

CONTRAT

Métiers du spectacle : requalification du CDD d'usage

Le recours au contrat à durée déterminée (CDD) pour l'embauche d'artistes dans le domaine du spectacle est autorisé tant par la loi que par les conventions collectives applicables et par l'accord interbranche de 1998. Il ne peut toutefois être conclu que dans des conditions de recours strictement définies.

Ce contrat, communément appelé « CDD d'usage » par opposition au contrat à durée déterminée de droit commun, diffère tant du point de vue de la durée, que de celui du délai de carence et de l'indemnité de fin contrat.

En effet, le monde du spectacle est souvent considéré comme un des secteurs où, compte tenu du caractère par nature temporaire des emplois, « *il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée* » (article L 122-1-1 du code du travail).

Tout l'enjeu réside dans le risque éventuel de la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée et donc de la condamnation de l'employeur à payer diverses indemnités : indemnité de requalification, indemnité de préavis, dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse...

Dans un arrêt rendu le 7 mars 2007, la chambre sociale de la Cour de cassation a pu relever que si l'article 3.1 de l'accord interbranche du 12 octobre 1998 autorise le recours au CDD d'usage avec les artistes-interprètes dans le secteur du spectacle, son article 1.3 exclut la possibilité d'un recours systématique et généralisé au CDD dans ce même secteur. Suivant le raisonnement qu'elle avait déjà appliqué dans un arrêt du 26 novembre 2003, la Cour a alors considéré que la faculté posée par l'accord in-

terbranche était insuffisante pour légitimer le recours au CDD pour un emploi de « *chef de chœur de maîtrise* », faute pour l'employeur de démontrer que pour ce type d'emploi, il était d'usage de ne pas recourir au CDI.

Appréciation souveraine des juges

Il appartient donc aux entrepreneurs de spectacles de vérifier qu'il est bien d'usage constant, c'est-à-dire habituel, de ne pas recourir à un CDI pour chaque emploi concerné. En principe, ces emplois pour lesquels un CDD d'usage peut être conclu – s'ils sont exercés de manière temporaire bien sûr – sont les emplois d'artistes *stricto sensu* : chanteurs, artistes dramatiques/chorégraphiques/de variétés, musiciens, chefs d'orchestre, metteurs en scène... ainsi que de techniciens.

Ce CDD d'usage, même s'il est largement utilisé dans le secteur du spectacle vivant, ne peut donc être conclu que dans des conditions de recours strictement définies.

La précarité de ce type de contrat est à souligner puisque l'appréciation de « *l'usage constant de ne pas recourir au CDI* » dans ce domaine relève de l'appréciation souveraine des juges ! La plus grande prudence est donc nécessaire dans le recours au CDD d'usage.

M^{es} Julie Jacob et Benjamin Jacob,
Cabinet PDGB