

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DES AFFAIRES SOCIALES,
et
LE MINISTRE DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE,
DE LA VILLE ET DE L'INTÉGRATION

à

MESSIEURS LES PRÉFETS DE RÉGION
- Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

MESDAMES ET MESSIEURS LES PRÉFETS DE DÉPARTEMENT
- Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

MONSIEUR LE PRÉFET DE POLICE

MONSIEUR LE DIRECTEUR GÉNÉRAL
DE L'AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI

MONSIEUR LE DIRECTEUR DE L'OFFICE
DES MIGRATIONS INTERNATIONALES

CIRCULAIRE DPM/DM2-3/96/552
relative à la délivrance des autorisations provisoires de travail
aux artistes et techniciens du spectacle

Résumé :

Rappel des instructions en vigueur et précisions concernant la mise en oeuvre de la procédure pour la délivrance des autorisations provisoires de travail aux artistes et techniciens du spectacle.

Mots clés :

Artistes et techniciens du spectacle - Instruction des demandes d'autorisations provisoires de travail. Présomption de salariat. Prestation de services. Opposition de la situation de l'emploi.

Textes de référence :

- Ordonnance n° 45-2339 du 13 octobre 1945 relative aux spectacles *modifiée par la loi n° 99-198 du 18 mars 1999*.
- Articles L. 341-4, R. 341-4, L. 341-5 et L. 762-1 du code du travail.
- Arrêté du 9 juillet 1985 fixant les caractéristiques de l'autorisation provisoire de travail délivrée aux travailleurs étrangers (Journal officiel du 11 août 1985).
- Circulaire n° 020 du 23 janvier 1990 relative aux autorisations provisoires de travail (3-13 et 3-14).
- Télégramme du 21 décembre 1993 relatif à l'accord sur l'Espace Economique Européen (libre circulation des travailleurs des ressortissants de cinq Etats).
- Loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle (article 36).
- Décret n° 94-573 du 11 juillet 1994 pris pour l'application de l'article 36 de la loi susvisée.
- Circulaire DRT 94/18 du 30 décembre 1994 relative à la situation des salariés d'entreprises étrangères détachés temporairement en France pour l'exécution d'une prestation de service.

Pièces jointes : 4 annexes.

SOMMAIRE

I. - LA DÉTERMINATION DU CADRE DE L'INTERVENTION DES ARTISTES ET TECHNICIENS DU SPECTACLE ÉTRANGERS.	
A. / La portée de la présomption de salariat.....	page 4
B. / La détermination de l'employeur	page 5
1. - Le spectacle enregistré.	
2. - Le spectacle vivant.	
C. / Conséquences en matière de droit du travail.....	page 6
1. - <i>L'employeur des artistes est établi en France.</i>	
2. - <i>L'employeur des artistes est établi à l'étranger.</i>	
II. - CHAMP D'APPLICATION ET PROCÉDURES.	
A. / Durée de l'autorisation de travail.....	page 7
A.P.T. inférieure à 3 mois - A.P.T. supérieure à 3 mois - CST "salarié"	
B. / Personnes susceptibles de présenter la demande	page 7
1. - L'artiste étranger ne réside pas sur le territoire français.	
2. - L'étranger réside déjà sur le territoire français.	
C. / Compétence géographique.....	page 8
1. - Les représentations ont lieu dans un seul département.	
2. - Les représentations ont lieu dans plusieurs départements.	
D. / Cas particulier des étudiants.....	page 9
III. - ÉLÉMENTS À EXAMINER POUR L'INSTRUCTION DES DEMANDES D'A.P.T.	
A. / Documents à produire à l'appui de la demande	page 9
1. - Lorsque l'artiste est salarié de l'entrepreneur établi en France.	
2. - Lorsque l'artiste est salarié d'un entrepreneur établi à l'étranger.	
B. / L'instruction de la demande	page 10
IV. - DÉLAIS D'INSTRUCTION	page 11
V. - NATIONALITÉS ET SALARIÉS DISPENSÉS DE L'A.P.T. OU BÉNÉFICIAIRE D'UN RÉGIME PARTICULIER.	
A. / Nationalités dispensées de l'autorisation de travail	page 12
B. / Nationalités bénéficiant d'un régime particulier	page 12
C. / Ressortissants de pays tiers détachés par une entreprise établie dans un Etat membre de l'EEE et les employant de façon habituelle et régulière.....	page 13

Depuis quelques années, l'intervention de troupes artistiques étrangères sur le territoire national tend à s'accroître. Ceci est à mettre en relation avec l'ouverture des frontières et la multiplication des manifestations culturelles (festivals ou tournées notamment...).

A cette augmentation des échanges culturels, s'ajoute la modification des conditions de *représentation* des spectacles en public : les professions liées à la représentation de spectacles vivants se diversifient et de plus en plus de *spectacles* sont achetés ou produits "clés en mains".

Enfin, des modifications juridiques ont été introduites par l'article 36 de la loi quinquennale. Ainsi, le décret du 11 juillet 1994 est venu clarifier les règles de droit du travail applicables lorsqu'un employeur établi à l'étranger détache temporairement un ou des salariés en France dans le cadre d'une prestation de services.

Ces éléments ont pu conduire à des appréciations différentes selon les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle à l'occasion de l'examen des demandes de délivrance d'autorisations provisoires de travail (A.P.T.).

Par ailleurs, l'attention de l'administration centrale a été appelée sur les difficultés rencontrées dans l'instruction des demandes d'autorisations de travail, tant par les services déconcentrés qui en ont la charge, que par les entrepreneurs de spectacles. Celles-ci tiennent à diverses raisons : durée de l'instruction des dossiers qui très souvent sont déposés tardivement ; difficultés pour les *entrepreneurs* de spectacles de respecter des procédures, certes contraignantes, mais dont ne peuvent s'exonérer les employeurs, quelle que soit l'activité considérée ; méconnaissance des dispositions applicables ou interrogations sur leur applicabilité, compte tenu des situations particulières, parfois atypiques, rencontrées.

La loi n° 99-198 du 18 mars 1999 portant modification de l'ordonnance n° 45-2339 du 13 octobre 1945 relative aux spectacles (J.O du 19 mars) s'assigne pour objectif de clarifier les pratiques des différents professionnels qui concourent à la représentation publique d'un spectacle en définissant leurs responsabilités. Les activités du spectacle qui se caractérisent par l'extrême diversité des pratiques et par la précarité de l'emploi des artistes et des techniciens sont encadrées dans le souci de garantir les droits des uns et des autres, sans brider les initiatives. Il s'agit notamment de garantir le respect des règles du droit du travail, de la protection sociale et de la propriété littéraire et artistique. Il s'agit aussi de prendre en compte les règles du droit communautaire qui garantissent la liberté d'établissement et la libre prestation de services dans l'espace économique européen.

L'attribution de la licence d'entrepreneur de spectacles pour une durée de trois années ne repose plus sur les types de spectacles mais sur les métiers qui concourent à la représentation en public d'une oeuvre de l'esprit : les exploitants de lieux de spectacles aménagés pour les représentations publiques; les producteurs de spectacles ou entrepreneurs de tournées, qui ont la responsabilité d'un spectacle et notamment celle d'employeur à l'égard du plateau artistique; les diffuseurs de spectacles qui, ont la charge, dans le cadre d'un contrat, de l'accueil du public, de la billetterie et de la sécurité des spectacles, et les entrepreneurs de tournées qui n'ont pas la responsabilité d'employeur à l'égard du plateau artistique (art. 1er-1).

Ce texte apporte en outre un progrès décisif en matière de contrôle du respect de la législation sociale par la mise en oeuvre de contrôles renforcés et de sanctions dissuasives.

Il apparaît donc nécessaire d'expliciter les instructions antérieures par rapport à ces nouvelles dispositions législatives relatives à la profession d'entrepreneur de spectacles vivants.

Il convient toutefois de souligner qu'en matière d'autorisation de travail, il s'agit surtout de déterminer quelque soit le secteur d'activité (spectacle vivant ou enregistré) les obligations des employeurs des artistes et des techniciens selon que ces derniers sont établis en France ou dans un autre Etat.

Dans les deux cas, l'autorisation provisoire de travail (A.P.T.) est requise ; en revanche, les éléments à examiner pour l'instruction des demandes diffèrent.

I. - LA DÉTERMINATION DU CADRE DE L'INTERVENTION
DES ARTISTES ET TECHNICIENS DU SPECTACLE ÉTRANGERS.

A. / LA PORTÉE DE LA PRÉSUMPTION DE SALARIAT.

L'article L.762-1 du code du travail pose une présomption de salariat pour les artistes du spectacle, sauf s'ils sont eux-mêmes entrepreneurs de spectacle. Cette présomption vaut pour tous les types de spectacles, qu'il s'agisse de spectacle vivant ou de spectacle enregistré (cinéma, audiovisuel).

L'article L.762-1 du code du travail prévoit que le contrat de travail peut être commun à l'ensemble des artistes se produisant dans un même numéro ou aux musiciens appartenant au même orchestre. Le contrat doit toutefois mentionner le nom et prénom de chaque artiste et le salaire qui lui est attribué. Il est en principe signé de chacun d'eux, sauf si l'un d'entre eux a reçu mandat écrit de signer pour les autres. Il est nécessaire de souligner que dans les ensembles constitués tels que les orchestres, le chef d'orchestre est lui-même normalement salarié.

Cette disposition est d'ordre public et s'applique quelle que soit la nationalité de l'artiste, quel que soit le type de spectacle présenté *en public* et quelle que soit la qualification juridique donnée par les parties au contrat.

Il s'agit néanmoins d'une présomption simple qui peut être levée lorsque l'artiste se comporte lui-même comme un *entrepreneur* de spectacles. Il devra non seulement satisfaire à ses obligations d'entrepreneur (détention d'une licence d'entrepreneur de spectacle, inscription au registre du commerce et des sociétés...) mais aussi assurer les risques liés à la production du spectacle. Pour déterminer si la présomption de salariat est levée, la Cour de cassation retient des critères tels que l'encaissement des recettes et la prise en charge des déficits par l'artiste, le libre choix de sa clientèle, l'organisation autonome de son activité dont il supporte les charges et risques et dont il négocie les tarifs.

La situation doit par conséquent être examinée au cas par cas, selon les modalités réelles de l'exercice de l'activité.

Enfin, il est utile de préciser que n'entrent pas dans le champ de la présomption de salariat rappelée ci-dessus les techniciens du spectacle. Dans les faits, les techniciens sont des salariés.

B. / LA DÉTERMINATION DE L'EMPLOYEUR.

En règle générale, le statut de salarié des artistes du spectacle intervenant temporairement en France ainsi que des techniciens accompagnant la troupe n'est pas contesté. 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, son activité est réglementée par l'article 14 du code de l'industrie cinématographique et par la Décision réglementaire n° 12 du 2 mars 1948. 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 "co-production" ont tendance à se développer en particulier dans le cinéma. L'examen du contrat de co-production permet en général de déterminer l'employeur des artistes. En l'absence de précisions du contrat, le producteur délégué sera considéré comme l'employeur.

2. - Le spectacle vivant.

L'employeur des artistes du spectacle doit être titulaire d'une licence d'entrepreneur de spectacles.

Selon les dispositions de l'article 1^{er}-1 de l'ordonnance sur les spectacles modifiée, l'employeur des artistes et des techniciens du plateau est classé dans la catégorie des "producteurs ou entrepreneurs de tournées". Les employeurs établis en France doivent en conséquence être titulaire d'une licence d'entrepreneur de spectacle correspondante à cette catégorie.

Les exceptions à la détention d'une licence d'entrepreneur de spectacles concernent:

- les entrepreneurs occasionnels de spectacles

X *L'activité occasionnelle d'entrepreneur de spectacle (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. Dans la limite de six représentations les groupements amateurs sont considérés comme des entrepreneurs occasionnels lorsqu'ils ont recours à un ou plusieurs professionnels rémunérés.*

Cette activité occasionnelle ne s'exerce pas sans contrôle. Elle est soumise à une procédure de déclaration préalable un mois avant la date prévue des représentations (art. 10 de l'ordonnance).

- 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 possibilités :

- une disposition générale permet aux ressortissants communautaires justifiant d'une législation d'un effet équivalent à la licence française (titre jugé équivalent) l'exercice en France de la profession d'entrepreneur de spectacles vivants ;
- 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 spectacle. Dans cette situation, l'entrepreneur devra adresser une déclaration un mois avant la date prévue pour les représentations ;
- 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 :

- l'artiste ou la troupe étrangère est engagé par le producteur ou l'entrepreneur de tournées établi en France, titulaires de la licence de 2ème catégorie : il s'agit d'un contrat de travail de droit français ;
- l'artiste ou la troupe étrangère est salarié de l'entrepreneur de spectacle 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 ;

- elle décide seule de l'engagement et du licenciement des artistes ;
- et elle produit le spectacle, c'est-à-dire elle constitue l'élément dominant de sa conception et de sa réalisation (jurisprudence Cass. Soc. - 8 juillet 1980 - Catherine Ribeiro).

Lorsque l'un de ces trois critères n'est pas rempli ou que les justificatifs y afférent ne sont pas produits, vous serez amenés à considérer 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.

C. / CONSÉQUENCES EN MATIÈRE DE DROIT DU TRAVAIL.

Deux cas de figure peuvent se présenter :

1. - L'employeur des artistes est établi en France

Les artistes étrangers liés par un contrat de travail à l'organisateur français bénéficient de l'intégralité des dispositions du code du travail français, notamment en matière de rémunération (SMIC, convention collective étendue ou celle liant l'employeur).

2. - L'employeur des artistes est établi à l'étranger.

Les salariés sont détachés par leur entité d'origine dans le cadre d'une prestation de services ⁽¹⁾. Tel est le cas lorsque le *producteur étranger* et l'entrepreneur français ont conclu un contrat en vue de la *représentation du spectacle en France (contrat de vente d'un spectacle "clés en mains")*. C'est également le cas lorsque l'entité étrangère se produit sans intermédiaire sur le territoire national (par exemple, certains cirques) ⁽¹⁾. Dans de telles situations, les dispositions des articles D. 341-5 et suivants du code du travail sont applicables. En conséquence, l'employeur étranger doit respecter les prescriptions du décret du 11 juillet 1994, notamment en matière de rémunération, de durée du travail et de conditions de travail (Cf. annexe n° 1).

Toutefois, dans quelques rares cas, des sociétés étrangères peuvent intervenir en France en dehors du cadre de la prestation de service. Il en est ainsi par exemple d'un repérage cinématographique en vue de la réalisation ultérieure d'un film ou d'un reportage télévisé, effectué par une équipe d'une entreprise étrangère pour son propre compte. Dans cette situation, ainsi que l'indique la circulaire DRT du 30 décembre 1994 précitée, c'est le droit du pays d'origine qui continue à s'appliquer sous réserve des dispositions d'ordre public du droit français.

II. - CHAMP D'APPLICATION ET PROCÉDURES.

A. / DURÉE DE L'AUTORISATION DE TRAVAIL

La règle est que des étrangers sollicitant une autorisation de travail en qualité d'artiste soient munis *d'une autorisation provisoire de travail (A.P.T.)*, dont la durée corresponde aux spectacles organisés, par hypothèse temporaires, de quelques jours à quelques semaines généralement.

Selon la durée pour laquelle l'A.P.T. est demandée, les procédures rappelées aux points 1 et 2 de la circulaire n° 20 du 23 janvier 1990 s'appliquent.

Les A.P.T. de moins de 3 mois sont délivrées sur présentation du passeport et le cas échéant, du visa dans les limites de la régularité du séjour de l'intéressé.

Lorsque l'A.P.T. est délivrée pour plus de 3 mois, les intéressés sont munis d'une carte de séjour temporaire portant la mention "travailleur temporaire" faisant référence à l'A.P.T.

⁽¹⁾ La prestation de services se définit comme une activité normalement fournie contre rémunération, temporairement exercée en France, dans le cadre d'un contrat d'entreprise (Cf. circulaire DRT 94/18 du 30 décembre 1994).

⁽²⁾ Le contrat d'entreprise est constitué par l'achat du billet pour le spectateur qui a pour contrepartie la présentation d'un spectacle.

délivrée et dont la durée ne peut excéder la durée de cette A.P.T. (circulaire du ministère de l'intérieur n°84-337 du 31 décembre 1984 (titre II-II-A).

Toutefois, la délivrance d'une carte de séjour temporaire "salarié" à un artiste étranger demandant à s'établir en France ne peut être exclue, si celui-ci produit à l'appui de sa demande soit un contrat à durée indéterminée soit un contrat à durée déterminée au moins égal à 12 mois à l'appui d'un projet d'établissement durable en France. Comme le prévoit expressément la circulaire n° 84-24 du 21 décembre 1984 (titre 1er, A-2), les professions artistiques entrent dans le champ d'application des branches professionnelles qui permettent de prendre en considération un contrat à durée déterminée, à l'appui d'une demande de délivrance d'une carte de séjour temporaire "salarié".

B. / PERSONNES SUSCEPTIBLES DE PRÉSENTER LA DEMANDE.

1. - L'artiste étranger ne réside pas sur le territoire français.

La règle est la procédure d'introduction à l'initiative de l'employeur.

Dans le spectacle vivant, *la demande doit être présentée par l'employeur : producteur ou entrepreneur de tournées. Lorsqu'il est établi à l'étranger, le cocontractant (entrepreneur de spectacles établi en France) peut présenter la demande à condition d'être expressément mandaté par l'employeur. Ce dernier doit être, titulaire d'une licence, sauf s'il s'agit d'un entrepreneur occasionnel. Depuis la loi n° 99-198 du 18 mars 1999, cette licence est requise quel que soit la le mode de gestion, public ou privé, à but lucratif ou non, de ces activités. La licence d'entrepreneur de spectacle est compatible avec la licence d'agent artistique, qui est délivrée par le ministre chargé du travail en application des articles L. 762-3 et R. 762-2 du code du travail.*

Dans le secteur du spectacle enregistré, la demande est formulée par le producteur, qui est l'employeur.

2. - L'étranger réside déjà sur le territoire français.

S'il réside en France sous couvert d'un titre de séjour d'une autre nature, en cours de validité, ou y séjourne sous couvert d'un passeport accompagné le cas échéant d'un visa de moins de trois mois, il doit formuler sa demande à la préfecture.

3 - Il est admis que l'agent artistique muni d'une licence délivrée par le ministre du travail, qui est le mandataire de l'artiste et non pas son employeur peut effectuer les démarches de demande d'A.P.T.

De même, l'employeur d'un ensemble étranger juridiquement constitué, intervenant en France dans le cadre d'une prestation de services, pourra mandater *l'entrepreneur de spectacles français* pour effectuer les démarches précitées.

C. / COMPÉTENCE GÉOGRAPHIQUE.

Deux cas de figure doivent être distingués.

1. - Les représentations ont lieu dans un seul département.

L'employeur, qu'il s'agisse d'une personne physique ou d'une personne morale, saisit la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu où il est domicilié, ou lorsqu'il n'est pas domicilié en France, la DDTEFP du lieu de la représentation du spectacle.

L'étranger qui se trouve en France présente sa demande à la préfecture de son domicile.

L'agent artistique présente la demande :

- soit pour le compte de l'employeur dans le département où ce dernier est domicilié,
- soit pour le compte de l'artiste, si celui-ci réside ou séjourne déjà en France, à la préfecture de résidence de l'artiste.

2. - Les représentations ont lieu dans plusieurs départements.

La demande est présentée à la DDTEFP du lieu du domicile de l'organisateur, ou lorsqu'il n'est pas domicilié en France, du lieu de la première représentation.

Si l'artiste se trouve en France, la demande est présentée à la préfecture de résidence de l'artiste.

D. / CAS PARTICULIER DES ÉTUDIANTS.

La participation à un spectacle peut concerner des étrangers qui séjournent en France en qualité d'étudiant sous couvert d'un titre de séjour en cours de validité. Une A.P.T. peut être délivrée à un étudiant souhaitant exercer, à titre subsidiaire, une activité salariée de nature artistique dans les conditions prévues au point 3-1-2 de la circulaire du 23 janvier 1990. Dans ce cas, l'A.P.T. n'est délivrée que pour une activité à temps partiel. La demande est déposée auprès de la DDTEFP compétente à raison du domicile de l'artiste.

III. - ÉLÉMENTS À EXAMINER POUR L'INSTRUCTION DES DEMANDES D'A.P.T.

A. / DOCUMENTS À PRODUIRE À L'APPUI DE LA DEMANDE.

1. - Lorsque l'artiste est salarié de l'entrepreneur établi en France.

Conformément aux dispositions de l'article R. 341-3-1 du code du travail, les conditions d'emploi et de rémunération seront examinées en demandant la production du contrat de travail de l'artiste concerné. Ce document doit être en **langue française** (cf. article L. 121-1 du code du travail). Toutefois, lorsque le contrat est très volumineux (à titre indicatif, on pourra considérer comme volumineux un document de plus de vingt pages), un extrait, signé des deux parties et rédigé en français, même si le contrat est à l'origine rédigé dans une autre langue, pourra être accepté. Dans tous les cas, le document devra comporter les indications suivantes :

- le nom ou la raison sociale de l'employeur, son domicile, ou siège social si c'est une personne morale, la référence de la licence de l'employeur sauf s'il s'agit d'un organisateur occasionnel, et le cas échéant la référence de la licence de l'agent artistique, si c'est lui qui présente la demande ;

- les nom et prénoms de l'artiste, sa date de naissance, sa nationalité, son domicile ;
- la nature de l'emploi et la qualification ;
- la durée du contrat, la durée hebdomadaire du travail ;
- la rémunération ;
- la convention collective applicable.

2. - Lorsque l'artiste est salarié d'un entrepreneur établi à l'étranger.

Les services vérifieront que l'entrepreneur est réellement l'employeur des artistes détachés, au regard des critères examinés au paragraphe I.-B.

Les documents accompagnés de leur traduction en français présentés seront :

- les justificatifs d'immatriculation aux registres professionnels dans le pays d'origine ainsi que les attestations relatives à la régularité de la situation sociale et fiscale dans le pays d'origine ;
- une attestation sur l'honneur certifiant de l'emploi régulier des salariés par l'entrepreneur dans le pays d'origine ;
- le cas échéant, le contrat passé avec *l'entrepreneur français*, ce document permettant de déterminer les obligations respectives des parties et de vérifier si l'entité étrangère est le producteur du spectacle.

B. / L'INSTRUCTION DE LA DEMANDE.

Parmi les critères prévus par l'article R.341-4 du code du travail, la situation de l'emploi doit être examinée.

J'insiste tout particulièrement sur la nécessité de cet examen : la situation de l'emploi sera opposée dès lors qu'une solution de substitution à la demande formulée apparaîtra techniquement et artistiquement possible. Il convient en effet de faciliter en priorité l'accès à

l'emploi des artistes et des techniciens déjà disponibles sur le marché du travail. Les dispositions de la circulaire du 23 janvier 1990 restent donc applicables.

S'agissant d'un secteur bien particulier, votre décision n'interviendra qu'après consultation des services de l'A.N.P.E. et du ministère de la culture.

- Vous consulterez, particulièrement, l'ANPE-spectacle qui dispose depuis 1993 d'un réseau national, l'ANPE spécialisée de Paris demeurant la tête de ce réseau national (Cf. liste en annexe n° 2).

Il est précisé que la décision d'opposer la situation de l'emploi relève de la compétence du préfet, et par délégation du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Celui-ci se prononce au vu de l'avis de l'ANPE-spectacle sur la possibilité de proposer à l'employeur un demandeur d'emploi susceptible de se substituer aux artistes ou techniciens étrangers participant au spectacle.

- Vous n'hésitez pas, en outre, à solliciter un avis, soit auprès de la direction régionale des affaires culturelles (DRAC) du domicile du siège social de l'employeur pour les artistes et musiciens du spectacle vivant, soit auprès du Centre national de la cinématographie (C.N.C.) pour les artistes et techniciens du cinéma et de l'audiovisuel.

S'agissant des artistes et musiciens du spectacle vivant, la DRAC peut ainsi vérifier si le recours à des artistes étrangers est ou non un élément indissociable de la production concernée. Dans certains cas, et si la demande d'avis est formulée dans un délai suffisant, la DRAC pourra utilement proposer des solutions de substitution. Des instructions en ce sens sont d'ailleurs adressées aux DRAC par le Ministre de la culture, notamment pour faciliter leur rapprochement avec l'ANPE (la liste des DRAC est jointe en annexe n° 3).

Le Centre national de la cinématographie (12 rue de Lübek 75784 Paris Cedex 16) et les syndicats dont la liste figure en annexe n° 4 doivent être consultés. Cette consultation vaut également pour les techniciens du cinéma, dont la profession est réglementée par l'article 15 du code de l'industrie cinématographique et par la Décision réglementaire n° 51 du 10 juillet 1964.

IV. - DÉLAIS D'INSTRUCTION.

Les demandes d'autorisations doivent être déposées dans un délai suffisant pour permettre leur instruction. Il est souhaitable qu'elles soient déposées, dans les trois mois, et au plus tard un mois, avant la date du spectacle.

Compte tenu de la spécificité de ce secteur d'activité, vous veillerez à instruire ces demandes le plus rapidement possible et à notifier vos décisions au moins un mois avant les

représentations, quinze jours en cas d'urgence. En conséquence, les avis sollicités auprès des différents organismes mentionnés plus haut devraient vous être adressés dans les meilleurs délais.

Vous veillerez à préciser cette nécessité dans les lettres de saisine des organismes consultés. A défaut de réponse dans le délai de deux semaines, vous considérerez qu'il s'agit d'un accord tacite.

Il vous appartient par ailleurs d'informer les principaux *entrepreneurs* de spectacles de votre département de la nécessité de déposer les demandes d'A.P.T. le plus tôt possible, au plus tard un mois avant la date du spectacle, en cas d'urgence.

Il est rappelé à toutes fins utiles que les saisons sont en général programmées au moins un an à l'avance, ce qui permet le dépôt des demandes d'A.P.T. dans les délais ci-dessus évoqués. Des modifications de dernière minute en matière de programmation ou de participants au spectacle seront traitées en urgence. De telles modifications ne sauraient cependant pas remettre en cause les principes énoncés ci-dessus en matière de délais.

V. - NATIONALITÉS ET SALARIÉS DISPENSÉS DE L'A.P.T. OU BÉNÉFICIAIRE D'UN RÉGIME PARTICULIER.

A. / NATIONALITÉS DISPENSÉES DE L'AUTORISATION DE TRAVAIL.

Les ressortissants des quinze pays de l'Union européenne (UE), ainsi que ceux de l'Islande et de la Norvège, qui forment avec l'UE l'Espace économique européen (EEE) et bénéficient depuis le 1er janvier 1994 de la libre circulation des travailleurs, sont dispensés de l'obligation de détenir une autorisation de travail.

De même, les ressortissants de la Principauté d'Andorre et de la Principauté de Monaco ne sont pas tenus d'être munis d'un titre de travail.

B. / NATIONALITÉS BÉNÉFICIAIRE D'UN RÉGIME PARTICULIER.

Les régimes particuliers qui bénéficient aux ressortissants de certains Etats quant à l'accès au travail salarié s'appliquent, bien évidemment, aux emplois d'artistes.

L'arrêté du 14 décembre 1984 modifié détermine des catégories d'étrangers auxquels la situation de l'emploi n'est pas opposable. Y figurent notamment les ressortissants cambodgiens, laotiens, libanais et vietnamiens.

Par ailleurs, les ressortissants de Centre-Afrique, du Gabon et du Togo ne sont pas soumis à autorisation de travail. Sous réserve qu'ils soient en situation régulière au regard du séjour et quel que soit le titre de séjour dont ils sont munis, ils peuvent exercer une activité salariée à la seule condition, s'agissant des Gabonais et Togolais, que, lors de leur premier emploi, le contrat de travail ait été visé par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ce visa est accordé en considération des critères prévus par l'article R. 341-4, à l'exception de la situation de l'emploi qui n'est pas opposable. Cette formalité du visa n'est pas requise pour les Centrafricains.

C. / RESSORTISSANTS DE PAYS TIERS DÉTACHÉS PAR UNE ENTREPRISE
ÉTABLIE DANS UN ETAT MEMBRE DE L'EEE ET LES EMPLOYANT
DE FAÇON HABITUELLE ET RÉGULIÈRE.

S'agissant d'une entreprise communautaire, une récente jurisprudence de la cour de justice des communautés européennes, dans un arrêt Vanderelst du 9 août 1994, prévoit que les salariés non ressortissants d'un Etat membre de l'Espace économique européen, résidant régulièrement et appartenant au marché du travail d'un Etat membre qui leur a délivré à cet effet les autorisations de séjour et de travail correspondantes, et qui sont détachés dans le cadre d'une prestation de services par une entreprise établie sur le territoire de l'Espace économique européen, ne peuvent être soumis à autorisation de travail en France. Cette dérogation au régime de l'autorisation de travail n'est toutefois possible que si les salariés sont habituellement employés par l'entreprise prestataire de service.

Pour l'appréciation du caractère habituel de l'emploi occupé, la circulaire DPM/DM4/96/138 du 22 février 1996, relative à la libre circulation des travailleurs dans l'Union européenne, précise que le salarié doit avoir occupé un emploi pendant au moins un an dans l'entreprise.

* * *

Vous voudrez bien prendre l'attache de la Direction de la population et des migrations, bureau DM2/3, pour toute question ou difficulté d'application des présentes instructions.