

Prévention dans les arts du spectacle



Prévention des risques et sécurité dans le spectacle vivant et enregistré

Constatant que le milieu du spectacle vivant et enregistré connaît de nombreuses innovations techniques et artistiques, la sous-commission de la sécurité du Conseil national des professions du spectacle souhaite sensibiliser l'ensemble des acteurs du secteur aux réglementations et mesures de prévention à mettre en œuvre dans l'organisation de spectacles vivants et enregistrés.

La sous-commission de la sécurité dans le secteur du spectacle vivant et enregistré a pour mission d'étudier les questions relatives à la santé et à la sécurité dans ce secteur. Elle émet toute préconisation en matière de politiques publiques dans ce domaine et élabore et met en œuvre des actions de prévention des risques professionnels. Elle rassemble pour cela des représentants de l'État et des professionnels du spectacle.

Les fiches qui suivent présentent les réglementations et procédures applicables, donnent des exemples précis de situations adaptées au secteur du spectacle, proposent des liens vers des ressources en ligne et invitent le lecteur à s'assurer de l'actualité du droit applicable...

Elles visent à favoriser la connaissance des règles et des enjeux de la prévention des risques dans le spectacle, à proposer des réponses aux problèmes techniques auxquels sont confrontés les professionnels du spectacle et leurs interlocuteurs institutionnels et ont vocation à contribuer utilement à la préparation de projets artistiques respectueux de la sécurité des professionnels et du public.

Principes généraux de prévention

Introduction :

La loi impose à tout employeur l'obligation de prendre des mesures de prévention des risques professionnels.

Attention : Cette obligation s'impose donc aux entreprises de spectacle – y compris sous statut associatif – dès lors qu'elles emploient du personnel, qu'il soit administratif, artistique ou technique.

La loi précise que ces mesures doivent être fondées sur neuf principes de prévention, à la fois simples et généraux, sur l'appréhension des risques et les règles de protection des travailleurs. Ces principes, définis ci-après, permettent d'organiser le travail, de mettre en œuvre des mesures de prévention et d'information et de fournir des moyens adaptés à la protection des travailleurs.

1. Le cadre général et les neuf principes généraux de prévention

(articles L4121-1 et suivants du code du travail)

1.1. Le cadre général de la prévention des risques: l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs (article L. 4121-1 du code du travail)

La directive européenne n°89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 fixe neuf principes généraux de prévention « concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail ».

Ainsi, le code du travail précise la nature de l'obligation juridique de prévention pour tous les employeurs (article L4121-1) :

" L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes."

1.2. Les neuf principes généraux de la prévention des risques (article L. 4121-2 du code du travail)

L'article L. 4121-2 du code du travail dispose que l'employeur met en œuvre les mesures de prévention, d'information et de formation, d'organisation du travail et des moyens, sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1° Éviter les risques ;

2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel ainsi que ceux liés aux agissements sexistes ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs."

Ainsi, les principes de prévention donnent une obligation de résultat à l'employeur en ce qui concerne la protection du salarié.

On notera que dès lors qu'il avait pris les mesures adéquates en amont et mis tout en œuvre pour mettre fin aux situations de risques conformément à la loi, un employeur peut faire l'objet d'une décision de justice favorable.

La mise en œuvre de ces principes, et notamment la prévention des risques, passe par l'établissement du document unique d'évaluation des risques (DUER, voir fiche).

Pour mettre en œuvre ces principes, et plus généralement l'ensemble des principes généraux de prévention, il est nécessaire de s'acquitter de l'obligation légale de produire un document unique d'évaluation des risques (DUER, voir fiche). Cette obligation, au-delà d'une injonction de droit, est un important outil de prise de décision.

Si l'employeur ne tient pas à la disposition du CHSCT ou des délégués du personnel le document unique d'évaluation des risques, il se rend coupable d'un délit d'entrave puni d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3750€ ou de l'une de ces deux peines seulement, Articles L. 4742-1 ou L. 2316-1 du Code du travail). En cas de récidive, l'emprisonnement peut être porté à deux ans et l'amende à 7 500 euros (Article 132-10 du Code pénal)]

1.3. Exemples d'actions de prévention :

Principes numéros 1, 2, 7 et 9 : éviter les risques ; évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; planifier la prévention, donner des instructions appropriées :

L'exemple du bruit

Éviter les risques.

Les opérations d'agrafage de tissus sur les panneaux ou de ces mêmes panneaux sur de structures métalliques exposent les salariés à des risques de lésions auditives du fait du niveau sonore élevé de ce procédé. Éviter le risque pourrait consister en la recherche de technologies alternatives telles que l'utilisation d'adhésifs double-faces adaptés.

Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités.

On ne peut pas éviter le risque d'altération de l'audition des musiciens lié à la production sonore de l'orchestre. Il faut donc évaluer ce risque c'est-à-dire identifier le(s) danger(s) dans l'activité puis déterminer « l'importance » du risque en croisant la gravité et la probabilité d'occurrence du dommage (liée à la fréquence d'exposition, à la probabilité de survenue d'un événement dangereux, etc.).

Ce risque n'est pas nécessairement le même pour les musiciens qui se trouvent juste devant les cuivres que pour les premiers violons ou pour telle ou telle partition.

Combattre les risques à la source.

Il est ici question d'agir « au plus près » de l'endroit où se crée le risque. En ce qui concerne le bruit, on agira donc sur ce qui fait du bruit. Ainsi, lors du montage des structures métalliques, le bruit des marteaux employés lors des emboîtages pourra être réduit par l'utilisation de maillets en caoutchouc ou en peau de buffle.

Lors du sciage du bois sur une scie à panneau on privilégiera les lames spécialement conçues pour être moins bruyantes.

Plus simplement on pourra décider de réduire le niveau sonore dans un magasin, une salle de concert en jouant sur les potentiomètres.

Adapter le travail à l'homme...

L'oreille de l'homme subit des lésions irréversibles au-delà de certains niveaux sonores et en fonction d'une durée d'exposition. De même le bruit est nuisible à la communication, la concentration, etc. Ainsi, dans le champ du travail comme dans celui de la santé publique, et selon ce principe, la production sonore ne doit pas dépasser certains seuils. On peut aussi prévoir d'organiser le travail pour répondre à ce principe. Par exemple, installer des régies dans des locaux dédiés et isolés de la salle de spectacle peut permettre de maintenir les niveaux sonores dans les zones de confort.

Tenir compte de l'état d'évolution de la technique.

Pour se déplacer, pour s'informer, pour se chauffer, etc. on ne procède pas comme on le faisait au XIXème siècle. Transférer cela dans le domaine du travail implique une veille technologique, la recherche et le développement de solutions porteuses de progrès pour le travailleur.

Les artificiers procèdent (et procèdent parfois encore) en allant de pièce en pièce pour les allumer. Aujourd'hui les pupitres d'allumage permettent une mise à feu à distance qui limite l'exposition des artificiers à des risques multiples dont celui de surdité.

De même, les progrès en matière de retour-son intégrés dans les oreillettes constituent une évolution qui permet de limiter l'exposition tant des musiciens que des techniciens.

Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux.

Les lames de scies moins bruyantes, les retours sont intégrés aux oreillettes, le choix d'outils moins bruyants répondent par exemple à ce principe.

Planifier la prévention...

Trouver de nouvelle technologie, modifier l'acoustique d'un local ou plus simplement changer les pratiques requiert entre autres, du temps, des financements, des formations et périodes d'appropriation. Il est donc nécessaire de budgéter, planifier la mise en œuvre de ces mesures et de prévoir celles qui seront prises entre temps.

Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.

Dans un atelier de construction de décors par exemple, en complément des mesures prises en respect des principes précédents (choix des outils, machines, etc.) on procédera au traitement acoustique des locaux, à l'isolation de certaines machines pour abaisser le niveau sonore. Si cela n'était pas suffisant et/ou en attendant la réalisation, des protections auditives adaptées devront être portées.

Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Les salariés doivent disposer des formations, informations qui leur permettent de réaliser leur activité particulièrement en matière des risques auxquels ils sont exposés et des moyens/organisations mis en œuvre pour les en protéger. Ces instructions concernent l'ensemble des dispositions et pas uniquement le port des Équipements de Protection Individuel.

Sur le risque sonore : de multiples recommandations et informations sont disponibles sur le site "agi-son, agir pour une bonne gestion sonore", <http://agi-son.org/>

2. Les trois valeurs de la prévention

La démarche de prévention des risques en milieu professionnel repose sur trois valeurs essentielles : le respect des personnes, la transparence dans sa mise en œuvre, et le dialogue social.

- Le respect de la personne : la mise en place d'une réelle politique de prévention nécessite l'implication de l'employeur. L'encadrement comme les salariés et leurs représentants doivent y être associés. Pour cela, la politique de prévention doit s'appuyer sur des méthodes de management respectant la personne et permettant d'accompagner le changement afin d'instaurer une confiance réciproque.
- La transparence : afin de maîtriser les risques, la politique de prévention doit s'élaborer de manière transparente. Pour cela il faut notamment :
 - Un engagement et une exemplarité de l'employeur ou son représentant, relayé par l'encadrement, tant dans leur implication que dans la mise en œuvre de la démarche de prévention ;
 - Afficher les objectifs visés en matière d'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail ;
 - Prendre en compte de la réalité des situations de travail au-delà des procédures écrites ; [hyperlien fiche DUER]
 - Diffuser une communication claire sur la santé et la sécurité au travail.

L'organisation de la prévention des risques : une responsabilité de l'employeur et du salarié

Il est essentiel, pour aborder la question de la sécurité au travail, d'aborder le droit du travail: la sécurité du personnel dans le monde du spectacle n'a pas de réglementation propre et le code du travail s'y applique comme ailleurs, qui fixe des obligations en matière de santé et de sécurité des travailleurs.

Ces obligations concernent l'employeur, qui a l'obligation d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés, doit mettre en œuvre des principes généraux de prévention des risques professionnels et procéder à l'évaluation des risques , selon les règles fixées par le code du travail, texte central concernant la sécurité de l'individu au travail. Elles concernent également les salariés.

1. La responsabilité de l'employeur: principes, outils, accompagnement

Tout employeur est tenu de prendre des mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (Article L.4121-2 du code du travail, voir fiche « principes généraux de prévention »).

Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels et de pénibilité au travail ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

- l'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Attention : L'employeur a une obligation de résultat et sa responsabilité pénale et/ ou civile peut être engagée en cas de manquements à ses obligations en matière de santé et de sécurité. Un manquement peut être qualifié de faute inexcusable par le juge si l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger (notamment au moyen de l'évaluation des risques).

Cependant, de récentes jurisprudences (voir également fiche "principes généraux de prévention) (voir également fiche "principe généraux de prévention) ont fait apparaître que dans certains cas, l'employeur qui justifie de mesures prises conformément au droit du travail peut être, dans une certaine mesure, dégagé de ses responsabilités, ayant rempli ses obligations de moyens.

Ainsi et avant tout, la responsabilité de l'employeur réside dans l'application des mesures de prévention selon les règles du code du travail. Cette application nécessite une prise de conscience des risques, dangers et responsabilités, et un travail collectif de prévention et de sensibilisation dans l'entreprise.

Pour satisfaire à ses obligations, l'employeur dispose de différents outils :

- *Le document unique d'évaluation des risques (DUER)*[[Lien hypertexte vers la fiche DUER](#)] : l'employeur doit définir et mettre en œuvre pour chaque « unité de travail » un document unique ([article R. 4121-1](#)) qui permet d'identifier, classer, hiérarchiser et prioriser l'ensemble des risques, pour fonder le programme de prévention, sans lequel la démarche de DUER resterait lettre morte.
- *L'information* : l'employeur doit organiser et dispenser une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier ([article L. 4141-1](#)).
- *La formation* : l'employeur doit également organiser pour ses salariés les formations nécessaires, pratiques et appropriées, en matière de sécurité ([article L. 4121-1](#), [article R. 4141-1](#) et suivants, cf. p. 111).
- *Le plan de prévention* : l'organisation d'un spectacle se distingue par la collaboration de plusieurs professionnels et par la co-activité de travailleurs d'entreprises différentes sur un même lieu de travail. Lorsque le projet fait intervenir des prestataires de services de différentes entreprises, les employeurs doivent adopter une démarche préventive spécifique au moyen de l'établissement d'un plan de prévention, élaboré en collaboration avec les entreprises extérieures partenaires ([article R4512-12](#) et suivants du code du travail). En fonction de ce plan, les entreprises extérieures déterminent les moyens de protection individuelle de leurs salariés, les moyens de protection collective étant assurés par l'entreprise donneur d'ordre.

L'employeur peut également s'appuyer sur et se faire accompagner par les acteurs de la prévention :

2. Responsabilités du salarié

Le code du travail fixe des obligations au salarié. Celui-ci a l'obligation :

- de porter les équipements de protection individuelle nécessaires;
- plus généralement de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa propre santé et sécurité ainsi que de celle des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail ([article L. 4122-1](#) et suivants).
- de ne faire courir de danger ni pour lui-même ni pour autrui;
- d'alerter l'employeur en cas de danger grave et imminent.

NB: ces obligations n'exonèrent pas l'employeur de sa responsabilité, même si la responsabilité du salarié peut-être recherchée.

Les droits d'alerte et de retrait

Le salarié est responsabilisé par l'article L4131-1, qui lui impose de signaler immédiatement « *toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection* ». Le danger grave est défini comme celui qui est extérieur au salarié (machines, ambiance de travail,...) ou qui résulte de son état de santé (conditions de travail contraires aux réserves du médecin du travail).

Le salarié bénéficie dans ce cas d'un droit de retrait à condition de ne pas créer pour les autres une nouvelle situation de danger grave et imminent. Il est obligé de prévenir l'employeur, mais il n'y a pas d'autorisation préalable requise pour l'exercer.

Ainsi, par exemple, un salarié ne doit pas remonter dans une grue par grand vent; mais il ne peut la quitter si cela doit entraîner un risque de chute de la grue sur un groupe d'enfants qui passerait à ce moment au bas de l'engin.

La formation est un outil majeur de la connaissance par le salarié de ses obligations mais aussi des risques qu'il peut être amené à rencontrer.

Attention :

- Les droits d'alerte et de retrait ne donnent pas le droit d'arrêter les machines.
- l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre fin au danger. En cas de victime, la faute inexcusable est retenue si l'employeur était alerté de la situation.

Le Comité Central d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de travail (CCHSCT) de la production cinématographique Institution chargée de contribuer à la prévention des risques professionnels dans la branche de la production cinématographique, le Comité Central d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail de la production cinématographique de long métrage, de court-métrage et de film publicitaire est une instance paritaire de branche. Créé par un accord qui a été étendu le 17 décembre 2007, il s'est substitué à l'ancien CCHSCT Cinéma mis en place dès 1963 par un accord conclu entre les partenaires sociaux.

Le CCHSCT constitue une adaptation des dispositions du code du travail relatives au CHSCT d'entreprise afin de prendre en compte la spécificité de l'activité de production de films. Les partenaires sociaux ont souhaité sa création pour s'impliquer pleinement dans une démarche de prévention des risques, d'information et d'amélioration des conditions de travail dans la branche de la production cinématographique.

Le CCHSCT a pour mission de promouvoir la prévention, l'information et le conseil en matière d'hygiène et de sécurité sur l'ensemble des lieux de travail, notamment lors des tournages en studio ou en extérieurs. C'est dans ce but qu'a été instituée une fonction de Délégué à l'Hygiène et à la Sécurité, également habilité en tant qu'Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP). Il exerce ces missions par le biais des visites qu'il effectue sur les différents plateaux et lieux de tournage des films plus particulièrement, que ce soit lors des repérages, de la construction ou de l'aménagement des décors, durant le tournage lui-même, ou lors du démontage des décors.

Celles-ci sont l'occasion d'évaluer les risques induits par les différentes implantations ou manipulations (décor, mobiliers, structures praticables, machinerie, électricité...) et de proposer le cas échéant différentes actions correctives permettant d'améliorer les conditions de sécurité des tournages.

Le Délégué suit la mise en œuvre des recommandations qu'il formule et des informations qu'il dispense lors de visites complémentaires et au moyen des différentes notes d'information qu'il tient à la disposition des salariés et employeurs.

Il conseille également les productions quant à l'établissement des plans de prévention, du document unique d'évaluation des risques, etc, au regard des spécificités de chaque situation.

Le CCHSCT de la production cinématographique dispose d'un site internet (www.cchscinema.org) qui comporte plusieurs grandes rubriques (Social, Notes d'information, Stages de formation, Réglementation, Lettre d'information), alimentées par des articles ainsi que des brèves d'actualité.

CCHSCT Cinéma
37 rue Etienne Marcel
75001 Paris
Tél. : 01 53 89 01 30

Le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) : un outil de prise de décision.

1. Risque, danger : de quoi parle-t-on ?

Le risque consiste en la possibilité d'une atteinte ou d'une altération de la santé physique ou psychologique d'une personne, au regard d'un danger qui constitue l'origine de ce risque. Ainsi, l'évaluation des risques consiste à examiner les conditions d'exposition des salariés à un danger et la probabilité de survenue d'un risque. L'estimation du risque se fait au regard de la probabilité et de la gravité des conséquences d'un danger donné.

2. Le DUERP, outil de prise de décision

Le DUER est un outil de prise de décision. Il est le résultat de l'évaluation, dans une démarche impliquant l'ensemble du personnel, exposés à des risques liés à des dangers. Cette évaluation s'effectue en application des principes de prévention et transcrit et mis à jour par l'employeur dans un « document unique d'évaluation des risques professionnels » (article L4121-1 du code du travail) dit « document unique ». Ce document, rendu obligatoire par décret dès 2002, rassemble l'inventaire des risques identifiés par unité de travail*, l'évaluation de ces risques, les mesures existantes et celles envisagées pour réduire les risques recensés. L'absence de DUER est passible de sanctions pénales, à savoir, 1500€ d'amende (3000€ en cas de récidive) . Le DUER et le programme de prévention sont des assurances contre le risque pénal !

Unité de travail. Il n'existe pas de définition normée de cette expression utilisée dans le code du travail (article R. 4121-1) et qui est le socle de l'inventaire des risques de l'entreprise ou de l'établissement. La délimitation de l'unité de travail se fait donc au cas par cas, au regard de l'activité de l'entreprise : « l'unité de travail est un ensemble qui regroupe des salariés exposés à des risques similaires ou qui rencontrent des conditions homogènes d'exposition aux risques » selon la définition de l'agence nationale d'amélioration des conditions de travail (ANACT).

L'ANACT rappelle que la démarche concerne tous les salariés (permanents ou non, et incluant les personnels extérieurs à l'entreprise) et que le découpage des unités de travail se réalise avec les acteurs de l'entreprise, que les salariés doivent se reconnaître comme appartenant au même groupe d'exposition aux risques, et que les unités de travail sont le résultat d'un débat social interne à l'entreprise, qui peut être préparé par les préventeurs internes ou externes à l'entreprise. (fiche <https://www.anact.fr/node/5938>)

Le DUERP repose sur une démarche d'évaluation et sur un inventaire des situations de travail et des risques, dont l'importance et la criticité sont évaluées. Il consiste à identifier les problèmes, les classer et les hiérarchiser pour décider et prendre les mesures de préventions adaptées aux situations à risques au niveau technique, humain et organisationnel.

Textes : Articles L.4121-2 et L.4121-3, R.4121-1 à R. 4121-4 et R.4741-1 du code du travail.

3. Objectifs : informer, protéger

A retenir : le DUER n'a pas vocation à exister pour lui-même. Dès le début, il doit être considéré comme un outil de décision. Le DUER conduit à l'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels.

Le document unique est la preuve que l'employeur a évalué les risques. Il doit permettre :

- la mise en œuvre des actions de préventions et les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, à tous niveaux d'activité et d'encadrement ;
- d'informer les salariés, y compris ceux qui ne connaissent pas le lieu ;
- d'organiser et de coordonner la prévention entre les contractants dans le cas de sous-traitance, notamment en préparation du plan de prévention.
- Depuis le 1er janvier 2015, l'employeur doit identifier les risques professionnels, facteurs de pénibilités dans l'entreprise et les consigner dans le DUER

4. Quelle entreprise est concernée ? Qui est responsable de la réalisation du DUER ?

Est concernée toute entreprise qui emploie un ou plusieurs salariés quels qu'ils soient (permanents, intérimaires, salariés intermittents,...)

Attention : Cette obligation s'étend à la mise en œuvre des mesures de prévention.

C'est à l'employeur qu'incombe la réalisation du document unique d'évaluation des risques. Il peut, cependant, être aidé de partenaires (salarié compétent, IPRP, médecin du travail, IPRP) dans cette tâche, mais sa responsabilité demeurera entière.

5. Quand réaliser le DUER ?

Le DUER repose sur un principe d'évaluation a priori. Il faut réaliser sa mise à jour sans attendre la concrétisation des situations de travail à risque ni la réalisation des dommages. Le document unique est donc réalisé *a priori*.

Le code du travail oblige l'employeur à réaliser la mise à jour du document unique d'évaluation des risques :

- 1° au moins chaque année ;
- 2° lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L. 4612-8 ;
- 3° lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie : retour d'expérience, accident/incident, évolution des connaissances, etc.

Attention :

- Le DUER est différent pour chaque entreprise.
- Le DUER doit être réalisé pour chaque représentation de spectacle, tournage, ... puisque les conditions et/ou lieu de travail s'en trouvent modifiées. C'est pourquoi il est important de dater le DUER.

6. Forme et contenu du document unique

Le DUER ne doit pas être considéré comme un document statique mais doit donner naissance à des actions de prévention permettant de réduire les risques identifiés.

Il se présente sous la forme d'un document écrit recensant de manière exhaustive les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs au sein de l'entreprise et/ou d'un spectacle. La forme est libre, mais à minima, le document unique doit faire apparaître :

- une identification des dangers, c'est à dire ce qui est susceptible d'altérer la santé physique et mentale d'un salarié ;
- Les Unités de travail en précisant :
 - Le nombre et le statut des salariés dans cette UT ;
 - Le travail réalisé dans cette UT ;
- Dans chaque unité de travail, un inventaire des risques identifiés, résultant de l'étude des conditions d'exposition des salariés à ces dangers ;
- Un classement des risques en fonction de critères de gravité et de probabilité. Ce classement peut tenir compte des mesures de prévention existantes et mises en œuvre : *choix de la méthode de travail, de l'équipement des produits les moins dangereux, mesures de protection collective, information-formation des salariés, équipement de protection individuelle, affichage des consignes de sécurité, etc.*

Il est conseillé de mentionner dans le DUER les mesures de prévention prévues ou mises en œuvre pour chaque situation, en indiquant en regard le programme de prévention prévu, et sa planification dans le temps.

Attention : Il n'existe pas de modèle type, le DUER est différent pour chaque entreprise et doit être étroitement lié au programme de prévention. Cependant, vous pouvez trouver des éléments pour mener et formaliser votre évaluation des risques et le document unique :

- sur la fiche 887 de l'institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS)
- auprès de l'équipe pluridisciplinaire du centre médical de la bourse (CMB), qui est à votre écoute pour vous proposer une méthodologie et vous accompagner dans la réalisation de votre document unique. Vous pouvez adresser vos demandes d'intervention à : intervention@cmb-sante.fr

7. Comment élaborer le DUERP ?

La démarche du DUER comporte trois phases essentielles, qui interagissent : la production du document ; l'information ; la mise en œuvre. Chacune de ces phases doit prendre en compte le travail réel et les autres phases, en une sorte de cycle donnant lieu à l'actualisation du DUER, en ayant toujours à l'esprit les objectifs suivants : définir le risque (exemple : risque d'altération de la santé physique ou mentale) et le danger (c'est-à-dire ce qui est à l'origine du risque) ; l'évaluer (calcul et mesure du risque) ; prévenir les dangers.

Plateforme des entrepreneurs de spectacles vivants (PLATESV)

1. Liste et statut des déclarations d'entrepreneurs de spectacles déposées depuis le 1er octobre 2019

Site des déclarations déposées depuis le 23 avril 2020

Tableau des déclarations déposées du 1er octobre 2019 au 22 avril 2020

2. La licence : pourquoi ?

Les objectifs de la réglementation :

- protéger l'artiste et les autres salariés du spectacle vivant en veillant au respect du droit du travail et de leurs droits sociaux ;
- assurer le respect des règles relatives à la rémunération des auteurs ;
- structurer la profession d'entrepreneur de spectacles vivants, pour une création artistique économiquement et socialement durable.

La licence d'entrepreneur de spectacles vivants peut être retirée en cas de méconnaissance du droit social, du droit du travail, du droit de la propriété intellectuelle et de la sécurité des lieux de spectacles.

3. La licence : pour qui ?

L'activité d'entrepreneur de spectacles vivants est réputée acte de commerce (6° de l'article L.110-1 du code de commerce).

Pour les personnes établies en France (organisme privé, public, mixte, ou personne physique, particulier employeur), la licence est obligatoire :

- lorsque l'activité principale est le spectacle vivant ;
- lorsque l'activité principale n'est pas le spectacle vivant mais que plus de six représentations par an sont organisées ;
- pour les groupements d'artistes amateurs qui font appel à des artistes professionnels pour plus de six représentations par an.
-

Pour les personnes non établies en France il est obligatoire d'informer la direction régionale des affaires culturelles :

- par une procédure d'information en ligne, pour les entrepreneurs établis dans l'espace économique européen ;
- par une procédure d'information en ligne et la signature d'un contrat avec un détenteur de licence, pour les entrepreneurs établis hors de l'espace économique européen

4. Comment obtenir la licence ?

La licence doit être demandée en déclarant en ligne son activité : via [ce lien pour une première déclaration](#) ou via [ce lien pour un renouvellement](#).

Après création de compte (ou identification si le déclarant possède déjà un compte), le formulaire est à remplir directement en ligne.

Les pièces nécessaires à la demande sont récapitulées ici : [tableau des documents et informations](#).

Lors de la validation de votre formulaire en ligne, votre déclaration sera transmise à la Direction régionale des affaires culturelles (DRAC) dont dépend l'établissement principal de votre organisme.

Après l'envoi en ligne de votre déclaration, vous recevrez un récépissé à l'adresse courriel renseignée lors de la création de votre compte.

Le récépissé est constitué d'un mail et d'une pièce jointe qui récapitule l'essentiel de votre demande. Ce récépissé ne vaut licence qu'au bout de 30 jours et si votre dossier est complet et conforme au droit.

La licence n'est donc valide qu'à l'expiration de ce délai. Il est interdit d'exercer sans licence dès lors que vous êtes soumis à l'obligation de licence.

Pour valider la déclaration la DRAC vérifie que le déclarant répond aux conditions prévues par la loi notamment en termes :

- de formation, expérience ou compétence de l'entrepreneur,
- de respect du droit du travail, du droit social,
- de respect du droit de la propriété intellectuelle ;
- de respect de la réglementation en matière de sécurité des lieux de spectacles vivants.

Si l'administration ne s'y est pas opposée après vérification du respect de ces conditions, la licence est réputée accordée tacitement 30 jours après la déclaration.

Si l'administration constate une non-conformité, elle vous le signale dans le délai des 30 jours, en vue d'une mise en conformité du dossier. La licence ne sera valide que 30 jours après la mise en conformité du dossier.

LE STATUT DE VOTRE DEMANDE (en instruction, valide, invalide) EST CONSULTABLE EN LIGNE. Pour savoir si votre demande a été validée, consultez les [listes des licences valides et des déclarations déposées depuis le 1er octobre 2019](#).

Pour toute question relative au fonctionnement de la déclaration en ligne, vous pouvez consulter la [FAQ](#). Pour toute question relative à la profession d'entrepreneur de spectacles vivants, à la déclaration d'activité et à la procédure d'obtention de licence, vous pouvez :

- consulter les [FICHES NOTICES](#) ;
- si vous ne trouvez pas la réponse à votre question, vous adressez à la DRAC de l'établissement principal de votre organisme (ou de la première représentation, pour les procédures d'information).

6. Entrepreneurs de spectacles vivants non établis en France

Pour exercer l'activité d'entrepreneur de spectacles vivants en France, il est obligatoire d'informer la direction régionale des affaires culturelles de la région du spectacle (ou la région où a lieu la première représentation, s'il y a une série de représentations) au moins un mois avant la première représentation.

L'information se fait en ligne aux liens ci-après :

- [Information par un entrepreneur établi DANS un Etat partie à l'Espace économique européen \(hors France\)](#)
- [Information par un entrepreneur établi HORS de l'Espace économique européen](#)

7. Mes ressources en ligne et autres démarches

a) Textes de droit sur la licence :

- [Code du travail : partie législative](#)
- [Code du travail : partie réglementaire](#)
- [Arrêté d'application](#)

b) Répertoires des formations et compétences

L'obtention d'une licence d'entrepreneur de spectacles est soumise notamment à des conditions de diplômes, expérience, formation ou compétences (voir [fiche 4.1](#)).

Concernant les formations et compétences, pour tous les entrepreneurs de spectacles : la commission paritaire nationale emploi formation du spectacle vivant (CPNEV-SV) a créé un répertoire des formations et compétences reconnues en vue de l'obtention d'une licence.

Concernant les formations supplémentaires obligatoires pour les exploitants de lieux de spectacles (obtention d'un récépissé valant licence de catégorie 1), la CPNEF-SV a créé un second répertoire. Ces deux répertoires sont accessibles [ici](#).

c) Guide pratique des obligations sociales

Le Guide des obligations sociales liées à l'emploi d'artistes et de techniciens dans les secteurs du spectacle vivant et enregistré

d) Les liens utiles quant aux obligations sociales de l'entrepreneur de spectacles vivant

- [GUSO](#) (Guichet Unique du spectacle vivant)
- [AFDAS](#) (Association du fond d'assurance formation des secteurs de la culture, de la communication et des loisirs)
[Congés spectacles](#)
- [URSSAF](#) (Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales)
- [Pôle Emploi](#)
- [Groupe Audiens](#) (protection sociale pour l'audiovisuel, la presse et le spectacle) :
- [Thalie santé](#) (médecine et santé au travail) :
- [FNAS](#) (Fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles)

- CASC-SVP (comité d'action sociale et culturelle du spectacle vivant privé)

e) Prévention des risques auditifs dans les lieux festifs : affiches en libre téléchargement
Le ministère de la santé met à votre disposition des supports d'information relatifs aux principales recommandations « pour protéger son audition dans les lieux festifs ».

Ce kit de communication rappelle les gestes permettant de protéger son audition dans les salles de concert, festivals, bars, etc. Des supports de communication pour les réseaux sociaux sont également disponibles.

<https://sante.gouv.fr/sante-et-environnement/activites-humaines/article/reglementation-en-matiere-de-prevention-des-risques-lies-au-bruit-et-aux-sons>

f) La billetterie

> Tout sur SIBIL

g) Informations sur les entreprises

L'annuaire des entreprises site d'information gratuit et officiel fournissant toutes les informations publiques sur une entreprise, une association ou une administration.

8. La réforme de la licence en bref

Réforme des licences d'entrepreneurs de spectacles vivant - Procédures