

**Groupe de travail Emploi Formation**  
**Réunion du 18 janvier 2023**

**Relevé de conclusions**

Etaient présents :

**Salariés :**

Pierre-Marie Bommier – CGT spectacle Auvergne  
Sarah Blanc – SYNPTAC CGT  
Jérôme Savy – SFA CGT  
Danaé Hogrel – SUD Culture

**Employeurs :**

Bertrand Furic – Jazz(s)RA  
Clément Peretjatko – collectif marionnettes AURA  
Sarah Battegay – SMA / Grand Bureau  
Marie-Irma Krämer – Fédération des arts de la rue  
Anne Carrier – FEVIS / Profedim  
Laurent Mazurier – SMSP

**Etat et collectivités :**

Céline Raluy – DRAC AURA  
Ubavka Zaric – DRAC AURA

**Organismes invités :**

Sabine Danquigny – Pôle Emploi scènes et images  
Emmanuel Chow-Chine – AFDAS  
Emilie Buttin – directrice du GUSO  
Aurore Dekoninck – responsable de la prévention des fraudes à Pôle Emploi services

**Coordination :**

Marjorie Glas – coord. COREPS  
Léo Anselme – Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle vivant

**Présentation des nouveaux venus au sein du groupe**

**Sarah Blanc (SYNPTC CGT), Sarah Battegay (SMA), Laurent Mazurier (SMSP)** intègrent nouvellement le groupe et présentent leurs attributions syndicales et leurs affiliations professionnelles.

**Rencontre avec les services du Guso et de Pôle Emploi Services**

**Marjorie Glas (COREPS)** rappelle quel est l'objet de la réunion du jour. Les membres du groupe Emploi et Formation ont souhaité inviter le Guso et Pôle Emploi services afin qu'ils expliquent leur fonctionnement, les leviers d'action qui sont les leurs (voir encadré).

**Attentes vis-à-vis du GUSO :**

Mieux comprendre :

- > Le mode de fonctionnement du Guso,
- > les modalités mises en œuvre pour communiquer sur le dispositif,
- > les contraintes rencontrées,
- > les leviers d'action dont bénéficie le Guso

Enjeu dans de la rencontre pour le groupe de travail :

- > Comment sensibiliser les employeurs occasionnels à l'usage du Guso ? Particulièrement les collectivités locales ?
- > Proposition de travailler ensemble à identifier des leviers de communication auprès des élus, des services culturels des collectivités et plus généralement auprès des employeurs occasionnels

**Attentes vis-à-vis de Pôle Emploi Services**

Mieux comprendre le mode de fonctionnement de Pôle Emploi services :

- > organisation,
- > critères et modalités de contrôle,
- > leviers d'action des agents

Enjeu de la rencontre :

- > il serait intéressant de savoir comment arrivent les situations de fraudes jusqu'au service, et comment elles sont traitées ?

**Intervention d'Emilie Buttin, directrice du GUSO**

Le GUSO est connu de tous autour de la table, elle ne s'attarde donc pas sur ce point.

S'agissant de la communication des services du Guso, cela est inscrit sur sa feuille de route et sera un fil rouge sur les prochains mois et prochaines années. Il faut travailler à une meilleure connaissance des obligations et à une meilleure connaissance du dispositif. Des webinaires et des actions sont d'ores et déjà organisées auprès d'organisations qui les ont contactés.

Mais le Guso souhaite aussi être davantage à l'initiative : auprès des organisations qui viennent de s'affilier mais le GUSO souhaite aussi aller rechercher sur les territoires où les déclarations sont moins importantes.

Il est également prévu d'accentuer la présence du GUSO sur les salons et sur les dispositifs GIP Cafés culture. Il s'agit de lutter contre la méconnaissance mais également de travailler sur les freins à l'utilisation du Guso.

Concernant les établissements publics, certains freins ont déjà été identifiés : les collectivités préfèrent souvent payer une facture (ils passent par Chorus) et faire passer ces charges en frais d'animation. Il y a un travail d'information à faire auprès de ces établissements. Il existe également des redressements qui sont effectués par l'Urssaf pour le compte du Guso, notamment dans le cas d'associations qui ont facturé alors qu'elles n'étaient pas habilitées à le faire.

Le Guso prévoit donc d'intensifier sa communication et de rappeler les obligations légales.

Dans un premier temps, seront spécifiquement ciblées les grosses collectivités qui ne déclarent pas ou de manière limitée. L'objectif est de se faire connaître auprès d'eux. Le plan de communication sera intensifié sur les deux prochaines années.

**Pierre-Marie Bommier (CGT)** constate qu'il est fréquent que des collectivités obligent à émettre des factures. La communication à leur endroit est donc importante. Comment faire pour que les salariés eux-mêmes puissent rappeler le champ de recours au Guso ? Une solution serait qu'ils signalent les collectivités qui le refusent.

**Emilie Buttin (GUSO)** explique que concernant la partie information des collectivités qui ne respectent pas ces obligations, Aurore Dekoninck répondra. Elle répond là sur la question de la méconnaissance des dispositifs existants. Il existe une [vidéo de 3 minutes](#) qui rappelle les démarches et les obligations des employeurs occasionnels. Une obligation de passage par le GUSO a été actée en 2004. En cas de difficultés techniques, il existe une cellule dédiée à l'accompagnement pour la réalisation des déclarations. Ces deux éléments (vidéo et cellule) permettent de comprendre que le système Guso est simple.

**Pierre-Marie Bommier (CGT)** explique que bien souvent, les organisateurs n'ont pas le budget pour respecter les minima salariaux, ils passent par la facture pour contourner les minima. Il ne s'agit pas seulement d'un problème de difficulté de déclaration.

**Aurore Dekoninck (Pôle Emploi services)** explique que les services de Pôle Emploi sont bien conscients de cela. En termes de contrôle et de respect des obligations, Pôle Emploi Services a actuellement des possibilités limitées mais travaille sur le sujet. Il n'est pas facile de prouver la responsabilité des donneurs d'ordre, mêmes si des contrôles sont faits.

Pôle Emploi services se base sur les textes qui régissent la licence d'entrepreneurs de spectacle et notamment la notion de responsabilité du plateau artistique. En effet, il arrive que des contrats de prêt de main d'œuvre illicite se dissimulent sous la forme du contrat de cession.

Lorsque la structure a la licence de spectacle catégorie 2, il y a une présomption de producteur.

Celle-ci peut être renversée en cas d'éléments contraires. En outre, le retrait de licence est prévu dans les textes même si dans les faits, celui-ci est encore difficile à obtenir.

**Anne Carrier (FEVIS / Profedim)** demande comment faire la différence entre quelqu'un qui va utiliser la facture de manière opportune (pour ne pas respecter les minima) et quelqu'un qui fait une négociation tarifaire ? Les négociations ne sont pas rares sur des niches qui ont du mal à se vendre. Les ensembles / compagnies se retrouvent en situation d'accepter des contrats de cession déficitaires pour eux et deviennent, de fait, coproducteurs, car ils mettent de leur poche. Or, cela est totalement invisibilisé. Il faudrait avoir accès à l'information des prix de cession entre organisateurs.

**Pierre-Marie Bommier (CGT)** insiste sur un cas dans lequel un organisateur fait signer un contrat de cession insuffisant et que les conventions collectives ne sont pas respectées par l'employeur : en cas de récurrence de la part du donneur d'ordre, il serait nécessaire de contrôler et montrer que le droit du travail n'est pas respecté. Comment faire pour remonter la chaîne de responsabilité et savoir qui est l'organisateur ? En plus du numéro d'objet, peut-être faudrait-il avoir un numéro de représentation ? SIBIL, obligatoire pour les organisateurs de spectacle, pourrait être un outil intéressant.

**Céline Raluy (DRAC)** explique qu'il lui a été demandé d'effectuer une communication autour du déploiement de l'outil auprès des entrepreneurs de spectacles vivants de la région. Depuis 2020, l'obligation de déclarer sur SIBIL est appliquée à tous les établissements émettant de la billetterie, mais uniquement à des fins statistiques. Cet objectif ne peut pas être modifié (il est prévu par la loi), ce qui signifie que les données ne peuvent être utilisées dans un autre but que statistique. Elle aimerait pouvoir utiliser ces ressources dans le cadre de la licence, mais c'est impossible.

**Aurore Dekoninck (PES)** précise que cela avait été évoqué lors des discussions dans le cadre de la réforme des licences

**Céline Raluy (DRAC)** explique que cette possibilité a été abordée à l'usage des déclarants mais pas pour le bureau des licences.

**Pierre-Marie Bommier (CGT)** revient sur le champ du recours au Guso, obligatoire. Le recours au contrat de cession est-il conditionné par l'obtention d'une licence ?

**Céline Raluy (DRAC)** précise que certains ont en effet l'obligation d'avoir la licence mais dans les faits, il n'y a pas de contrôle sur la validité des profils des co-contractants. Il est possible de signer jusqu'à 6 contrats de cession par an pour les profils d'organisateur occasionnels. Il n'y a pas de contrôle intermédiaire.

**Marie-Irma Krämer (Fédération des arts de la rue)** s'interroge concernant les 6 représentations. Comment cela se définit-il ? Souvent, les employeurs le comprennent comme 6 événements.

**Céline Raluy (DRAC)** explique que la définition d'une représentation correspond à l'unité d'un spectacle. Il s'agit donc bien de représentation et pas d'événement.

**Marie-Irma Krämer (fédération des arts de la rue)** demande si le nombre de représentations est contrôlé par le Guso.

**Emilie Buttin (Guso)** répond qu'il n'existe pas de contrôle systématique, mais des contrôles *a posteriori*. Les contrôles ouvrent des possibilités de signalement au préfet ou d'alertes auprès de la DRAC.

**Pierre-Marie Bommier (CGT)** a une préconisation à soumettre. Il faudrait demander à ce qu'il y ait une identification des organisateurs. Cela faciliterait le travail de contrôle des événements. Il faudrait un numéro d'objet clair, incluant une identification de la structure organisatrice.

**Emilie Buttin (Guso)** considère que la difficulté réside dans le fait que les employeurs sont occasionnels. Si un code est imposé, cela représentera une démarche supplémentaire qui pourrait les mettre en difficulté ou les freiner dans la déclaration. Il faut donc trouver comment sécuriser ce point sans complexifier trop les déclarations.

**Pierre-Marie Bommier (CGT)** demande à ce que SIRET ou numéro de sécurité sociale soient demandés.

**Emilie Buttin (Guso)** répond que ces éléments sont déjà demandés puisqu'il s'agit des deux points d'entrée pour les organisateurs

**Aurore Dekoninck (PES)** considère que connaître l'organisateur serait intéressant du point de vue du contrôle mais c'est une demande à faire au niveau national. Concernant la licence pour les organisateurs, Pôle Emploi fait des rappels réglementaires mais n'est pas compétent pour contrôler ou sanctionner.

**Céline Raluy (DRAC)** ajoute que le contrôle s'opère uniquement sur signalement extérieur. Cela dépend donc des volontés de tout un chacun de vérifier l'existence d'un numéro de licence.

**Pierre-Marie Bommier (CGT)** demande ce qui est mis en place pour que, dans la cadre des déclarations Guso, les salaires minimaux et les conventions collectives soient respectés ?

**Emilie Buttin (Guso)** explique qu'il n'y a pas de contrôle sur les minima. L'employeur ne sera pas bloqué dans sa déclaration s'il est en-dessous des minima. Cela s'explique par le fait qu'il est difficile de contrôler quelles sont les annexes appliquées. Cependant, une alerte *a posteriori* pourra être faite auprès de l'employeur.

**Aurore Dekoninck (PES)** considère qu'il serait facilitant de mettre en place une annexe spécifique au Guso dans chacune des conventions collectives. C'est une demande qui avait été faite auprès des Commissions Mixtes Paritaires. Cela permettrait de simplifier les grilles de lecture et de rendre possible la mise en place d'alertes *a priori*.

**Pierre-Marie Bommier (CGT)** demande ce qu'il en est de la signature électronique du GUSO ?

**Emilie Buttin (Guso)** explique qu'un panel d'employeurs et de salariés a été mis en place pour y réfléchir. Le passage à la signature électronique est toujours en cours de réflexion. Ce système ne va pas régler tous les problèmes. La priorité est de sécuriser la saisie de la déclaration pour le salarié, pour éviter notamment une déclaration validée sans accord du salarié. Le chantier de la signature électronique est donc toujours en cours car elle aura un impact important. La question de l'accessibilité est aussi posée. L'objectif premier du travail actuellement mené est de faciliter l'accès à la déclaration de visu pour le salarié. Toutes les remontées du terrain sont intéressantes pour le Guso, cela permet de penser les améliorations possibles.

**Marie-Irma Krämer (fédération des arts de la rue)** s'interroge : si une association organise 20 représentations sans licence, s'il n'y a pas de signalement, il n'y aura pas de blocage ?

**Emilie Buttin (Guso)** répond que des contrôles *a posteriori* sont effectués par le Guso. En cas d'infraction, il y a un rappel de la réglementation puis un signalement éventuel à la DRAC.

**Marie-Irma Krämer (fédération des arts de la rue)** demande si le traitement est le même entre établissements publics et privés.

**Emilie Buttin (Guso)** explique que le traitement est bien le même. Le problème concerne la distinction entre événement et représentation.

Pour **Pierre-Marie Bommier (CGT)**, il manque une étape qui est le numéro de la représentation. SIBIL serait un outil pertinent !

**Emmanuel Chow-Chine (AFDAS)** demande s'il existe des chiffres concernant le nombre d'employeurs occasionnels sur Auvergne-Rhône-Alpes.

Il lui est répondu qu'en 2021, il y a eu 6 775 employeurs soit 13.3% de la répartition nationale.

**Sarah Battegay (SMA)** estime que la lecture technique des fiches de paye est impossible, il n'est pas possible d'en déduire le nombre de représentations, par exemple pour un technicien.

**Sabine Danquigny (Pôle Emploi scènes et images)** considère qu'il faudrait communiquer mieux sur la question du nombre de représentations (vs nombre d'événements). Visiblement, ce n'est pas si clair pour les employeurs.

**Emilie Buttin (Guso)** explique que, lorsque des présentations du Guso sont faites, il en est question. Un post Facebook récent l'a également mentionné. Mais cela n'est peut-être pas suffisant. L'information sera également intégrée aux newsletters du Guso.

**Céline Raluy (DRAC)** précise que la politique du bureau de licences à la DRAC est de laisser la porte ouverte aux personnes qui s'interrogent quant à la nécessité d'avoir une licence. L'analyse des situations se fait au cas par cas. La dématérialisation des procédures doit aussi servir à cela, à travailler dans la dentelle plutôt que dans le volume.

**Pierre-Marie Bommier (CGT)** fait remonter des cas où des contrats longs Guso ont pu bloquer le renouvellement de droits.

**Emilie Buttin (Guso)** explique qu'en effet, l'employeur doit déclarer période globale et ne peut pas scinder la période de travail pour correspondre à un moment de renouvellement. Comme la déclaration sur le site du Guso se fait à la fin de la période de travail, le bulletin de salaire sera émis au moment de l'enregistrement de la déclaration.

**Emilie Buttin (Guso)** ajoute que le salarié doit s'actualiser chaque mois en indiquant ses heures effectives sur le mois. Mais la déclaration au Guso se fait sur le mois de la représentation seulement. Pour donner des justifications mensuelles à son salarié, un employeur peut faire un bulletin par mois à partir des simulations du Guso, puis effectuer une régularisation sur la fin du spectacle.

**Clément Peretjatko (collectif marionnettes AURA)** demande, dans ce cas de figure, quand le salarié touche sa paye. Est-ce chaque mois ou seulement à la fin du contrat ?

**Marie-Irma Krämer (fédération des arts de la rue)** précise que dans le cadre d'un CDD régime général, le salarié aurait un bulletin de paye tous les mois.

**Emilie Buttin (Guso)** explique que le versement du salaire doit être mensuel et que pour établir le bulletin de paye, l'employeur peut se baser sur l'outil simulation sur le site du Guso.

Pour **Anne Carrier (FEVIS / Profedim)**, la démarche est très technique et nécessite d'avoir une capacité de gestion de paye.

**Emilie Buttin (Guso)** rappelle que sur le site du Guso, les simulations offrent tout le détail du bulletin de paye.

**Marie-Irma Krämer (fédération des arts de la rue)** demande si une fiche de paye peut faire office d'AEM auprès de Pôle Emploi.

**Aurore Dekoninck (PES)** répond lorsque le contrat n'est pas terminé, un salarié peut fournir à Pôle emploi ses Bulletins de paies pour justifier sa situation mais que cela ne remplace pas l'établissement des attestations employeur.

**Emilie Buttin (Guso)** ajoute que cela ne permettra pas de valider l'ouverture de droits contrairement au contrat final.

### Intervention d'Aurore Dekoninck, responsable de la prévention des fraudes à Pôle Emploi services

Pôle Emploi services est doté d'un service prévention des fraudes avec 13 auditeurs assermentés à Paris et Chavanod. Ces auditeurs traitent l'ensemble des signalements reçus.

Passer par Pôle Emploi services permet une gestion globale et une meilleure compréhension et connaissance de la réglementation spécifique des annexes 8 et 10 par rapport au régime général.

Le contrôle se base sur trois éléments principaux. Sont vérifiés :

- L'intention ou non de frauder
- L'existence d'éléments matériels venant prouver la fraude
- L'existence d'un préjudice

Le contrôle se fait sur pièces et pas sur place comme le fait l'Urssaf. L'employeur et/ou le demandeur d'emploi sont ensuite interrogés. Le service a un droit de communication aux banques, aux opérateurs de téléphone, etc. Il peut également se mettre en relation avec d'autres organismes de protection sociale.

Les origines des signalements sont multiples :

- En interne : avec les collaborateurs de Pôle Emploi (pour identifier la récurrence de certaines situations d'employeur, de salaire, d'emploi, etc.), les agences indemnisation, les Pôle Emploi spectacle.
- Par signalements externes par : CAF, Urssaf, gendarmerie, centre de soins à l'étranger, etc.
- Par data : extractions de données à partir de situations à risque (relevés bancaires, déclaration Pôle Emploi, etc.)

Il est indispensable d'avoir des éléments matériels qui prouvent la fraude. S'il n'y a pas assez d'éléments, des rappels réglementaires sont effectués.

Le contrôle s'opère autant côté employeur que côté demandeurs d'emploi.

**Pierre-Marie Bommier (CGT)** remarque que les sources d'informations sont variées. Les réseaux sociaux sont-ils aussi mobilisés ?

**Aurore Dekoninck (PES)** répond qu'ils peuvent appuyer des soupçons mais ne peuvent être utilisés comme élément unique.

**Pierre-Marie Bommier (CGT)** demande ce qu'il en est d'un demandeur d'emploi qui va à l'étranger.

**Aurore Dekoninck (PES)** explique qu'un demandeur d'emploi qui quitte son domicile plus de 7 jours doit le déclarer à Pôle Emploi. Il doit se signaler comme indisponible pour chercher un emploi. Un demandeur d'emploi a droit à 35 jours d'absence dans l'année.

Sur ce sujet, on peut retrouver une information complète sur [pole-emploi.fr](https://www.pole-emploi.fr) :

<https://www.pole-emploi.fr/candidat/vos-droits-et-demarches/vos-changements-de-situation/declarer-une-absence-de-plus-de.html>

La question des résidences est ensuite discutée. Que devrait déclarer un demandeur d'emploi qui part en résidence à l'étranger sans être déclaré ? Y'a-t-il une responsabilité des lieux en cas de non-déclaration ?

**Sarah Battegay (SMA)** ajoute une question. Y'a-t-il un risque pour un demandeur d'emploi non payé sur un plateau ? Cela peut-il être considéré comme une fraude ?

**Aurore Dekoninck (PES)** rappelle la présomption de salariat. Concernant le travail illégal au Guso, celui-ci peut être contrôlé par l'Urssaf

([https://www.guso.fr/information/files/live/sites/Guso/files/Pdf/instruction\\_GUSO\\_janvier2020.pdf](https://www.guso.fr/information/files/live/sites/Guso/files/Pdf/instruction_GUSO_janvier2020.pdf) partie 8. Contrôle).

**Bertrand Furic (Jazz(s)RA)** dit découvrir la notion des 35 jours. Lors de déplacements à l'étranger en tournée, tous les jours ne sont pas payés ! Il est fréquent que sur 5 jours déclarés par exemple, le personnel soit mobilisé sur 14 jours selon la qualité et la durée des transports. Si le salarié fait cela plusieurs fois dans l'année, les 35 jours sont dépassés... Quant au sujet épineux des résidences, il précise que mission est donnée aux lieux d'accueillir en résidence, mais que les financements ne permettent pas de rémunérer ces temps. Il y a un risque de périodes avec des groupes qui répètent sans être payés.

**Sabine Danquigny (PE scènes et images)** rappelle que l'information des 35 jours est donnée aux demandeurs d'emploi dès leur inscription. A côté, se pose la question du travail salarié ou pas. C'est une question différente. S'agissant des demandeurs d'emploi résidant une partie de l'année à l'étranger, à partir du moment où on réside 6 mois en France, on peut rester inscrit comme demandeur d'emploi.

**Pierre-Marie Bommier (CGT)** demande si les 35 jours autorisés sont indemnisés. La réponse est oui. Il demande ensuite ce qu'il en est si un demandeur d'emploi effectue l'intégralité de ses heures à l'étranger alors qu'il réside en France.

**Sabine Danquigny (PE scènes et images)** répond qu'on peut faire valoir des heures effectuées à l'étranger pour l'intermittence.

**Clément Peretjatko (collectif marionnettes AURA)** demande si Pôle Emploi fait la différence entre un employeur français et un employeur étranger.

**Aurore Dekoninck (PES)** explique que la différence se fera au niveau de l'indemnisation. Les AEM (employeur français) et les formulaires U1 ne sont pas valorisés sur le même nombre d'heures. Par ailleurs, les formulaires U1 pour les techniciens et les administratifs ne sont pas retenus en annexe 8 mais au RG (puisque la condition d'IDDC ne peut pas être vérifiée).

**Clément Peretjatko (collectif marionnettes AURA)** demande également s'il est obligatoire de faire au moins une date en France ?

**Sabine Danquigny (PE Scènes et images)** répond que si le demandeur d'emploi est frontalier, il n'aura pas besoin d'un jour de travail, mais ce sera obligatoire s'il n'est pas frontalier.

**Clément Peretjatko (collectif marionnettes AURA)** souligne l'existence de nouvelles bourses européennes (Culture moves) qui émergent. Elles ne portent pas sur du salariat, car ce sont des

bourses à la mobilité. Comment gérer ces situations ? Les artistes français devraient-ils ne pas y répondre sous risque d'être en position de fraude ? Comment travailler là-dessus ?

**Sabine Danquigny (PE scènes et images)** répond que cette question est encore en cours et qu'elle a été remontée à la direction de Pôle Emploi.

**Clément Peretjatko (collectif marionnettes AURA)** explique que ces cas sont potentiellement importants car les bourses sont décernées à un individu et pas à une structure.

**Pierre-Marie Bommier (CGT)** s'interroge. Dans le cas d'une tournée avec 3 représentations sur 6 jours en Algérie, que disent les Conventions Collectives quant à la rémunération des jours Off et des temps de trajet ?

**Anne Carrier (FEVIS / Profedim)** explique qu'il s'agit d'une vraie question ! La Convention Collective prévoit une rémunération pour les jours de trajet selon la distance et le temps de trajet. Mais les structures employeuses ont souvent des problèmes de moyens. S'agissant des « Day off », est considéré comme off un moment où l'individu est libre de ses mouvements, de voir ses enfants, etc. A l'étranger, le jour off doit donc être indemnisé, mais pas nécessairement rémunéré. Il s'agit d'une compensation car le salarié est privé de son droit à rentrer chez lui.

**Sarah Battegay (SMA)** explique que le principe des per diem est le même.

**Pierre-Marie Bommier (CGT)** demande si ces days off doivent être déclarés à Pôle Emploi.

**Aurore Dekoninck (PES)** précise que l'absence de 35j ne doit pas être déclarée lorsque le demandeur d'emploi s'absente du territoire pour travailler.

**Sarah Battegay (SMA)** pose un constat. L'économie du secteur des musiques actuelles est très tendue. Il existe aussi un lien inéquitable entre producteurs, organisateurs, artistes. Il en résulte parfois que les pratiques ne sont pas en concordance totale avec ce que dit la Convention Collective. Dans ce contexte, il est important de savoir ce que représente une fraude pour Pôle Emploi. Si elle a bien compris la teneur des échanges, dans le cadre d'artistes sur un plateau, dans une salle, lors d'une résidence, où il n'y a pas de rémunération pour les artistes, Pôle Emploi ne considère pas cela comme une fraude. Par contre, ce sera différent pour la DREETS. Le risque de la fraude est en réalité souvent partagé par l'employeur et le demandeur d'emploi.

**Marie-Irma Krämer (fédération des arts de la rue)** constate que les contrôles peuvent se faire autant côté employeur que Demandeur d'Emploi. La prévention des fraudes part-elle généralement des demandeurs d'emploi pour ensuite remonter aux employeurs ? Ou bien l'inverse existe-t-il ? Peut-on aussi rappeler le risque de l'unique employeur pour l'employeur comme pour le demandeur d'emploi ?

**Aurore Dekoninck (PES)** explique que le contrôle peut démarrer des deux côtés. Il est le plus souvent alimenté par les agences de Pôle Emploi Services (Guso, centre de recouvrement concernant les employeurs sans licences, qui ne respectent pas les minima, qui ont de gros débits), soit par des partenaires extérieurs. La gestion globale du risque est regardée des deux côtés. Face à ces fraudes, il y a beaucoup de prévention et de rappel réglementaire. Si la situation persiste, il y aura redressement.

Concernant l'employeur unique, cette situation arrive souvent. C'est un critère de suspicion mais pas une fraude en soi. Ce qui est vérifié, c'est l'existence d'un contrat de travail : une prestation technique, une rémunération, un lien de subordination. Ce sont ces trois éléments qui sont vérifiés. Ces vérifications sont parfois complexes concernant le versement des rémunérations, notamment lorsqu'il y a versement en espèces dans le cadre du Guso. Si l'employeur unique peut être un critère d'interrogation, c'est aussi le cas lorsqu'un artiste n'a que des employeurs particuliers, etc. Mais ces situations ne sont pas frauduleuses en soi.

**Pierre-Marie Bommier (CGT)** demande si, concernant les fraudes potentielles de demandeurs d'emploi, il existe un délai de prescription et si un contrôle du mandataire est effectué.

**Aurore Dekoninck (PES)** explique qu'il y a un contrôle du mandataire concernant notamment le lien de subordination. Quant à la prescription, elle est triennale. Lorsque l'intention de fraude est avérée, il est possible de revenir sur 10 ans. La sanction peut être le remboursement des allocations une sanction administrative (la radiation de Pôle Emploi ne peut pas excéder 12 mois) et des poursuites pénales le cas échéant

**Jérôme Savy (SFA CGT)** demande si, en cas de fraudes, des semestres de cotisations peuvent être retirés.

**Aurore Dekoninck (PES)** répond qu'il y a un flux de mise à jour qui s'opère entre Pôle Emploi, l'assurance vieillesse et les caisses de retraite complémentaire (Audiens).

**Sarah Battegay (SMA)** demande quelles sont les fraudes les plus fréquentes.

**Aurore Dekoninck (PES)** explique qu'elles sont de trois ordres :

- Fausses déclarations, déclarations erronées (lorsqu'on observe une différence entre rémunération perçue et déclarée).
- Emploi fictif.
- Non déclaration d'absence.

**Céline Raluy (DRAC AURA)** demande quels sont les contrôles concernant le portage salarial dans spectacle.

**Aurore Dekoninck (PES)** répond que les structures qui affichent clairement leur activité de portage salarial (code APE et IDCC spécifique au portage) ne sont pas affiliées au régime spectacle,.

Le problème se pose avec des structures qui se présentent comme producteurs de spectacle mais qui dans les faits, n'ont pas la responsabilité du plateau artistique.

Il y a une apparence de production de spectacle, surtout lorsqu'ils ont la licence.

Dans ce cadre, Pôle Emploi peut opérer des contrôles et demander les contrats de cession, les organisateurs sont également interrogés lorsqu'ils sont connus. Ce sont des dossiers longs à traiter. L'échantillon doit être important. Il faut des éléments factuels démontrant que la structure assume seulement la charge administrative des spectacles mais que dans les faits, ce n'est pas elle qui a la responsabilité du plateau artistique.

Ce sont souvent des structures qui respectent toutes les règles en termes de contrats de cession, minima sociaux. En outre, on constate généralement que ces structures prennent en sus des frais de gestion sur les salaires.

Ces situations sont d'autant plus embêtantes alors qu'il y a le Guso dispositif gratuit mis en place par les pouvoirs publics pour faciliter l'embauche direct.

**Céline Raluy (DRAC AURA)** ajoute qu'à la DRAC, les dossiers de renouvellement sont filtrés par une lecture attentive de ce qui a été réalisé. Pour une première demande de licence, si la structure demandeuse vient simplement en soutien administratif, nous leur suggérons de demander la licence aux personnes qui les sollicitent pour qu'elle en fasse des employeurs.

**Emilie Buttin (Guso)** rappelle que le Guso offre un service d'accompagnement pour ces employeurs.

### Point de calendrier et d'organisation sur les prochaines réunions

La prochaine réunion du groupe aura lieu le mercredi 22 février 2023, de 10h à 12h en bi-modalité présentiel / distanciel. Deux sujets seront abordés :

- La mise à jour d'un vademécum réglementaire par la DRAC AURA et la DREETS AURA : relecture, complément, modalités de diffusion.
- Discussion de critères permettant d'évaluer la mise en œuvre de la prévention des VHSS dans le secteur