

ACCORD INTERBRANCHE DU 12 OCTOBRE 1998 relatif au CDD d'usage

Au terme de la mission qui lui avait été confiée, M. Pierre Cabanes a, le 10 mars 1997, remis aux ministres chargés du travail et de la culture une note d'orientation.

Cette note a été validée par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux. Elle recommandait notamment la création d'une commission mixte paritaire ayant pour objet la conclusion, et l'extension, d'un accord sectoriel interbranche, aux fins de préciser les conditions d'un recours légitime et maîtrisé au contrat à durée déterminée dit d'usage (CDD d'usage) dans le secteur du spectacle.

Réunies sous la présidence de M. Maurice Michel, les organisations représentatives des salariés et des employeurs des branches du spectacle sont parvenues à l'accord suivant.

1. Contexte dans lequel vient s'inscrire le présent accord

Le présent accord vient s'inscrire dans les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les parties conviennent, si la mise en œuvre de cet accord en faisait apparaître la nécessité, de proposer ensemble d'éventuelles modifications à ce cadre.

1.1. Cadre législatif

Article L. 122-1-1-3 du code du travail (loi n° 90-613 du 12 juillet 1990).

1.2. Cadre réglementaire

Article D. 121-2 du code du travail (décret n° 86-1387 du 31 décembre 1986).

Les secteurs concernés par le présent accord, parmi ceux qui sont cités dans le décret précité, sont :

- les spectacles ;
- l'action culturelle ;
- l'audiovisuel ;
- la production cinématographique ;
- l'édition phonographique.

1.3. Cadre jurisprudentiel

Par le présent accord, les signataires entendent tenir compte de la jurisprudence, notamment de la Cour de cassation, sur le recours légitime au CDD d'usage.

Cette jurisprudence a notamment établi que :

- l'activité principale de l'entreprise qui recourt à un CDD d'usage doit relever de l'un des secteurs cités à l'article D. 121-2 du code du travail ;
- la mention d'un secteur d'activité à l'article D. 121-2 du code du travail ne fonde pas à elle seule, pour les entreprises de ce secteur, la légitimité du recours au CDD d'usage ;
- le CDD d'usage, comme tout contrat à durée déterminée, doit être écrit ; il doit en outre comporter la définition précise de son motif ;
- la succession de CDD d'usage d'un salarié avec le même employeur sur plusieurs années ou plusieurs saisons peut constituer un indice du caractère indéterminé de la durée de l'emploi.

1.4. Cadre politique

La commission mixte paritaire au sein de laquelle le présent accord a été établi s'est réunie, conformément à la lettre de mission du 16 septembre 1997 adressée à M. Maurice Michel, en application des recommandations de M. Pierre Cabanes.

La mission confiée à la commission mixte paritaire était la recherche d'un accord collectif, couvrant l'ensemble des branches concernées par l'activité des intermittents du spectacle :

a) Aux fins de préciser les conditions d'un recours légitime et maîtrisé, par les entreprises concernées, au contrat à durée déterminée dit d'usage ;

b) Propre à favoriser la consolidation du dispositif spécifique d'indemnisation du chômage applicable aux intermittents du spectacle.

La mission ainsi définie ne remet pas en cause la légitimité, dans le secteur du spectacle au sens ci-dessus, du recours au CDD d'usage, qui correspond à la nature spécifique de ces activités.

Les signataires entendent cependant mieux délimiter les conditions de légitimité d'un tel recours. C'est pourquoi, ils ont recherché, parmi les propositions formulées, celles qui étaient susceptibles de répondre à cet objectif.

En préambule des dispositions ci-après, il est rappelé que l'employeur d'un salarié sous CDD d'usage ne peut en principe imposer à celui-ci, pour ce qui est de la durée du contrat, une incertitude supérieure à celle qui pèse sur l'entreprise pour l'objet du contrat.

2. Nature et durée du présent accord

Le présent accord est un accord sectoriel interbranches, conclu pour une durée indéterminée.

Les signataires s'engagent à en demander l'extension à l'ensemble des entreprises des branches qu'ils représentent.

Ils souhaitent d'autre part que les dispositions du présent accord soient rendues applicables à tout employeur d'artistes et de techniciens du spectacle.

A cet effet, ils conviennent de demander aux pouvoirs publics de prendre les dispositions rendant le présent accord applicable :

- aux titulaires d'une licence d'entrepreneur de spectacle dont l'activité principale ne relève pas de l'une des branches représentées par les signataires ;
- aux organisateurs occasionnels de spectacles vivants, tels que définis par l'ordonnance de 1945 (si leur activité principale ne relève pas déjà de l'une des branches représentées par les signataires).

La dénonciation et la révision du présent accord pourront avoir lieu dans les conditions prévues aux articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

3. Dispositions générales

3.1. Champ d'application

Le présent accord est applicable en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux CDD d'usage conclus, par les entreprises dont l'activité principale relève de l'une des branches indiquées au 1.2 ci-dessus, avec :

- les artistes du spectacle, comme défini à l'article L. 762-1 du code du travail ;
- les salariés exerçant l'une des fonctions figurant sur celle des listes annexées au présent accord qui correspond à la branche à laquelle appartient l'employeur (sous réserve du cas particulier de la branche « diffusion télévisuelle », tel que mentionné au 4 ci-après). Ces listes constituent une partie indissociable de l'accord.

3.2. CDD de droit commun

(Modifié par avenant n° 1 du 26 novembre 1998)

Les signataires entendent réserver le recours au CDD d'usage, dans leurs branches d'activité, aux seuls cas où les particularités de ces branches le justifient.

En conséquence :

- a) Les employeurs doivent recourir au contrat à durée déterminée de droit commun dans tous les cas prévus par la loi ;
- b) Lorsqu'ils recourent à des CDD de droit commun, les employeurs versent aux salariés la prime de précarité et font application des textes en vigueur en matière de congés payés ;
- c) Toutefois, si les salariés concernés exercent l'emploi d'artiste du spectacle ou l'un des emplois figurant dans les listes ci-après, les employeurs, en accord avec les intéressés, cotiseront, au titre des contrats en cause, aux organismes sociaux du spectacle (1).

3.3. 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.

3.4. Collaboration de longue durée

Sous réserve des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles, et de la jurisprudence rappelées au 1 ci-dessus, les signataires sont convenus de faire bénéficier les salariés relevant du présent accord, lorsqu'ils ont collaboré pendant une longue durée, de manière continue, avec le même employeur, de droits particuliers.

Ne sont pas concernés par les dispositions du présent article les CDD d'usage, conclus avec un artiste du spectacle, ayant pour objet la fixation à titre exclusif de ses prestations.

Par collaboration continue de longue durée, on désigne le cas où la durée cumulée (en nombre de jours calendaires, décomptés du premier au dernier jour des contrats) des CDD d'usage (chacun d'entre eux étant conforme aux dispositions ci-dessus, et notamment au 3.3) d'un salarié avec le même employeur, pendant une durée minimale de 3 ans, dépasse 70 % de cette durée.

Lorsque cette condition est remplie, l'employeur qui entend ne pas proposer un nouveau contrat à durée déterminée ou indéterminée devra en informer le salarié un mois au moins avant la date de fin du dernier contrat, et verser au salarié, s'il ne lui est pas proposé un nouveau contrat, une indemnité, qui sera au minimum, par année de collaboration continue, de 20 % du salaire mensuel moyen perçu par le salarié au cours de la période d'emploi.

Des accords de branche peuvent fixer pour les employeurs et les salariés auxquels ils s'appliquent des conditions plus favorables.

(1) Point étendu sous réserve de l'application des articles R. 964-1-1, L. 951-3 et L. 952-1 du code du travail, et du paragraphe 1 bis de l'article 30 de la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984 et sous réserve de l'application des accords interprofessionnels relatifs à la retraite complémentaire des cadres du 14 mars 1947 modifié (délibération D 23) et des non-cadres du 8 décembre 1961 modifié (délibération 9 A) (arrêté du 15 janvier 1999, art. 1^{er}).

En outre, s'il n'a pas respecté le délai d'information, l'employeur versera au salarié une indemnité d'un montant égal à 1 mois de salaire aux conditions du dernier contrat.

Le salaire mensuel moyen est obtenu en multipliant par 30 le rapport entre le cumul des salaires perçus et le cumul des durées en jours calendaires des contrats.

Les dispositions du présent article 3.4 ne peuvent avoir pour effet de rendre légitime un CDD qui ne respecterait pas l'ensemble des dispositions du présent accord, et notamment le 3.3 ci-dessus. Elles ne font pas non plus obstacle à la poursuite de la collaboration d'un salarié avec le même employeur, sous forme de CDD d'usage, au-delà de la durée de 3 ans, dès lors que chaque contrat respecte l'ensemble des dispositions du présent accord.

Les dispositions du présent article ne portent pas atteinte à des dispositions plus favorables prévues par des conventions collectives de branche ou des accords d'entreprise.

3.5. Commission paritaire de suivi

Les signataires conviennent de mettre en place une commission paritaire de suivi du présent accord, composée de 15 représentants des salariés et de 15 représentants des employeurs.

Cette commission se réunira chaque fois que nécessaire, au moins une fois par an, et lorsque le quart au moins de ses membres en feront la demande.

Elle examinera toute difficulté d'application des clauses du présent accord.

Elle est notamment chargée d'analyser l'évolution de l'emploi, sous le régime du CDD d'usage, dans les branches du spectacle, de rechercher, et de proposer aux partenaires sociaux, tout moyen susceptible de réduire la précarité de l'emploi, compatible avec la bonne marche des entreprises du secteur.

Elle pourra être saisie par les commissions paritaires d'application et/ou de suivi créées dans le cadre de conventions collectives couvrant une partie du présent accord.

Elle pourra proposer aux partenaires sociaux du spectacle des modifications aux listes d'emplois annexées. Ces modifications devront faire l'objet d'un accord collectif, étendu dans les mêmes conditions que le présent accord.

4. Définition des branches concernées

(Modifiée par avenant n° 5 du 8 février 2001) (1)

Les signataires conviennent que les listes de fonctions mentionnées au 3.1 ci-dessus, pour lesquelles le CDD d'usage peut être légitime, seront établies selon la nomenclature de branches ci-dessous.

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application du 3° de l'article L. 122-1-1 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation et de l'article D. 121-2 du même code (arrêté du 10 juin 2002, art. 1^{er}).

Dans les branches d'activité couvertes par l'accord pour lesquelles une convention collective nationale est d'application étendue, les signataires du présent accord prendront les dispositions permettant d'adapter, par avenant au présent accord, les listes en annexe à celles desdites conventions.

Des conventions collectives, ou des accords de branche ou d'entreprise, peuvent fixer, pour les entreprises concernées, des listes de fonctions, plus réduites que celles établies dans le présent accord, pour lesquelles le recours au CDD d'usage est légitime.

Dans le cas particulier de la branche « diffusion télévisuelle », les parties conviennent que les entreprises concernées, qui exercent de manière régulière plusieurs types d'activité, pourront recourir au CDD d'usage pour les emplois relevant de listes propres à chacun de ces types d'activité.

Listes des branches :

- production cinématographique et audiovisuelle (92.1 A, 92.1 B, 92.1 C, 92.2 B et 92.4 Z pour les agences de presse audiovisuelles);
- radio (92.2 A);
- diffusion télévisuelle (92.2 C):
 - activité de diffusion;
 - activité de production, pour les emplois liés directement à la production d'un programme déterminé (se référer à la liste correspondant à la production cinématographique et audiovisuelle);
 - activité de radio (se référer à la liste correspondant à la radio);
- prestations techniques du cinéma et de l'audiovisuel (22.1 G pour les studios d'enregistrement sonore, et 92.1 D, sauf pour l'activité photochimique des laboratoires de développement et de tirage);
- édition phonographique (22.1 G);
- spectacle vivant/lieux fixes de spectacle;
- spectacle vivant/entrepreneurs sans lieu fixe;
- spectacle vivant/prestataires.

Fait à Paris, le 12 octobre 1998.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

AESPA ;
Casinos de France ;
AFPF ;
CNRA ;
CNRL ;
CSDP ;
FIMM ;
SNELA ;
SDTP ;

CSCA ;
CSPEFF ;
FITCA ;
SATEV ;
SIRTI ;
SNC ;
SNDTV ;
SNEP ;
SPFA ;
SRGP ;
SNDLL ;
SNEBLS ;
SNES ;
SPI ;
SRN ;
SYNAPSS ;
SYNOLYR ;
SYNPOS ;
USPA ;
SYNDEAC ;
SYNPASE ;
UPF.

Syndicats de salariés :

Syndicat national CFTC du spectacle, du visuel, de l'audio et des loisirs ;
FASAP-FO ;
FTILAC-CFDT ;
Fédération CFE-CGC ;
FNSAC-CGT ;
SNTPCT.