 de la loi du 23 mai 2006

"La situation de bénévole s'apprécie en particulier au regard de l'absence de rémunération ou d'indemnisation et de l'inexistence d'un quelconque lien de subordination entre le bénévole et l'association."

4.1.b. Spécificité du cadre de la production artistique professionnelle

Nous rappelons qu'il est impossible pour une compagnie de recourir à un bénévole pour remplacer du personnel qui devrait être salarié. Les spectacles à entrée libre, l'autoproduction ou le statut juridique de l'association loi 1901 ne constituent aucunement une condition qui permette de recourir au bénévolat pour une tâche qualifiée. Autrement dit, le recours au bénévolat ne doit pas se substituer à l'embauche d'un salarié.

NB : Nous ne traitons pas ici du cas particulier des amateurs.

4.1.c. Allocations chômage et bénévolat

Les personnes inscrites à Pôle Emploi peuvent être bénévoles à certaines conditions /cf 4.3.b/ :

- ne pas exercer son activité bénévole chez un ancien ou actuel employeur,
- ne pas occuper bénévolement un emploi qui devrait être salarié,
- être à la recherche effective et permanente d'un emploi. Pour un intermittent, atteindre les 507 heures peut être un argument suffisant pour prouver cette démarche de recherche d'emploi.

Ainsi, en respectant les conditions ci-dessus, ces personnes inscrites à Pôle Emploi peuvent :

- être membre d'un CA,
- être titulaire d'une licence d'entrepreneur de spectacles.

NB : une consultation par écrit de Pôle Emploi en amont de la demande de licence peut être sécurisante.

4.2. Personnel salarié

4.2.a. Gestion des ressources humaines

Constats

Le secteur de la création artistique repose largement sur l'emploi d'intermittents, ce qui impliquerait une gestion des ressources humaines (RH) spécifique. Cependant au sein des associations artistiques :

- les "administratifs" sont souvent eux-mêmes intermittents et seuls à gérer les équipes,
- il n'y a généralement pas d'organisation des RH (délégués, entretiens annuels, plan de formation...),
- le CA est rarement impliqué dans la gestion RH, voire totalement déconnecté des salariés,
- les salariés sont souvent peu informés sur leurs droits et devoirs.

Toutes ces particularités peuvent amener à des tensions sur les questions d'emploi au sein des équipes.

Salaires

En l'absence de réel organe RH, la politique salariale est souvent décidée par les artistes "directeurs" eux-mêmes, ou de manière solitaire par les administrateurs.

Dans cette économie au projet, les salaires sont souvent établis en fonction du budget de production final ou définis selon une grille de pratique salariale propre à la structure. Cela prend rarement en considération l'expérience ou l'ancienneté du salarié, ainsi que les temps de préparation/recherche en amont d'une création.

En ce qui concerne les personnels administratifs, leurs rémunérations sont directement impactées par le budget du projet, accusant le coût de la prise de risque et pouvant devenir la variable d'ajustement des budgets de production ou de diffusion. Certains acceptent ainsi de s'investir de façon non-rémunérée sur des projets fragiles, compensant financièrement par les allocations chômage ou par d'autres projets plus rémunérateurs ; d'autres refusent la possibilité d'être moins ou non-payés par rapport au reste de l'équipe. Rappelons que ces dernières pratiques sont illégales et constituent un délit pénal de travail dissimulé.

Préconisations

La responsabilisation du CA quant aux RH est la première étape vers une gestion plus sereine du personnel, notamment en entretenant un dialogue régulier entre administratif - directeur artistique - CA.

La mise en place d'interfaces RH spécifiques peut fournir de bons outils de médiation, de prévention, d'arbitrage. Ci-dessous quelques exemples d'initiatives qui peuvent contribuer à une meilleure communication et une meilleure compréhension des enjeux artistiques et financiers :

- L'instauration d'un « comité de pilotage » rassemblant des membres du CA et des salariés.
- L'organisation de réunions annuelles ou en amont des projets avec les salariés.
- La désignation de délégués du personnel, présents par exemple aux Assemblées Générales.

Exemple d'une chorégraphe, directrice artistique de sa compagnie :

Des intermittents salariés de l'association sont désignés membres non-votants du CA. Ils partagent, échangent sur les problématiques avec tous les intermittents une fois par an.

Un séminaire annuel permet de réfléchir ensemble au projet. Si les décisions sont laissées aux organes décisionnaires, le séminaire permet des échanges pour mieux comprendre les enjeux des projets et de chacun. Les décisions concernant le montage du budget de production sont prises avec tout le personnel.

Enfin, le statut de salarié implique un lien de subordination avec les dirigeants de la structure. Il est important d'apporter une attention particulière au contrat de travail, car les éléments définis (ou non) dans le contrat ont un réel impact dans les relations de travail : permanent/intermittent, cadre/non cadre, fiche de poste, convention collective, contrats signés au coup par coup ou sur plusieurs mois, etc.

Il est nécessaire également de pouvoir apporter la preuve de l'existence de ce lien de subordination en gardant tout écrit démontrant les compte-rendus réguliers que doivent faire les salariés au CA.

4.2.b. Artiste "directeur"

Dans la majorité des cas, l'artiste "directeur" est à la fois porteur de projet et salarié intermittent d'une compagnie. Il est beaucoup plus rarement salarié permanent de sa structure en tant que "directeur artistique" ou "directeur général", qui sont des fonctions relevant du régime général, exclues de l'annexe 10.

Pourtant, même s'il n'en a pas le titre, l'artiste assume souvent les fonctions de direction artistique voire de direction générale, au sein de l'association qu'il a créée. Si un artiste intermittent est soupçonné d'être le dirigeant de l'association, sa situation peut être reconnue comme de la direction de fait. /cf 4.3/

Ce sont ces complexités, difficultés et contresens administratifs liés à la réalité de la situation de l'artiste "directeur" intermittent, qui amènent certains créateurs à refuser de monter une compagnie.

4.2.c. Administratif intermittent

Responsabilité et légitimité

Le salariat des métiers techniques-administratifs sous le régime de l'intermittence pose la question de la responsabilité et de la légitimité des décisions prises au quotidien par ces personnes.

Il est également compliqué de procéder à une délégation de signature sur des documents quotidiens car cela remettrait en question le caractère intermittent de l'emploi et la qualité de salarié.

La mise en place d'un vrai CA d'association, en pleine responsabilité de sa fonction, est donc d'autant plus importante que les salariés relèvent tous en grande partie du régime de l'intermittence, afin d'assurer une validation juridique des procédures par l'organe décisionnaire.

Précarité

L'intermittence est souvent synonyme de précarité, mais elle est appréciée des employés pour la liberté qu'elle permet. Pour pallier à cette précarité, il est possible de signer un contrat à durée déterminée d'usage (intermittence) sur plusieurs mois, en mentionnant les différents jours travaillés.

Etre salarié (intermittent ou non) par un bureau de production pourrait sembler plus stable qu'être salarié au projet par une compagnie. En effet, cette structuration gère un volume plus ou moins important de compagnies qui permet de palier aux aléas des activités de chacune et donc d'assurer un salaire stable à ses employés, voire même de les embaucher en CDI.

A noter que de nombreuses aides financières existent pour aider l'embauche ou la pérennisation de CDI, comme dans le cadre du FONPEPS mis en place par le Ministère de la Culture en 2017, des emplois aidés dans certaines régions ou autres dispositifs mis en place selon les différentes collectivités.

4.3. Intermittence, direction de fait et Pôle Emploi

4.3.a. Intermittence et direction de fait

Un artiste qui est dans les faits dirigeant de la compagnie dans laquelle il est également salarié ne peut prétendre à l'assurance chômage. Les indicateurs les plus visibles de cette gestion de fait sont :

- les liens de parentés entre les dirigeants (membres du CA) et l'artiste salarié,
- le nom de la compagnie au nom de l'artiste (ce qui indiquerait une permanence de l'activité),
- les emails et numéros de téléphone de gestion de l'association qui sont ceux des artistes,
- les sièges de compagnie situés à l'adresse du demandeur d'emploi,
- les procurations de l'artiste intermittent sur les comptes de l'association,
- la participation de l'artiste intermittent aux décisions du CA,
- la possession pour l'artiste salarié de la licence d'entrepreneur du spectacle de l'association,
- effectuer l'intégralité des heures d'intermittence au sein d'une même structure,
- une délégation de signature ou de pouvoir générale.

Le risque est le même pour le salarié administratif intermittent, s'il prend en charge en son nom propre de trop nombreux aspects de l'association tels que cités ci-dessus.

Ces faits n'entraînent pas tous une remise en cause des allocations chômage, mais sont autant d'indicateurs qui peuvent déclencher une enquête et démontrer cette direction de fait.

4.3.b. Enquête mandataire Pôle Emploi

En cas d'une enquête de Pôle emploi pour suspicion de direction de fait, les représentants de l'association doivent pouvoir prouver :

- le lien de subordination,
- la réalité de l'activité salariée (répétitions, représentations, etc.),
- que le chômage est bien involontaire.

En cas de contrôle par Pôle Emploi pour suspicion de travail dissimulé par du bénévolat (ce qui remettrait en cause l'intermittence), il faut pouvoir prouver :

- que le bénévolat n'a pas empêché la recherche d'emploi (pour un intermittent, l'obtention des 507 heures suffit à le démontrer),
- que cette activité est valablement bénévole (aucun lien de subordination),
- que le bénévole ne remplace pas un salarié.

C'est le contexte général d'une situation qui permettra de prouver la réalité des faits. En cas de contrôle, Pôle Emploi procède à une enquête, dont l'issue est définie par les preuves fournies.

Si l'enquête démontre la direction de fait ou le recours abusif au bénévolat, l'intermittent perdra ses droits à l'assurance chômage, et Pôle Emploi pourra réclamer jusqu'à 2 ans de remboursement d'indemnités indûment perçues.

Autres informations pratiques

- Pour information, cette période de 2 ans est aussi effective dans le sens inverse : le salarié peut ainsi réclamer jusqu'à 2 ans de remboursement d'indemnités qui ne lui auraient pas été versées.
- Un intermittent est par définition indépendant dans sa recherche d'emploi, le suivi Pôle Emploi est généralement d'un contact par an. Un intermittent peut être invité à une rencontre par Pôle Emploi, mais ne peut en aucun cas être radié pour ne pas s'y être présenté, car l'intermittent est automatiquement excusé s'il ne se présente pas à cette convocation (contrairement aux salariés relevant du régime général).

5. PRECONISATIONS GENERALES

Pour conclure, nous préconisons de manière générale :

- de constituer un CA actif, meilleur argument d'une gestion associative saine et véritable levier structurant pour l'association,
- de ne pas faire de délégation générale de signature, mais d'éventuelles délégations de signatures ponctuelles, justifiées et encadrées,
- de détacher l'artiste "directeur" intermittent de la gestion RH & financière quotidienne de l'association,
- d'anticiper les différentes situations en cas de doute, en sollicitant en amont l'organe compétent (Pôle Emploi, URSSAF...), pour que l'employeur s'assure de la régularité de la situation du salarié au sein de la structure,
- de partager les décisions budgétaires et RH, liées au fonctionnement de la compagnie et ses projets, avec le personnel salarié, par exemple par des délégués du personnel s'il y en a.

6. BIBLIOGRAPHIE

Loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association, Version consolidée au 06 mai 2009
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006069570&dateTexte=20090506>

Manuels juridiques sur le fonctionnement des organes de l'association

- *Associations, Mémento pratique*, Francis Lefebvre édition 2010-2011
- *Comment gérer une association*, Editions du Puits Fleuri, Nicolas Delecourt et Laurence Happe Durieux
- *Enjeux et perspectives du renouvellement de la gouvernance collective dans les associations artistiques et culturelles*, UFISC, étude 2014
- *Gouvernance et projet artistique*, Fiche pratique La Nacre
http://www.la-nacre.org/fileadmin/user_upload/Ressources_et_documentation/Fiches_ressources/Fiche_Mémo/Gouvernance-et-projet-artistique_en-cours.pdf

Ressources concernant les dirigeants

- *Artiste ou technicien dirigeant de sa compagnie : quelles conséquences ?*, Fanny Schweich
<http://www.scene-juridique.fr>
- *Salariés dirigeants de fait : (grave) dérive de l'association loi 1901*, Laurent Samuel
<http://association1901.fr/droit-association-loi-1901/salaries-dirigeants-de-fait-grave-derive-association-loi-1901/>
- *Artistes versus Manager*, Eve Chiapello
http://www.cnam.fr/servlet/com.univ.collaboratif.utils.LectureFichiergw?ID_FICHIER=1295877017913
- *Directeur salarié de l'association loi 1901 : les risques de la requalification*, Laurent Samuel
<http://association1901.fr/finances-association-loi-1901/fiscalite-finances/directeur-salarie-dassociation-loi-1901-les-risques-de-la-requalification/>

Ressources concernant Pôle Emploi et l'intermittence

- *Entreprises, vérifiez les droits à l'assurance chômage de vos dirigeants et associés*
<http://www.pole-emploi.fr>
- *Médiateur de Pôle emploi : comment y recourir ?* <http://www.service-public.fr>
- *Régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle*, CND – Artcena – Irma
<http://www.cnd.fr/professionnels/droit>

Ressources concernant le Ministère de la Culture

- *Emploi, Bénévolat et financement des associations culturelles*
<http://www.culturecommunication.gouv.fr/Politiques-ministerielles/Etudes-et-statistiques/Publications/Collections-de-synthese/Culture-chiffres-2007-2015/Emploi-benevolat-et-financement-des-associations-culturelles-CC-2014-1>
- *Qu'est-ce que le mécénat ?*
<http://www.culturecommunication.gouv.fr/Politiques-ministerielles/Mecenat/Qu-est-ce-que-le-mecena>

7. CONTACTS UTILES

ARTCENA

ARTCENA – Centre national des arts du cirque, de la rue et du théâtre
www.artcena.fr, +33 (0)1 44 61 84 85
Plateforme services aux professionnels
+33 (0)1 44 61 85 33 (permanences téléphoniques les mercredis et jeudis matin)

CND

Centre national de la danse
1, rue Victor-Hugo - 93507 Pantin cedex - France
www.cnd.fr
Département Ressources professionnelles
+33 (0)1 41 839 839 (du lundi au vendredi de 13h à 18h), ressources@cnd.fr