



## Peut-on engager les intermittents en contrat nouvelles embauches ?

Le contrat nouvelles embauches (CNE) est assurément l'attraction de la rentrée sociale 2005. En effet, jamais un contrat de travail n'a focalisé autant l'attention des médias. Depuis son entrée en vigueur le 4 août dernier (ord. n°2005-893 du 2 août 2005), les médias égrenent, chaque mois, le nombre de CNE signés, qui constitue désormais un des baromètres de la santé de l'économie française. Le CNE est un contrat de travail à durée indéterminée ; il n'est applicable qu'aux entreprises (ou associations, fondations, etc.) employant 20 salariés au plus. Il doit être rédigé par écrit. La révolution (le mot n'est pas trop fort) du CNE vient du fait que ses règles de rupture sont simplifiées durant une période de consolidation de deux années suivant sa signature. En effet, pendant cette période, la rupture du contrat peut être notifiée, par l'employeur ou le salarié, sans motif, par lettre recommandée avec accusé de réception (pour un CDI classique, le licenciement doit être justifié par une cause réelle et sérieuse).

Si l'employeur rompt le CNE pendant cette période, il devra verser au salarié, sauf cas de faute grave, une indemnité de rupture de 8 % de la rémunération totale perçue par le salarié depuis la conclusion du contrat (cette indemnité est uniquement soumise à CSG/CRDS) et, à l'Assedic, une contribution de 2 % de la rémunération totale perçue par le salarié.

L'employeur sera aussi tenu de respecter un préavis de rupture dès lors que le salarié possède au moins 1 mois de présence dans l'entreprise, ce préavis sera de 2 semaines, si le salarié a moins de 6 mois de présence dans l'entreprise et d'un mois s'il possède au moins 6 mois de présence.

Les économistes pensent qu'à terme la souplesse du CNE va conduire les employeurs à recourir au CNE plutôt qu'au contrat à durée déterminée (CDD). En effet, le CDD est très formaliste (écrit, mentions obligatoires) et très contraignant du fait des cas de recours très encadrés pour utiliser ce contrat (CDD pour remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité, etc.).

Dès lors, on peut donc légitimement se poser la question suivante : une société peut-elle recourir au CNE pour embaucher un (ou plusieurs) salariés artistes ou techniciens intermittents du spectacle.

Habituellement les intermittents du spectacle sont, on le sait, engagés par le biais de CDD dits d'usage conformément à l'article L. 122-1-13 du code du travail.

Le recours à ces CDD d'usage est possible 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<sup>re</sup> 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<sup>e</sup> condition) (cass. soc. 26 nov. 2003).

Si la première condition est facilement vérifiable pour les employeurs, 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 (voir notre article dans *Le technicien du Film*, n°553 du 15 avril 2005). En effet, il est très difficile d'établir pour un employeur qu'il existe dans son secteur d'activité un usage constant de ne pas recourir au CDI pour un emploi donné.

Dès lors, l'employeur pourrait être incité à recourir au CNE plutôt qu'à un CDD.

Toutefois, le ministère du Travail refuse, sans ambiguïté, la faculté aux entreprises de recourir au CNE pour engager les salariés artistes et techniciens intermittents du spectacle (Ministère du travail – questions/ réponses sur le CNE).

La circulaire indique que pour embaucher les intermittents du spectacle, il faut nécessairement recourir au CDD alors que le CNE est un contrat à durée indéterminée. En revanche, la circulaire n'interdit pas de recruter en CNE les salariés, artistes ou techniciens, permanents du spectacle.

En définitive, le CNE n'est intéressant, ni pour les sociétés, ni pour les intermittents.

En effet, pour les sociétés, le CDD d'usage est encore plus flexible que le CNE. Il n'est soumis à aucune indemnité de rupture (contrairement au CNE ou au CDD de droit commun qui prévoit une indemnité de précarité de 10 %) et les autres règles applicables au CDD classique ne lui sont pas applicables (délais de carence entre deux contrats, durée maximum du contrat de 18 mois).

Surtout, pour les intermittents, l'engagement en CNE a peu d'intérêt puisque l'assurance chômage du spectacle prend exclusivement en compte les périodes travaillées en contrat à durée déterminée.

Pour mieux connaître vos droits, posez vos questions à Frédéric Chhum à l'adresse suivante : [chhum@ddg.fr](mailto:chhum@ddg.fr)