

La Responsable de l'Unité de Contrôle 3

à

Monsieur le Directeur

Direction Régionale
des Entreprises,
de la Concurrence,
de la Consommation,
du Travail et de l'Emploi
de la Région
Auvergne Rhône-Alpes

Unité Départementale du Rhône
Inspection du Travail
U C 3 Lyon Villeurbanne

Téléphone : 04 72 65 57 56
Télécopie : 04 72 65 57 44

Affaire suivie par :
Nathalie BLANC

Villeurbanne le 1^{er} juin 2016,

Courriel : rhona-ut69.uc3@directe.gouv.fr

Objet : Information sur la prévention des risques professionnels

Monsieur,

Vous êtes une structure, entreprise ou association, du secteur du spectacle vivant et vous êtes employeur de salariés (CDI, intermittents sous CDD d'usage...) dont vous avez la responsabilité d'organiser le travail.

Vous travaillez également avec des entreprises et structures extérieures qui participent à votre activité (accueil du public, sécurité, compagnies artistiques...).

L'Inspection du travail du Rhône intervient sur le secteur du spectacle vivant dans le cadre de ses missions d'information et de contrôle.

Nous avons souhaité mettre en place une action d'information et de sensibilisation des acteurs de ce secteur sur leurs obligations en matière de prévention des risques et sur des points essentiels de la réglementation (règles relatives au contrat de travail et à la durée du travail).

Des contrôles seront également diligentés sur différentes structures ou à l'occasion de manifestations ou d'événements particuliers.

Sans faire un rappel exhaustif de l'ensemble de vos obligations, il m'est apparu utile, dans ce cadre, d'attirer votre attention sur quelques règles et leurs modalités d'application.

1^{ÈRE} PARTIE : LA PREVENTION DES RISQUES

1- A l'égard des travailleurs qui interviennent directement sous votre responsabilité

Il s'agit des personnes que vous embauchez directement en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée d'usage (intermittent) ou non, des intérimaires, des stagiaires.

Vous êtes responsable des conditions dans lesquelles ces personnes travaillent et vous avez l'obligation (articles L 4121-1 à 3 du code du travail) :

- d'évaluer régulièrement les risques auxquelles elles sont exposées ;
- de mettre en place un plan d'action adapté visant à supprimer ou à défaut limiter ces risques conformément aux principes généraux de prévention.

Cette évaluation des risques doit être réalisée par unité de travail et être actualisée au moins chaque année.

S'il n'existe pas de méthodologie obligatoire pour procéder à cette évaluation, la circulaire DRT n°6 du 18 avril 2002 présente dans son point 3 des éléments de méthode susceptibles de vous guider dans votre démarche.

Par ailleurs, au-delà de l'inventaire des risques transcrit dans le document unique, c'est l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi d'un plan d'action visant à supprimer, ou tout au moins à réduire, les risques identifiés qui sont essentiels. Ce plan doit comprendre différents types de mesures :

- Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- Des actions d'information et de formation. J'attire votre attention sur le fait que vous avez l'obligation d'assurer la formation et l'information de l'ensemble des salariés (ou intérimaires) travaillant pour vous, et notamment celle des salariés en contrat à durée déterminée, y compris d'usage, affectés à des postes identifiés comme présentant des risques particuliers.
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Vous trouverez en annexe des fiches relatives à certains risques présents dans le secteur du spectacle vivant sur lesquels il nous a semblé utile de vous donner des points de repère (fiche 1 et 2).

Enfin, selon votre activité et l'effectif de votre structure, vous disposez de ressources en interne et en externe pour vous aider dans votre démarche de prévention des risques professionnels (Fiche 3).

2- A l'égard des salariés d'entreprises extérieures qui interviennent dans votre structure pour participer à l'exécution d'une opération (articles R 4511-1 et suivants du code du travail)

Il s'agit d'entreprises intervenant dans le cadre d'une prestation de service, qu'elle soit liée à votre activité (montage d'un élément de décor particulier, compagnie d'artistes...) ou au fonctionnement de votre structure (accueil, sécurité, nettoyage, restauration...).

Vous avez l'obligation d'organiser avec le responsable de chaque entreprise extérieure une inspection commune des lieux de travail, installations et matériels, préalablement au démarrage de la prestation.

Cette inspection commune doit permettre d'identifier et d'évaluer les risques résultant de l'interférence entre les activités, les installations et les matériels des différentes entreprises, y compris la vôtre. A titre d'exemple, il peut s'agir de risques liés aux circulations, à la nécessité de travailler en hauteur, à un niveau sonore élevé, à la présence de tiers (public)...

Des mesures de prévention adaptées sont définies à partir de cette évaluation et constituent le plan de prévention de l'opération. Pour les opérations de chargement ou déchargement (livraisons de décors...), un protocole de sécurité devra être mis en place (articles R 4515-1 du code du travail).

Le plan de prévention devra obligatoirement être écrit s'il porte sur une opération de plus 400 heures de travail sur l'année ou si cette opération comporte des travaux dangereux au sens de la réglementation (exemples : travaux en hauteur, niveau sonore élevé – arrêté du 19 mars 1993). Dans tous les autres cas, vous devrez tout de même être en capacité de démontrer que vous avez mis en place ce plan de prévention. Un écrit ne peut donc qu'être recommandé.

Pour l'application des mesures du plan de prévention, si chaque entreprise est responsable de la mise en œuvre des mesures de sécurité qui lui incombent, vous avez la charge de la coordination de ces mesures de prévention pour l'ensemble des entreprises et vous devez alerter le responsable de l'entreprise de tout danger dont vous auriez connaissance auquel un de ses salariés serait exposé.

2^{EME} PARTIE : QUELQUES REGLES ESSENTIELLES APPLICABLES AU CONTRAT DE TRAVAIL ET AUX PRESTATIONS DE SERVICES

Pour les besoins de votre activité, vous pouvez faire appel d'une part à des salariés, d'autre part à des entreprises extérieures. Vous pouvez également accueillir des stagiaires qui participent à votre activité dans le cadre de leur formation.

1- Les contrats de travail et les conventions de stage

En tant qu'employeur de droit privé, vous pouvez recourir au Contrat à Durée Indéterminée (CDI), au contrat de travail temporaire ou Contrat à Durée Déterminée (CDD).

➤ Le Contrat à Durée Déterminée :

Le CDD (articles L.1242-1 et suivants du code du travail) ne peut, quel que soit son motif, avoir pour objet ou pour effet de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Dans cette hypothèse, le seul contrat de travail autorisé est le CDI.

Vous pouvez conclure un contrat à durée déterminée pour les seuls motifs suivants :

- remplacer un salarié absent (maladie, congés...) ;
- faire face à un surcroît temporaire d'activité ;
- en raison de l'usage constant de ne pas recourir au CDI du fait de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois (CDU d'usage).

L'utilisation du CDD d'usage n'est possible que pour pouvoir des emplois listés dans l'accord collectif du 24 juin 2008 et à la condition qu'il ne s'agisse pas d'emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Le CDD d'usage doit définir les éléments précis et concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi concerné.

Ces motifs sont exclusifs les uns des autres. Le motif du CDD doit correspondre à la réalité de la situation pour laquelle il est conclu. Il doit apparaître de manière claire et précise sur le contrat et implique des obligations réglementaires qui peuvent être différentes (indemnité de fin de contrat...).

Les clauses minimales du CDD sont précisées dans le code du travail et dans la convention collective.

Pendant toute la durée d'exécution du contrat, vous êtes responsable des conditions de travail du salarié en CDD comme pour tout autre salarié. Si vous affectez ce salarié à un poste présentant des risques particulier pour sa santé et sa sécurité, vous devez organiser pour lui une formation renforcée à la sécurité (risque de chute de hauteur...).

➤ La Déclaration Préalable A l'Embauche :

Quel que soit le type de contrat, l'embauche d'un salarié entraîne l'obligation de le déclarer préalablement auprès de l'URSSAF (Déclaration Préalable A l'Embauche) et de l'inscrire dès le premier jour de travail sur votre Registre Unique du Personnel. Ces documents doivent être à jour et accessibles dans votre établissement.

➤ La durée du travail :

Pendant tout la durée d'exécution du contrat de travail, l'employeur doit organiser le travail de ses salariés dans le respect des durées maximales de travail et minimales de repos (journalières, quotidiennes et hebdomadaires) fixées par la réglementation et précisées par la convention collective (fiche 4).

La durée du travail de chaque salarié comprend toutes les heures de travail effectif réalisées par le salarié, c'est-à-dire pendant lesquelles le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles (article L 3121-1 du code du travail). Cette définition inclut notamment les temps de répétitions.

Pour s'assurer du respect des durées maximales de travail et minimales de repos, et de la prise en compte dans la rémunération de toutes les heures de travail effectif, l'employeur doit mettre en place un dispositif de décompte de la durée du travail pour tous les salariés occupés selon un horaire non-collectif. Ce dispositif comprend un décompte journalier (heures de début et de fin de chaque période de travail, périodes de pause) du temps de travail et un récapitulatif hebdomadaire (article D 3171-8 du code du travail).

Tous les salariés, quel que soit leur contrat de travail, sont soumis à ce décompte (sauf horaire collectif).

➤ les stagiaires :

Vous avez la possibilité d'accueillir des stagiaires, dans le cadre d'une convention de stage signée avec l'établissement de formation de chaque stagiaire, pour des stages d'une durée maximum de 6 mois par année d'enseignement.

Si votre structure compte moins de 20 salariés, vous ne pouvez accueillir plus de 3 stagiaires en même temps sur la même semaine civile. Cet effectif est porté à 15% de votre effectif si vous avez 20 salariés ou plus.

Chaque stagiaire doit être suivi par un tuteur dont le nom figure sur la convention de stage, et chaque tuteur ne peut suivre plus de 3 stagiaires en même temps.

Si le stage a une durée au moins égale à deux mois, consécutifs ou non, vous devez verser au stagiaire une gratification au moins égale à 15% du plafond horaire de la sécurité sociale par heure de présence.

Les règles applicables à vos salariés, notamment en matière de durée du travail, s'applique également aux stagiaires et ceux-ci doivent apparaître dans une rubrique spécifique de votre registre unique du personnel.

2- Les entreprises prestataires

Vous êtes amené à recourir à une entreprise extérieure pour des prestations de service : compagnies artistiques, prestations techniques, nettoyage... Il vous appartient d'être vigilant quant à la régularité de la situation de vos prestataires au regard de leurs obligations fiscales et sociales, quel que soit le statut de votre prestataire (autoentrepreneur, association...). A défaut, vous pourriez être tenu solidairement avec votre prestataire du paiement des sommes dues à ce titre.

Vous devez donc demander :

- la copie du certificat d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ;
- une attestation à jour du versement des contributions et cotisations sociales.

Cette vérification doit être renouvelée tous les 6 mois.

Par ailleurs, j'attire votre attention sur le fait que votre prestataire ne doit pas être dans une situation de dépendance économique et organisationnelle qui le place dans la même situation qu'un salarié. Dans cette hypothèse, le contrat de prestation pourrait être requalifié en contrat de travail et le délit de travail dissimulé pourrait être recherché à votre encontre.

3- Les entreprises étrangères

➤ Avant le commencement de la prestation :

Si vous faites intervenir dans votre établissement une entreprise étrangère, outre les vérifications mentionnées ci-dessus, vous devez vous assurer qu'elle s'est acquittée des obligations suivantes (articles L 1262-4-1 du code du travail) :

- avoir déclaré préalablement, auprès de l'Inspection du travail du lieu où débute la prestation, les salariés détachés.
- avoir désigné un représentant en France chargé d'assurer notamment la liaison avec les agents de l'Inspection du travail.

A défaut, une amende administrative est susceptible d'être prononcée à votre encontre (et à l'encontre de l'entreprise étrangère) par le DIRECCTE, sur rapport de l'Inspection du travail.

➤ Après le début de la prestation :

Si votre co-contractant ne respecte pas ses obligations en matière de versement à ses salariés du salaire minimum légal ou conventionnel, vous pouvez être informé par écrit par l'Inspection du travail. Il vous appartient alors de demander par écrit à votre prestataire de régulariser la situation dans un délai de 7 jours.

A défaut de régularisation, vous devrez rompre votre contrat avec prestataire ou vous serez tenu solidairement au paiement des sommes dues aux salariés détachés (articles L 1262-4-3 et R 1263-15 à 18 du code du travail).

Vous trouverez en annexe de courrier plusieurs fiches précisant certaines obligations réglementaires.

Si vous souhaitez des précisions complémentaires, vous pouvez contacter le service renseignement de la direction départementale du travail du Rhône ou l'agent de contrôle compétent pour votre établissement. Vous retrouvez leurs coordonnées sur le site de la DIRECCTE Auvergne Rhône Alpes : <http://auvergne-rhone-alpes.direccte.gouv.fr/Rhone>.

Je vous prie de recevoir, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

La Responsable de l'Unité de Contrôle 3

Nathalie BLANC

Information sur le traitement informatique des données personnelles :

L'inspection du travail procède à un traitement informatique de vos données personnelles dans le cadre de la gestion de votre dossier. Les destinataires de ces données sont les agents du système de l'inspection du travail.

Conformément aux articles 39 et suivants de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, vous pouvez obtenir communication et, le cas échéant, rectification des informations vous concernant, en adressant votre demande avec la copie de votre carte d'identité auprès de nos services à l'adresse mentionnée dans le présent courrier.

Vous pouvez également, pour des motifs légitimes, vous opposer au traitement des données vous concernant.

