

Contrôle de l'Inspection du Travail : Cas particulier des entreprises de spectacles

N°12.1 | oct 2015

(1ère Partie)

Les entreprises du spectacle sont considérées, à tort ou à raison, comme des entreprises à risque pour le travail dissimulé ou autres infractions au Code du Travail.

Nous dressons ci-dessous une liste non exhaustive des principales zones de risques exploitées par l'Inspection du Travail.



I. La licence d'entrepreneur de spectacles

Tous les entrepreneurs de spectacles vivants doivent être titulaires de la licence dès qu'ils organisent plus de six représentations par an. Depuis la transposition de la directive européenne et l'entrée en vigueur de la loi du 22 mars 2011, les entrepreneurs membres de l'UE ou de l'EEE ne sont plus soumis qu'à une simple déclaration préalable d'activité (Cerfa n°14885*01) à la DRAC du lieu de la première représentation. La licence est personnelle, incessible et ne peut être attribuée pour l'exercice d'une activité de portage :

- Le Code du Travail punit l'exercice d'une activité d'entrepreneur de spectacles vivants sans licence, de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende pour les personnes physiques. Il prévoit, en outre, la possibilité pour le juge de prononcer la fermeture de l'établissement pour une durée de 5 ans maximum et de demander l'affichage du jugement aux

frais de la personne condamnée. De plus, le numéro de licence doit figurer sur les affiches, les prospectus, la billetterie et les contrats sous peine d'une amende de 750 euros.

II. Le statut d'agent artistique

La licence d'agent artistique a été remplacée par une inscription sur un registre national des agents artistiques. La liste des incompatibilités prévues a été modifiée. L'agent artistique peut produire un spectacle vivant dès qu'il est titulaire d'une licence d'entrepreneur de spectacle s'il ne perçoit pas de commission sur les artistes y participant. La rémunération de l'agent artistique est plafonnée à 10 % des rémunérations brutes de l'artiste. Elle peut être portée à 15 % si l'artiste confie à son agent des missions spécifiques de gestion de sa carrière.

- Le non-respect de ces dispositions est passible d'une amende de 1 500 euros.



III. Les spectacles occasionnels

Chaque représentation doit faire l'objet d'une déclaration préalable au préfet, un mois au moins avant la date prévue.

- Pour une personne exerçant occasionnellement l'activité d'entrepreneur de spectacles vivants, la non déclaration est passible d'une amende de 1 500 euros.

IV. Le CDD dit «d'usage» (CDDU)

L'employeur (entreprise de spectacles ou de prestations techniques labellisées) relevant de l'un des secteurs accessible au CDDU, doit pouvoir démontrer l'existence d'un usage au niveau de la profession et justifier d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi. À cet égard, les affirmations d'une convention collective ne constituent pas un moyen de preuve pertinent. Les salariés dont les fonctions ne sont pas liées à un spectacle mais à l'activité normale de l'entreprise (ouvrières, gardiens...), ne pourront pas être recrutés en contrat d'usage.

- L'utilisation abusive du CDDU dans des emplois autorisés, a pour conséquence «l'absence de motif de recours au CDD». Il s'agit d'un délit réprimé d'une amende de 3 750 euros.
- Enfin, l'Inspection du travail veille au respect par l'employeur, des obligations légales liées à l'embauche : respect des mentions obligatoires au contrat de travail, déclaration préalable à l'embauche, inscription sur le registre unique du personnel, organisation de la visite médicale de recrutement et des visites périodiques obligatoires, élaboration du document unique...

V. L'emploi d'enfants artistes

L'emploi d'un enfant de moins de 16 ans soumis à l'obligation scolaire, est assujéti à une autorisation délivrée par le préfet du département du siège de l'entreprise, après avis conforme d'une commission consultative dont le rôle est la protection de l'enfant.

- Sans autorisation individuelle préalable, l'emploi constitue un délit réprimé par une peine de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende.

Un enfant n'est pas autorisé à jouer au théâtre avant l'âge de 9 ans. Il ne peut pas tenir un rôle plus de trois fois par semaine ou participer à plus d'une représentation journalière.

- L'employeur contrevenant aux durées légales de travail et de repos des enfants s'expose aux amendes prévues pour les contraventions de 4e ou 5e classe.

VI. L'embauche d'artistes et techniciens étrangers

Employer un ressortissant d'un pays tiers requiert que l'artiste soit muni d'une autorisation de travail en cours de validité.

- Un employeur qui embauche, directement ou indirectement en France, un ressortissant d'un pays tiers, non muni de cette autorisation de travail en cours de validité, est passible de 15 000 euros d'amende et de 5 ans d'emprisonnement.
- Pour les personnes morales, cette amende est multipliée par 5.
- La personne morale peut également être condamnée à la dissolution.

