

Les événements de la période estivale 2003 ont conduit les différents échelons départementaux (DDTEFP) et régional (DRTEFP) de l'administration du travail et la Direction Régionale des Affaires Culturelles (DRAC) à étudier conjointement les orientations à prendre pour assurer le respect des dispositions légales et réglementaires dans le secteur du spectacle.

Il est notamment ressorti de ces échanges la nécessité de procéder à une large information sur les obligations relatives au droit du travail qui incombent aux entreprises de spectacles.

La présente note vise à exposer les principales dispositions du Code du Travail applicables lors de l'organisation d'un spectacle vivant.

#### DEFINITION DU SPECTACLE VIVANT

Le spectacle vivant (en opposition au spectacle enregistré) peut se définir comme la rencontre physique entre un ou des interprètes, un public et une œuvre artistique.

C'est donc la présence physique d'au moins un artiste du spectacle qui se produit directement en public qui constitue le critère permettant d'apprécier s'il s'agit de spectacle vivant ou non et de là, de définir la réglementation applicable.

La définition des artistes du spectacle est donnée par l'article L 212-1 du Code la Propriété Littéraire et Artistique : "*l'artiste interprète est celui qui représente, chante, déclame, joue ou exécute de toute autre manière une œuvre littéraire ou artistique, un numéro de variétés, de cirque ou de marionnettistes*" et par l'article L 762-1 du Code du Travail : "*sont considérés comme artistes du spectacle notamment l'artiste lyrique, l'artiste dramatique, l'artiste chorégraphique, l'artiste de variétés, le musicien, le chanteur, l'artiste de complément, le chef d'orchestre, l'arrangeur orchestrateur et, pour l'exécution de sa conception artistique, le metteur en scène*".

Les spectacles sportifs, les défilés de mannequins et les corridas ne sont pas considérés comme des "spectacles vivants".

#### LE REGIME DES LICENCES

Le secteur du spectacle vivant est réglementé par l'ordonnance du 13 octobre 1945, modifiée par la loi du 18 mars 1999. Ce sont ces textes qui définissent la profession d'entrepreneur de spectacles et ont introduit l'obligation de détenir une licence pour pouvoir exercer la profession.

La profession s'articule autour de 3 métiers, chacun d'entre eux devant faire l'objet d'une licence spécifique :

- ✓ Licence de 1<sup>ère</sup> catégorie pour les exploitants de lieux de spectacles aménagés pour les représentations publiques
- ✓ Licence de 2<sup>ème</sup> catégorie pour les producteurs<sup>1</sup> de spectacles et entrepreneurs de tournées assimilés.
- ✓ Licence de 3<sup>ème</sup> catégorie pour les diffuseurs<sup>2</sup> de spectacles et entrepreneurs de tournées assimilés

*(prendre contact avec la DRAC pour plus de précisions)<sup>3</sup>*

<sup>1</sup> Le producteur est celui qui a la responsabilité du choix de l'œuvre, qui conçoit le spectacle, coordonne les moyens humains, financiers, techniques et artistiques. C'est lui qui assume le risque financier.

<sup>2</sup> Le diffuseur est celui qui a la charge de l'accueil du public, de la billetterie et de la sécurité des spectacles.

La licence est attribuée à une personne physique pour la direction d'une entreprise de spectacles déterminée. Elle est personnelle et incessible.

Outre la condition d'âge (être majeur), la délivrance de la licence est subordonnée à des conditions de compétence ou d'expérience professionnelle, de probité et de responsabilité.

**L'octroi ou le renouvellement de la licence est également subordonné au respect du droit du travail et de la sécurité sociale.**

Une fois la licence attribuée, son numéro doit être porté sur tous les contrats conclus pour l'organisation de spectacles mais aussi sur les affiches, les prospectus et les billets émis.

*Attention ! le défaut de licence expose le contrevenant à une amende dont le montant peut atteindre 30 000 € et/ ou une peine d'emprisonnement de 2 ans.*

#### L'EMPLOI D'ARTISTES ET DE TECHNICIENS EN CDD D'USAGE

Outre les salariés permanents des entreprises de spectacles auxquels s'appliquent le Code du travail et les dispositions des conventions collectives existantes pour le secteur professionnel du spectacle vivant, les entreprises de spectacles peuvent recourir à l'emploi d'artistes et de techniciens intermittents pour occuper des emplois à caractère temporaire.

Ces salariés exécutent leur prestation de travail sous le régime du contrat à durée déterminée d'usage (CDD conclu selon les dispositions de l'article L 122-1-1, 3° alinéa du Code du Travail).

Un tel contrat ne peut pas avoir pour objet de pourvoir un poste permanent (article L 122-1 du Code du Travail).

Le contrat de travail doit être écrit et individuel. Toutefois, il peut être commun à plusieurs artistes lorsque ceux-ci se produisent dans un même numéro, sous réserve que le nom de chacun ainsi que le montant du salaire de chacun y figure et que chaque artiste en reçoive une copie.

Le contrat de travail doit comporter la définition précise du motif pour lequel il est conclu.

**Un contrat non écrit et/ou qui ne comporte pas la définition précise du motif pour lequel il est conclu est automatiquement re-qualifié en contrat de travail à durée indéterminée.**

L'article L 143-3 du Code du Travail impose la remise d'un bulletin de salaire. La remise d'un chèque ou d'un justificatif de paiement ne dispense pas de cette obligation.

*Attention ! le recours abusif au CDD d'usage expose le contrevenant à une amende dont le montant peut atteindre 3 750 €, portée à 7 000 € et/ ou une peine d'emprisonnement de 6 mois en cas de récidive.*

*Attention ! l'absence d'un contrat écrit et le défaut de remise d'un bulletin de salaire sont constitutifs du délit de recours au travail dissimulé et expose le contrevenant à une peine pouvant aller jusqu'à 3 ans de prison et 45 000 € d'amende pour une personne physique et à une amende de 225 000 € pour une personne morale.*

## LES DECLARATIONS RELATIVES A L'EMPLOI DE PERSONNEL SALARIE

Lors de toute embauche, l'employeur est soumis à un certain nombre de formalités ou déclarations obligatoires.

Le formulaire de Déclaration Unique d'Embauche (DUE) permet de réaliser en une fois l'ensemble des déclarations suivantes :

- ✓ demande d'immatriculation de l'employeur à la Sécurité sociale pour la première embauche ;
- ✓ demande d'immatriculation du salarié à la Sécurité sociale pour son premier emploi ;
- ✓ demande d'affiliation de l'entreprise à l'assurance-chômage pour une première embauche ;
- ✓ déclaration nominative préalable à l'embauche d'un salarié du régime général ;
- ✓ demande d'adhésion à un service de médecine du travail ;
- ✓ déclaration d'embauche du salarié auprès du centre de médecine du travail en vue de la visite médicale obligatoire ;
- ✓ déclaration à l'URSSAF liée à une demande d'exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale pour l'embauche d'un premier salarié ;
- ✓ déclaration pour bénéficier de l'abattement de 30 % des cotisations patronales de Sécurité sociale en cas d'embauche par contrat à temps partiel à durée indéterminée ;

La déclaration unique d'embauche doit être adressée à l'URSSAF du lieu de l'établissement devant employer le futur salarié.

Toute embauche d'un salarié doit entraîner l'inscription de celui-ci sur le registre unique du personnel (article L 620-3 du Code du Travail).

*Pour plus d'informations, contacter votre Direction Départementale du Travail.*

## LES REGLES RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL

Ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent : durée hebdomadaire de travail de 35 heures (article L 212-1 du Code du Travail), durée maximale quotidienne de 10 heures (idem) et durée maximale hebdomadaire de 48 heures (article L 212-7 du Code du Travail).

L'employeur doit procéder au décompte quotidien de chacune des heures travaillées, par enregistrement, selon tous moyens et procéder au récapitulatif hebdomadaire (article D 212-21 du Code du Travail).

Des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail pour la durée quotidienne et par le directeur départemental du travail pour la durée hebdomadaire.

Les salariés doivent bénéficier d'une pause d'au moins 20 minutes après 6 heures de travail (article L 220-2 du Code du Travail).

Le temps de repos quotidien doit être au minimum de 11 heures (article L 220-1 du Code du Travail) et le temps de repos hebdomadaire au moins de 24 heures (auxquelles il faut ajouter le repos de 11 heures soit 24+11 = 35 heures de repos consécutives sur la semaine - article L 221-4 du Code du Travail).

*Attention ! Les employeurs qui contreviennent aux dispositions concernant la durée du travail sont passibles des amendes prévues pour les contraventions de la 4<sup>ème</sup> ou la 5<sup>ème</sup> classe.*

## LES REGLES RELATIVES A LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

Toute entreprise est tenue de procéder à une évaluation des risques encourus par ses salariés sur leurs lieux de travail (ainsi que pendant les déplacements éventuels) et de formaliser les résultats de cette évaluation dans un document unique mis à jour au moins annuellement (article R 230-1 du Code du Travail).

La réalisation de l'évaluation des risques doit permettre au responsable de l'entreprise de mettre en œuvre un plan d'actions visant à réduire le niveau de risque au plus bas niveau possible.

Un mémento de la "sécurité dans le secteur du spectacle vivant", publié par le Ministère de la Culture en liaison avec le Ministère du Travail fait le point sur ces questions<sup>4</sup>.

Concernant la médecine du travail, outre l'adhésion obligatoire à un service de médecine du travail et les obligations liées à la surveillance médicale des salariés permanents de l'entreprise, l'employeur doit s'assurer lors de l'embauche d'un artiste ou technicien intermittent du spectacle que celui-ci a passé une visite d'aptitude médicale depuis moins d'un an et que celle-ci ne révèle pas d'inaptitude(s) au poste de travail proposé.

*Pour plus d'informations, contacter votre Direction Départementale du Travail*

## L'EMPLOI DES MINEURS DE MOINS DE 16 ANS ET DES SALARIES ETRANGERS

*Attention ! Des dispositions particulières existent pour l'emploi des mineurs de moins de 16 ans et pour les artistes et techniciens étrangers. Contacter votre DDTEFP.*

### Adresses utiles :

DRTEFP de Bretagne - 13-15 rue Dupont des Loges, BP3147, 35031 Rennes cedex Tél :02.23.42.00 00.  
DDTEFP des Côtes d'Armor - Place Salvador Allende, BP 2248, 22022 Saint Briec Cedex, Tél : 02.96.62.65.6  
DDTEFP du Finistère - 6, Venelle de Kergos, 29196 Quimper Cedex, Tél : 02.98.55.63.02.  
DDTEFP d'Ille-et-Vilaine - 18, avenue Henri Fréville, BP 41105, 35041 Rennes Cedex, Tél 02.99.26.57.57.  
DDTEFP du Morbihan - Parc Pompidou, rue de Rohan, CP 3457, 56034 VANNES Cedex, Tél : 02.97.26.26.26

<sup>4</sup> disponible à l'adresse <http://www.culture.gouv.fr/culture/infos-pratiques/securete/index-securete.htm>