

CN D

Centre national de la danse

DROIT

CONTRATS DE TRAVAIL DES ARTISTES CHORÉGRAPHIQUES

MAI 2017

Département Ressources professionnelles

CN D

1, rue Victor-Hugo
93507 Pantin cedex

01 41 839 839
ressources@cnd.fr

cnd.fr

Un contrat de travail, comme toute convention, est un engagement juridique dont une rédaction détaillée et précise permet de réduire les risques ultérieurs de contentieux.

Si le code du travail ne donne pas de définition permettant de caractériser le contrat de travail, la jurisprudence considère qu'il y a un contrat de travail lorsque trois éléments sont réunis : une prestation de travail, une rémunération, et un lien de subordination juridique (critère déterminant puisqu'il permet de distinguer le travail salarié du travail indépendant).

L'artiste interprète bénéficie d'une présomption de salariat depuis 1969.

En droit commun, le contrat à durée déterminée est une exception au principe de l'embauche, car les employeurs ne peuvent y recourir que dans des cas limitativement prévus par la loi. En cas de recours abusif au CDD ou lorsque l'exigence d'un écrit n'est pas respectée, le contrat peut être requalifié en contrat à durée indéterminée.

En revanche le CDD dit d'usage est le contrat le plus souvent utilisé pour les artistes du spectacle. Pour pouvoir recourir au CDD d'usage, l'emploi doit être temporaire et relever d'un secteur d'activité déterminé.

Les règles applicables aux contrats de travail des artistes doivent respecter les dispositions du code du travail, mais également celles qui sont prévues par les conventions collectives et les accords de branche.

Une convention collective est un accord conclu entre des organisations d'employeurs et des syndicats de salariés traitant de l'ensemble des conditions d'emploi, de travail et de garanties sociales applicables aux salariés compris dans son champ d'application.

Cette fiche met volontairement l'accent sur la convention collective entreprises artistiques et culturelles (brochure n° 3226), applicable aux entreprises artistiques et culturelles de droit privé (quel que soit leur statut) ou de droit public dont l'activité principale est la création, la production, ou la diffusion de spectacles vivants, subventionnées directement par l'État et / ou les collectivités territoriales.

- Consulter en complément la fiche : Conventions collectives dans le spectacle vivant et l'audiovisuel : les chiffres clés.

D'autres conventions collectives peuvent toutefois régir les rapports entre les artistes chorégraphiques et leur employeur, selon l'activité de ce dernier.

Si l'employeur ne relève d'aucune convention collective, il reste tenu d'appliquer les dispositions du code du travail.

Présomption de salariat des artistes

Dans un but de protection de certaines professions bénéficiant d'un statut particulier, le code du travail a posé en principe qu'elles s'exerçaient dans le cadre d'un contrat de travail.

L'article L 7121-3 du code du travail précise :

« Tout contrat par lequel une personne physique ou morale s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production, est présumé être un contrat de travail dès lors que cet artiste n'exerce pas l'activité qui fait l'objet de ce contrat dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce. »

Cette présomption de salariat s'applique quels que soient la nationalité de l'artiste, le type de spectacle (vivant ou enregistré), le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification juridique donnée au contrat par les parties.

En revanche, la présomption de salariat ne s'applique pas aux artistes reconnus comme prestataires de services établis dans un État membre de la Communauté européenne ou dans un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen venant exercer leur activité en France, par la voie de la prestation de services, à titre temporaire et indépendant (art. L 7121-5 du code du travail).

Typologie des contrats de travail

1- Le contrat à durée indéterminée

Définition

L'article L 1221-2 du code du travail, pose pour principe que le contrat de travail est conclu sans détermination de durée. Le contrat à durée indéterminée a pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ne prend fin qu'à l'initiative de l'une ou l'autre des parties et selon des règles strictes (licenciement, démission ou rupture conventionnelle).

Les mentions du contrat

La conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée n'étant soumise à aucun formalisme particulier, l'écrit n'est pas obligatoire (sauf cas particulier : CDI à temps partiel). Cependant, de nombreux éléments juridiques et pratiques militent en faveur d'une constatation par écrit du CDI.

La législation relative à la déclaration préalable à l'embauche impose aux employeurs de délivrer certains documents aux salariés nouvellement embauchés.

Une directive européenne du 14 octobre 1991 prévoit que l'employeur doit remettre au salarié, 2 mois au plus tard après son embauche, un contrat écrit ou une lettre d'engagement contenant les informations suivantes :

- L'identité des parties,
- Le lieu de travail,
- L'emploi occupé,
- La date de début du contrat ou de la relation de travail,
- La durée des congés payés et du préavis,
- Les éléments, le montant et la périodicité de la rémunération,
- La durée du travail,
- La convention collective ou les accords collectifs de travail applicables.

Enfin, la plupart des conventions collectives font obligation de conclure par écrit tout contrat de travail à durée indéterminée.

Convention « entreprises artistiques et culturelles » (art. V. 3)

L'embauche est faite ordinairement sous le régime du contrat à durée indéterminée.

Le contrat fait l'objet d'une lettre établie en double exemplaire dont l'un est remis au salarié.

Il est mentionné :

- L'identité des parties ;
- Le lieu de travail ; à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe est que le salarié est occupé à divers endroits ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur ;
- Le titre, catégorie d'emploi du salarié et description du travail ;
- La date et l'heure du début du contrat de travail ;
- La durée du congé payé auquel le salarié a droit (ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé) ;
- La durée de la période d'essai ;
- La durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation du contrat ;
- La qualification, échelon et salaire mensuel brut, ou salaire horaire lorsque le contrat est conclu pour moins d'un mois ;
- La durée du travail dans l'entreprise ;
- Les modalités du repos hebdomadaire ordinaire ;
- La mention de la présente convention collective régissant les conditions de travail du salarié.

Pour les salariés travaillant à l'étranger, le contrat de travail devra en outre préciser :

- La durée du détachement ;
- La devise servant au paiement de la rémunération ;

et, le cas échéant :

- Les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation et les conditions de rapatriement ;
- Les conditions particulières éventuelles.

En cas d'accord entre les parties, toute modification des éléments précités devra faire l'objet d'un avenant écrit au plus tard quinze jours ouvrés après l'accord verbal des parties.

Lorsque la modification du contrat a un caractère substantiel et répond à l'un des motifs envisagés à l'article L 1233-3 du code du travail, le salarié dispose d'un délai de réflexion d'un mois pour faire connaître son refus et peut, s'il désire un entretien, être assisté par les délégués du personnel ou les représentants syndicaux.

Rupture du contrat

La rupture peut être à l'initiative du salarié (démission) ou de l'employeur (licenciement pour motif personnel ou pour motif économique).

La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail a créé un nouveau mode de rupture du contrat de travail : la rupture conventionnelle. L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat qui les lie. Ce mode de rupture ne peut être imposé par l'une ou l'autre des parties. Les modalités de la rupture doivent être établies lors d'un ou plusieurs entretiens entre les parties.

L'employeur et le salarié signent ensuite une convention de rupture dans laquelle sont précisées notamment l'indemnité spécifique de rupture et la date de rupture du contrat de travail. À l'issue du délai de rétractation (15 jours à partir de la date de signature des deux parties), l'employeur ou le salarié adresse une demande d'homologation de la convention au Directeur départemental du travail de l'emploi et de la formation professionnelle. Ce dernier dispose de 15 jours pour homologuer la convention.

À noter : les salariés dont la rupture du contrat de travail résulte d'une rupture conventionnelle bénéficient du versement des allocations d'assurance chômage dans des conditions de droit commun dès lors que la rupture conventionnelle a été homologuée.

Le contrat à durée indéterminée intermittent

Définition

Le contrat de travail intermittent est nécessairement à durée indéterminée et comporte par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées. À ne pas confondre avec la notion d'intermittent du spectacle relative à l'artiste ou au technicien employé sous contrat à durée déterminée bénéficiant d'un régime spécifique d'indemnisation d'assurance chômage.

Conditions de validité

Le recours au travail intermittent doit être prévu soit par une convention ou un accord collectif étendu, soit par un accord d'entreprise.

L'accord collectif doit définir les emplois permanents qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Convention collective « entreprises artistiques et culturelles »

Le recours au CDI n'est pas prévu pour les artistes.
--

Sanctions

Tout contrat de travail intermittent conclu en l'absence d'accord d'entreprise ou de convention collective étendue l'autorisant est illicite et doit être requalifié en contrat de travail à temps complet. La requalification est dans ce cas automatique et l'employeur ne peut en aucun cas tenter d'apporter la preuve du contraire (cass. soc., 8 juin 2011, n°10-15.087).

Le contrat intermittent est également requalifié automatiquement en contrat à temps plein lorsqu'il ne mentionne pas la répartition des périodes travaillées et non travaillées (cass. soc., 20 févr. 2013, n° 11-24.531 D).

Le fait de ne pas respecter les dispositions légales concernant la rédaction et les mentions obligatoires du contrat intermittent est puni d'une contravention de la 5^{ème} classe (article R. 3124-5 du code du travail).

2- Le contrat à durée déterminée

Le CDD est un contrat d'exception, provisoire par nature.

Pour être valable, le CDD doit :

- Avoir été conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire ;
- Ne pas avoir pour effet ni pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Les cas de recours à un contrat à durée déterminée.

Le recours au CDD n'est possible que dans les cas prévus par la loi :

- Le remplacement d'un salarié absent (remplacement temporaire, remplacement sur un poste devant disparaître, attente d'un recrutement) ;
- L'accroissement temporaire de l'activité ;
- L'emploi saisonnier ;
- **L'emploi où l'usage exclut le recours au CDI (cf. p. 8) ;**
- La réalisation d'un objet défini. La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail rend possible la conclusion d'un contrat à durée déterminée (d'une durée comprise entre 18 et 36 mois) dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini (mission). Le recours à un tel contrat est toutefois subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu ou, à défaut, à la signature d'un accord d'entreprise l'instituant. Ce contrat est réservé au recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives.

La durée du contrat

Le contrat de travail doit comporter en principe un terme précis (de date à date) dès sa conclusion. La durée maximale est en principe de 18 mois, renouvellements inclus.

Pour les contrats conclus sans terme précis, aucune durée maximale n'est prévue.

Les CDD ne comportant pas un terme précis est limité aux hypothèses suivantes :

- Pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- Dans l'attente de l'embauche définitive d'un salarié sous CDI ;
- Pour des emplois saisonniers et des emplois d'usage.

Ces contrats doivent cependant être conclus pour une durée minimale et ont pour terme « le retour du salarié remplacé » ou « la réalisation de l'objet » pour lequel ils ont été conclus.

La forme du contrat

Le contrat de travail doit être établi par écrit (art. L. 1242-12 du code du travail), comporter la définition précise de son motif et être transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche.

À défaut, il est réputé être à durée indéterminée.

- *À noter que des dispositifs d'allégement des formalités dispensent dans certains cas l'employeur d'établir un contrat écrit. Exemple : la déclaration au GUSO des organisateurs non-professionnels du spectacle employant sous CDD des artistes ou techniciens du spectacle.*

Le contrat doit également comporter certaines mentions obligatoires :

- Lorsqu'il comporte un terme précis, la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement ;
- Lorsqu'il ne comporte pas de terme précis, la durée minimale pour laquelle il est conclu ;
- La désignation du poste de travail ou de l'emploi occupé ;
- L'intitulé de la convention collective applicable ;
- Le montant de la rémunération et ses différentes composantes, y compris l'indemnité de fin de contrat de 10 % ;
- Les coordonnées de la caisse de retraite complémentaire.

La période d'essai

Le contrat à durée déterminée peut comporter une période d'essai.

Le code du travail prévoit qu'à défaut d'usages ou de dispositions conventionnelles prévoyant une durée moindre, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite :

- De 2 semaines lorsque la durée initialement prévue est au plus égale à 6 mois ;
- D'un mois dans les autres cas.

La succession de contrats à durée déterminée

Signature d'un nouveau contrat

Il est possible de conclure des contrats successifs sur un même poste de travail à condition de respecter un délai entre les deux contrats. Le délai de carence doit être égal :

- Au tiers de la durée du contrat initial, renouvellement inclus, pour les CDD de 14 jours et plus ;
- À la moitié de la durée du contrat initial, renouvellement inclus, pour les CDD de moins de 14 jours.

Renouvellement du contrat

Depuis la loi relative au dialogue social et à l'emploi publiée au JO le 18 août 2015, le contrat peut être renouvelé deux fois, au lieu d'une seule fois (art L. 1243-13 et L. 1251-35 du code du travail modifiés) pour une durée déterminée, qui ne peut excéder la durée maximale fixée par la loi (18 mois voire 24 mois, par exemple pour les contrats à l'étranger).

Cette mesure s'applique aux contrats conclus dès le 19 août 2015, mais aussi aux contrats à durée déterminée en cours à cette date.

Les conditions du renouvellement doivent être prévues au contrat ou faire l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

La fin du contrat

La rupture de plein droit à l'échéance du terme.

Le contrat prend fin automatiquement à son terme. Aucune formalité n'est requise. En revanche, s'il se poursuit spontanément, il change de nature et devient un contrat à durée indéterminée.

L'indemnité de fin de contrat

Elle représente la contrepartie de la précarité de l'emploi, liée à la nature même du contrat.

Elle se traduit par :

- Une indemnité de fin de contrat égale à 10 % du total des salaires bruts versés.
- Depuis 2003, il est permis de réduire le montant de cette indemnité de 10 à 6 % lorsque la convention ou un accord de branche étendu prévoit des accès à la formation professionnelle au profit des salariés sous CDD.
- Ces accès à la formation peuvent prendre la forme d'une action de développement des compétences ou d'un bilan de compétence.
- Une indemnité compensatrice de congés payés égale à 10 % de la rémunération totale brute.

La rupture anticipée du contrat

La démission et le licenciement sont des modes de rupture du contrat propres au CDI. Ils ne peuvent donc pas s'appliquer au CDD.

La rupture anticipée d'un CDD n'est prévue que dans les situations suivantes :

- En cas d'accord écrit entre le salarié et l'employeur ;
- En cas de faute grave du salarié ou de l'employeur ;
- En cas de force majeure ;
- En cas de justification d'une embauche du salarié en CDI chez un autre employeur. Le salarié devra toutefois respecter un préavis sauf accord des parties.
- En cas d'inaptitude du salarié constatée par le médecin du travail, que cette inaptitude soit d'origine professionnelle ou non (articles L 1243-1 et L 1226-20 du code du travail). En plus de l'indemnité de fin de contrat, cette rupture anticipée du CDD ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité (article L 1226-4-3) dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement. Le montant de l'indemnité est doublé en cas d'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.
Cette possibilité de rupture anticipée ne dispense pas l'employeur de ses obligations en termes de reclassement du salarié à l'issue de l'avis d'inaptitude.

La durée du préavis, qui au total ne peut dépasser 2 semaines, est calculée de la manière suivante :

- Le contrat comporte un terme précis : la durée du préavis est de 1 jour par semaine de la durée totale du contrat (renouvellement compris) ;
- Le contrat ne comporte pas de terme précis : la durée de préavis est de 1 jour par semaine de la durée effectuée.

En dehors de ces cas, la rupture du contrat donne droit à des dommages et intérêts.

Si la rupture est à l'initiative de l'employeur, ce dernier devra la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait été maintenu jusqu'à la fin du contrat. Le salarié aura également droit à l'indemnité de fin de contrat et à l'indemnité compensatrice de congés payés.

Si la rupture est à l'initiative du salarié, ce dernier risque, en cas de procédure contentieuse engagée par l'employeur, d'être condamné au versement de dommages et intérêts dont le montant est fonction du préjudice subi. Ce préjudice doit être prouvé par l'employeur.

Le contrat à durée déterminée dit d'usage

Parmi les cas de recours possibles au contrat à durée déterminée figurent les emplois où l'usage exclut le recours au CDI.

Les conditions de recours

Les CDD d'usage désignent les contrats pour lesquels, dans certains secteurs d'activité, **il est d'usage constant** de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Il ressort de cette définition que la possibilité de recourir au CDD d'usage est subordonnée au respect de 3 conditions :

- L'appartenance de l'employeur à un certain secteur d'activité ;
- L'existence d'un usage constant ;
- Le caractère temporaire de l'emploi pouvant donner lieu à CDD.

Secteurs d'activité concernés par les CDD d'usage

Un employeur qui souhaite conclure un CDD d'usage doit d'abord vérifier que son activité principale relève bien de l'un des secteurs où cela est permis soit par le code du travail, soit par convention collective.

Parmi la vingtaine de secteurs d'activité visés par l'article D 1242-1 du code du travail figurent notamment : **les spectacles**, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique et l'édition phonographique.

Emplois pouvant justifier le recours aux CDD d'usage

Le seul fait de se situer dans l'un des secteurs mentionnés n'autorise pas le recours aux CDD pour n'importe quel poste. Il faut également que sur l'emploi concerné « il soit d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée » (cass. soc. 26 novembre 2003).

Dans le secteur du spectacle, les conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage ont fait l'objet d'un accord interbranche le 24 juin 2008 (accord sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé).

L'accord est applicable aux artistes interprètes tels qu'ils sont définis à l'article L. 7121-2 du code du travail lorsqu'ils sont employés par une entreprise entrant dans le champ d'application du texte.

Le caractère temporaire de l'emploi pouvant donner lieu à CDD

La cour de cassation a apporté une limite à la validité des CDD d'usage successifs dans deux arrêts, en indiquant que « le recours à l'utilisation de contrats successifs doit être justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi » (cass. soc., 23 janv. 2008).

Il s'agit donc d'un revirement de jurisprudence puisqu'en 2003, la cour de cassation avait décidé dans une série d'arrêts d'écarter la nature temporaire de l'emploi comme condition de recours au CDD d'usage. Les employeurs pouvaient ainsi recourir à ces contrats en justifiant simplement de l'appartenance aux secteurs visés à l'art. D. 121-2 du code du travail et de l'existence d'un usage de ne pas recourir au CDI pour l'emploi concerné.

Les deux arrêts de 2008 mettent ainsi un terme à cette jurisprudence et imposent à nouveau un contrôle du juge sur la nature temporaire de l'emploi.

Spécificités du CDD d'usage

Comme tout contrat à durée déterminée, le CDD d'usage doit être établi par écrit et indiquer la définition précise de son motif en mentionnant l'accord interbranche étendu sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé du 24 juin 2008.

La durée

Le contrat peut comporter un terme certain. Par « certain », on entend l'engagement à la représentation, de telle date à telle date.

Ex : M. X est engagé en tant qu'artiste interprète par la compagnie Y pour une durée de 2 mois, commençant le 1er septembre 2008 et s'achevant le 30 octobre 2008.

Si le contrat ne comporte pas de terme certain, il doit alors être conclu pour une durée minimale.

Ex : le contrat de l'artiste a pour terme la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu, il s'achève automatiquement à la fin des représentations du spectacle.

La période d'essai

Convention collective « entreprises artistiques et culturelles ». Titre XIV - Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes chorégraphiques, article XIV.1.3 :

Période d'essai

Toute clause d'essai doit être mentionnée au contrat. Les artistes engagés pour une durée déterminée bénéficient d'une période d'essai dont la durée ne peut excéder 5 répétitions sur 8 jours au maximum. Si dans ce délai aucune des parties ne fait savoir à l'autre sa décision de résiliation, le contrat devient définitif.

La succession de contrats.

Pour les CDD dits d'usage, la loi prévoit que l'employeur peut réemployer sans délai de carence le même salarié.

Il s'agit d'une dérogation par rapport au droit commun des CDD.

L'indemnité de fin de contrat.

Cette indemnité n'est pas due pour les contrats d'usage.

Convention collective « entreprises artistiques et culturelles ». Article V-14.5

Contrat à durée déterminée d'usage

Dans le cadre de l'activité principale de l'entreprise, les conditions d'un recours légitime et maîtrisé au contrat à durée déterminée dit d'usage (CDD d'usage) s'inscrivent dans le cadre de l'article D. 1242-1 du code du travail, les circulaires DRI n° 18-90 du 30 octobre 1990, n° 92-14 du 29 août 1992 et l'accord sectoriel interbranches du 12 octobre 1998 relatif au recours au CDD d'usage dans le secteur du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel [...].

Objet du contrat

L'employeur qui engage un collaborateur dans le cadre d'un CDD d'usage devra faire figurer sur le contrat l'objet particulier de celui-ci, et justifier du caractère temporaire de cet objet, en indiquant son terme par une date ou l'intervention d'un fait déterminé.

Engagement

Le recours au CDD dit d'usage est exclusivement réservé aux emplois suivants :

- les artistes du spectacle tels que définis à l'article L.7121-2 du code du travail,
- les fonctions listées à l'annexe VIII au règlement général annexé à la convention d'assurance chômage du 14 mai 2014, modifiée en 2016.

Transformation du CDD dit d'usage en CDI

2 cas sont envisagés par l'accord interbranches du 24 juin 2008 :

- Lorsqu'un même salarié employé régulièrement sous CDD dit d'usage sur le même emploi aura effectué auprès d'une même entreprise un volume moyen annuel de 75% de la durée annuelle de travail (en référence au nombre d'heures équivalent temps plein défini dans chaque convention collective) constaté sur 2 années consécutives l'employeur devra proposer un contrat à durée indéterminée (soit un CDI de droit commun à temps complet) dans les conditions précisées ci-après. Les éventuelles dérogations pour les spectacles exploités sur une longue durée seront traitées dans les conventions collectives.
- Lorsque la succession de CDD sur un même poste pour le même objet, contractée par différents salariés, a pour effet d'atteindre l'équivalent de 100% sur 24 mois d'un poste équivalent à temps complet, ce poste devra être couvert par un CDI à temps complet.

La proposition d'un CDI de droit commun à temps complet doit être faite par l'employeur dans les 2 mois suivant la réalisation des conditions susvisées par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le salarié dispose d'un mois à compter de la date de première présentation de la proposition pour l'accepter ou la refuser par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge. L'absence de réponse est assimilée à un refus de la proposition.

Le refus par le salarié de la proposition de l'employeur ne lui permet plus d'exiger l'accès au CDI au titre des 2 dernières années consécutives suivant la date du premier contrat.

À défaut de proposition de l'employeur dans le délai de 2 mois susvisé, le salarié dispose d'un délai supplémentaire de 4 mois pour solliciter une transformation de son CDD dit d'usage en CDI. L'employeur doit y répondre dans un délai de 15 jours calendaires.

A l'expiration des délais impartis à l'employeur et au salarié, l'accès au CDI n'est plus possible au titre de la période ayant servi à la détermination de la réalisation des conditions d'accès.

L'employeur doit dans les 2 mois suivant la réalisation des conditions susvisées, organiser le recrutement d'un salarié en CDI à temps complet pour couvrir le poste de travail réputé, désormais, être un emploi permanent, en tenant compte des conditions de recrutement précisées dans les conventions collectives. Les salariés ayant le plus été embauchés pour couvrir ce poste auront une priorité d'examen de leur dossier pour se voir proposer un CDI.

L'employeur a la possibilité de proposer une telle transformation même si les conditions précitées ne sont pas réunies et ce, à tout moment.

Le contrat de travail à temps partiel

Le salarié à temps partiel est celui dont la durée du travail, obligatoirement mentionnée dans son contrat de travail, est inférieure à la durée légale du travail (35 heures par semaine).

Depuis la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 entrée en vigueur le 1er juillet 2014, les entreprises qui concluent un contrat de travail à temps partiel doivent prévoir une durée de travail hebdomadaire minimale de 24 heures ou sa durée mensuelle équivalente, soit 104 heures (article L3123-14-1 du code du travail).

Il existe trois cas dans lesquels il est possible de déroger à la règle :

- **la dérogation étudiante** (article L. 3123-14-5 du code du travail) : « *Une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études* »,
- **la dérogation individuelle** (article L. 3123-14-2 du code du travail) : « *Une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-14-1 peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée* »,
- **la dérogation collective** (article L. 3123-14-3 du code du travail) : « *Une convention ou un accord de branche étendu ne peut fixer une durée de travail inférieure à la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1 que s'il comporte des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article* ».

Selon l'article L. 3123-14-4, pour ces deux dernières exceptions, il ne peut être dérogé à la durée minimale du travail qu'à la condition de regrouper les horaires du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

NB 1 : Pour les compagnies relevant de la convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant

Un accord relatif à l'aménagement du travail à temps partiel a été signé le 21 octobre 2015 dans le cadre de la convention collective des entreprises privées du spectacle vivant. Il a été étendu par un arrêté du 28 avril 2017.

Cet accord prévoit que le temps de travail hebdomadaire minimum est fixé à 16 heures.

Cependant, pour les artistes rémunérés au cachet, cette rémunération étant forfaitaire, aucune durée minimale hebdomadaire n'est exigée.

NB 2 : Pour les compagnies relevant de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles

Aucun accord spécifique n'a été signé.

Cependant, un accord collectif national interprofessionnel relatif à l'aménagement du temps de travail à temps partiel pour les salariés des entreprises du spectacle vivant et enregistré a été signé le 10 juin 2014.

Il vise les salariés cadres et non cadres, artistiques et techniques, employés en CDD (notamment CDD d'usage) par les employeurs susvisés et dont la fonction est reprise soit dans la liste des emplois des Annexes 8 et 10 au Régime d'assurance chômage, soit dans la liste des emplois pour lesquels le recours au CDD d'usage est prévu par les conventions et accords collectifs.

Ces salariés ne sont donc pas concernés par la durée minimale de 24 heures hebdomadaires ni par le regroupement des horaires sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

Mais, cet accord n'ayant pas encore été étendu, il ne s'applique qu'aux employeurs adhérents à l'un des syndicats signataires.

ATTENTION !!

Certains contrats ne sont pas soumis à la durée minimale de 24 heures hebdomadaire. Il s'agit :

- **Des contrats aidés,**
- **Des CDD de moins de 8 jours** (ordonnance n°2015-82 du 29 janvier 2015),
- **Des CDD conclus pour le remplacement d'un salarié absent** (ordonnance n°2015-82 du 29 janvier 2015).

Les clauses particulières du contrat de travail des artistes

1- Les enregistrements

Il est très fréquent que les contrats de travail prévoient que l'artiste interprète s'engage à assurer les prestations nécessaires à la promotion et à la publicité du spectacle.

Tous les enregistrements en dehors de ceux qui sont prévus au contrat, doivent donc faire l'objet d'un avenant ou d'un autre contrat, conformes à la loi du 3 juillet 1985 sur les droits voisins du droit d'auteur des artistes interprètes.

2- L'exclusivité

Définition

La clause d'exclusivité a pour objet d'interdire à un salarié l'exercice d'une autre activité professionnelle pendant l'exécution de son contrat.

Conditions de validité

Depuis 2000, au nom de la liberté du travail, la jurisprudence limite son recours aux seules activités concurrentes à celles de l'employeur.

Pour être valable la clause d'exclusivité, doit être :

- Indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise
- Justifiée par la nature de la tâche à accomplir
- Et proportionnée au but recherché.

Enfin, il est à noter que la loi du 1^{er} août 2003 relative à l'initiative économique a créé une levée provisoire des clauses d'exclusivité pour les salariés créateurs d'entreprise.

L'employeur ne peut pas opposer au salarié qui souhaite créer ou reprendre une société les clauses d'exclusivité d'origine conventionnelle ou contractuelle. L'inopposabilité s'applique pendant une durée d'un an à compter de la création ou de la reprise d'une entreprise.

3- La déduction forfaitaire pour frais professionnels

L'artiste chorégraphique fait partie des professions ouvrant droit à une déduction pour frais professionnels de 25 % concernant les cotisations sociales.

Cette déduction forfaitaire est subordonnée à l'accord du salarié, soit par voie d'accord collectif de travail ou accord du comité d'entreprise ou des représentants du personnel, soit par voie d'accord individuel.

En l'absence d'accord collectif, l'employeur doit :

- Soit demander par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque salarié susceptible de bénéficier de l'abattement s'il accepte ou non cette option ;
- Soit insérer un article ou un avenant au contrat de travail.

A partir du 1^{er} juillet 2017, cette déduction forfaitaire ne concernera plus les cotisations chômage (accord du 28 avril 2016 relatif à l'indemnisation du chômage dans les branches du spectacle et décret 2016-961 du 13 juillet 2016).

4- Les congés payés

L'indemnité de congés payés est versée directement à la Caisse des Congés Spectacles (gérée par Audiens) dont la mission est de gérer la prise effective du congé payé des artistes et techniciens du spectacle qui n'ont pas été occupés de manière continue chez un même employeur pendant les 12 mois précédant leur demande de congé.

Pour les permanents, les congés payés obéissent aux règles de droit commun.

Questions fréquentes

Dans quelles conditions un employeur peut-il conclure un contrat de travail collectif avec des danseurs ?

En principe le contrat de travail est individuel. Toutefois, l'article L 7121-7 du code du travail précise qu'il peut être commun à plusieurs artistes lorsque ces derniers se produisent dans un même numéro. Dans ce cas, le contrat doit mentionner le nom de tous les artistes engagés et comporter le montant du salaire attribué à chacun d'eux. Le contrat peut n'être revêtu que de la signature d'un seul artiste, à condition qu'il ait reçu mandat écrit de chacun des artistes figurant au contrat.

Quels sont les documents à remettre au salarié à la fin du contrat de travail ?

L'employeur doit remettre au moment du départ du salarié :

- Le reçu pour solde de tout compte. La loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 en a donné une nouvelle définition. Aux termes de l'article L 1234-20, al. 1 du code du travail le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail. « Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées. »
- Le dernier bulletin de salaire.
- Le certificat de travail.
- L'attestation Pôle emploi en vue de l'inscription au chômage du salarié. Pour les employeurs d'intermittents du spectacle, du cinéma ou de l'audiovisuel, l'employeur a l'obligation de lui remettre l'attestation employeur mensuelle (AEM) complétée et signée (articles R 1234-9 et suiv. du code du travail).
- Le certificat d'emploi congés spectacles.

Fiches CND complémentaires

- Embaucher dans le secteur de la danse
- Conventions collectives du spectacle vivant et de l'audiovisuel : chiffres clés.

L'ensemble des fiches sont téléchargeables depuis notre site Internet : www.cnd.fr