

Projet arrêté le 31 03 2000

MINISTERE DE LA
CULTURE ET DE LA
COMMUNICATION

MINISTERE DE L'EMPLOI ET DE
LA SOLIDARITÉ

**GUIDE DE L'EMPLOI DES ARTISTES
ET TECHNICIENS ETRANGERS
EN France**

s n e s

VERSION au 31 03 2000

Ce document a été réalisé conjointement par :

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité (DILTI, DSS, DRT, DPM)
Le ministère de la culture et de la communication (DAG, DMDTS, avec le
concours
du CNC)
et le concours du secrétariat d'Etat à l'Outre-Mer

ATTENTION :

Ce guide ne traite pas des obligations fiscales et des obligations édictées par le code de la propriété intellectuelle en matière de droit d'auteur et de droits voisins du droit d'auteur notamment pour les réalisateurs et les artistes interprètes

SOMMAIRE :

Introduction : La détermination de l'employeur.

- 1 spectacle enregistré
- 2 spectacle vivant

ANNEXES

Annexe 1 Adresses utiles

Annexe 2 Réforme de l'ordonnance sur les spectacles vivants

Annexe 3 Accords et conventions collectives

Annexe 4 Solidarité financière : liste des vérifications auxquelles doit procéder tout client qui contracte avec un professionnel établi à l'étranger.

Annexe 5 Liste des conventions internationales bilatérales de sécurité sociale.

Annexe 6 Modèle de déclaration d'intervention d'une entreprise étrangère à l'inspection du travail (article L341-5 du code du travail et décret n°94 573 du 11 juillet 1994)

Annexe 7 Départements collectivités et territoires d'Outre-Mer

Annexe 8 Tableaux récapitulatifs :

- I - Les autorisations provisoires de travail
- II - Le régime de protection sociale

Introduction

La détermination de l'employeur

L'article L. 762-1 du code du travail pose une présomption de salariat pour les artistes du spectacle, sauf s'ils exercent leur activité dans des conditions impliquant l'immatriculation au registre du commerce et des sociétés.

Cette présomption de salariat s'applique quels que soient la nationalité de l'artiste, le type de spectacle (vivant ou enregistré) et la qualification juridique donnée par les parties au contrat. Cette présomption s'applique également aux enfants qui participent à un spectacle et dont la représentation nécessite une autorisation préalable individuelle délivrée par la préfecture.

Il convient de rappeler que les techniciens du spectacle sont également des salariés, sauf s'ils ne sont pas placés dans un lien de subordination juridique permanente et s'ils sont immatriculés en qualité de travailleurs indépendants (article L 120-3 du code du travail). Leur employeur doit donc respecter les mêmes obligations que celles existantes pour l'emploi d'un artiste.

En règle générale, la qualité de salarié au regard du droit du travail et de la sécurité sociale des artistes du spectacle intervenant temporairement en France ainsi que des techniciens accompagnant la troupe n'est pas contestée. Le différend peut en revanche porter sur la détermination de leur employeur.

1 - Le spectacle enregistré

Dans le secteur du spectacle enregistré, l'employeur est le producteur. Dans le cinéma, l'activité du producteur est réglementée par l'article 14 du code de l'industrie cinématographique et par la Décision réglementaire n° 12 du 2 mars 1948. Dans le cadre de contrats de coproduction, un producteur délégué est généralement désigné, il a notamment en charge l'engagement des techniciens et des artistes. Lors de coproductions internationales, chaque producteur engage généralement ses nationaux.

Par contre, l'activité de producteur dans l'audiovisuel (télévision, vidéo) n'est pas réglementée.

Il y a lieu de rappeler que les situations de "coproduction" ont tendance à se développer en particulier dans le cinéma. L'examen du contrat de coproduction permet en général de déterminer l'employeur des artistes. En l'absence de précisions au contrat, le producteur délégué sera considéré comme l'employeur.

2 - Le spectacle vivant

Dans le spectacle vivant, sauf exceptions énumérées ci-dessous, l'employeur doit être titulaire d'une licence d'entrepreneur de spectacles vivants.

2.1.- L'employeur doit être titulaire d'une licence d'entrepreneur de spectacles

Selon les dispositions de l'ordonnance modifiée du 13 octobre 1945 sur les spectacles, l'employeur des artistes-interprètes et des techniciens du plateau artistique est classé dans la catégorie des "producteurs ou entrepreneurs de tournées". Les employeurs établis en France doivent en conséquence être titulaires d'une licence d'entrepreneur de spectacles correspondant à cette catégorie.

2. 2. - Les exceptions à la détention d'une licence d'entrepreneur de spectacles

2.2.1. - Entrepreneurs occasionnels de spectacles

L'activité occasionnelle d'entrepreneur de spectacles (sans licence) ne peut être exercée que par des personnes qui n'ont pas pour activité principale ou pour objet l'exploitation de lieux de spectacles, la production ou la diffusion de spectacles et qui ne font pas plus de six représentations, par année civile. Cette activité occasionnelle ne s'exerce toutefois pas sans contrôle. Elle est soumise à une procédure de déclaration préalable à la préfecture un mois avant la date prévue des représentations (art. 10 de l'ordonnance).

2.2.2 - L'intervention en France des entrepreneurs de spectacles qui exercent habituellement leurs activités dans un autre Etat

L'article 4 de l'ordonnance offre trois facultés :

- 1** Une disposition générale permet aux ressortissants communautaires justifiant d'un titre jugé équivalent à la licence française l'exercice en France de la profession d'entrepreneur de spectacles vivants ;
- 2** Les personnes qui ne justifient pas d'un tel titre ont la possibilité d'exercer temporairement l'activité dès lors qu'elles justifient d'un contrat de prestation de services au sens de l'article L.341-5 du code du travail conclu avec un entrepreneur de spectacles établi en France, titulaire de la licence d'entrepreneur de spectacles. Dans cette hypothèse, l'entrepreneur devra adresser à la préfecture une déclaration un mois avant la date prévue pour les représentations ;
- 3** La possibilité est aussi offerte de solliciter une licence temporaire pour la durée des représentations publiques envisagées.

Au regard du droit du travail, deux situations doivent ainsi être distinguées :

- 1** L'artiste ou la troupe étrangère est engagé par le producteur ou l'entrepreneur de tournées établi en France, titulaire à ce titre de la licence de 2ème catégorie. Il s'agit d'un contrat de travail de droit français ;
- 2** L'artiste ou la troupe étrangère est salarié de l'entrepreneur de spectacles établi dans un autre Etat. Il intervient en France dans le cadre d'un détachement.

L'entité étrangère pourra être l'employeur des artistes si trois critères cumulativement remplis sont réunis :

- (L'entité est juridiquement constituée et a une réelle activité économique ;
- (Elle décide seule de l'engagement et du licenciement des artistes ;
- (Elle produit le spectacle, c'est-à-dire elle constitue l'élément dominant de sa conception et de sa réalisation (cour de cassation, chambre sociale - 8 juillet 1980 - Catherine Ribeiro).

Lorsque l'un de ces trois critères n'est pas rempli ou que les justificatifs y afférents ne sont pas produits, on considère que les artistes étrangers sont salariés de l'entrepreneur établi en France, c'est-à-dire soit celui qui est l'exploitant du lieu des représentations, soit celui qui assure la diffusion du spectacle (accueil du public, billetterie, sécurité des spectacles).

Il est important de garder à l'esprit ces quelques principes de base lors de la passation du contrat appelé communément "contrat de vente de spectacle clés en main", par exemple.

1 - L'EMPLOYEUR EST ÉTABLI EN FRANCE

Condition préalable et nécessaire : entrée régulière du travailleur étranger sur le territoire français.

L'étranger souhaitant travailler, même temporairement, en France, doit avant tout être en règle quant au séjour. Cependant, les règles applicables en la matière vont varier notamment en fonction de la durée du séjour (plus ou moins de 3 mois) et de la nationalité de l'étranger candidat à l'entrée en France.

Pour plus de renseignements, s'adresser aux services des étrangers des préfectures.

1.1. - LES AUTORISATIONS DE TRAVAIL

1.1.1. - RÈGLE GÉNÉRALE : tout étranger désirant exercer une activité salariée en France doit posséder un titre de séjour et une autorisation de travail

LES DIFFÉRENTES AUTORISATIONS DE TRAVAIL SUSCEPTIBLES D'ÊTRE DÉLIVRÉES

D'une manière générale, l'étranger désirant exercer, à titre temporaire, une activité en France, se voit délivrer une autorisation provisoire de travail (A.P.T.), dont la durée est au plus égale à 9 mois, renouvelable dans la limite de la durée de la prestation pour laquelle elle est sollicitée. Au-delà de 3 mois, elle est accompagnée d'une carte de séjour temporaire "travailleur temporaire" de même durée de validité et y faisant référence.

Les ressortissants étrangers résidant déjà en France et autorisés à y travailler sous couvert d'une carte de résident, d'une carte de séjour temporaire "salarié" ne comportant pas de restrictions géographiques ou professionnelles ou d'une carte de séjour temporaire "vie privée et familiale" sont autorisés à exercer toutes professions de leur choix et ne doivent donc pas solliciter une autorisation de travail spécifique.

S'agissant des artistes et des techniciens du spectacle, ceux qui souhaitent exercer une activité pendant une durée inférieure à 3 mois se voient délivrer une A.P.T.

Au-delà de 3 mois :

- l'artiste se voit délivrer une carte de séjour temporaire "profession artistique et culturelle", dont la durée est au plus égale à un an ; elle est renouvelable dans la limite de la durée du contrat, majorée d'un mois ;

-le technicien du spectacle se voit délivrer une carte de séjour temporaire portant la mention "travailleur temporaire" de même durée que l'A.P.T. à laquelle elle fait référence.

NOTA :

Ce guide développe ciaprès trois situations :

- celle de l'artiste ou du technicien venant en France pour moins de trois mois,
- celle du technicien venant en France pour plus de trois mois,
- celle de l'artiste venant en France pour plus de trois mois.

Il ne traite pas de la situation des artistes titulaires d'un contrat autre qu'un contrat de travail et qui de ce fait ne sont pas des salariés.

Pour tous renseignements sur ce sujet, il convient de s'adresser aux préfectures de département (pour Paris, à la préfecture de police), ou aux directions régionales des affaires culturelles (DRAC).

- L'autorisation provisoire de travail ou A.P.T.

Les artistes et techniciens étrangers désirant exercer temporairement leur activité salariée en France doivent solliciter une autorisation de travail préalablement à leur venue en France (notamment lorsque leur entrée est subordonnée à la délivrance d'un visa).

Cette autorisation de travail est constituée par le visa par la Direction Départementale du Travail de l'emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) du contrat de travail et est matérialisée par la délivrance d'une autorisation provisoire de travail (A.P.T.).

L'A.P.T. doit avoir été sollicitée et accordée avant l'exécution des prestations prévues par leur engagement. Elle peut être sollicitée soit par l'étranger luimême, soit par le futur employeur. Elle est délivrée pour un seul employeur, nominativement désigné.

Audelà de 3 mois, elle est accompagnée d'une carte de séjour temporaire.

- La carte de séjour "profession artistique et culturelle"

Cette nouvelle carte est octroyée aux artistes interprètes ou aux auteurs, titulaires d'un contrat de travail de plus de 3 mois, conclu avec une entreprise ou un établissement (public ou privé) dont l'objet social est la création, la diffusion et/ou l'exploitation d'une œuvre de l'esprit.

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET PÉNALITÉS

L'employeur doit s'assurer avant le début de la prestation que son salarié dispose d'un titre ou document valant autorisation de travail, sous peine de s'exposer à des sanctions. Le code du travail précise en effet que "Nul ne peut, directement ou par personne interposée, engager, conserver à son service ou employer, pour quelque durée que ce soit, un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France".

Outre les sanctions pénales prévues aux articles L. 3643, L. 3649 et L. 36410 du code du travail, l'employeur d'un travailleur étranger démuné d'autorisation de travail doit verser à l'Office des migrations internationales une contribution spéciale, dont le montant de base est équivalent à 1.000 fois le minimum garanti (art. L. 3417 du code du travail).

1.1.2. - CAS PARTICULIERS : les personnes dispensées d'autorisation de travail ou ne pouvant se voir opposer la situation de l'emploi

Certains ressortissants étrangers sont dispensés d'autorisation de travail et n'ont donc aucune démarche à effectuer à ce titre. Il s'agit :

- des ressortissants des Etats membres de l'union européenne (GrandeBretagne, Allemagne, Belgique, Luxembourg, PaysBas, Espagne, Italie, Portugal, Grèce, Danemark, Irlande, Autriche, Finlande et Suède) ainsi que des Etats parties à l'accord sur l'espace économique européen (Islande, Norvège, Liechtenstein) ;
- des ressortissants d'Andorre et de Monaco
- des ressortissant du Gabon et du Togo (mais le visa du contrat de travail par la DDTEFP est nécessaire s'il s'agit d'un premier contrat de travail).

D'autres ressortissants étrangers sont soumis à autorisation de travail, mais ne peuvent se voir opposer la situation de l'emploi. Ce sont les cambodgiens, laotiens, libanais, vietnamiens.

1.1.3. - PROCÉDURES D'OBTENTION ET DE DÉLIVRANCE DES AUTORISATIONS PROVISOIRES DE TRAVAIL

La procédure d'obtention et de délivrance d'une A.P.T est différente selon la situation de l'étranger au regard du séjour, et selon la durée de son séjour en France. Plusieurs situations sont susceptibles de se présenter.

1.1.3.1. - Artiste ou technicien étranger devant intervenir pour une durée inférieure à 3 mois

- *Lorsque l'artiste ou le technicien est encore dans son pays d'origine.*

Le dépôt de la demande d'A.P.T est à l'initiative de l'employeur.

La procédure applicable est la suivante :

- Dépôt de la demande d'A.P.T. par l'employeur (ou l'agent artistique dûment mandaté) à la DDTEFP du lieu où l'employeur exerce son activité principale.
 - Instruction par la DDTEFP.
 - En cas de décision favorable : le contrat de travail visé est adressé à l'employeur qui le fera parvenir à l'intéressé en vue des démarches auprès du consulat pour l'obtention du visa d'entrée en France lorsque celui-ci est requis.
 - En cas de décision défavorable : notification du refus à l'employeur.
- *Lorsque l'artiste ou le technicien est déjà sur le territoire français et y séjourne régulièrement, sans pour autant être autorisé à y travailler.*

Le dépôt de la demande d'A.P.T est à l'initiative de l'artiste ou du technicien.

La procédure applicable est la suivante :

- Dépôt de la demande d'A.P.T à l'initiative de l'artiste (ou de l'agent artistique dûment mandaté) : soit à la préfecture de son lieu de résidence, soit à la DDTEFP si l'étranger est titulaire d'une carte de séjour temporaire "étudiant".
- Instruction par la DDTEFP.
- En cas de décision favorable : lettre d'accord de la DDTEFP adressée à l'intéressé et convocation pour délivrance de l'A.P.T.
- En cas de décision défavorable : notification du refus à l'employeur.

Dans les deux cas, il n'y a pas d'intervention de l'Office des migrations internationales (O.M.I.), ni de paiement de redevance.

1.1.3.2. - Technicien étranger devant intervenir en France pour une durée supérieure à 3 mois

- *Le technicien se trouve dans son pays d'origine.*

Le dépôt de la demande est à l'initiative de l'employeur (procédure d'introduction).

-Avant l'arrivée du technicien en France, l'employeur dépose une demande d'A.P.T auprès de la DDTEFP du lieu où il exerce son activité principale.

En cas de décision favorable, le contrat visé est adressé à l'employeur, qui le fera parvenir à l'intéressé en vue des démarches auprès du consulat pour l'obtention du visa d'entrée en France.

- Parallèlement, le dossier est transmis à l'O.M.I. pour mise en œuvre de la visite médicale. L'employeur doit alors payer une redevance à l'O.M.I au titre de la visite médicale(1.050 F, depuis l'arrêté du 17 mars 1997).

- Le technicien étranger subit une visite médicale avant la délivrance par la préfecture de la carte de séjour temporaire portant la mention "travailleur temporaire".

Enfin, il se rend à la DDTEFP retirer l'A.P.T

- *Le technicien séjourne régulièrement en France sous couvert d'un titre de séjour, sans être autorisé à travailler.*

Le dépôt de la demande est à son initiative.

- Dépôt de la demande de carte de séjour temporaire "travailleur temporaire" à la préfecture de son lieu de résidence.

- Instruction par la préfecture.

- Instruction par la DDTEFP.

En cas de décision favorable,

- contrôle médical par l'O.M.I. après versement par l'employeur de la redevance ;
- délivrance de la carte de séjour portant la mention "travailleur temporaire" par la préfecture ;
- délivrance de l'A.P. par la DDTEFP.

1.1.3.3. - Artiste étranger devant intervenir en France pour une durée supérieure à 3 mois

- *L'artiste se trouve dans son pays d'origine.*

Le dépôt de la demande est à l'initiative de l'employeur (procédure d'introduction).

Avant l'arrivée du salarié en France, l'employeur doit déposer le contrat de travail auprès de la DDTEFP du lieu où il exerce son activité principale. Le dossier est alors instruit par la DDTEFP.

En cas de décision favorable, le contrat de travail visé est adressé à l'employeur qui le fera parvenir à l'intéressé en vue des démarches auprès du consulat pour l'obtention du visa d'entrée en France.

Parallèlement, le dossier est transmis à l'O.M.I. L'employeur doit alors verser la redevance due à l'O.M.I. au titre de la visite médicale (1.050 F, depuis l'arrêté du 17 mars 1997).

L'artiste étranger subit la visite médicale avant la délivrance du titre de séjour par la préfecture.

- L'artiste séjourne régulièrement en France sous couvert d'un titre de séjour, sans être autorisé à travailler.

Le dépôt de la demande est à son initiative.

- Dépôt de la demande de la carte de séjour temporaire "profession artistique et culturelle" à la préfecture de son lieu de résidence ;
- Instruction par la préfecture.
- Instruction par la DDTEFP.

En cas de décision favorable :

- contrôle médical par l'Office des migrations internationales après versement par l'employeur de la redevance ;
- délivrance d'une carte de séjour portant la mention "profession artistique et culturelle" par la préfecture.

1.1.4. - COMPOSITION DU DOSSIER

Les pièces suivantes doivent être produites :

Dans tous les cas :

- le contrat de travail en langue française (sur le contenu de ce contrat, voir 1.2.1),

En outre, pour les travailleurs non communautaires :

- la photocopie de la licence d'entrepreneur de spectacles vivants et/ou la photocopie de la licence d'agent artistique lorsque l'agent est le mandataire express ; il y a lieu de joindre l'original du mandat donné par l'employeur à l'agent artistique ;
- l'imprimé CERFA n(956102, "contrat de travail travailleurs étrangers"
- l'engagement de versement de la redevance due à l'O.M.I. (pour les interventions d'une durée supérieure à 3 mois).

1.1.5. - INSTRUCTION DU DOSSIER

Le dossier doit être déposé à la DDTEFP compétente dans les délais suffisants, c'est-à-dire dans les 3 mois, et au plus tard un mois avant le début de l'intervention en France.

- *Pour des contrats de moins de 3 mois.*

La DDTEFP consulte :

- . l'agence nationale pour l'emploispectacle (ANPE),
- . la direction régionale des affaires culturelles (DRAC), et le cas échéant, le centre national de la cinématographie (CNC) et les syndicats d'artistes interprètes et techniciens du cinéma.

La situation de l'emploi peut être opposée. Des propositions de substitution de personnes inscrites sur le marché national de l'emploi peuvent être formulées par l'ANPE.

L'absence de réponse sous quinze jours vaut accord tacite de chacun des organismes consultés.

Lorsque la décision est favorable, l'un des documents suivants est délivré :

- une lettre d'accord ou le contrat de travail visé,
- une A.P.T. individuelle ou une A.P.T. n(2 pour groupe ou troupe d'artistes.

Lorsque l'autorisation est refusée, elle est notifiée par une lettre motivée, précisant les éléments de droit et de fait fondant le refus.

- *Pour les contrats de plus de 3 mois.*

La situation de l'emploi n'est pas opposable aux artistes, mais reste opposable aux techniciens.

Lorsque la décision est favorable, la préfecture délivre, au vu du contrat visé par la DDTEFP :

- S'agissant des artistes, une carte de séjour temporaire "profession artistique et culturelle", de même durée de validité que celle du contrat s'il est inférieur à un an ; au delà, la carte de séjour temporaire est renouvelable dans la limite de la durée du contrat.

- S'agissant des techniciens, une carte de séjour temporaire "travailleur temporaire" de même durée de validité que celle du contrat s'il est inférieur à neuf mois ; au-delà, la carte de séjour temporaire est renouvelable dans la limite de la durée du contrat ; les techniciens doivent également retirer l'APT correspondante à la DDTEFP.

1.1.6. - RECOURS CONTRE UNE DÉCISION DE REFUS

Toute décision de refus peut donner lieu à un recours, dans les deux mois à compter de la notification de la décision, selon les voies suivantes :

Recours administratif :

- . recours gracieux devant le préfet ou le DDTEFP par délégation, auteur de la décision,
- . recours hiérarchique auprès du ministre chargé du travail en cas de refus d'autorisation de travail ou auprès du ministre chargé de l'intérieur en cas de décision motivée par un refus de séjour.

Recours contentieux devant le tribunal administratif compétent.

2 - LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

1.2.1. Procéder auprès de l'URSSAF du lieu du siège de l'employeur à une déclaration préalable à l'embauche pour chaque salarié (articles L.320, R.320-1 et suivants du code du travail)

(Délais à respecter :

- au plus tôt, 8 jours avant la date prévisible de l'embauche et au plus tard, le jour même, avant le début de la prestation.

(Moyens utilisables :

- télématique (3614 code DPAE, pour les personnes ou entreprises déjà connues de l'URSSAF et ayant reçu un code confidentiel ou 3614 code EMBAUCHE suivi du numéro du département dans le ressort duquel est situé le siège de l'entreprise, service accessible aux personnes ou organismes déjà connus de l'URSSAF et ayant reçu un code confidentiel) ou échanges de données informatisés;

- télécopie ; (fax), l'avis de bonne réception doit être conservé ;
- lettre datée et signée et postée en recommandé avec accusé de réception au plus tard le dernier jour ouvrable précédent l'embauche ou télécommunication ;

(Contenu de la Déclaration Préable à l'Embauche (DPAE)

- identité de l'employeur (dénomination sociale ou nom et prénoms, code APE ou code NAF s'il a été attribué, adresse, numéro du système d'identification du répertoire des entreprises et de leur établissement (n° SIRET) ou numéro sous lequel les cotisations de sécurité sociale sont versées) ;

- identité du salarié (nom patronymique, prénoms, nationalité, date et lieu de naissance, numéro national d'identification s'il est déjà immatriculé à la sécurité sociale) ;

- date et heure de l'embauche.

Un double de la déclaration doit être remis au salarié et l'employeur doit en conserver un exemplaire qu'il devra présenter à toute réquisition des services de contrôle habilités.

(Sanctions en cas d'inobservation de cette déclaration, l'inobservation de la DPAE constitue, selon les circonstances :

soit le délit de dissimulation d'emploi salarié, puni de deux ans d'emprisonnement et de 200 000F d'amende, s'il est démontré que l'omission de cette formalité est volontaire ;

soit une contravention de 5ème classe passible d'une amende de 10 000 F.

Nota : la DPAE ne vaut pas demande d'immatriculation auprès de l'URSSAF. Dans le cas d'une première embauche ou, pour les spectacles enregistrés, dans le cas d'une nouvelle production, il y a donc lieu de demander, par l'intermédiaire de la déclaration unique d'embauche (DUE), l'immatriculation de l'entreprise en tant qu'employeur à l'URSSAF territorialement compétente.

1.2.2 Etablir un contrat de travail à durée déterminée

Conformément aux dispositions de l'article L.122.3.1 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée est obligatoirement écrit, traduit en français et doit notamment mentionner le nom, prénom, adresse et qualité du salarié ainsi que la période d'engagement, le montant de la rémunération, le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et le cas échéant les avantages en nature, l'intitulé de la convention collective applicable. Un accord interbranche étendu par arrêté du 15 janvier 1999 fixe, par secteur d'activité, la liste des fonctions pour lesquelles le recours au contrat à durée déterminée d'usage est possible.

1.2.2.1. Inscrire le salarié sur le registre unique du personnel (articles L 620-3 et R. 620-3 du code du travail).

Les mentions obligatoires portées sur le registre doivent être conservées pendant 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a quitté l'établissement. Le double des autorisations de travail doit être annexé au registre du personnel.

1.2.3. Observer les règles relatives à la médecine du travail

L'employeur doit s'assurer auprès du salarié qu'il a bénéficié d'une visite de médecine du travail depuis moins d'un an. A défaut, il doit lui faire passer la visite médicale du travail.

1.2.4 Respecter la convention collective et les accords applicables

Les conventions collectives définissent notamment les salaires minima, les indemnités de transport et de déplacement, la durée du travail.

Deux situations peuvent se présenter :

- l'organisation patronale à laquelle l'employeur appartient est signataire d'un accord collectif ;
- l'activité de l'entreprise entre dans le champ d'application d'une convention collective étendue par arrêté ministériel.

Dans ces deux cas, l'employeur est tenu d'en appliquer les dispositions, et d'en tenir un exemplaire à la disposition des salariés.

Néanmoins, en l'absence de convention collective étendue dans le secteur, l'employeur peut, s'il le souhaite, appliquer de façon volontaire une convention collective non étendue dont il n'est pas signataire ou une convention collective se rapprochant de son secteur d'activité.

A défaut de convention collective applicable, le salaire minimum doit être au moins égal au SMIC.

Les conventions collectives susceptibles de s'appliquer sont répertoriées en annexe 3.

1.2.5. Respecter les règles d'hygiène et de sécurité telles que définies dans le livre II du code du travail

1.2.6. En cas d'engagement ou de représentation d'enfant, obtenir une autorisation individuelle préalable (articles L. 211-6 et suivants et R. 211-1 et suivants du code du travail)

Si un enfant de moins de 16 ans doit avoir une activité artistique, sa représentation ou son engagement doit être autorisé, au préalable, par le préfet du département dans lequel se trouve le siège de l'entreprise, et ce après avis conforme de la commission compétente constituée au sein du conseil départemental de protection de l'enfance (articles L. 211-7, R. 211-1 et suivants du code du travail). L'obtention de cette autorisation subordonne la délivrance par la DDTEFP de l'autorisation provisoire de travail.

Pour la constitution du dossier, se renseigner auprès de la direction départementale des affaires sanitaires et sociales du lieu du siège de l'entreprise.

1.2.7. En cas d'hébergement collectif, procéder à sa déclaration

L'employeur est tenu de transmettre au préfet du département une déclaration conformément aux dispositions de la loi du 27 juin 1973 relative à l'hébergement collectif. La préfecture ou, à défaut la DDTEFP, fournit le modèle type de la déclaration.

LE RÉGIME DE PROTECTION SOCIALE

Les règles d'affiliation au régime général de la sécurité sociale sont énoncées aux articles L. 311-2 et L 311-3 du code de la sécurité sociale (plus particulièrement pour les artistes au 15ème de l'article L. 311-3).

1.3.1. Sécurité sociale et assurance chômage

Les artistes étrangers qui se produisent en France et les techniciens étrangers qui travaillent en France sont affiliés au régime général de sécurité sociale et au régime d'assurance chômage français, à l'exception du cas où ils exercent habituellement et simultanément leur activité sur le territoire de deux ou plusieurs États membres de l'Union européenne ou de l'espace économique européen (dont notamment la France). Ils sont dans ce cas, en application de la réglementation européenne, soumis à la seule législation de sécurité sociale et d'assurance chômage du pays de leur RÉSIDENCE s'ils exercent une partie de leur activité dans ce pays. Les intéressés sont dispensés d'affiliation au régime français s'ils sont munis du formulaire européen E 101 indiquant cette situation. Ce formulaire est délivré par l'institution étrangère".

1.3.2. Retraite complémentaire

Tout employeur d'artistes ou de techniciens est tenu d'acquitter les cotisations de retraite complémentaire sur les salaires versés.

1.3.3. Les congés payés

Tout employeur doit s'affilier à la caisse des Congés spectacles, y déclarer les salaires acquis par les artistes ou les techniciens au titre de leur travail effectif, et verser la cotisation y afférente.

1.3.4 Formation professionnelle

Tout employeur d'artistes ou de techniciens, quel que soit le nombre de salariés occupés, est tenu d'acquitter une cotisation destinée à la formation professionnelle, dès lors que celle-ci s'avère d'un montant annuel supérieur à 100 francs.

2 - L'EMPLOYEUR EST ÉTABLI À L'ÉTRANGER

Condition préalable et nécessaire : entrée et séjour réguliers sur le territoire français.

L'étranger souhaitant travailler, même temporairement, en France, doit avant tout être en règle quant au séjour. Cependant, les règles applicables en la matière vont varier notamment en fonction de la durée du séjour et de la nationalité de l'étranger candidat à l'entrée en France.

Pour plus de renseignement, s'adresser au service des étrangers des préfectures ou aux consulats de France.

2.1. - LES AUTORISATIONS DE TRAVAIL

2.1.1. - RÈGLE GÉNÉRALE : Les artistes et techniciens étrangers qui restent salariés de leur structure d'origine et viennent temporairement travailler en France sont soumis à une autorisation de travail. L'autorisation de travail est délivrée sous la forme d'une autorisation provisoire de travail
(voir 1.1.1. - L'autorisation provisoire de travail ou A.P.T.).

2.1.2. - CAS PARTICULIERS : personnes dispensées d'autorisation de travail ou ne pouvant se voir opposer la situation de l'emploi

Certaines nationalités sont cependant dispensées de cette obligation. Pour en connaître la liste exacte, se reporter à la partie consacrée à la situation des étrangers salariés d'un employeur établi en France (1.1.2. cidessus), sous réserve du cas particulier décrit ciaprès des ressortissants de pays tiers, salariés d'un employeur établi dans un autre Etat membre de l'Union européenne.

Ressortissants de pays tiers (non communautaires), salariés d'un employeur communautaire

Le salarié ressortissant d'un pays tiers (autre que ceux de l'Union européenne et l'Espace économique européen), régulièrement et habituellement employé par un prestataire de services européen, n'est pas soumis à la possession d'une nouvelle autorisation de travail lorsqu'il vient temporairement en France pour effectuer une prestation.

D'une manière générale, est considéré comme "employé habituel", un travailleur occupant un emploi depuis au moins un an dans l'entreprise communautaire prestataire de services.

Pour une prestation supérieure à trois mois, il doit cependant posséder une carte de séjour temporaire portant la mention "salarié d'un prestataire de services communautaire" complétée des nom et raison sociale du prestataire et du destinataire de service en France, qu'il se verra remettre de plein droit.

2.1.3. - PROCÉDURE D'OBTENTION ET DE DÉLIVRANCE DES
AUTORISATIONS PROVISOIRES DE TRAVAIL
(voir aussi 1.1.3.)

La demande d'autorisation provisoire de travail est adressée par l'employeur à la DDTEFP du premier lieu de la représentation ou de l'intervention dans les cas d'autoproduction. Dans tous les autres cas, dès lors qu'il existe un intermédiaire en France (agent artistique, organisateur de spectacles etc...), la demande est présentée par celui-ci à la DDTEFP du lieu où il exerce son activité.

2.1.4. - COMPOSITION DU DOSSIER

L'employeur doit produire (copie de l'original avec traduction en français) :

- le contrat de travail (précisant notamment le montant de la rémunération);
- une attestation sur l'honneur certifiant l'emploi régulier dans le pays d'origine ;
- les documents justificatifs de l'immatriculation aux registres professionnels dans le pays d'origine ;
- les documents justificatifs de la situation sociale et fiscale dans le pays d'origine ;
- le contrat passé avec le cocontractant établi en France (le cas échéant) ;
- l'original du mandat autorisant un tiers à accomplir la demande d'A.P.T (le cas échéant).

2.1.5. - INSTRUCTION DU DOSSIER

Le dépôt du dossier doit intervenir dans un délai suffisant pour permettre leur instruction, c'est-à-dire dans les 3 mois et au plus tard un mois, avant le début de l'intervention en France (voir 1.1.5).

2.1.6. - RECOURS CONTRE UNE DÉCISION DE REFUS (voir 1.1.6.)

2.2 RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

Le cadre de l'intervention détermine le droit applicable.

L'entreprise établie à l'étranger qui fait exécuter temporairement par ses salariés, sur le territoire français, une prestation de services peut être considérée comme l'employeur des artistes lorsqu'elle agit en tant que producteur du spectacle.

2.2.1 Si l'intervention se déroule dans le cadre d'une prestation de services : application de la réglementation relative au détachement de salariés

L'article L 341-5 du code du travail pose le principe suivant : lorsqu'une entreprise non établie en France effectue sur le territoire national une prestation de services, les salariés qu'elle détache temporairement pour l'accomplissement de cette prestation sont soumis à certaines dispositions minimales du droit du travail.

2.2.1.1 Définition de la prestation de services :

Sont considérées comme prestation de services, au sens de l'art D. 341-5 du code du travail, les activités de caractère industriel, commercial, artisanal ou libéral exécutées dans le cadre d'un contrat d'entreprise, d'un contrat de mise à disposition au titre du travail temporaire ou de toute autre mise à disposition de salariés.

On considérera notamment qu'il y a exécution d'une prestation de services sur le territoire national lorsque le producteur étranger aura vendu "clés en mains" un spectacle à un entrepreneur français ou s'il présente directement un spectacle sur le territoire national.

2.2.1.2. Droit applicable :

Conformément à l'article L 341-5 du code du travail, le producteur étranger doit appliquer à ses salariés détachés, dès le premier jour de l'exécution de la prestation de services et pendant toute la durée de son exécution sur le territoire national, les principales règles du droit français en matière de rémunération, de durée de travail et de conditions de travail.

Le décret du 11 juillet 1994 (*articles D 341-5-1 à D 341-5-14 du code du travail*) précise quelles sont les dispositions législatives et réglementaires du code du travail applicables au salarié étranger détaché. Il s'agit des dispositions relatives à :

- **la rémunération** (notamment dispositions légales réglementaires relatives au salaire minimum et au paiement des heures supplémentaires) ;
- **au remboursement des frais de toute nature** ;
- **l'hygiène et à la sécurité du travail** ;
- la durée du travail ;
- au travail du dimanche ;
- au travail des femmes et des jeunes de moins de 18 ans (notamment celui des enfants de moins de 16 ans) ;
- au travail de nuit et aux congés payés ;
- aux congés pour événements familiaux ;
- aux jours fériés ;
- aux classifications ;
- et à l'indemnisation des absences pour maladie ou accident.

L'article 2 de ce même décret (*D 341-5-1 du code du travail*) prévoit que les salariés détachés bénéficient, en outre, s'agissant des matières déjà énumérées ci-dessus, des dispositions **des conventions et accords collectifs étendus**, applicables aux salariés employés par les entreprises établies en France exerçant une activité principale identique à la prestation de services effectuée (voir les conventions collectives répertoriées en annexe 3).

Pour plus de renseignements sur ces dispositions, il convient de s'adresser aux directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

2.2.1.3 Les formalités incombant aux entreprises de spectacles intervenant dans le cadre de la prestation de services

(**Effectuer une déclaration préalable d'intervention** auprès de l'inspecteur du travail du lieu où s'exécute la prestation (ou du premier lieu d'intervention lorsque la prestation se poursuit en d'autres endroits) par lettre recommandée avec accusé de réception ou par télécopie, selon le modèle joint en annexe 6.

Cette déclaration préalable doit être complétée par des **déclarations complémentaires**

(auprès de l'inspecteur du travail :

- les horaires de travail ainsi que les heures et la durée des repos ;
- les accidents du travail, au plus tard 48 heures après leur survenance ;

(auprès de la préfecture :

- l'hébergement collectif des salariés lorsqu'il excède un mois.

(**Solliciter une autorisation de travail** pour les salariés étrangers, préalablement à leur venue en France. En général, pour les interventions de courte durée, le titre délivré sera une autorisation provisoire de travail.

Toutefois :

- les ressortissants de l'Union Européenne (Grande-Bretagne, Allemagne, Belgique, Luxembourg, Pays-Bas, Espagne, Italie, Portugal, Grèce, Danemark, Irlande, Autriche, Finlande et Suède), de l'Islande, de la Norvège et du Liechtenstein sont dispensés d'autorisation.

- les ressortissants des pays suivants bénéficient en outre de régimes particuliers équivalents à une dispense d'autorisation de travail. Il s'agit du Gabon, du Togo, d'Andorre et de Monaco.

- enfin, les salariés étrangers tiers à l'union européenne ou à l'espace économique européen employés habituellement (c'est-à-dire depuis au moins un an) et légalement par une entreprise établie dans l'Union européenne (UE) ou dans l'espace économique européen (EEE) et qui sont détachés temporairement en France par cette entreprise pour l'accomplissement d'une prestation de services, ne sont pas soumis à possession d'une nouvelle autorisation de travail.

Pour une prestation supérieure à 3 mois, il doit cependant posséder une carte de séjour temporaire portant la mention « salarié d'une prestation de services communautaires » complétée des nom et raison sociale du prestataire de service et du destinataire du service en France, qu'il se verra remettre de plein droit.

(**Adhérer à un service de médecine du travail** (liste disponible auprès des services de l'inspection du travail).

(**Etablir un bulletin de salaire**, conforme à la réglementation française lorsque la prestation excède un mois. Dans l'hypothèse où la prestation est inférieure à un mois, la preuve du paiement du salaire doit être apportée par tout moyen (équivalent au bulletin de paye en vigueur dans le pays d'origine, copie du chèque ou du virement, reçu signé par le salarié, etc.).

NB : Les entreprises concernées doivent effectuer l'ensemble des déclarations exigées par la réglementation EN LANGUE FRANCAISE.

2.2.2 Si l'intervention se déroule en dehors de la prestation de service

2.2.2.1 Description de la situation

Il peut arriver que certaines entreprises étrangères interviennent en France hors du cadre de la prestation de services, c'est-à-dire :

- pour leur propre compte exclusivement,
- et en ne fournissant aucune prestation bénéficiant directement ou indirectement à un tiers sur le territoire français.

Une telle situation, bien que rare, peut, par exemple se rencontrer lors de repérages cinématographiques ou du tournage en France d'un film par un producteur étranger.

2.2.2.2 Droit applicable

Dans ce cas particulier, le dispositif relatif à la prestation de services (article L 341-5 du code du travail) ne s'applique pas ; l'entreprise étrangère intervenant en France hors du cadre de la prestation de services n'est notamment pas soumise à l'accomplissement des formalités décrites en 2.2.3. Cependant, l'entreprise étrangère n'est pas dispensée de toute obligation.

En effet, pour déterminer le droit applicable à cette situation, il convient d'appliquer les règles générales de conflits de lois et notamment celles fixées par la convention de Rome du 19 juin 1980. Or, ce texte, dans son article 7 prévoit que, nonobstant la loi étrangère applicable au contrat de travail, le salarié travaillant temporairement sur le territoire français doit bénéficier des dispositions impératives de la loi du pays d'exécution momentanée du contrat.

Il faudra donc appliquer aux salariés qui interviennent sur le territoire français, hors du cadre de la prestation de services, les dispositions minimales du droit français en matière de salaire, conditions de travail et temps de travail.

Nota : les coproductions franco étrangères sont assimilées à une prestation de services.

2.3 - LE RÉGIME DE PROTECTION SOCIALE

2.3.1 Sécurité sociale et assurance chômage

Les règles relatives aux artistes et techniciens dont l'employeur est établi à l'étranger doivent être examinées en fonction de la situation de l'artiste ou du technicien étranger.

(Artistes et techniciens habituellement affiliés en France

Ceux-ci restent affiliés au régime français de sécurité sociale et d'assurance chômage.

(Artistes et techniciens habituellement affiliés à l'étranger

(Pour les pays de l'Union Européenne et de l'Espace Economique Européen

Sont dispensés de l'affiliation aux régimes français de sécurité sociale et d'assurance chômage, les artistes et techniciens, qui relèvent, en qualité de détachés, du règlement CEE 1408-71 de coordination des législations nationales de sécurité sociale applicables aux autres états membres de l'Union européenne et aux trois états qui appartiennent à l'espace économique européen (Islande, Liechtenstein, Norvège)

Ils sont donc maintenus aux régimes de sécurité sociale et d'assurance chômage de leur pays d'origine auxquels ils sont habituellement affiliés et doivent être en possession du formulaire *E 101 disponible dans la caisse d'affiliation d'origine.*

(Pour les pays ayant signé avec la France une convention de sécurité sociale ou d'assurance chômage

Sont également dispensés de l'affiliation au régime français de sécurité sociale dans les mêmes conditions, les artistes et techniciens affiliés dans l'un des pays ayant signé avec la France une convention de sécurité sociale et détachés en France par leur employeur (cf. liste des accords bilatéraux en annexe 5).

Lorsque la convention ou l'accord comporte des dispositions relatives au détachement, les artistes et techniciens doivent être en possession du formulaire spécifique à la convention concernée attestant le maintien de leur affiliation *et disponible dans la caisse d'affiliation d'origine.*

En matière d'assurance chômage, seule la Suisse a signé avec la France une convention bilatérale.

(Pour les autres pays

Les artistes et les techniciens non habituellement affiliés en France et employés par un employeur établi dans un Etat n'ayant signé aucune convention avec la France doivent être affiliés au régime général de sécurité sociale et au régime d'assurance chômage français. A l'exception du cas où les artistes et techniciens exercent habituellement et simultanément leur activité sur le territoire de deux ou de plusieurs États membres de l'Union européenne ou de l'espace économique européen (dont notamment la France), dans ce cas, ils sont soumis, en application de la réglementation européenne à la seule législation de sécurité sociale et d'assurance chômage du leur pays de RÉSIDENCE s'ils exercent une partie de leur activité dans ce pays. Les intéressés sont dispensés d'affiliation au régime français s'ils sont munis du formulaire européen E 101 indiquant cette situation. Ce formulaire est délivré par l'institution étrangère.

2.3.2 Retraite complémentaire

Règle générale :

- l'affiliation à la caisse de retraite complémentaire est obligatoire.

Exception : régime applicable aux employeurs établis dans un Etat membre de l'Union européenne :

- au 1er janvier 2000 les régimes de retraite complémentaire sont entrés dans la coordination communautaire, les mêmes règles que les régimes de base de sécurité sociale des salariés détachés en France sont appliquées (règlement 1408/71), en conséquence la fourniture du formulaire E 101 attestant de l'affiliation dans le pays d'origine à une caisse de retraite complémentaire dispense les employeurs du paiement des cotisations de retraite complémentaire.

2.3.3 Les congés payés

Règle générale :

- l'affiliation à la caisse des Congés spectacles s'applique de plein droit et obligatoirement aux entreprises non établies en France, qui détachent temporairement, sur le territoire national, des artistes et techniciens du spectacle, dans le cadre d'une prestation de service (article 11 du décret n° 94-573 du 11/07/1994, article L 341-5 du code du travail).

Régime particulier aux entreprises de l'espace économique européen : c'est à dire les 14 pays de l'Union Européenne autres que la France (Grande-Bretagne, Allemagne, Belgique, Luxembourg, Pays Bas, Espagne, Italie, Portugal, Grèce, Danemark, Irlande, Autriche, Finlande et Suède) et l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège.

- ces entreprises sont susceptibles être exonérées de l'obligation de s'affilier et de cotiser à la caisse de congés spectacles en France dans les 2 cas suivants :

1) si elles justifient (par la production des bulletins de paye délivrés aux salariés ou du registre des congés par exemple) que les salariés qu'elles détachent en France bénéficient pour la période de leur détachement, de leurs droits à congés payés dans des conditions équivalentes à celles prévues par le code du travail français en ce qui concerne le calcul de la durée du congé et de l'indemnité de congés payés ;

2) lorsqu'il existe dans leur pays d'origine des institutions équivalentes à cette caisse, à condition de rapporter la preuve du fait qu'elles sont à jour de leurs obligations à l'égard de ces institutions à la date du commencement de la prestation et qu'elles ont continué à cotiser à l'organisme compétent ; cette preuve peut être apportée en produisant, par exemple, des récépissés de versement de cotisations délivrés par l'organisme compétent.

2.4. LES OBLIGATIONS DE L'ORGANISATEUR A L'ÉGARD DU PRESTATAIRE ÉTABLI A L'ÉTRANGER : SOLIDARITÉ FINANCIÈRE

L'organisateur, lorsqu'il n'est pas l'employeur des artistes et techniciens et qu'il est lié à ce dernier par un contrat d'un montant égal ou supérieur à 20 000 F (ex : l'organisateur du spectacle en France ou le co-producteur), doit effectuer, au titre de la prévention du travail illégal, un certain nombre de vérifications afin de s'assurer que son cocontractant n'a pas dissimulé son activité et /ou l'emploi de ses salariés et qu'il n'emploie pas des étrangers démunis de titres de travail.

En cas d'absence des vérifications, s'il est constaté que le cocontractant fait du travail dissimulé ou emploie un étranger sans titre de travail en France, l'organisateur du spectacle peut être tenu responsable solidairement avec lui du paiement de différentes sommes prévues par les articles L 324-14 et L 341-6-4 du code du travail dues à l'administration fiscale, aux organismes sociaux, à l'OMI et aux salariés (impôts, taxes, cotisations contributions, rémunérations, indemnités et charges).

Il appartient donc, à l'organisateur du spectacle au moment de la signature du contrat, de demander au cocontractant étranger de lui fournir les pièces énumérées en annexe 4. Ces documents peuvent être réclamés à l'occasion de tout contrôle.

ANNEXE 1

ADRESSES UTILES POUR COMPLÉMENT D'INFORMATION

ASSEDIC (Centre de recouvrement d'ANNECY pour l'assurance chômage des intermittents du spectacle)
BP 2200
74023 ANNECY CEDEX
Tel : 04.50.45.96.70.
3614 code ASSEDIC

Caisse des congés spectacles
7 rue du Helder
75440 PARIS CEDEX 09
Tel : 01.48.24.53.75.
3614 code HELDER

GRISS (retraite complémentaire)
7 rue Henri Rochefort
75017 PARIS
Tel : 01.44.15.24.24.
service des relations extérieures: postes 23.15 et 25.74
fax: 01.44.15.24.20

74 rue de Georges BONNAC
33 000 BORDEAUX
Tel 05 56 96 40 84

146 rue de Paradis
13006 MARSEILLE
Tel : 04 91 53 32 95

AFDAS (assurance formation des activités du spectacle- formation professionnelle)
3 rue au Maire
75156 PARIS CEDEX 03
TEL : 01 44 78 39 39

Antenne Lyon
28 quai Saint Vincent
69 001 Lyon
Tel : 04 72 00 23 00

Antenne de Marseille
atrium 10.1
10 place de la Joliette
13 002 Marseille
Tel : 04 91 99 41 98

Office des Migrations Internationales
44 rue Bargue
75015 PARIS
Tel : 01. 53. 69. 53. 70

Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris
109 rue Montmartre
75084 PARIS cedex 02
Tel : 01.44.76.69.30

Centre de Sécurité Sociale des travailleurs migrants
11 rue de la Tour des Dames
75436 Paris cedex 09
service juridique tel : 01.45.26.80.75
01.45.26.80.74

ANNEXE N°2

RÉFORME DE L'ORDONNANCE SUR LES SPECTACLES

La loi n° 99-198 du 18 mars 1999 portant modification de l'ordonnance n° 45-2339 du 13 octobre 1945 relative aux spectacles est publiée au J.O du 19 mars 1999, page 4047.

Ce texte étend la licence aux départements d'Outre-mer et établit un cadre juridique uniforme quel que soit le mode de gestion, public ou privé, à but lucratif ou non, des activités. Les théâtres municipaux en régie directe et les établissements publics entrent désormais dans le champ d'application de la réglementation de la profession d'entrepreneur de spectacles.

Les notions de spectacle vivant ainsi que celle d'entrepreneur de spectacles sont définies.

Le spectacle vivant est défini par la présence physique d'au moins un artiste du spectacle percevant une rémunération lors de la représentation en public d'une œuvre de l'esprit.

Les six catégories d'entrepreneurs réparties en fonction de la nature du spectacle sont supprimées. **La définition de l'entrepreneur de spectacles s'articule autour de trois métiers qui ne sont pas incompatibles entre eux : exploitants de lieux de spectacles aménagés pour les représentations publiques, producteurs de spectacles ou entrepreneurs de tournées, diffuseurs de spectacles.**

- L'obligation de détenir une licence d'exploitant de lieux pèse sur les seules personnes qui les exploitent effectivement. Ils en assument l'entretien et l'aménagement pour les louer à un diffuseur ou à un producteur/diffuseur, lorsque ces lieux accueilleront plus de six fois par an des représentations de spectacles vivants professionnels.

Cette activité d'exploitant de lieux est en fait bien souvent trop limitée, la majorité des directeurs de théâtre ou de salles de concerts devront acquérir, outre la licence d'exploitant, celle de diffuseur et le cas échéant de producteur.

- Les entrepreneurs de spectacles classés dans la catégorie des diffuseurs sont ceux qui fournissent au producteur un lieu ou une salle de spectacle en ordre de marche. Ils assurent notamment l'organisation des représentations, la promotion des spectacles, l'encaissement des recettes. Lorsque le diffuseur exploite lui-même le lieu, il doit également être titulaire de la licence d'exploitant de salle.

- Les licences de producteurs sont aujourd'hui attribuées aux seuls entrepreneurs qui engagent les artistes-interprètes.

Le producteur et l'entrepreneur de tournées sont désignés comme l'employeur du plateau artistique lorsqu'ils ont la responsabilité du spectacle. Les producteurs choisissent et montent les spectacles. Ils coordonnent les moyens humains, financiers, techniques et artistiques nécessaires et en assument la responsabilité.

Les entrepreneurs de tournées dont l'activité se limite à une activité de diffusion de spectacles pourront obtenir une licence de diffuseur.

Les activités qui restent placées en dehors de la réglementation de cette profession sont simplifiées.

Les groupements d'amateurs restent en dehors du champ d'application de la réglementation. Toutefois, ils doivent être considérés comme des organisateurs occasionnels lorsqu'ils ont recours à des artistes du spectacle percevant une rémunération dans le cadre de représentations publiques.

L'activité d'entrepreneur occasionnel est définie par rapport à deux critères : l'activité principale ne doit relever d'aucune des trois catégories définies ci-dessus et le nombre de représentations annuelles ne doit pas être supérieur à six.

La procédure d'attribution des licences est allégée, mais la détention est subordonnée au respect du droit du travail, de la sécurité sociale et de la propriété littéraire et artistique.

Les licences seront attribuées pour une durée de trois ans. La licence est réputée acquise lorsque l'autorité compétente n'aura pas notifié sa décision dans le délai de quatre mois à compter de la réception de la demande. Ce régime d'autorisation tacite devra permettre d'éviter qu'un retard de procédure pénalise l'activité des entrepreneurs.

Le renouvellement de la licence est subordonné à la justification de la régularité de la situation des obligations au regard du droit du travail, de la sécurité sociale et de la propriété littéraire et artistique. En cas de manquement à ces obligations, la licence pourra être refusée ou retirée.

L'octroi des subventions est encadré

Le droit pour les collectivités territoriales, leurs groupements et leurs établissements publics, de subventionner les entreprises de spectacles, quelle que soit leur forme juridique et la nature de leurs activités, est affirmé.

Le versement des subventions publiques est assorti de deux conditions : la signature d'une convention et la possession d'une licence en cours de validité dont la délivrance est subordonnée au respect des obligations qui pèsent sur les entrepreneurs au regard du droit du travail, de la sécurité sociale et de la propriété littéraire et artistique.

La libre prestation de services est assurée

Une disposition générale permet aux ressortissants communautaires justifiant d'un titre jugé équivalent à la licence française l'exercice de la profession. Pour les personnes ne justifiant pas d'un tel titre, la loi ouvre une possibilité d'exercer temporairement l'activité dès lors qu'elles justifient d'un contrat conclu avec un entrepreneur de spectacles détenteur d'une licence.

Les moyens de contrôle et les sanctions sont renforcés.

Au-delà des officiers et agents de police judiciaire, les inspecteurs du travail et les agents de contrôle des organismes sociaux sont habilités à constater l'infraction caractérisée par l'exercice de l'activité d'entrepreneur de spectacles sans licence, à l'occasion de leurs contrôles dans les entreprises.

Les sanctions visent tant les personnes physiques qui doivent être titulaires de la licence que les personnes morales.

Les administrations et organismes qui ont en charge le contrôle de l'application du droit du travail, de la sécurité sociale et de la propriété littéraire et artistique devront communiquer aux Directeurs régionaux des affaires culturelles, autorités compétentes pour instruire les dossiers de licences d'entrepreneurs de spectacles par délégation des Préfets, les éléments d'informations qui leur seront utiles pour instruire les procédures de retrait de la licence d'entrepreneur de spectacles vivants.

ANNEXE 3

ACCORDS ET CONVENTIONS COLLECTIVES

Si l'activité de votre entreprise entre dans le champ d'application d'une convention collective ou d'un accord étendu par arrêté ministériel, vous êtes tenu d'en appliquer les dispositions. Lorsqu'il n'est pas étendu, les employeurs qui adhèrent à un syndicat signataire de la convention ou de l'accord sont tenus de l'appliquer. Ceux qui ne sont pas membres d'un syndicat signataire peuvent décider ou non de l'appliquer, à titre volontaire.

1 - ACCORD PROFESSIONNEL (Spectacle vivant et enregistré)

Accord interbranche sur le recours au contrat à durée déterminée d'usage dans le spectacle (arrêté d'extension du 15 janvier 1999 - J.O du 30 janvier).

2 - SPECTACLE VIVANT

Cinq conventions collectives ont été étendues dans ce secteur :

1 la convention collective nationale régissant les rapports entre les entrepreneurs de spectacles et les artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de variété dite "des tourneurs " (arrêté d'extension du 3 août 1993) ;

1 la convention collective nationale des théâtres privés (arrêté d'extension du 3 août 1993) ;

2 la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (arrêté d'extension du 4 janvier 1994) ;

3 la convention collective des espaces de loisirs et d'attractions culturelles (arrêté d'extension du 25 juillet 1994).

• **L'accord du secteur des spectacles de variétés Jazz étendu le 19 juin 1995.**

3 - SPECTACLE ENREGISTRÉ

Trois conventions collectives nationales et un accord relatif aux rémunérations ont été étendus dans ce secteur :

(**La convention collective nationale des artistes interprètes engagés pour des émissions de télévision, étendue au secteur de la production audiovisuelle** (arrêté d'extension du 24 janvier 1994) ;

(**La convention collective nationale de la radiodiffusion, applicable aux radios privées, à l'exception des radios généralistes** (arrêté d'extension du 22 octobre 1996) ;

(**La convention collective de l'audio-vidéo-informatique prestations techniques**, (arrêté d'extension du 19 juillet 1999) ;

(**L'accord spécifique concernant les artistes interprètes engagés pour la réalisation d'une œuvre cinématographique** (arrêté d'extension du 17 octobre 1990).

Huit conventions collectives non étendues :

(**les conventions collectives nationales de la production cinématographique qui se composent d'accords nationaux communs à l'ensemble du secteur et de cinq conventions de branche :**

- 1) acteurs et acteurs de complément ;
- 2) artistes musiciens de la production cinématographique ;
- 3) techniciens ;
- 4) ouvriers indépendants des studios ;
- 5) cadres, agents de maîtrise et assistants des auditoriums cinématographiques ;

(**La convention collective des techniciens du doublage et de la postsynchronisation ;**

4 La convention collective des artistes dramatiques, lyriques et de variétés participant aux émissions de radiodiffusion.

- **L'accord d'étape du 22 septembre 1997 pour les personnels techniques de la production audiovisuelle engagés sous contrat à durée déterminée (privé et public).**

***Vous pouvez consulter les conventions collectives :
à la direction départementale de travail, de l'emploi et de la formation
professionnelle***

***Vous pouvez vous les procurer :
auprès de l'imprimerie du journal officiel :
26, rue Desaix
75727 Paris cedex 15
Tel : 01.40.58.75.00
ou par minitel en accès direct au 36.16 code JOEL***

ou auprès des organismes signataires de ces conventions (syndicats, fédérations patronales ou salariales).

- ANNEXE 4 -

SOLIDARITÉ FINANCIÈRE

**CONTRAT ÉGAL OU SUPÉRIEUR A 20 000 F CONCLU AVEC UN
CO CONTRACTANT ÉTABLI A L'ÉTRANGER**

**LISTE DES VÉRIFICATIONS AUXQUELLES DOIT PROCÉDER TOUT CLIENT
QUI CONTRACTE AVEC UN PROFESSIONNEL ÉTABLI A L'ÉTRANGER(1)**

*Article L. 324-14 du code du travail ;
Article R. 324-2 à R. 324-7 du code du travail ;
Article L 341-6-4 du code du travail ;
Article R 341-36 et suivants du code du travail.*

1. Vérification que le cocontractant étranger a requis son immatriculation au registre équivalent dans son pays d'origine, au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers, si celle-ci est obligatoire (article L. 324-10-a du code du travail)

Réclamer soit :

- un document émanant des autorités tenant un registre ou un document équivalent certifiant l'inscription ;
- un devis, un document publicitaire ou une correspondance professionnelle avec les mêmes mentions que pour les documents français ;
- pour les entreprises en cours de création, un document datant de moins de trois mois émanant de l'autorité tenant le registre ;

2. Vérification que le cocontractant étranger a procédé aux déclarations sociales et fiscales (article L. 324-10-b du code du travail)

Réclamer soit :

- un document mentionnant l'identité et l'adresse du représentant fiscal en France. *Toute entreprise domiciliée ou établie à l'étranger (communautaire ou non) et désirant intervenir temporairement en France dans le cadre d'une prestation de services doit en effet désigner un représentant fiscal auprès de l'administration fiscale, en application de l'article 289 A du code général des impôts, lorsque la prestation effectuée est soumise à TVA. Ce représentant fiscal peut être toute personne physique ou morale, assujettie elle-même au paiement de la TVA en France et, notamment, l'organisateur de spectacles français, lorsque celui-ci n'est pas l'employeur des artistes ou technicien ; .*

1 Cette fiche ne traite que des vérifications devant être effectuées par des professionnels, le cas des particuliers contractant pour leur usage personnel ou familial n'étant pas évoqué ici. Ils sont néanmoins tenus d'effectuer certaines vérifications simples.

- le ou les certificats de détachement du travailleur indépendant étranger et des salariés du cocontractant étranger ou à défaut une attestation de fourniture de déclarations sociales auprès de l'organisme de protection sociale française datant de moins de trois mois ;
- les attestations prévues par les articles 52, 53, 54 et 259 du code de marchés publics ;
- l'attestation de garantie financière prévue pour les entreprises de travail temporaire par l'article L. 124-8 ou tout document attestant que l'entreprise de travail temporaire satisfait dans le pays où elle est établie à la réglementation d'effet équivalent si elle existe.

3. Vérification que le cocontractant étranger emploie régulièrement son personnel (article L. 324-10-al 2 du code du travail)

Réclamer une attestation sur l'honneur établie par le cocontractant :

- indiquant s'il a l'intention, pour l'exécution du contrat en cause, de faire appel à des salariés de nationalité étrangère et, dans l'affirmative, certifiant que ces salariés sont ou seront au moment de la prestation, autorisés à exercer une activité professionnelle en France ;
- certifiant que le travail sera réalisé avec des salariés employés régulièrement au regard des articles L. 143-3 et L. 320 du code du travail (bulletin de paie, déclaration préalable à l'embauche) ou des règles d'effet équivalent dans le pays auquel ils sont rattachés ;

Ces documents doivent être rédigés en français ou être accompagnés d'une traduction en langue française.

Nota : les documents remis par le professionnel doivent être conservés par le client.

- ANNEXE 5 -

CONVENTIONS INTERNATIONALES BILATÉRALES DE SÉCURITÉ SOCIALE

Coordinations des régimes particuliers applicables en Outre-Mer

| | |
|---|------------------|
| Convention franco-algérienne | 1er octobre 1980 |
| Accord franco-américain | 2 mars 1987 |
| Convention franco-andoranne | 9 juin 1970 |
| Convention franco-beninoise | 6 novembre 1979 |
| Convention franco-camerounaise | 5 novembre 1990 |
| Convention franco-canadienne | 9 février 1979 |
| Convention franco-cap-verdienne | 15 janvier 1980 |
| Convention franco-congolaise | 11 février 1987 |
| Convention franco-croate (()) | 5 janvier 1950 |
| convention franco-gabonaise | 2 octobre 1980 |
| Echange de lettres franco-britannique concernant Guernesey | 19 novembre 1985 |
| Echange de lettres franco-britannique concernant Jersey | 29 mai 1979 |
| Convention franco-israélienne | 17 décembre 1965 |
| Convention franco-macédonienne (()) | 5 janvier 1950 |
| Convention franco-ivoirienne | 16 janvier 1985 |
| Convention franco-malgache | 8 mai 1967 |
| Convention franco-malienne | 12 juin 1979 |
| Convention franco-marocaine | 9 juillet 1965 |
| Convention franco-mauritanienne | 22 juillet 1965 |
| Convention franco-monégasque | 28 février 1952 |
| Convention franco-nigérienne | 28 mars 1973 |
| Convention franco-philippine | 7 février 1990 |
| Convention franco-polonaise | 9 juin 1948 |
| Entente franco-québécoise | 12 février 1979 |
| Convention franco-roumaine | 16 décembre 1976 |
| Convention franco-san-marinaise | 12 juillet 1949 |
| Convention franco-sénégalaise | 29 mars 1974 |
| Convention franco-slovaque ((()) | 12 octobre 1948 |
| Convention franco-slovène | 5 janvier 1950 |
| Convention franco-suisse | 3 juillet 1975 |
| Convention franco-tchèque(((| 12 octobre 1948 |
| Convention franco-togolaise | 7 décembre 1971 |
| Convention franco-tunisienne | 17 décembre 1965 |
| Convention franco-turque | 20 janvier 1972 |
| Coordination des régimes métropolitains et polynésiens de SS : décret du 26 décembre 1994 | |
| Coordination des régimes métropolitains et de Nouvelle Calédonie : décret du 24 février 1982 | |

(() Ex convention franco-yougoslave

(((Ex convention franco-tchécoslovaque

ANNEXE 6

EMPLOYEUR ÉTABLI A L'ÉTRANGER
DÉTACHANT EN FRANCE UN OU PLUSIEURS SALARIÉS DANS LE CADRE
D'UNE PRESTATION DE SERVICES
MODÈLE DE DÉCLARATION AUPRÈS DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

(En application de l'article D.341-5-7 du code du travail)

*A envoyer par télécopie ou lettre avec avis de réception
avant le début de l'activité en France
A remplir en langue française*

Monsieur l'inspecteur du travail

Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

ENTREPRISE

Pays d'établissement :

Adresse complète à l'étranger :

Nom ou dénomination sociale :

Forme juridique :

Téléphone : Télécopie :

Immatriculation ou enregistrement de l'entreprise dans le pays d'établissement :

Registre :

Références de l'immatriculation ou de l'enregistrement :

(joindre une copie des attestations d'immatriculation ou d'enregistrement)

Identité du représentant légal de l'entreprise :

Identité du représentant en France :

Adresse :

Téléphone : Télécopie :

ACTIVITE

Nature de l'activité exercée en France :

Lieu (x) de l'activité en France, adresse (s) exacte (s) :

Préciser, le cas échéant, le nom du chantier ou de l'entreprise où sont détachés les salariés :
.....

Date du début de l'activité en France :

Durée prévisible :

Utilisation de matériel ou procédé dangereux (1)

oui (

non (

Si oui, lesquels :

SALARIES

| Nom | Prénom | Date de naissance | Sexe | Nationalité | Date de conclusion du contrat de travail |
|-----|--------|-------------------|------|-------------|--|
| | | | | | |

Fait àle.....

Signature et cachet de l'entreprise

Cette déclaration doit être complétée par :

- la déclaration des horaires de travail, durée et heures de repos,
- la déclaration, en préfecture, de l'hébergement collectif, le cas échéant (loi n°73 - 548 du 27 juin 1973)

Cette déclaration ne dispense pas l'employeur de procéder à la déclaration d'engagement ou d'emploi individuelle requise pour les travailleurs salariés ressortissants d'un Etat membre de l'EEE

(1) Cocher la case correspondante.

ANNEXE N° 7

DÉPARTEMENTS, COLLECTIVITÉS ET TERRITOIRES D'OUTRE-MER

INTRODUCTION,

L'Outre-mer français est régi par divers régimes juridiques qui peuvent être différents de ceux de la métropole.

L'Outre-mer français se divise en départements d'outre-mer, en territoires d'outre-mer et en collectivités territoriales :

- les départements d'Outre-mer de la Guyane, de la Guadeloupe, de la Martinique et de la Réunion suivent le régime applicable en métropole rappelé par le présent guide, sous réserve de quelques particularités mentionnées ci-après
- Les autres collectivités territoriales de Nouvelle-Calédonie, de Mayotte et de Saint-Pierre-et-Miquelon et les territoires d'outre-mer de la Polynésie française, des îles Wallis et Futuna et des Terres australes et antarctiques françaises appliquent des règles spécifiques.

En Nouvelle-Calédonie, par exemple, c'est le congrès et non l'Etat français qui fixe, entre autres, les règles juridiques applicables en matière de droit du travail, d'accès au travail des étrangers, de la protection sociale, de droit fiscal et de réglementation des professions libérales et commerciales (cf. loi n° 99-209 du 19 mars 1999 organique relative en Nouvelle-Calédonie). En revanche les règles relatives aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers relèvent de la compétence de l'Etat.

Il en est de même en Polynésie française où l'assemblée et le conseil des ministres réglementent certaines matières (cf. loi organique n° 96-312 du 12 avril 1996 portant statut d'autonomie de la Polynésie française) notamment les modalités d'application des principes généraux du droit du travail, la délivrance des autorisations de travail et de cartes professionnelles d'étrangers, la protection sociale, le droit fiscal, le commerce intérieur l'application des principes fondamentaux des obligations commerciales. Les règles relatives aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers relèvent de la compétence de l'Etat.

L'ordonnance n° 45-2339 du 13 octobre 1945 relative à l'obligation de détenir une licence d'entrepreneur de spectacle vivant s'applique dans les départements d'outre-mer à compter du 19 mars 2000, ce qui n'est pas le cas pour les collectivités territoriales et les territoires d'outre-mer.

Les dispositions du code du travail métropolitain, et notamment celles du chapitre II du titre VI de son livre VII relatif aux artistes, auteurs, compositeurs et gens de lettre s'appliquent dans les départements d'outre-mer et dans la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon mais ne trouvent pas effet dans les autres collectivités ou territoires d'outre-mer (Nouvelle-Calédonie, Mayotte, Polynésie française, îles Wallis et Futuna et Terres australes et antarctiques françaises).

Compte tenu des différences entre le droit applicable dans les départements et celui en vigueur dans chacun des territoires d'outre-mer, à Mayotte ou en nouvelle Calédonie, il est conseillé aux employeurs ou salariés de se rapprocher du secrétariat d'Etat à l'outre-mer ou du service en charge du droit du travail dans chacune des collectivités précitées.

L'ensemble des adresses utiles outre-mer pour obtenir de plus amples informations sont accessibles sur le site internet du secrétariat d'Etat à l'outre-mer : <http://www.outre-mer.gouv.fr>.

I - DEPARTEMENTS D'OUTRE-MER (la Guyane, la Martinique, la Guadeloupe, la Réunion)

L'ensemble des règles rappelées dans le présent guide pour un employeur établi dans un département français ou à l'étranger (réglementation du travail, régime de protection sociale) s'applique dans les départements d'outre-mer sous réserve des dispositions qui suivent.

1.1- Autorisations de travail

L'étranger souhaitant travailler, même temporairement, dans un département d'outre-mer, doit avant tout être en règle quant au séjour.

Toutefois l'autorisation de travail valable en métropole ne l'est pas toujours dans un département d'outre-mer.

Ainsi, la possession d'une carte de séjour temporaire " salarié " délivrée en métropole ne mentionnant pas un département d'outre-mer n'y est pas utilisable (cf. 3ème alinéa de l'article L. 341-4 du code du travail).

Inversement, la carte de résident délivrée dans un DOM n'est valable que pour le département d'outre-mer pour lequel elle est demandée (cf. articles L. 341-4, 4ème alinéa, L. 831-1 et L. 831-2 du code du travail).

Un travailleur étranger bénéficiant d'une carte de séjour temporaire ou d'une carte de résident valable en métropole doit donc effectuer une demande spécifique d'autorisation de travail pour pouvoir travailler dans tel ou tel département d'outre-mer. La procédure d'obtention et de délivrance de ces autorisations de travail dans les départements d'outre-mer est identique à celle prévue pour la métropole.

Le principe développé dans le présent guide relatif à la libre circulation des salariés ressortissants communautaires en métropole s'applique dans les départements d'outre-mer sans adaptation.

1.2 - Conventions ou accords collectifs de travail applicables

Toutes les conventions collectives nationales de travail applicables en métropole ne sont pas forcément obligatoires dans les départements d'outre-mer. Seul l'examen du champ d'application géographique de la convention permet de savoir si elle est applicable ou non à ces départements. Certains secteurs d'activité connaissent des accords de travail spécifiques à tel ou tel département d'outre-mer.

Il est possible de vérifier l'application dans les départements d'outre-mer de telle ou telle convention collective nationale auprès du ministère chargé du travail ou des directions du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du département d'outre-mer concerné.

II – AUTRES COLLECTIVITES DE L'OUTRE-MER FRANÇAIS (Saint-Pierre-et-Miquelon, la Nouvelle-Calédonie, la Polynésie française, Mayotte, les îles Wallis et Futuna, les Terres australes et antarctiques françaises).

L'étranger souhaitant travailler, même temporairement doit, avant tout, être en règle quant au séjour. Les démarches s'effectuent auprès des services du représentant de l'Etat dans la collectivité concernée.

Le code du travail métropolitain, donc, le chapitre II du titre VI de son livre VII ne s'applique pas dans les territoires d'outre-mer, en Nouvelle-Calédonie et à Mayotte. Il n'y existe aucune disposition équivalente. Cependant, l'article premier de chacun des textes régissant le droit du travail dans ces collectivités pose une définition du salarié suffisamment large pour estimer que l'artiste du spectacle bénéficie aussi d'une présomption de salariat similaire à celle prévue à l'article L. 762-1 du code du travail métropolitain.

Les étrangers travaillant régulièrement en métropole ou dans un département d'outre-mer doivent, s'ils souhaitent exercer leur activité dans une des collectivités d'outre-mer susmentionnées, être en possession d'un titre de travail valable pour la collectivité où va s'effectuer le travail.

Dans le cas contraire il en fera la demande :

- auprès de la direction du travail de Saint-Pierre-et-Miquelon,
- du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,
- du conseil des ministres de la Polynésie française,
- de la direction du travail de Mayotte,
- de l'administrateur supérieur du territoire des îles Wallis et Futuna ou de l'administrateur supérieur du territoire des Terres australes et antarctiques françaises.

Trois situations peuvent se présenter au regard des cas posés par le présent guide. Pour bien les différencier, il convient de retenir que les collectivités précitées ne font pas partie de l'Union européenne mais ont un statut de pays et de territoires associé (P.T.O.M.A) prévue par une décision d'association annexée au Traité. Au regard des préoccupations du présent guide, ce statut d'association à l'Union européenne exclut l'application du principe de libre circulation des travailleurs salariés dans les P.T.O.M.A. Toutefois, le principe communautaire de libre circulation des prestataires de services appartenant à la communauté européenne y est applicable.

2.1 - prestation des services effectuée par un employeur établi sur le territoire de l'Union européenne, y compris dans un département français

Dans cette hypothèse, l'employeur effectue au moyen de ses salariés étrangers une prestation de services dans un territoire d'outre-mer, en Nouvelle-Calédonie, à Mayotte ou à Saint-Pierre-et-Miquelon. Cette prestation de services entre dans le cadre de l'article 232 de la décision d'association associant ces collectivités à l'Union européenne dont elles ne font pas partie.

La jurisprudence de la cour de justice des communautés européennes précise que, sauf à dénaturer la prestation de services, l'employeur qui effectue cette prestation dans un P.T.O.M.A au moyen de salariés titulaires d'un titre de travail valable dans un département français ou dans un Etat membre de l'Union européenne ne peut se voir refuser l'autorisation d'employer ces salariés dans un P.T.O.M.A français.

2.2 – prestation de services effectuée par un employeur établi à l'étranger, hors Union européenne

Dans cette hypothèse, le salarié étranger détaché qui effectue une prestation de services dans l'une des collectivités précitées doit obtenir une autorisation de travail dont la délivrance n'est pas automatique.

2.3 – L'employeur est établi en Nouvelle-Calédonie ou dans un territoire d'outre-mer, à Mayotte ou à Saint-Pierre-et-Miquelon

Chacune des collectivités d'outre-mer précitées est régie par un dispositif législatif et réglementaire particulier en matière de travail des étrangers. L'étranger doit disposer d'un titre de travail valable pour la collectivité où il doit exercer son activité.

L'étranger ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne doit, du fait du statut de P.T.O.M.A. de ces collectivités, disposer de titres de travail dont la délivrance n'est pas automatique au regard de l'absence d'application du principe de la libre circulation des travailleurs salariés dans ces collectivités.

2.3.1 – Régimes de sécurité sociale

Chacune des collectivités d'outre-mer susmentionnées bénéficie d'un régime ad hoc de sécurité sociale ou de protection sociale. Des renseignements peuvent être obtenus auprès du secrétariat d'Etat à l'outre-mer (direction des affaires économiques, sociales et culturelles, département des affaires sanitaires et sociales) ou des caisses de gestion de ces régimes de protection sociale dans chacune des collectivités concernées.

Un système de coordination a été mis en œuvre entre le régime de sécurité sociale métropolitain et celui de la Polynésie française par le décret n° 94-1146 du 26 décembre 1994 portant coordination des régimes métropolitains et polynésiens de sécurité sociale.

Un système de coordination est également applicable en Nouvelle-Calédonie. Il est fixé par le décret n° 66-846 du 14 novembre 1966 portant coordination des régimes métropolitains des assurances sociales (régimes des salariés) et de l'allocation aux vieux travailleurs salariés et du régime de prévoyance et de retraite des travailleurs salariés de la Nouvelle-Calédonie modifié par le décret n° 82-189 du 24 février 1982. Il convient toutefois de noter que ce texte ne couvre que l'assurance vieillesse.

2.3.2 – Conventions collectives

Chaque collectivité susmentionnée connaît un régime particulier d'accords et de conventions collectives du travail.

Les textes de ces accords peuvent être obtenus auprès de la direction du travail de chacune de ces collectivités.

III – Régime d'assurance chômage

La République française connaît deux régimes d'assurance chômage distincts.

- les départements de métropole et d'outre-mer ainsi que la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon bénéficient du régime U.N.E.D.I.C.
Les employeurs situés dans un département ou à Saint-Pierre-et-Miquelon pour le compte desquels des salariés travaillent en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Mayotte, à Wallis et Futuna ou dans les Terres australes et antarctiques françaises sont tenus de respecter les dispositions du règlement annexé à la convention d'assurance chômage U.N.E.D.I.C. relatives à l'obligation d'affiliation des salariés expatriés.
- La Nouvelle-Calédonie dispose d'un régime spécifique.

Il n'existe pas de système de coordination entre le régime d'assurance chômage UNEDIC et celui de la Nouvelle-Calédonie.

Les territoires d'outre-mer de la Polynésie française, des îles Wallis et Futuna, des Terres australes et antarctiques françaises et la collectivité territoriale de Mayotte ne connaissent pas de régime d'assurance chômage.

2.6 – Synopsis des textes de droit du travail applicables

| | Textes de droit du travail | Textes applicables en matière de | Observations |
|--|--|---|---|
| Saint-Pierre-et-Miquelon | Code du travail " métropolitain " complété d'adaptations prévues à son livre VIII | travail des étrangers Articles L.831-1, L. 883-1 Articles R. 830-1 à R. 830-5 | |
| Mayotte | Code du travail de la collectivité territoriale de Mayotte. Partie législative : ordonnance n° 911-246 du 25 février 1991 modifiée. Parties réglementaires : - décret n° 91-1263 du 16 décembre 1991 modifié, - décret n° 92-238 du 9 mars 1992, Arrêtés préfectoraux. | Articles L. 330-1 et suivants, L. 342- et L. 342-2, Articles R. 330-1 et suivants Arrêté préfectoral n° 65/SG du 14/01/92 relatif aux titres de séjour et de travail en vigueur dans la collectivité territoriale de Mayotte. | |
| Nouvelle-Calédonie de modifiée (art. 117 à | Ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 modifiée relative aux au fonctionnement de l'inspection du travail en Nouvelle-Calédonie. Délibérations et arrêtés de la Nouvelle-Calédonie portant application des dispositions de cette ordonnance. | Ordonnance n° 85-1181 du 13 travail et du tribunal du principes directeurs du droit du travail et la compétence de la (121), Décret n° 86-133 du 28 janvier 1986 | Les dispositions précitées ressortent novembre 1985 Nouvelle-Calédonie. Ces textes applicables en février 2000 peuvent donc être modifiés de façon autonome par la Nouvelle-Calédonie. |

| | | | |
|---|---|--|--|
| Polynésie française | Loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 modifiée relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française Délibérations et arrêtés de la Polynésie française portant application des dispositions de cette loi. | Loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 modifiée (art. 50-3 et 50-4), Délibération n° 87-21 AT portant réglementation de l'emploi de la main-d'œuvre étrangère en Polynésie française, Arrêté n° 874 CM du 13 août 1987 pris en application de la délibération n° 87-21 AT du 09/03/87 portant réglementation de l'emploi de la main-d'œuvre étrangère en Polynésie française | Les dispositions de la délibération et de l'arrêté précités ressortent de la compétence de la Polynésie française. Ces textes applicables en février 2000 peuvent donc être modifiés de façon autonome par la Polynésie française. |
| Wallis et Futuna | Loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 modifiée instituant un code du travail dans les territoires et territoires associés relevant du ministère de la France d'outre-mer. Arrêtés gubernatoriaux d'application des dispositions de la loi précitée. | Loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 modifiée (art. 174). | |
| Terres australes et antarctiques françaises | Loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 modifiée instituant un code du travail dans les territoires et territoires associés relevant du ministère de la France d'outre-mer. | Loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 modifiée (art. 174). | |