



JURIDIQUE

RESSOURCEZ-VOUS !

L'ARTISTE INTERVENANT

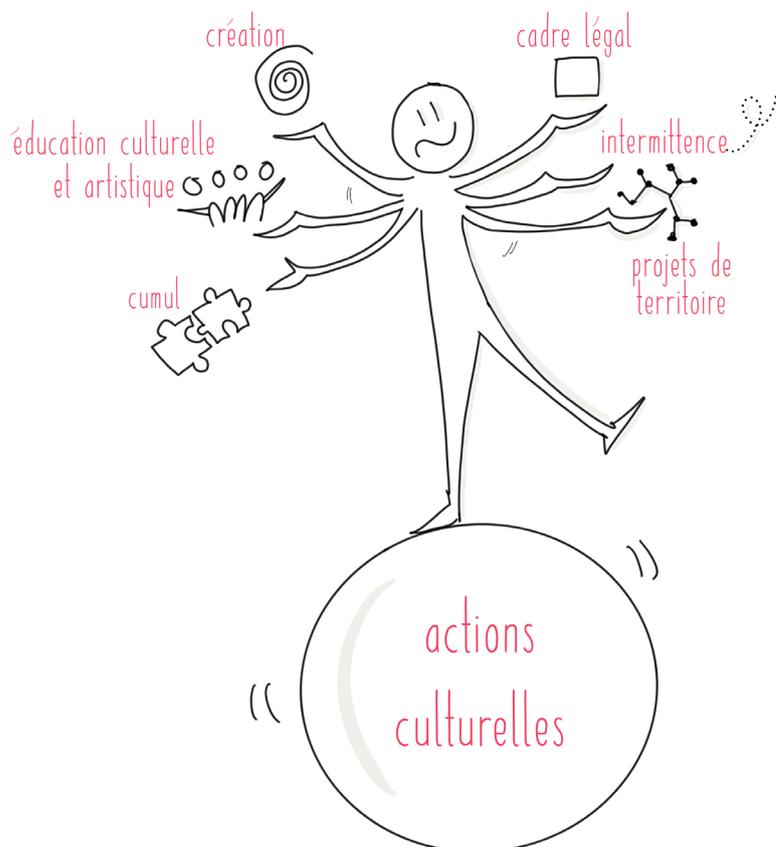
QUEL STATUT, QUEL CADRE JURIDIQUE ?

MAI 2020

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
SPECTACLE
VIVANT

SOMMAIRE

- P.2Le recours au CDDU
- P.4Le CDD de droit commun
- P.5Le CDI à temps partiel
- P.6Le cumul d'activité et l'indemnisation chômage du régime intermittent du spectacle
- P.7Schéma récapitulatif
- P.8Lexique



PREAMBULE

Dans une évolution des politiques publiques en faveur de la diversification des activités des compagnies les engageant à ne plus seulement créer mais également à porter des actions de territoire et/ou des projets d'éducation artistique et culturelle, quel est le cadre légal ?

Les problématiques liées aux artistes intervenants sont multiples : question du cumul d'activités, de la récurrence des CDD, du recours au temps partiel, de ce qui relève ou non des activités connexes d'un spectacle...

Quels sont les modes de contractualisation et de rémunération pour les artistes en dehors de leur temps de présence en répétitions ou en représentations ?

Cette fiche vise à rappeler le cadre posé par le droit du travail et les conventions collectives du spectacle vivant ainsi que quelques questions autour du cumul d'activité et des règles de l'indemnisation chômage dans le cadre de la réglementation actuelle.

Ne seront traités que les cas d'artistes amenés à proposer des interventions ou actions culturelles dans le cadre de leur activité de création en dehors des artistes intervenants dont c'est l'activité principale et pour lesquels les problématiques sont différentes. La situation des artistes-auteurs étant également particulière, elle ne sera pas traitée dans cette fiche.

LE RECOURS AU CDDU : LE CADRE FIXÉ PAR LA LOI ET LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Rappelons tout d'abord que le principe général en droit français est de recourir au CDI. Certaines situations permettent de recourir au CDD* par dérogation. Le CDDU* (parfois appelé en abus de langage « contrat intermittent ») est un cas particulier parmi les CDD.

Les deux principales conventions collectives du spectacle (CCNEAC* et CCNSVP*) ne permettent d'embaucher un artiste que dans le cadre de son activité de répétitions ou de représentations. Il peut alors être embauché en CDI ou mensuellement (en CDDU) ou encore, en dehors des cas de mensualisation (c'est-à-dire dans la majorité des cas) en CDDU de moins de 1 mois avec une rémunération forfaitaire soit en services (pour les répétitions) soit en cachets (pour les représentations).

ATTENTION

Dans le cadre d'une rémunération mensuelle, les partenaires sociaux ont rappelé qu'il s'agissait d'une rémunération globale dont le montant ne pouvait être proratisé en fonction des heures de travail des artistes. Ce qui signifie que l'artiste, quel que soit le nombre de représentations effectuées, doit percevoir l'intégralité de la rémunération mensuelle prévue par la convention collective (c'est-à-dire à temps plein sur la période concernée). Il n'est en aucun cas permis par les conventions de rémunérer un artiste à l'heure.

LES ACTIVITÉS CONNEXES DÉFINIES PAR LA CCNEAC

Toutefois, si les conventions collectives ne permettent d'embaucher un artiste que dans le cadre de son activité de répétitions ou de représentations, il existe dans la CCNEAC une disposition spécifique appelée « activité connexe ». Alors que la CCNSVP est muette sur le sujet, la CCNEAC définit l'activité connexe dans les dispositions spécifiques à chaque catégorie d'emploi artistique : Titre XIII à XVII.

POUR LES ARTISTES DRAMATIQUES, (ART XIII-2.6) ELLES SONT DÉFINIES COMME SUIT :

On entend par activités connexes les activités de sensibilisation, d'accompagnement des amateurs, d'animation d'ateliers, d'intervention en milieu scolaire. La pratique de ces activités est soumise à l'acceptation de l'artiste, par l'introduction d'une clause spécifique dans son contrat, soit au moment de la signature de son contrat, soit ultérieurement par la signature d'un avenant à son contrat.

Elles ne peuvent excéder une durée de deux heures les jours où l'artiste donne une représentation.

Contrat à durée déterminée de 4 mois et moins

Lorsque l'artiste est engagé pour un tel contrat, les activités connexes qui peuvent lui être demandées sont liées au spectacle en cours de répétition ou de représentation. Lorsqu'un comédien accomplit une activité connexe il

ne peut lui être demandé plus d'un service de répétition dans la même journée.

Les activités connexes ne peuvent dépasser en moyenne 1/10^{ème} du temps de travail sur l'ensemble du contrat¹.

Contrat à durée déterminée de plus de 4 mois

Lorsqu'un artiste dramatique est engagé pour une période supérieure à 4 mois il peut lui être demandé de prendre part à des activités connexes. Celles-ci ne doivent pas dépasser 1/5^{ème} de la totalité du temps de travail sur l'ensemble du contrat.

Contrat à durée indéterminée

Lorsque l'artiste est engagé pour un contrat de cette nature, les activités de plateau doivent demeurer prépondérantes.

ATTENTION

Il est important dans le cadre des rémunérations forfaitaires de différencier le temps de travail rémunéré et le temps de travail effectif (soit le temps de travail réel).

Chaque employeur est tenu d'avoir un document (signé par les salariés) consignait le temps de travail effectif réalisé sur une journée. Ainsi par exemple pour une représentation rémunérée par un cachet valorisé à 12h de travail, si le temps de présence décompté est de 19h00 à 23h00, le temps de travail effectif est de 4h.

POUR LES ARTISTES CHORÉGRAPHIQUES (ART XIV-2)

Il est prévu par les dispositions générales qu'il ne pourra y avoir d'activités connexes le jour d'une générale et/ou d'une première création et/ou d'une reprise.

L'article XIV-3 dédié à la période de répétition précise que l'activité d'enseignement est exclue (ce qui n'est pas indiqué dans l'article dédié aux artistes dramatiques). Il est également précisé que *dans tous les cas, les activités définies comme « temps dansé » doivent être prépondérantes sur les autres activités pendant la durée de l'engagement. En dehors des ensembles chorégraphiques permanents, lorsqu'un artiste accomplit des activités connexes, celles-ci ne peuvent dépasser :*

- 10% de la totalité du temps de travail prévu au contrat, si celui-ci est inférieur à 4 mois ;
- 20% de la totalité du temps de travail prévu au contrat, si celui-ci est supérieur à 4 mois.

POUR LES ARTISTES MUSICIENS (TITRE XV) ET LES ARTISTES LYRIQUES (TITRE XVI)

Les activités connexes ne sont pas mentionnées.

>> Rien n'étant indiqué pour encadrer ces activités, la question demeure quant

à la possibilité ou non d'y recourir. Pour le moment, seule la jurisprudence permettra de répondre à cette question.

POUR LES ARTISTES DU CIRQUE (ART XVII)

Les dispositions spécifiques doivent faire l'objet de négociations futures.

>> Rien étant indiqué pour encadrer ces activités, la question demeure quant à la possibilité ou non d'y recourir. Pour le moment, seule la jurisprudence permettra de répondre à cette question.

Ainsi le champ des activités connexes permet dans un certain cadre de solliciter un artiste engagé en tant que tel pour mener des actions de sensibilisation, d'animation d'atelier etc. en lien direct avec le spectacle

sur lequel il est engagé mais dans une contrainte de temps plutôt restrictive dans le cadre d'un contrat court. Chaque situation devra faire l'objet de l'étude (selon la durée du contrat de travail et la durée de travail effectif, ainsi que des amplitudes autorisées, des temps de pause etc.) du nombre d'heures qu'il est possible d'affecter aux activités connexes.

Pour toutes les activités qui ne peuvent pas bénéficier d'un CDDU, il faudra recourir au CDD ou CDI.

CAS DES PROJETS D'ACTIONS CULTURELLES EN VUE D'UNE CRÉATION

>> Dans le cadre d'un projet d'action culturelle ou de territoire mené avec des

artistes amateurs² qui serait un travail de production mené par la compagnie, il est possible de recourir au CDDU avec rémunération au service et cachet pour les artistes professionnels concernés. Attention, c'est la notion de production qui pourra être soumise à interprétation en cas de litige.

>> Par exemple, il pourra être difficile de défendre l'aspect de production de spectacle pour un spectacle créé au sein d'un établissement scolaire dont la seule et unique représentation sera donnée devant un public de scolaires, parents et amis.

>> En revanche, une action du type du défilé de la Biennale de la danse pourra être considérée comme une activité de création et de production de la compagnie, par l'envergure de l'événement dans lequel elle est programmée, le public visé etc.



SITUATION DE L'ARTISTE EMBAUCHÉ COMME ANIMATEUR

Possible ✓

>> Il est possible d'embaucher un artiste en tant qu'enseignant ou animateur culturel à l'heure. Dans ce cas, son intitulé de poste ne sera donc pas artiste. Ces contrats relèveront a priori du CDD de droit commun, sauf pour les conventions collectives permettant de recourir au CDDU pour ce type d'emploi (comme par exemple la convention collective de l'animation).

Attention ⚠

Un CDDU conclu en tant qu'animateur culturel avec une structure relevant de la CCN de l'animation ne permettra pas de relever du régime d'indemnisation chômage des intermittents du spectacle.



EXEMPLES DE SITUATIONS

Possible ✓

>> Il est possible dans le cas d'un contrat en CDDU rémunéré par un cachet de donner 1 heure d'atelier le jour de la représentation. La rémunération de cette heure d'atelier sera comprise dans le cachet sous réserve que cela ait été mentionné dans le contrat de travail de l'artiste.

Pas possible ✗

>> Il n'est pas possible d'embaucher un artiste en CDDU à l'heure pour ses interventions culturelles

>> Il n'est pas possible de prétendre relever d'une situation d'activité connexe en dehors d'un contrat lié aux répétitions ou représentation d'un spectacle. Exemple si dans le cadre d'une représentation le jeudi, un artiste est embauché en CDDU ce jour, il ne sera pas possible de lui proposer un contrat différencié pour une activité dite connexe le mardi. Activités connexes et répétitions / représentations doivent faire l'objet d'un seul et même contrat.

En question ?

>> La CCNSVP étant muette, le recours aux activités connexes dans le cadre d'un contrat lié aux répétitions ou représentations d'un spectacle sera sujet à interprétation en cas de litige.

>> Dans le cadre d'un contrat de plusieurs jours, est-il possible de déclarer des heures d'activités connexes sur une journée qui ne comporte ni répétitions ni représentation ?

LE CDD DE DROIT COMMUN : POSSIBILITÉS DE RECOURS ET LIMITES

UN MOTIF PRÉCIS

Le recours au CDD doit être considéré comme une dérogation exceptionnelle au recours au CDI. Le CDD ne peut être conclu que dans un objectif défini dont le cadre est limité par l'article L.1242-2 du Code du Travail. Il ne peut en aucun cas³ avoir pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

L'alinéa applicable doit obligatoirement être mentionné sur le contrat de travail faute de quoi le contrat sera réputé avoir été conclu à durée indéterminée.

NB : L'alinéa 3 de cet article est celui qui

permet sous certaines conditions de recourir au CDDU : *Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.* (Cf page 2).

Dans le cas des artistes intervenants, il semble que le seul motif de recours possible soit celui de l'alinéa 2 : *Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.* Le contrat à durée déterminée de droit commun ne peut

avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise et doit préciser les dates de début et de fin de contrat de façon très nette. Une vigilance particulière devra être apportée à la notion d'« accroissement temporaire » qui devra être justifiée en cas de litige. Si l'activité est récurrente, le recours au CDD pourra être jugé abusif et requalifié en CDI.



À NOTER

Dans le cadre des CDD de droit commun, une indemnité de fin de contrat (ou prime de précarité) est due, correspondant à 10% de la rémunération totale brute versée pendant toute la durée du contrat de travail. D'autre part, alors que les congés payés sont automatiquement déduits sous forme de charges versés aux congés spectacles pour les CDDU relevant de la CCNEAC et CCNSVP, dans le cas d'un CDD de droit commun, si le salarié n'a pas pu prendre ses congés durant la période, ils lui seront également versés sous forme d'une rémunération en fin de contrat.

DES RENOUELEMENTS LIMITÉS

Prolongation de CDD

Un CDD ne peut être renouvelé par avenant avant la date de son terme que deux fois, dans la limite d'une durée totale maximale de 18 mois dans la plupart des cas (mais il existe des exceptions ramenant la durée maximale à 9 mois ou 24 mois). Attention, si le contrat se poursuit après l'échéance de son terme, il sera automatiquement transformé en CDI.

>> Si je conclus un CDD de 6 semaines avec

un salarié, je peux décider avant la fin de son contrat de le renouveler pour en prolonger la durée par un avenant dans la limite maximale de 2 avenants et d'une durée maximale de 18 mois. Attention, la possibilité de recourir à un avenant de prolongation de contrat doit être mentionnée dans le contrat initial.

CDD successifs

En cas de recours successifs au CDD avec un même salarié (en dehors des cas de prolongation d'un contrat en cours), le Code

du Travail précise que si le CDD est conclu avec le même salarié sur le même poste, il convient de respecter un délai de carence correspondant à 1/3 de la durée du contrat venu à expiration, renouvellement inclus, lorsque celle-ci est égale ou supérieure à 14 jours ; ou la moitié de la durée du contrat initial, renouvellement inclus, si la durée était inférieure à 14 jours.



EXEMPLES

Si je conclus un CDD de 6 semaines avec un salarié pour accroissement temporaire d'activité, je devrai attendre au moins 2 semaines avant de pouvoir conclure un nouveau contrat avec lui sur le même motif.

>> Si la durée du précédent contrat était de 10 jours, alors je devrai attendre 5 jours avant de pouvoir conclure un nouveau contrat avec le même salarié sur le même motif.

EXEMPLES DE SITUATIONS

Possible ✓

>> recourir à un CDD lié à une mission particulière dans le cadre d'une résidence ou d'une activité d'atelier qui ne serait pas régulière ni reconduite chaque année.

Pas possible ✗

>> recourir à un CDD d'animateur culturel ou d'enseignant pour une action culturelle se déroulant régulièrement auprès du même partenaire.

LE CDI À TEMPS PARTIEL

Lorsqu'une compagnie propose de manière récurrente des actions culturelles, le contrat qui semble le plus adapté est le CDI à temps partiel avec une modulation du temps de travail sur l'année.

Le temps partiel se définit comme toute durée de travail inférieure à la durée légale fixée à 35 heures hebdomadaires.

Depuis 2014, selon l'article L.3123-27 du Code du Travail, il n'est pas possible de proposer des contrats de plus de 7 jours d'une durée inférieure à 24 heures hebdomadaires ou 104 heures mensuelles ou 1 102 heures annuelles. Une dérogation à cette durée minimale peut se faire à la demande expresse du salarié (et non sur proposition de l'employeur). La demande doit être écrite et motivée, et répondre à l'une des justifications suivantes :

- Dérogation pour contraintes personnelles : pour raisons de santé ou familiales (le législateur n'a pas indiqué de liste exhaustive)
- Dérogation pour cumul d'activité : afin de permettre au salarié de cumuler plusieurs activités lui permettant d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale du travail.
- Dérogation pour les salariés de moins de 26 ans poursuivant des études

Il n'existe cependant aucune obligation légale sur les éventuels justificatifs de la situation du salarié au regard de sa demande de dérogation.

>> Les contraintes personnelles n'étant pas listées par le législateur, il serait donc possible d'entendre la demande d'un salarié ne souhaitant pas accepter un CDI de 24 heures ou plus hebdomadaires sur un poste d'animateur pour contraintes personnelles, car il est parallèlement à la recherche active d'un emploi en tant qu'artiste dramatique et doit de ce fait être disponible pour ses autres employeurs en tant qu'artiste.



À NOTER

Si un salarié a bénéficié d'une dérogation pour travailler en-deçà de la durée minimale légale et qu'il souhaite revenir à une durée de travail d'au moins 24h, l'employeur n'est pas dans l'obligation d'accéder à sa demande. En revanche, le salarié aura un accès prioritaire pour un emploi ressortant de la même catégorie professionnelle (cf art. L.3123-3 du Code du Travail).

De même, un employeur n'est pas obligé d'accepter la demande de dérogation d'un salarié qui souhaiterait travailler moins de 24h hebdomadaires.

LES CAS DE DÉROGATION SUPPLÉMENTAIRES PRÉVUS PAR LES CONVENTIONS COLLECTIVES

La CCNEAC ne prévoit pas de dérogation.

La CCNSVP par son accord du 21 octobre 2015 prévoit une durée minimale hebdomadaire pour tous de 16h. D'autres dérogations sont prévues par cet accord mais ne concernent pas les artistes.

La CCN de l'animation prévoit une durée minimale à 10h hebdomadaires pour les entreprises de moins de 10 salariés ; 14h hebdomadaires pour les entreprises de 10 à 49 salariés ; 17h30 hebdomadaires pour les entreprises de 50 à 299 salariés.



EXEMPLE DE SITUATION :

Possible ✓

>> si un artiste interprète fait une demande de dérogation à la durée minimale de travail pour raisons personnelles, il est tout à fait possible de conclure avec lui un CDI à temps partiel restreint (par exemple 6 heures hebdomadaires si la structure a des ateliers récurrents de 6h par semaine. Il aura donc un CDI à temps partiel en tant qu'animateur qu'il pourra cumuler avec son activité d'artiste interprète. (cf cumul d'activité et indemnisation chômage page 6).

LE CUMUL D'ACTIVITÉ ET L'INDEMNISATION CHÔMAGE DU RÉGIME INTERMITTENT DU SPECTACLE

Beaucoup de freins au recours aux contrats de droit commun (CDD ou CDI à temps partiel) peuvent être le fruit de l'anxiété par rapport aux conséquences d'un tel contrat cumulé avec l'indemnisation chômage et notamment le régime de l'intermittence.

Il est tout à fait possible de cumuler les CDDU, CDD et CDI. Pour ne pas avoir de mauvaises surprises, il conviendra d'être vigilant sur certains points.

Si vous êtes bénéficiaire de l'ARE sous le régime de l'intermittence du spectacle, toutes

les heures salariées quel que soit le type de contrat doivent être déclarées au moment de l'actualisation mensuelle. Comme pour les heures effectuées en CDDU, les heures effectuées en CDD de droit commun ou CDI seront décomptées⁴ du temps mensuel indemnisable par Pôle Emploi.

LE CUMUL D'ACTIVITÉS RELEVANT DES ANNEXES 8 ET 10

Au moment de la réouverture des droits, les heures ou cachets réalisés au titre des deux annexes seront comptabilisées. A priori ce sera

le nombre le plus important qui déterminera l'annexe applicable.

LE CUMUL D'ACTIVITÉS RELEVANT DES ANNEXES 8 ET 10 ET D'ACTIVITÉS DU RÉGIME GÉNÉRAL

C'est la fin de contrat de travail précédent l'inscription en tant que demandeur d'emploi qui détermine le régime applicable. Dans les situations de fin de droit ou de renouvellement à la date anniversaire, en tant que bénéficiaire du régime de l'intermittence, une nouvelle ouverture de droits sous ce régime sera prioritairement recherchée. Si vous avez effectué 507 heures de travail sur la période

de référence, vos droits seront de nouveau ouverts sous ce régime, et ce même si vous avez un CDI à temps partiel en cours ou que vous avez travaillé sous CDD de droit commun (attention, les heures réalisées en CDI ou CDD de droit commun ne seront pas comptabilisées dans les 507 heures).

En revanche, si Pôle Emploi ne parvient

pas à trouver 507 heures pour ouvrir une indemnisation au titre du régime de l'intermittence, alors une analyse de votre situation au régime général sera effectuée. Si vos contrats de droits communs permettent une ouverture de droit au régime général (et que parallèlement vous n'avez pas atteint les 507 heures en intermittence) alors vos droits seront ouverts sous le régime général.

EN CAS DE CONTRAT EN COURS À LA DATE ANNIVERSAIRE

S'il s'agit d'un contrat au régime général, cela n'a aucune incidence puisque les heures effectuées au régime général ne sont pas comptabilisées dans les 507 heures recherchées.

En cas de contrat en cours relevant des annexes 8 ou 10, l'étude du renouvellement sera décalée à la fin du contrat.

LES HEURES D'ENSEIGNEMENT

Lorsque les heures réalisées au titre des annexes 8 ou 10 ne permettent pas d'atteindre 507 heures sur la période de référence, alors certaines heures d'enseignement peuvent être prises en compte : les heures d'enseignement artistique ou technique dispensées au titre d'un contrat de travail conclu avec un établissement agréé*, à raison de 70 heures maximum (120 heures pour les personnes âgées de 50 ans et plus).

Les heures d'enseignement dispensées par les techniciens ou artistes sont retenues sous certaines conditions :

- l'enseignement doit être dispensé au titre d'un contrat de travail conclu avec un

établissement d'enseignement agréé : vous devez fournir ce contrat à Pôle Emploi et chaque mois les fiches de paie.

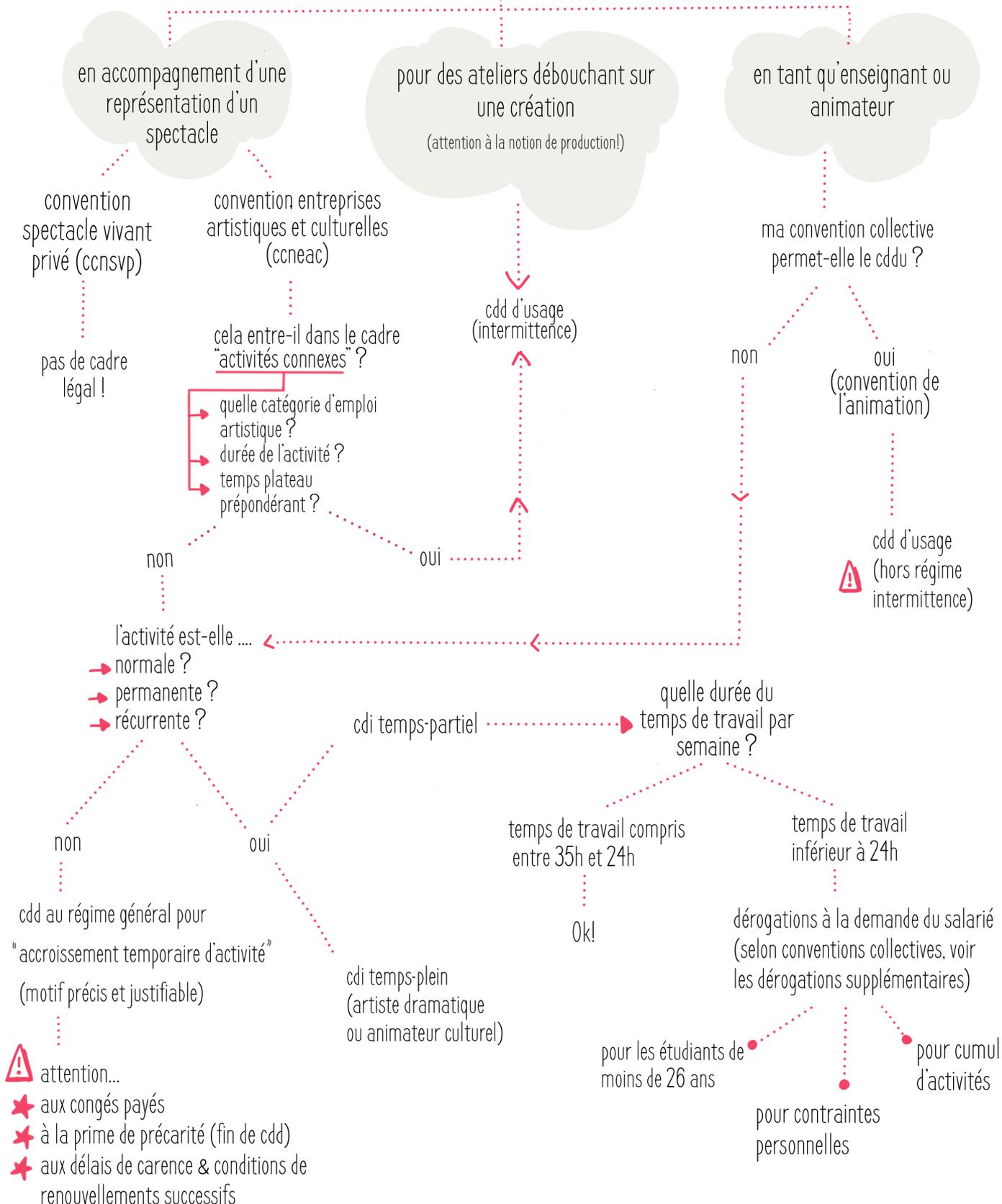
- Pour les techniciens, le contrat de travail doit être terminé au cours de la période de référence et justifié par une attestation d'employeur destinée à Pôle emploi et l'enseignement dispensé doit être en rapport avec l'exercice de votre métier (alors que pour les artistes, la tolérance du champ d'enseignement est plus large).
- Pour les artistes, les heures sont comptabilisées lors du renouvellement même si le contrat est en cours. Pour les techniciens en revanche, les heures ne seront comptabilisées que si le contrat est terminé à la date du réexamen des droits.



À NOTER

Sont incluses dans la liste des établissements agréés les structures de droit privé ou public relevant des secteurs de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle vivant et bénéficiant d'un financement public. Seront donc comptabilisées les heures salariées par une compagnie bénéficiant d'un financement public ayant engagé le salarié en tant qu'enseignant.

J'embauche un artiste dans le cadre d'actions culturelles...





LEXIQUE

CDD

Contrat à durée déterminée

L'article L.1242-2 du code du travail liste les cas de recours possibles au CDD (voir www.legifrance.gouv.fr).

CDDU

Contrat à durée déterminée dit d'usage (parfois appelé par abus de langage dans le secteur culturel : contrat intermittent).

L'alinéa 3 de l'article L.1242-2 du code du travail sous réserve de l'appartenance à l'un des secteurs nommés dans l'article D.1242-1 du code du travail permet de recourir au CDDU et notamment l'alinéa 6 : « Les

spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique). Ces cas de recours sont ensuite encadrés par les conventions collectives applicables par secteur et dont relève chaque entreprise (voir www.legifrance.gouv.fr).

CCNEAC

Convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (qui peut se consulter notamment sur les sites www.syndeac.org ou www.sfa-cgt.fr).

CCNSVP

Convention collective nationale des

entreprises du secteur privé du spectacle vivant (qui peut se consulter notamment sur les sites www.synavi.org ou www.sfa-cgt.fr).

INDEMNISATION CHÔMAGE AU TITRE DU RÉGIME DE L'INTERMITTENCE DU SPECTACLE

Conditions d'indemnisation au titre de l'intermittence

→ Voir les conditions

LISTE DES ÉTABLISSEMENTS AGRÉÉS

Établie par arrêté du 23 mars 2017 pris pour application de l'article D.5424-51 du Code du Travail

→ Voir la liste

NOTES

1 Attention à la distinction entre temps de travail rémunéré et temps de travail effectif. Ici les partenaires sociaux se sont entendus pour se référer sur le temps de travail effectif (cf encadré page 2)

2 Il conviendra de se référer à la législation encadrant les artistes amateurs pour les participants

3 Les CDD conclus dans le cadre des politiques de l'emploi (contrat aidé, contrat PEC...) bénéficient d'un régime spécifique en terme de motif, de durée etc.

4 Pour rappel, un nombre de jours non indemnisables est calculé chaque mois en fonction des heures et/ou cachets effectués au titre des activités déclarées sur le mois. Ce calcul est le suivant : pour l'annexe 8 = (nombre d'heures / 8) x 1,4 ; pour l'annexe 10 = (nombre d'heures / 10) x

1,3 . Le résultat est soustrait au nombre de jours du mois concerné qui sera arrondi à l'entier supérieur pour indiquer le nombre de jours indemnisés dans le mois.

ARTISTE INTERVENANT : QUEL STATUT, QUEL CADRE JURIDIQUE ?

MAI 2020

Éditeur : Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant //
Directeur de la publication : Nicolas Riedel // Rédaction :
Nolwenn Yzabel, Annabel Fay // Facilitation graphique : Charlotte
Bohl // Création graphique : Valérie Teppe // Mise en page : Marie
Coste



La Région
Auvergne-Rhône-Alpes

Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant est soutenue financièrement par le ministère de la Culture / Drac Auvergne-Rhône-Alpes et la Région Auvergne-Rhône-Alpes.

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
SPECTACLE
VIVANT

33 cours de la Liberté - 69003 Lyon
04 26 20 55 55

contact@auvergnerhonealpes-spectaclevivant.fr
www.auvergnerhonealpes-spectaclevivant.fr

SUIVEZ-NOUS SUR    