

Contrats des intermittents : les juges bousculent les règles

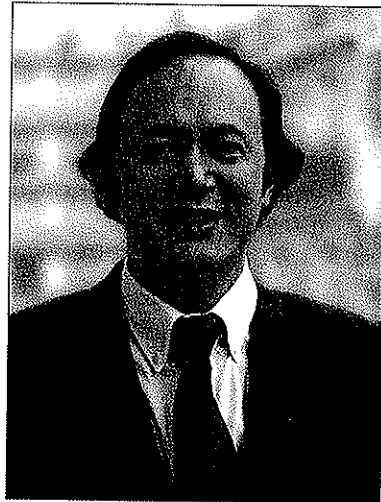
Les juges de la Cour de cassation viennent de préciser les conditions de validité des contrats à durée déterminée d'usage (« CDD d'usage »), utilisés, en particulier, pour l'emploi des intermittents du spectacle.

Par Frédéric CCHUM, Avocat à la Cour,
SCP Deprez Dian Guignot

Les juges de la cour de cassation autorisent désormais les sociétés à recourir aux CDD d'usage dès lors qu'ils sont conclus, par un employeur qui appartient à un secteur d'activité défini par décret (audiovisuel, spectacles, cinéma, etc.) ou par une convention collective étendue (1^{ère} condition), et qu'il existe un « usage constant » de ne pas recourir au CDI pour l'emploi en cause dans ce secteur d'activité (2^{ème} condition) (cass. soc. 26 nov. 2003).

La validité d'un CDD d'usage ne dépend plus, ni du caractère temporaire (ou non) de l'emploi en cause, ni du fait qu'il soit lié (ou non) à « l'activité normale et permanente de l'entreprise ».

La première condition tenant à l'appartenance de l'entreprise à un secteur d'activité visé par décret ou une convention collective étendue, permettant le recours à ce type de contrat, est facilement vérifiable. Le secteur d'activité concerné correspond à l'activité principale de l'entreprise. En



revanche, la seconde condition relative à l'existence d'un « usage constant » de ne pas recourir au CDI pour l'emploi en cause, est beaucoup plus difficile à remplir.

Ainsi, dans l'espèce en cause (CA Versailles 14 oct. 2004, 5^{ème} ch. RG : 03/03216), un salarié avait été engagé par CDD d'usage successifs par une chaîne de télévision en qualité de « réalisateur de bandes annonces auto promotionnelles ». La relation contractuelle avait duré plusieurs mois. Pour des raisons liées au comportement du salarié, la chaîne cessa de faire appel à l'intéressé, son contrat prenant fin au terme du dernier CDD. Contestant la rupture, le salarié saisit alors le conseil de prud'hommes en requalification de

ses CDD successifs en CDI. L'employeur considérait que le salarié avait été valablement engagé par CDD successifs ; pour établir l'existence de « l'usage constant », il produisait des éléments indiquant que les chaînes de télévision françaises engageaient leurs « réalisateurs de bandes annonces » en CDD d'usage et que l'intéressé bénéficiait en tant que « réalisateur » du régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle.

Malgré cela, la Cour d'appel de Versailles a considéré que l'employeur n'établissait pas « l'existence d'un usage constant de ne pas recourir au CDI pour cet emploi » ; elle a requalifié la relation contractuelle en CDI et la société a été condamnée au paiement d'indemnités de rupture et de licenciement sans cause.

L'existence de l'« usage constant » est donc appréciée de façon très stricte par les juges, ce qui restreint en pratique la possibilité pour les entreprises de recourir à ce type de contrats.

En conclusion, pour sécuriser le recours à ces contrats, il faudrait que les partenaires sociaux établissent dans chaque branche, une liste d'emplois, pour lesquels les entreprises sont admises à recourir au CDD d'usage, du fait de l'existence d'un « usage constant ».

Pour mieux connaître vos droits, posez vos questions à Frédéric Cchum à l'adresse suivante : cchum@ddg.fr

> En bref

Une proposition de loi sur l'assurance chômage

Le 2 mars 2005, Monsieur Etienne Pinte, député des Yvelines, Maire de Versailles, a déposé à l'Assemblée Nationale une proposition de loi n°2144 visant à rétablir les anciennes règles applicables à l'assurance chômage des intermittents du spectacle. Ces règles permettaient un accès à une indemnisation chô-

mage de 12 mois (au lieu de 8 mois actuellement) à condition de justifier de 507 heures de travail sur une période de 12 mois (au lieu de 10 mois actuellement). La proposition de loi a été inscrite à l'ordre du jour prioritaire de l'Assemblée Nationale.

Un protocole d'accord sur l'emploi dans le spectacle

Le 10 mars 2005, le Ministre de la culture et de la Communication a présenté un

projet de protocole d'accord sur l'emploi dans le spectacle. Il comporte quatre volets : les financements publics, les conventions collectives, les contrôles et la politique d'emploi et de formation. Il vient d'être soumis aux partenaires sociaux.

Fonds transitoire

A compter du 1^{er} janvier 2005, un fonds transitoire (qui remplace le « fonds spécifique provisoire »)

indemnise les artistes et techniciens du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant qui ont effectué 507 heures de travail au cours des 365 derniers jours (au lieu des 319 ou 304 jours prévus actuellement au titre des annexes VIII et X au règlement d'assurance chômage). Ce fond est intégralement financé par l'Etat et sa gestion est confiée aux Assedic (Directive Assedic n°12-05 du 14 mars 2005).