

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

- 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 Machado, directeur administratif et financier des Ateliers de Rennes - Gaëlle Mérignac et Laurent Courtecuise, avocats au cabinet NMCG.



Atelier 2

Choisir la structure juridique adaptée à son projet (association, SARL, Scop, Scic)

- 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.

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

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

- 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.



centre d'information et de ressources
pour les musiques actuelles

Atelier 3

Identifier les opportunités de mutualisation

- *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 Arternréel - 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.

Gentiane GUILLOT

Ce 3ème 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 clés 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 cœur 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 secteur, 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

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 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 consécutive. 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

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 a 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

assujetti 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

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

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 assujéti 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 assujéti 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

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 Artenréel 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 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 reconstitue 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 reconstitué 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 œuvres 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 compare 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 parlez 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 Arterréel 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 3e et 4e 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'entreprenariat.

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 efficacité 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 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 1er 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
- 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

I. 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 CC2007-1.
www.culture.gouv.fr/deps/

COLIN Bruno, BOURON Gaël, Association Opale et Cnar culture,

Associations culturelles et emploi : Premier panorama, Paris, Opale, 2007.

www.culture-proximite.org
www.culture-proximite.org/rubrique.php3?id_rubrique=54
www.culture-proximite.org/article.php3?id_article=203/
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/

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.

www.arcadi.fr/telechargements/arcadi_consul_cie_th.pdf

GUIBERT Gérôme,

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

www.irma.asso.fr/geromeguibert
www.irma.asso.fr/IMG/.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

II. 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.

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

www.apce.com/pid6093/exercer-autrement

Agence pour la création d'entreprises (APCE), Le GIE, Paris, Agence pour la création d'entreprises (APCE), [s.d.].

www.apce.com/pid585/gie.html

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.

www.apce.com

<http://media.apce.com/file/21/7/nouvellesmesuressalon2002.3217.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.].

www.arcadi.fr/publications

ARCADI, *Le Groupement d'employeurs*, Paris, Arcadi, 2007.

www.arcadi.fr/publications/index.php

AUDUBERT Philippe,

Profession Entrepreneur de spectacles, Paris, Irma Edition, coll. «les Métiers de la musique», 2007.

www.irma.asso.fr/Profession-entrepreneur

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.

www.le-rsi.fr/aide_a_la_creation_d_entreprise/

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/.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.ovh.org/

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.

www.cnt.asso.fr/publication

BIGOTTI Jean-Noël,

Je monte mon label, Paris, Irma éditions, coll. «les Métiers de la musique», 2008.

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.pdf

Chambre de commerce et d'industrie de Paris, Infoleg, le *Guide de la SARL : Constitution, fonctionnement, transformation et dissolution*, Paris, Delmas ; Chambre de commerce et d'industrie de Paris, 2008.

www.editions-delmas.com

www.infoleg.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.

www.cg33.fr/cg33/jcms/upload/associations.pdf

COURTIS Constance, DES & PAULEAU Karine, JOËSSEL Bruno,

Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris, Infoleg, *Choisir le statut de son entreprise*, Paris, Delmas; Chambre de commerce et d'industrie de Paris, 2008.

www.editions-delmas.com

www.infoleg.ccip.fr/

Création, financement et fonctionnement d'un GIE, ce qu'il faut savoir, In *Place des réseaux*, [s.d.]

www.placedesreseaux.com/Dossiers/

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.

www.cresnpdc.org/article.php

DALICHOUX Jean, FADEUILHE Pierre,

Les groupements d'employeurs, le travail partagé au service de l'emploi, Paris, Editions Liaisons, 2008.

www.apce.com/cid71737/les-groupements-d-employeurs

DELAMARRE Pascal,

Créer et faire vivre son association, Paris, Delmas, 2004.

www.editions-delmas.com

Démarches et pratiques des bureaux de production en Île-de-France, Arcadi, 2008.

www.arcadi.fr/telechargements/

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.

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.

www.culture-proximate.org/IMG/pdf/rapportbody.pdf

L'embauche par un groupement d'employeurs, Paris, Ministère du Travail, 2008.

www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/

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.

www.villette.com

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'employeurs. Conseils de Jean Dalichoux, Paris, Cnar culture, 2007.

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

Le groupement d'employeurs : la panacée ? In *Brèves de Stradda*, n°7, 01/2008.

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)

www.creeruneentreprise.fr/juridique

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'employeurs, Bordeaux, Cress, Rama, région Aquitaine, Conseil général de Gironde, 2007.

www.irma.asso.fr/IMG/pdf/

Guide-Annuaire du Spectacle Vivant : 2009, Paris, Centre national du Théâtre, 2008.

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.editions-delmas.com

Limites et contraintes du statut GIE, In *Place des réseaux*, [s.d.].

www.placedesreseaux.com/Dossiers/

MARC Nicolas,

Guide pratique des entreprises de spectacle : juridique, social, fiscal, gestion, billetterie... Nantes, Le Jurisculture, 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.

www.culture-proximite.org/IMG/pdf

MILLIARD Mathias,

Mutualisation d'emploi en milieu musical. Formes et enjeux des emplois partagés. In *IrmACTU*, n° 21, 02/2008.
<http://newsletter.irma.asso.fr/irmactu.php>

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.

Mutualisation d'emploi et insertion, Poitiers, Agence régionale du spectacle vivant, Chambre régionale d'économie sociale et Coreps, 2008.

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 *Jurisculture* (Le), n°84 ; p.4-6, 04/2006.

PLANSON Cyrille,

Bénévolat : statut, valorisation, assurance, défraiement. In *Jurisculture* (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.
www.scic.coop

Prémises, Le Groupement d'employeurs, Paris, Prémises, [s.d].
www.premises.org/spip/

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.

III. Les sites

Auto-entrepreneur :

www.lautoentrepreneur.fr/

Coopérer pour entreprendre :

www.cooperer.coop/

Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) :

www.geiq.net/

Union des groupements d'employeurs de France (UGEF),

www.ugef.fr/

et notamment l'article sur les Textes législatifs et réglementaires relatifs aux GE

www.ugef.fr/spip.php

IV. Exemples de GE / GEIQ

Le GEIQ Arts & Culture à la Friche de la Belle de Mai,

www.lafriche.org/friche/zdyn1/rubrique.php

Le GEIQ Spectacle vivant, Bordeaux