

ONE SHOT PRODUCTION SARL
Madame CREISSARD Barbara
79 chemin du Pont Valla
Les Evarras
05500 LE NOYER

NOTIFICATION DE DECISION

Vu la réunion de la Commission Nationale d'attribution du Label Prestataire de Service du Spectacle Vivant en date du 6 décembre 2023 ;

Vu le dossier déposé ;

Après en avoir délibéré, la Commission Nationale a décidé d'attribuer à **Madame CREISSARD Barbara** en qualité de Gérant(e) de la société mentionnée ci-dessus, le :

Label N°129

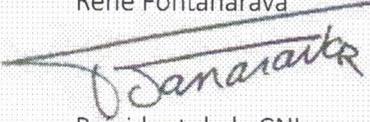
Pour la période du **06/12/2023 au 05/12/2024**

La présente décision est dûment mentionnée dans le Procès-verbal.

Comme indiqué dans les différents textes que vous avez reçus et signés, il vous appartient de faire figurer sur l'ensemble de vos documents commerciaux et sociaux le numéro de votre Label.

Je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de ma considération distinguée.

René Fontanarava


Président de la CNL

ONE SHOT PRODUCTION SARL
Madame CREISSARD Barbara
79 chemin du Pont Valla
Les Evarras
05500 LE NOYER

Paris, le 7 décembre 2023

Objet : Attribution du « Label Prestataire »

Décision n° : 3

Madame,

La Commission nationale du « Label prestataire de service du spectacle vivant »[®] s'est réunie le 6 décembre 2023. Elle a décidé de vous attribuer **le Label n° 129 pour une durée d'un an, soit du 06/12/2023 au 05/12/2024**. Il vous appartient d'en demander le renouvellement avant sa date d'expiration.

Pour chaque demande de renouvellement, la Commission vous rappelle que votre dossier sera étudié de manière globale en prenant compte des spécificités de votre entreprise et de votre activité, tout en appliquant ses critères dont vous trouverez la liste non exhaustive ci-dessous :

1. Application de la Convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement - IDCC 2717, mise à votre disposition sur notre site www.labelspectacle.org, rubrique « textes et documents »,
2. Utilisation des fonctions d'encadrement propres aux métiers « technico-intellectuels »,
3. Détention d'un parc de matériel adapté à l'activité et au chiffre d'affaires,
4. Vérification règlementaire du matériel détenu,
5. Régularité fiscale et sociale,
6. Souscription d'une assurance en responsabilité civile et en multirisque pour le matériel détenu.

Par ailleurs, la Commission tient à vous alerter quant aux risques liés :

- **Au recours des indépendants / auto-entrepreneurs / freelances**

En cas de surcroît d'activité, une entreprise peut décider de recourir à la sous-traitance plutôt que d'embaucher des salariés en CDDU. La sous-traitance est une relation commerciale qui nécessite la conclusion d'un contrat de prestation de service, dans lequel un sous-traitant (entreprise, indépendant, auto-entrepreneur) s'engage à fournir à son client un service, réalisé en toute indépendance.

Toutefois, **vous ne pouvez pas contracter avec des indépendants qui vont travailler dans les mêmes conditions que les salariés intermittents de l'entreprise** (avec l'existence d'un lien de subordination). En plus de risquer la requalification du contrat en CDI, l'entreprise peut être condamnée pour travail dissimulé (Article L8221-5 du Code du travail).

- **A la pratique du cachet**

La pratique du "cachet" est prohibée. Depuis le 1^{er} juillet 2016 vous avez l'obligation de décompter et payer l'ensemble des heures effectuées par vos salariés en CDDU sur la base des feuilles d'heures signées par ceux-ci à l'issue de vos chantiers. L'absence de tenue d'un document de suivi du temps de travail est passible d'une amende d'un montant pouvant aller jusqu'à 2 000 € par salarié (art. L3171-2 du Code du travail).

- **A la pratique de « Mono-employeur »**

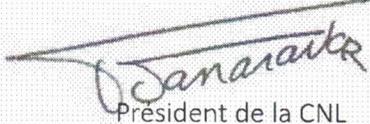
Un intermittent indemnisé au titre de l'annexe VIII doit être en recherche permanente et active d'emploi. L'assurance chômage au titre de l'intermittence est un revenu de remplacement (en cas de non-activité) mais en aucun cas un revenu de complément, permettant à une entreprise que les rémunérations des salariés concernés soient prises en charge en partie par le Pôle Emploi.

- **Aux modalités de transformation des CDD d'usage en CDI (article 4.3.3 de la Convention collective)**

« Sur la base des contrats exécutés à partir du 1er janvier 2008, tout salarié, employé régulièrement sous CDD d'usage, qui aura effectué auprès d'une même entreprise un volume moyen annuel de 152 jours ou 1216 heures constatés sur une période de référence de deux années consécutives se verra proposer un contrat de travail à durée indéterminée. Ce contrat ne pourra recevoir une rémunération de base inférieure à la moyenne des rémunérations brutes des salariés permanents constatée dans l'entreprise pour la même fonction et à expérience professionnelle équivalente ou, à défaut, au minima conventionnel applicable aux collaborateurs permanents. La « période de référence » s'entend des deux dernières années civiles révolues ».

Restant à votre disposition pour tout renseignement, veuillez agréer, Madame, l'expression de ma considération distinguée.

René Fontanarava



Président de la CNL