



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

Contrat d'artiste, contrat... de travail

Dans un arrêt très récent du 20 septembre 2006 (n°05-40.225), la Cour de cassation requalifie une « convention d'animation de camping » en contrat de travail.

Le 22 janvier 1998, la société Agde Camping et Monsieur Lavaut, artiste représentant une troupe de trois personnes dénommées le SAAM (spectacles, animations, marionnettes, musique) ont conclu une convention intitulée « convention d'animation de camping ».

Aux termes de cette convention, la troupe s'engageait à réaliser, pendant la période estivale du 1^{er} juillet au 31 août 1998, des animations de soirées et pour les enfants.

Le 28 juillet 1998, Monsieur Lavaut écrivit à la société prendre acte de la rupture du contrat du fait de la société et quelques mois plus tard, il saisit le conseil de prud'hommes afin de voir juger que le contrat à durée déterminée avait été rompu du fait de la faute de l'employeur. Tout d'abord, le conseil de prud'hommes se déclara incompétent au profit du Tribunal de commerce aux motifs qu'il considérait que le contrat conclu entre la société Agde camping était un contrat de prestation de services, le conseil de prud'hommes étant uniquement compétent pour les litiges individuels de travail. Par la suite, la Cour d'appel de Montpellier confirma le jugement du conseil de prud'hommes. Pour justifier l'incompétence de la juridiction du travail, la Cour d'appel indiquait que les parties avaient conclu, dès 1996, une convention identique à celle de 1998, que Monsieur Lavaut « avait présenté des factures en contrepartie de la prestation fournie, ce qui est incompatible avec le statut de salarié », que « les parties avaient entendu soumettre le prix de la prestation des artistes au régime fiscal de la TVA » et que le contrat avait été préparé par Monsieur Lavaut.

En outre, la Cour a considéré que Monsieur Lavaut était « intervenu en qualité de coorganisateur de spectacles avec la société Agde Camping » et qu'il aurait dû être inscrit au registre du commerce du fait qu'il ne réclamait pas la part du « salaire » lui revenant après déduction de la part revenant aux deux autres artistes, mais la totalité du solde dû par la société Agde Camping.

La Cour de cassation censure la Cour d'appel. Elle rappelle qu'aux termes de l'article L. 762-1 du code du travail, 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, objet de ce contrat, dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce et des sociétés.

Cette présomption subsiste « quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée par les parties au contrat ». La présomption n'est pas détruite, par la preuve que l'artiste emploie lui-même, une ou plusieurs personnes, pour le seconder dès lors qu'il participe au spectacle, le contrat de travail pouvant être commun à plusieurs artistes. Cet arrêt s'inscrit dans la jurisprudence constante de la Cour de cassation ; en effet, l'artiste doit, en principe, être engagé par un contrat de travail, sauf s'il exerce son activité d'artiste dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce et des sociétés. À cet égard, dans le cas d'espèce, la Cour de cassation, relève que la présentation d'une facture et le choix de Monsieur Lavaut pour une

structure libérale est sans incidence sur la qualification professionnelle et requalifie la « convention d'animation de camping » en contrat de travail par application de l'article 12 du Nouveau Code de Procédure civile, selon lequel le juge est tenu de donner aux conventions entre les parties leur véritable nature.

En conclusion, les employeurs doivent donc être très vigilants lorsqu'ils emploient un (ou plusieurs) artiste(s) : contrat de travail ou contrat de prestations de services, la question doit se poser en amont dès la rédaction des contrats.

ENSEIGNEMENT AUDIOVISUEL : VALIDITÉ DES CDD D'USAGE POUR LES PROFESSEURS

Dans un arrêt inédit du 11 octobre 2006, la Cour d'appel de Paris (22 ch. A - n° 05/05970) a jugé qu'il existait un usage constant de recourir aux CDD d'usage, pour les emplois de professeurs assistant employés dans le secteur de l'enseignement audiovisuel.

Une société spécialisée dans la formation aux métiers de l'audiovisuel (ex : formation de réalisateur, assistant réalisateur, directeur de la photo, assistant caméra, script) était en litige avec un ancien professeur, qui avait été engagé dans le cadre de CDD d'usage successifs.

Lors de la rentrée scolaire 2003-2004, le professeur avait refusé son contrat car il le considérait comme insatisfaisant et saisit quelques mois plus tard, le conseil de prud'hommes en requalification des CDD d'usage successifs en une relation à durée indéterminée.

Le Conseil de prud'hommes de Paris débouta le salarié de sa demande de requalification. La Cour d'appel vient de confirmer ce jugement aux motifs qu'il existe un usage constant de ne pas recourir au CDI pour l'emploi de professeur dans le secteur de l'enseignement audiovisuel.

En bref :