



Organisateurs occasionnels de spectacles

Principales dispositions du Code du Travail applicables lors de l'organisation d'un spectacle vivant

Définition 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 de 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.

Définition de l'organisateur occasionnel

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.

Néanmoins, sous certaines conditions, l'organisation de spectacles est possible sans licence d'entrepreneur de spectacles. On parlera alors d'organisateur occasionnel.

Sont ainsi désignées :

- toutes les personnes physiques (commerçant, artisan, etc.) ou les personnes morales (sociétés, associations, établissements publics, etc.) qui n'ont pas pour activité principale l'exploitation de lieux de spectacles, la production ou la diffusion de spectacles – les salles polyvalentes ou les salles des fêtes gérées par des communes ne sont pas considérées comme ayant pour activité principale la représentation de spectacles.
- et qui n'organisent pas plus de 6 représentations publiques par année civile. La notion de représentation doit être entendue comme une représentation dans un lieu, à un moment défini et pour un spectacle donné. Une série de spectacles donnés dans la même journée ne pourra donc pas être assimilée à une seule représentation.

Attention !

Au-delà de 6 représentations par année civile, la détention d'une licence est obligatoire (prendre contact avec la Drac pour plus de précisions)

La déclaration préalable auprès de la Drac

L'organisateur occasionnel de spectacles est tenu de procéder à une déclaration préalable des manifestations qu'il entend organiser (article 10 de l'ordonnance du 13 octobre 1945 modifiée).

Cette déclaration (voir https://www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/cerfa_14886.do) doit se faire au moins 1 mois avant la date de l'événement, auprès des services de la DRAC (par délégation du Préfet de région).

La déclaration doit mentionner :

- la nature des spectacles, leur nombre, la durée et la date des représentations
- l'enseigne, le nom ou la dénomination sociale, l'adresse, la forme juridique de l'exploitant du ou des lieux de représentation des spectacles,
- l'enseigne, le nom ou la dénomination sociale, l'adresse, la forme juridique du producteur ou du diffuseur du spectacle
- le nombre de salariés engagés

Attention !

Le manquement à cette obligation expose le contrevenant à une amende dont le montant peut atteindre 1 500 € (3 000 € en cas de récidive).

L'emploi d'artistes et de techniciens

L'organisateur occasionnel, par définition, n'emploie pas de salariés artistes ou techniciens permanents. Il aura donc recours aux intermittents du spectacle qui 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^e alinéa du Code du Travail).

Le contrat de travail doit être 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.

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.

Néanmoins, un système de simplification des démarches administratives permet aux organisateurs occasionnels, de s'acquitter de toutes leurs obligations légales dans le cadre de l'embauche et de l'emploi de salariés du spectacle vivant, en une seule fois.

Voir les explications relatives au Guso ci-dessous.

Les déclarations relatives à l'emploi de personnel salarié

Créé en 1999 et devenu obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2004, le **Guichet unique spectacle occasionnel** (Guso) permet de réaliser en une seule déclaration l'ensemble des obligations qui incombent aux employeurs :

- le contrat de travail,
- la déclaration de l'ensemble des cotisations et contributions dues au titre de l'emploi et le paiement global (Urssaf, congés spectacles, retraite complémentaire, assurance chômage, formation professionnelle et médecine du travail),
- la déclaration annuelle des données sociales,
- l'attestation d'emploi destinée à Pôle emploi,
- le certificat d'emploi destiné aux Congés spectacles,
- la déclaration préalable à l'embauche (DPAE).

Une attestation récapitulative mensuelle est envoyée au(x) salarié(s) reprenant les différentes périodes d'emploi, les salaires et les cotisations sociales (salariales et patronales) correspondant aux salaires versés. Cette attestation se substitue à la remise du bulletin de paie.

Pour en savoir plus : www.guso.com.fr

Attention !

Le manquement à cette obligation est constitutif 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 règles relatives à la durée 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^e ou la 5^e classe.

L'emploi des mineurs de moins de 16 ans et des salariés étrangers

Attention !

Des dispositions particulières existent pour l'emploi des mineurs de moins de 16 ans et pour les artistes et techniciens étrangers.

Contactez la [Directcte](#).