

Lorsque l'on évoque la responsabilité de l'association employeuse, le terme de **gouvernance** est régulièrement évoqué pour la gestion de la structure par des dirigeants bénévoles.

La gouvernance se confond avec le conseil d'administration qui définit les règles de pilotage, les modes de collaboration, de concertation et d'exercice et de partage du pouvoir et des responsabilités au sein de l'association.

S'interroger sur la gouvernance c'est se questionner sur la **démocratie interne** et les relations entre dirigeants bénévoles et adhérents, entre adhérents et salariés, entre salariés et dirigeants bénévoles.

S'interroger sur la gouvernance c'est faire vivre le **projet associatif** qui pose les valeurs défendues, la stratégie de développement de l'association et la mission que l'on se fixe pour atteindre les objectifs.

Les relations entre bénévoles dirigeants (la gouvernance) et salariés

Etymologie du mot « **bénévole** » signifie de bonne volonté et en aucun cas non payé ! Qui sont ces dirigeants bénévoles ? Logiquement les personnes élues au CA par l'assemblée générale, pas obligatoirement des spécialistes de la gestion associative. En activité professionnelle, étudiants ou retraités, ils décident parfois de déléguer certaines de leurs missions à des salariés. Qui dit salariés dit contrats de travail et donc liens de subordination.

La pyramide démocratique et hiérarchique au sein de l'association est normalement construite ainsi :

- 4 - Les salariés (rend compte au bureau)
- 3 - Le bureau (rend compte au CA)
- 2 - La gouvernance = le CA (rend compte à l'AG)
- 1 - L'assemblée générale des adhérents (souveraine- démocratie participative)

En pratique, notamment au sein des associations culturelles, c'est le plus souvent l'artiste, le pédagogue, porteur du projet, qui est à l'origine de la création de l'association. Il en est le salarié et se trouve alors en lien de subordination vis-à-vis de son employeur, c'est-à-dire l'AG où siègent des bénévoles, des adhérents parfois placés par ailleurs sous son autorité artistique. Situation paradoxale et inconfortable pour tous.

Ainsi, bien souvent cette pyramide démocratique, hiérarchique se construit à l'envers : l'artiste porteur du projet décide de créer une association, choisit un bureau, un CA et l'AG est parfois confondue avec le CA. Le lien de subordination est factice, inexistant ou carrément inversé ! Situation dangereuse à bien des égards, notamment sociaux et fiscaux.

I - LE RECRUTEMENT DES SALARIES

En amont du recrutement

Il est vivement conseillé de procéder à quelques vérifications en se posant les 12 questions suivantes surtout s'il s'agit d'une association primo employeuse. Recruter est une affaire sérieuse autant pour le salarié que pour l'employeur :

1. Le code APE de la structure est-il le bon ?
2. Quelle est la convention collective applicable ?
3. Quel est le référencement de l'emploi ?
4. Quelle fiche de poste ?
5. Quel type de contrat ?
6. Ce poste peut-il être mutualisé (multi employeur, groupement d'employeur) ?
7. Quel mode de recrutement ? (Bouche à oreille, France Travail, appel à candidature, entretien individuels, période d'essai, etc.)
8. Quel OPCA ?
9. Ce recrutement est-il justifié au regard des moyens pour le financer dans sa durée ?
10. Ce recrutement ne masque-t-il pas d'autres difficultés au sein de l'association ou n'est-il pas motivé par une opportunité financière (emploi aidé par exemple) qui ne perdurera pas ?
11. L'association dispose-t-elle des moyens techniques pour l'accueil du futur salarié ? (Locaux, matériel, outils, etc.)
12. Qui sera le référent du futur salarié ?

Cette liste de questions n'est pas exhaustive, d'autres existent en fonction notamment du poste à pourvoir.

I/1. Le lien de subordination

Le fondement même du contrat d'un travailleur salarié est le lien de subordination vis-à-vis de son employeur, à l'inverse d'un travailleur indépendant qui ne rend compte qu'à lui-même. Un professeur de chant choral se doit de respecter les horaires de cours imposés par la structure, les locaux sont ceux de l'association qui a procédé à l'inscription de ses élèves qui ont payé à celle-ci le montant des frais pédagogiques.

Ainsi donc un **autoentrepreneur** n'est pas un travailleur salarié. Comme son nom l'indique il est autonome, indépendant. L'association ne peut lui confier des activités dont elle est l'organisatrice, la productrice. En effet il y aurait alors un lien de subordination, contraire à la définition de l'auto entreprise.

Attention donc à l'utilisation du "faux" travail indépendant en salariat. Les Urssaf procèdent à des contrôles et des redressements.

Quant à l'emploi de salariés **sous le régime de l'intermittence**, il est réservé au spectacle vivant et à l'audiovisuel. Nous y reviendrons ci-après.

Quelques questions-réponses fréquentes sur ces sujets :

1. Est-il possible d'exercer une activité d'entrepreneur de spectacles sous le statut de la micro-entreprise ? Oui.

La circulaire du 28 janvier 2010 relative à la mise en œuvre, pour les artistes et techniciens du spectacle, du régime de la micro-entreprise précise que les entrepreneurs de spectacles vivants peuvent bénéficier du statut d'auto-entrepreneur pour exercer cette activité. Le statut de micro-entrepreneur ne dispense pas du respect de la législation relative à cette profession réglementée.

2. Est-il possible d'exercer une activité d'artiste du spectacle sous le statut de la micro-entreprise ? En règle générale non, mais existence d'un cas de figure où oui est possible.

Les artistes intermittents du spectacle sont présumés salariés. Ils ne peuvent donc pas relever de la micro-entreprise pour cette activité. Le double statut, d'artiste du spectacle salarié et artiste du spectacle micro-entrepreneur, n'est donc pas envisageable pour la même profession.

Mais si un artiste intermittent du spectacle choisit d'exercer exclusivement son activité avec inscription au registre du commerce, il peut alors utiliser le régime de la micro entreprise (voir circulaire du 28 janvier 2010 en annexe). Cas rarissime toutefois pour des artistes du one man show par exemple.

3. Est-il possible d'exercer une activité de prestataire technique au service du spectacle vivant sous le statut de l'autoentreprise ? Oui, mais là encore quelques remarques à prendre en compte.

Les prestataires techniques peuvent utiliser l'autoentreprise. Mais les limites en matière de chiffre d'affaires, la fiscalité et le modèle économique modeste, peuvent freiner le développement du projet. La labélisation « *prestataire de services du spectacle vivant* » semble aussi plus difficile à obtenir.

Les entreprises de prestations techniques n'ont en général pas opté pour la microentreprise.

4. Un artiste auteur peut-il être micro-entrepreneur ? Non

Les revenus des auteurs ne relèvent pas du régime social des indépendants mais du régime social des artistes auteurs. Les auteurs ne peuvent donc pas exercer leur activité sous le statut de micro-entrepreneur. Cette interdiction concerne l'ensemble des auteurs, qu'ils dépendent de l'AGESSA ou de la Maison des artistes.

5. Un professeur ou animateur technicien des enseignements artistiques peut-il exercer sous le statut d'auto entrepreneur ? Non

Le code du travail et la convention collective ECLAT réglementent très précisément les conditions dans lesquelles exercent les professeurs et animateurs techniciens des enseignements artistiques.

Dans les établissements associatifs ou privés, l'enseignant intervient dans le cadre d'un lien de subordination matérialisé par un contrat de travail du régime général (CDI, CDD, à temps complet ou partiel). La présence du lien de subordination exclut le recours à l'autoentrepreneur.

L'autoentrepreneur doit, pour que ce statut soit valable dans ce champ d'activités, intervenir dans des locaux dont il est propriétaire ou directement locataire, définir lui-même ses tarifs, ses horaires, être maître de sa communication et il est indispensable que les flux financiers relatifs aux paiements des frais pédagogiques soient tous constatés sur son compte d'autoentrepreneur.

6. Quels sont les risques de requalification du contrat de prestation de service autoentreprise en contrat de travail ?

Une activité normalement réglementée, relevant du régime général, telle l'enseignement artistique, exercée en micro-entrepreneur, qui ne se traduirait pas par la situation décrite ci-dessus au point 5, paragraphe 3 en italique (absence de lien de subordination), présente des risques forts de requalification par l'URSSAF en contrat de travail du régime général.

I/2. Les différents types de collaborateurs et les contrats de travail

Les **bénévoles**, non dirigeants, sont parfois appelés pour prendre en charge des tâches normalement dévolues à des salariés mais que l'on confie à des personnes non rétribuées par manque de moyens financiers. Il n'y a normalement pas de lien de subordination, pas de lien financier entre le bénévole adhérent et l'association. Le travail des bénévoles peut être comptablement valorisé.

Les amateurs qui côtoient les professionnels lors des spectacles. Pas de lien de subordination...

Service civique (16-25 ans, 30 ans pour les personnes en situation de handicap) et **volontariat associatif** (pour les + de 25 ans). Basés sur le principe du volontariat, l'engagement peut être effectué au sein d'une association d'intérêt général disposant d'un agrément spécifique en dehors de tout lien de subordination.

Contrat à durée indéterminée - CDI -

Ce contrat constitue la forme normale d'un emploi au régime général à temps complet ou à temps partiel. Il peut être conclu oralement ou par écrit, ce qui est parfois imposé par la convention collective applicable.

Contrat à durée déterminée - CDD -

Ce contrat, obligatoirement écrit, à temps complet ou à temps partiel, ne peut exister que dans des situations particulières, afin d'exécuter des tâches précises et temporaires :

- Remplacement d'un salarié absent
- Accroissement temporaire de l'activité
- Emploi saisonnier
- Réalisation d'un objet défini (dans certaines branches d'activités, comme la recherche, minimum 18 mois, maximum 36 mois)
- Emploi d'usage : formateur, conférencier par exemple et artistes et techniciens du spectacle

Le CDDU pour l'intermittence

I/3a. Le statut et le régime social des enseignants artistiques (musique, danse, etc.) et donc de l'apprentissage du chant choral, enfants, adultes, etc.

La convention collective applicable est obligatoirement la convention ECLAT (convention collective nationale des métiers de l'Éducation, de la Culture, des Loisirs et de l'Animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des Territoires), anciennement intitulée convention de l'animation socioculturelle.

Cette convention collective définit un cadre d'emploi, une grille de qualification et de rémunération pour les associations proposant des ateliers ou des cours individuels ou collectifs, pour un groupe de participants identique durant l'année scolaire.

Deux qualifications d'emploi sont possibles : **professeur ou animateur technicien**. La différence entre les deux qualifications est d'ordre pédagogique. Le professeur procède à une évaluation de ses élèves pour leur passage d'un niveau à l'autre dans le cadre d'un cursus adapté. L'animateur-technicien n'organise pas d'évaluation.

Le régime d'emploi est obligatoirement celui du **régime général** (et pas l'intermittence ou l'auto-entrepreneuriat).

La convention collective nationale situe les animateurs-techniciens au niveau 1 et les professeurs au niveau 2 du groupe B.

La grille de rémunération est différente pour le professeur qui, compte tenu des temps de préparation et de suivi des cours, dispense un équivalent temps plein de 24h hebdomadaires d'enseignement en « face à face » alors que l'animateur technicien doit en assurer 26h.

Le recrutement des animateurs-techniciens et des professeurs s'effectue dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps complet ou à temps partiel annualisé.

La loi sur la sécurisation de l'emploi de 2014 stipule que les entreprises qui concluent un contrat de travail à temps partiel doivent prévoir une durée de travail hebdomadaire minimale de 24 heures. Un avenant n°148 signé le 23 juin 2014 et étendu le 24 octobre 2014 instaure une durée minimale de travail hebdomadaire dérogatoire pour les animateurs techniciens et professeurs sur la base d'un « face à face » de 2 heures (et non de 24h).

La convention collective ECLAT est accessible via le lien :

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635177/

Pour mémoire : valeurs de point au 01/07/2024

Depuis le 1er janvier 2023 les valeurs de points sont les suivantes :

- La valeur de point V1 est 7,01 €
- La valeur de point V2 est 6,60 €

I.3b. - L'intermittence

Les intermittents sont des artistes ou techniciens du spectacle qui bénéficient d'un contrat de travail à durée déterminée dit « d'usage ».

Les intermittents du spectacle relèvent d'une réglementation spécifique au règlement d'assurance chômage : l'annexe 8 pour les techniciens et l'annexe 10 pour les artistes. Pour obtenir une ouverture de droits plusieurs conditions sont nécessaires. Il faut avoir travaillé au minimum 507 heures dans les secteurs et métiers du spectacle sur les 12 mois précédant la date de fin de contrat retenue pour l'examen des droits à perception d'allocations chômage.

A noter : la possibilité de prendre en compte certaines heures d'enseignement au titre du régime de l'intermittence :

Les artistes intermittents qui dispensent des heures d'enseignement au régime général disposent de la possibilité de convertir un forfait d'heures d'enseignement en heures d'intermittence. Cela leur permet en général d'atteindre le seuil obligatoire de 507 heures pour être indemnisés.

Cette transformation d'heures d'enseignement du régime général en heures de cachet d'intermittence ne peut être effectuée que dans certaines conditions que ne remplissent pas parfois les écoles de musique associatives. Cette conversion est effectuée s'il y a lieu par France Travail lors des réévaluations des droits d'intermittence.

Un nombre d'heures d'enseignement limité

Sont prises en compte dans la limite de 70 heures, les heures d'enseignement dispensées par les artistes, dans le cadre d'un contrat de travail du régime général, au cours de la période de référence retenue (quelle que soit la forme du contrat : contrat à durée déterminée, contrat à durée indéterminée). Cette limite est portée à 120 heures pour les artistes âgés de 50 ans ou plus à la date de fin de contrat de travail retenue pour l'ouverture des droits. Cette disposition est également applicable aux techniciens intermittents.

La discipline enseignée doit être directement liée à l'art reconnu pour l'intermittence

Les heures d'enseignement doivent correspondre à la transmission des compétences de l'artiste au titre de son art (par exemple, un artiste clarinettiste doit enseigner la clarinette, s'il dispense des cours de piano ou de danse les heures ne seront probablement pas prises en compte). Pour savoir quelles sont les compétences de l'artiste, Pôle Emploi se réfère à son passé et à son profil professionnel, notamment au regard des AEM (attestation d'employeur mensuelle) qui ont été émises.

Missions explicites sur le contrat de travail

L'artiste doit enseigner dans le cadre d'un contrat de travail qui doit comporter obligatoirement la mention « enseignement artistique ». Les heures retenues sont celles qui sont comprises dans la période de recherche d'affiliation.

L'enseignement doit être dispensé dans :

- les établissements d'enseignement artistique agréés de l'État ainsi que les conservatoires à rayonnement régional, départemental, communal ou

intercommunal)

- les écoles, collèges, lycées, publics et privés sous contrat, les universités, les établissements de formation professionnelle publics placés sous la tutelle de l'État ou des collectivités territoriales ;
- les structures de droit privé bénéficiant d'un financement public (État ou collectivité territoriale), ou sous tutelle des chambres des métiers et de l'artisanat ou des chambres de commerce et d'industrie, ou habilitées par l'État à dispenser une formation conduisant à un diplôme national ou à un diplôme d'État d'enseignant, dans le domaine du spectacle vivant du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia ;
- les structures dispensant un enseignement artistique dans le domaine du spectacle vivant, répertoriées par le code NAF 85.52Z.
- l'Institut national de l'audiovisuel (INA).

Les compagnies, théâtres ou écoles sous statut de droit privé (associations, SARL, SCOP, etc.) sont ainsi considérés comme des établissements d'enseignement agréés dès lors qu'ils perçoivent des financements publics.

I.3c. - Le chèque emploi associatif (CEA) ou GUSO.

Géré par l'URSSAF, le **CEA** permet aux associations d'accomplir, de manière simplifiée, les formalités liées à l'embauche et à la gestion des salariés en CDD ou en CDI.

Le CEA permet d'accomplir les formalités suivantes :

- Déclaration préalable à l'embauche (DPAE)
- Inscription sur le registre unique du personnel
- Établissement d'un contrat de travail écrit, inscription des mentions obligatoires et transmission du contrat au salarié, mais il est conseillé d'en rédiger un en complément pour les aspects spécifiques de nos métiers
- Déclaration auprès du service de santé au travail
- Affiliation au régime d'assurance chômage
- Déclaration et paiement des cotisations et contributions sociales
- Déclaration et versement des montants donnant lieu à la retenue à la source de l'impôt sur le revenu

Mais attention toutes les inscriptions et déclarations ne sont pas effectuées par le CEA : notamment la prévoyance et les mutuelles complémentaires.

Il est plus prudent de lui préférer le Service Impact Emploi, via un tiers de confiance de l'URSSAF. Ce service est payant (alors que le CEA est gratuit) mais il est plus complet, plus sûr et vous bénéficiez d'une assistance juridique.

Le GUSO (Guichet Unique du Spectacle Occasionnel) est aussi un dispositif de simplification administrative qui permet d'effectuer les déclarations et le paiement des cotisations sociales, pour le compte des organismes de protection sociale suivants :

- Afdas (formation professionnelle)
- Audiens (retraite complémentaire et prévoyance)
- Thalie Santé (médecine et santé au travail)
- Les Congés Spectacles (congrés payés - gestion assurée par Audiens)
- Unédic (Assurance chômage)
- Urssaf (Sécurité sociale)

Il concerne tous les employeurs qui n'ont pas pour activité principale la diffusion ou la production de spectacles, l'exploitation de lieux de spectacle, de parcs de loisirs ou d'attractions dès lors qu'ils emploient des intermittents. Cet accès au GISO n'est donc pas possible pour les associations ayant le code APE 9001Z, sauf si ce code a été attribué par erreur (mauvaise interprétation de l'objet des statuts par exemple ou à la suite d'une modification de l'activité). Dans ce cas il est vivement conseillé de faire procéder par l'INSEE à un changement de code APE, en justifiant précisément l'activité principale.

Le GUSO permet de faire **occasionnellement** appel en CDD (Contrat à durée déterminée) à un ou plusieurs artistes ou techniciens du spectacle pour réaliser un spectacle vivant.

Si l'employeur organise plus de 6 représentations par an, il est alors considéré comme un entrepreneur non occasionnel et doit avoir une licence/ récépissé d'entrepreneur de spectacles vivants.

Une représentation consiste en un seul spectacle donné dans un lieu unique et à un moment déterminé. Une série de spectacles donnés dans la même journée équivaut à plusieurs représentations.

Rappel : un spectacle vivant est un spectacle produit en direct devant un public avec la présence d'au moins un artiste rémunéré, par distinction des prestations enregistrées (audiovisuel, télévision, radio). Un cours de musique ou une animation musicale pour enfants ou adultes ne peuvent être considérés comme des spectacles.

ATTENTION :

Le CEA ne peut pas être utilisé pour l'emploi d'un salarié qui relève du GUSO. (Source GUSO - Précision du 10 juil. 2024). Tout entrepreneur occasionnel de spectacles vivants est cependant tenu d'adhérer au GUSO pour l'emploi des salariés liés à cette activité. Par conséquent, même si une association est

adhérente au CEA, elle doit passer par le GUSO pour embaucher des salariés dans le cadre d'une activité de spectacle vivant occasionnel.

Le GUSO est gratuit et obligatoire et géré par France Travail. Attention ne pas utiliser le GUSO si l'on en a obligation coûte une amende de 45 000 euros.

I.4 - Les obligations administratives, juridiques, financières

I.4a Avant l'emploi

La fiche de poste

L'appel à candidature

La réception et l'analyse des candidatures

L'entretien d'embauche

I.4b Avant la prise de poste

Signature du contrat de travail

Déclaration préalable à l'embauche et autres formalités d'inscriptions auprès des caisses sociales, notamment prévoyance et mutuelle complémentaire.

Visite médicale (attention aux salariés éventuels en surveillance médicale renforcée).

I.4c après la prise de fonction

Tenue des livres, registres et bordereaux obligatoires

Remise des bulletins de salaires

Dossier individuel du salarié et suivi médical (employeur principal)

Archivage numérique pour ces documents, mais dont la durée de conservation est illimitée. (Conservation par la dernière présidence si dissolution de l'association)

Ne pas oublier :

- L'adhésion à l'OPCA pour la formation professionnelle et élaboration si obligatoire d'un plan de formation pour les salariés).
- Prévoir des provisions pour financer les indemnités de départ à la retraite des salariés (y compris pour les salariés à employeurs multiples, les prises de retraites progressives)

II - LA GESTION DES CONFLITS AVEC LES SALAIRES : PREVENTION, NEGOCIATION

Prévention des conflits :

L'entretien annuel salarié/employeur

Un plan de formation continue bien adapté aux besoins des salariés et des employeurs

Les sources de conflits :

Le non dialogue, le transfert de problèmes personnels sur la sphère professionnelle, les discriminations réelles ou supposées, les dysfonctionnements au sein d'une équipe de travail et/ou bénévoles et dirigeants, autres. Savoir identifier les sources de conflits.

Médiation :

Un autre salarié, un représentant du personnel, un représentant syndical, un médiateur spécialisé, un DLA (accompagnement gratuit de l'association par des experts dans le cadre du Dispositif Local d'Accompagnement)

III - LES RESPONSABILITES DE L'ASSOCIATION ET SES DIRIGEANTS

Le jeudi 19 septembre a été évoquée la responsabilité pénale des dirigeants associatifs en matière de gestion financière. Cette responsabilité existe mais dans des cas très précis, qu'il faut connaître et savoir repérer. Le respect de la législation (interne : les statuts et externe : les lois et décrets) est le meilleur rempart contre une éventuelle condamnation pénale.

En matière de droit social il en est de même. Non-respect du Code du travail, non application de la convention collective, non-paiement des salaires, licenciement abusif sans cause réelle et sérieuse, sont autant de causes d'éventuelles condamnations pénales de l'association et même de ses dirigeants (la présidence notamment). Mais là encore, le respect de la législation évite bien de désagréments.

C'est en matière de **sécurité** que les risques de responsabilité pénale sont les plus sérieux.

Que ce soit pour les cours, les répétitions, les spectacles, il est impératif de connaître la classification en ERP (Établissement Recevant du Public) des locaux utilisés. <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F32351>

Une attention particulière doit être portée sur la sécurité dans les locaux utilisés pour des spectacles avec changement de destination : par exemple concert dans une église. Un lieu de culte change de destination et se transforme en salle de spectacle : les règles de sécurité sont modifiées. Ou encore : une grange chez l'habitant se transforme en salle de concert. La plus grande vigilance s'impose.

La responsabilité pénale est engagée si les règles de sécurité ne sont pas respectées pour la présidence et le détenteur de la licence d'entrepreneur de spectacles s'il y a lieu.

IV - LE DOCUMENT UNIQUE DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Concernant la sécurité des salariés au travail, la responsabilité pénale des dirigeants est également engagée.

Les risques professionnels sont présents dans les secteurs culturels et plus particulièrement ceux du spectacle vivant. Il appartient à l'employeur de prévenir ou de réduire ces risques. Pour ce faire, il doit prendre les mesures appropriées et les mettre en œuvre. Il doit évaluer les risques professionnels, consigner les résultats dans un document unique de sécurité au travail.

Le document unique : quelles caractéristiques ?

Quelle que soit la taille de l'entreprise et ses secteurs d'activité, l'employeur doit transcrire dans un document unique, les résultats de l'évaluation des risques à laquelle il a procédé dans le cadre de son obligation générale de prévention des risques professionnels.

Le document unique doit comporter un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail. Pour ce faire, l'employeur peut s'appuyer sur différentes sources d'information disponibles dans l'entreprise : analyse des risques réalisée par le CHSCT, listes des postes de travail à risques particuliers, fiche d'entreprise établie par le médecin du travail...

Le document unique doit faire l'objet d'une mise à jour régulière (au moins une fois par an) et lorsqu'une modification survient (transformation de l'outillage, révélation de risques non identifiés jusqu'alors, survenance d'un accident du travail...).

Enfin, le support est laissé au libre choix de l'employeur : le document unique peut être écrit ou numérique. Dans tous les cas, il doit être suffisamment transparent et fiable pour traduire l'authenticité de l'évaluation.

Le défaut d'élaboration du document unique et l'absence de mise à jour sont pénalement sanctionnés.

Dans nos secteurs d'activités il faut particulièrement être attentif aux risques suivants :

Risque d'accident et de chute de plain-pied ou en hauteur

Risque routier (s'assurer que le salarié est bien en possession d'un permis de conduire valable)

Risque des nuisances sonores

Risque lié à l'électricité

Risque lié au rayonnement (travail sur écran)

Risques psychosociaux (contact avec le public - stress - tract)