LE CONTRAT DE TRAVAIL DES ARTISTES CHORÉGRAPHIQUES

Fiche Droit

Centre national de la danse
Ressources professionnelles
+33 (0)1 41 839 839
ressources@cnd.fr
cnd.fr

Retour
SOMMAIRE

EN BREF…

En France, en application de la **présomption de salariat**, l'artiste chorégraphique est lié au producteur du spectacle par un **contrat de travail.**

Le **contrat de travail**
doit respecter

la **convention collective** appliquée par l'employeur

Dans le secteur du spectacle vivant :
- convention collective des **entreprises du secteur privé du spectacle vivant** (pour les employeurs non subventionnés) - CCNESPSV
- convention collective des **entreprises artistiques et culturelles** (pour les employeurs subventionnés) - CCNEAC

La convention collective va indiquer :
- les **clauses obligatoires**
- le **salaire minimum**
- les **conditions de travail** de l'artiste

Emploi lié à l'activité normale et permanente de l'employeur (compagnie ayant une activité tout au long de l'année, cabarets…)

Contrat à Durée Indéterminée CDI

Emploi lié à une activité précise et temporaire (embauche d'un artiste pour un projet particulier)

Contrat à Durée Déterminée d'Usage CDDU

Le producteur du spectacle et l'artiste sont tenus de respecter des procédures particulières en cas de **rupture anticipée du contrat.**
Dans le cadre d'un CDI : démission / licenciement / rupture conventionnelle
Dans le cadre d'un CDDU : pas de démission ou de licenciement possible : l'artiste et le producteur du spectacle sont, en principe, engagés jusqu'au terme fixé dans le contrat. Il existe uniquement 5 cas de rupture anticipée du CDDU listés par le Code du travail + cas éventuellement prévus par la convention collective.

SOMMAIRE

p.4 **LE CONTRAT DE TRAVAIL DES ARTISTES CHORÉGRAPHIQUES : DÉFINITION**

p.5 **LES RÈGLES APPLICABLES AU CONTRAT DE TRAVAIL DES ARTISTES CHORÉGRAPHIQUES**

p.6 **LA TYPOLOGIE DES CONTRATS DE TRAVAIL**
p.7 • Le contrat à durée indéterminée (CDI)
p.8 • Le contrat à durée indéterminée d'usage (CDDU)

LES CLAUSES OBLIGATOIRES DU CDDU
p.10 • Convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (CCNESPSV)
p.11 • Convention collective des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC)

p.12 **LA TRANSFORMATION DU CDD D'USAGE EN CDI**

p.13 **LES CLAUSES PARTICULIÈRES DU CONTRAT DE TRAVAIL**
p.14 • Temps partiel
p.16 • Période d'essai
p.17 • Abattement
p.18 • Exclusivité
p.19 • Pratique des sports à risque
p.20 • Enregistrement / captation

p.21 **FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL : DOCUMENTS À REMETTRE AU SALARIÉ**

p.22 **LIENS ET DOCUMENTS UTILES**

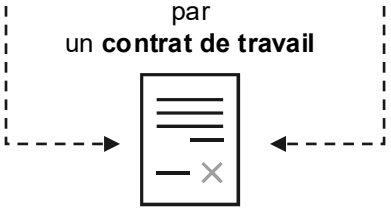
Retour
SOMMAIRE

LE CONTRAT DE TRAVAIL DES ARTISTES CHOREGRAPHIQUES : DEFINITION

Contrat de travail : engagement juridique entre un **employeur et** un **artiste interprète salarié** dont la rédaction détaillée et précise permet, notamment, de **réduire les risques** ultérieurs de conflit.

Il y a un contrat de travail lorsque **3 éléments** sont réunis :
- une **prestation de travail**
- une **rémunération**
- un **lien de subordination** : fait pour le salarié d'exécuter un travail sous l'autorité de l'employeur, qui donne des ordres, et a un pouvoir de contrôle et de sanction (critère déterminant puisqu'il permet de distinguer le travail salarié du travail indépendant).

Un **artiste interprète** est lié à son **employeur**
par
un **contrat de travail**



La présomption de salariat des artistes interprètes
En France, l'artiste interprète bénéficie d'une présomption de salariat depuis 1969. Ainsi, il sera salarié par le producteur du spectacle **: il n'est pas possible d'exercer des fonctions d'artiste interprète en tant que travailleur indépendant.**

En effet, dans un but de protection, le code du travail a posé pour principe que la profession d'artiste interprète s'exerçait dans le cadre d'un contrat de travail.
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.

Présomption de salariat

*« **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. »*

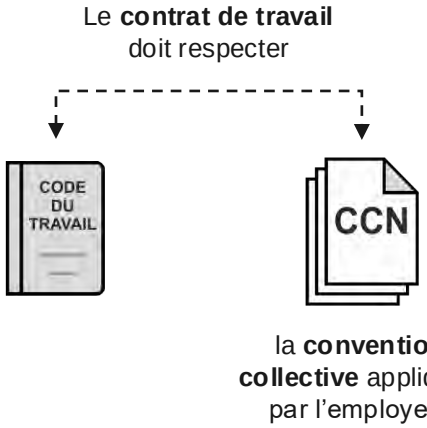
Article L7121-3 du Code du travail

Exception pour les artistes interprètes établis dans un État membre de la Communauté européenne (UE) ou dans un État de l'espace économique européen (EEE) : la présomption de salariat ne s'applique pas aux artistes reconnus comme prestataires de services établis dans un de ces États venant exercer leur activité en France, par la voie de la prestation de services, à titre temporaire et indépendant (article L 7121-5 du Code du travail).

UE : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie et Suède.
EEE : les pays de l'UE + Liechtenstein, Norvège, Islande
ATTENTION : Le Royaume-Uni ne fait plus partie de l'UE

Retour
SOMMAIRE

LES REGLES APPLICABLES AU CONTRAT DE TRAVAIL DES ARTISTES CHOREGRAPHIQUES



Convention collective
- accord conclu entre représentants d'employeurs et syndicats de salariés
- qui traite de l'ensemble des **conditions d'emploi, de travail et de garanties sociales** applicables aux salariés compris dans son champ d'application et **propre à un secteur d'activités particulier**.
- **obligatoire** pour tous les employeurs dont **l'activité principale** est visée par la convention collective

Il y a 2 conventions collectives applicables dans le secteur du spectacle vivant :
- **la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (CCNSPSV)**
- **la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC)**

D'**autres conventions collectives** peuvent être applicables, en fonction de l'**activité principale de l'employeur** :
- la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attraction ou culturels
- la convention collective nationale de la production cinématographique
- la convention collective nationale des artistes interprètes embauchés pour des émissions de télévision
- la convention collective nationale de la production audiovisuelle

Le Guso (Guichet Unique du Spectacle Occasionnel)
Lorsque l'employeur n'a pas pour activité principale la diffusion ou la production de spectacles, l'exploitation de lieux de spectacle, de parcs de loisirs ou d'attractions, il doit **obligatoirement** passer par le Guso pour embaucher les artistes interprètes.
Le Guso s'utilise uniquement dans le cadre d'un spectacle vivant réalisé en direct devant un public. Il permet de simplifier les démarches administratives pour l'embauche des salariés.

Champs d'application des conventions collectives du spectacle vivant

Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (CCNSPSV)
Applicable aux personnes physiques et morales du secteur privé à vocation artistique et culturelle dont l'activité principale est le spectacle vivant, qui créent, accueillent, produisent, présentent en tournées ou diffusent des spectacles vivants et qui restent globalement indépendantes des pouvoirs publics dans leur fonctionnement, que ce soit sur le plan économique ou en matière d'orientations artistiques, pédagogiques, sociales, territoriales ou culturelles (IDCC 3090).

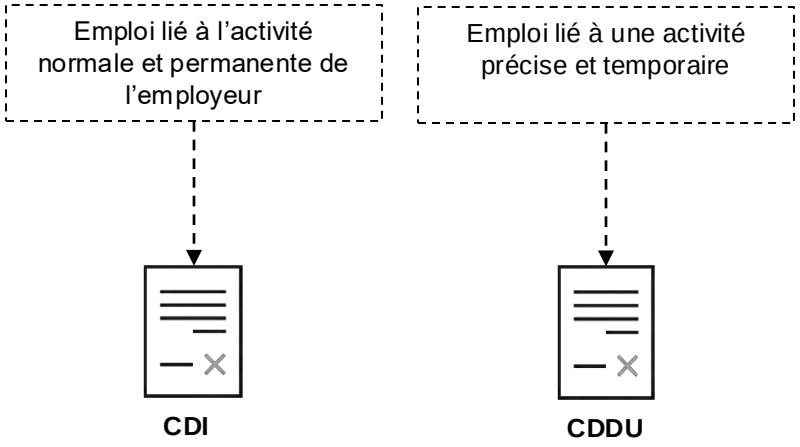
Convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC)
Applicable aux entreprises artistiques et culturelles de droit privé (quel que soit leur statut) ou de droit public dont l'activité principale est la création, la production, ou la diffusion de spectacles vivants, subventionnées directement par l'État et / ou les collectivités territoriales (IDCC 1285).

Le nom de la convention collective applicable doit figurer sur le contrat de travail et le bulletin de salaire du salarié.

Consultez les conventions collectives existantes sur le site Légifrance

Retour
SOMMAIRE

LA TYPOLOGIE DES CONTRATS DE TRAVAIL



Le contrat à durée indéterminée (CDI)
Lorsque l'artiste est embauché pour un emploi lié à **l'activité normale et permanente** de son employeur : il doit signer un CDI.
Ce cas est cependant peu fréquent dans le secteur du spectacle, les compagnies ayant rarement une activité régulière tout au long de l'année.

Le contrat à durée déterminée (CDD)
Le plus souvent, l'artiste est embauché pour une **activité précise et temporaire** liée à un projet de la compagnie.
Dans ce cas, il signera avec son employeur un **CDD dit d'usage** (CDDU).

Le contrat à durée indéterminée intermittent (CDII)
Ce CDI particulier comporte par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées. À ne pas confondre avec le régime spécifique d'assurance chômage des artistes et techniciens engagés en CDDU.
Le recours CDII doit être autorisé par une convention collective, or **aucune des 2 conventions collectives du spectacle vivant ne le prévoit pour l'embauche des artistes**.

« A quel moment l'engagement de l'artiste est-il ferme et définitif ? »

Même en l'absence de contrat de travail formalisé et signé, l'engagement peut être constitué.

2 situations :
- Si le candidat et l'employeur sont entrés en **pourparlers** sans formaliser les conditions de l'embauche par un écrit, ils ne sont pas liés et les pourparlers peuvent être rompus librement.
- Si l'employeur fait à un candidat **une offre sérieuse par écrit** (mail, lettre, fax …) qui reprend les éléments essentiels du contrat de travail (définition du poste, date d'embauche, rémunération et lieu d'exécution du travail), la situation relève alors du régime de **l'offre de contrat de travail** ou de la **promesse unilatérale de contrat de travail**.

Offre de contrat de travail
L' employeur propose un engagement à un candidat et exprime sa volonté d'être lié en cas d'acceptation.
Il s'agit d'une simple offre de contrat, qui ne vaudra contrat de travail qu'en cas d'acceptation par le candidat. L'employeur peut donc se rétracter si le candidat n'a pas encore reçu l'offre ou s'il ne l'a pas acceptée dans le délai qui lui était imparti. En revanche, dès son acceptation par le candidat, les parties sont en principe liées par un contrat de travail.
Promesse unilatérale de contrat de travail
L'employeur promet un engagement à un candidat. Cette promesse vaut contrat de travail dès son émission. Si l'employeur la révoque pendant le délai laissé au salarié pour accepter ou refuser l'engagement, cette révocation n'empêchera pas la formation du contrat de travail.

Retour
SOMMAIRE

LE CONTRAT A DUREE INDETERMINEE (CDI)

FOCUS
CDI

Définition
- contrat de travail conclu sans détermination de durée
- effet : **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).

Mentions du contrat
- aucun formalisme particulier, l'écrit n'est pas obligatoire, mais de nombreux éléments juridiques et pratiques militent en faveur d'une constatation par écrit du CDI.
- la plupart des conventions collectives font obligation de conclure par écrit tout contrat de travail.

Rupture du contrat
- à l'initiative :
  - du salarié (= démission)
  - de l'employeur (= licenciement pour motif personnel ou pour motif économique)
- ou faite d'un commun accord (= rupture conventionnelle).

Les procédures et conséquences de ces différents modes de rupture sont encadrées par le Code du travail et les conventions collectives.

Le contrat doit également comporter certaines **mentions obligatoires listées dans les 2 conventions collectives :**

- **identité des parties**
- **lieu de travail**, à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le salarié est occupé à divers endroits ainsi que le siège, ou le cas échéant, le domicile de l'employeur
- **titre**, **catégorie d'emploi** du salarié et **description** du travail
- **date et heure de début** du contrat de travail
- 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)
- durée de la **période d'essai**
- durée des délais de **préavis** à observer par l'employeur et le salarié en cas de **rupture du contrat**
- **qualification**, **échelon** et **salaire** mensuel brut
- **durée du travail** dans l'entreprise
- s'il y a lieu, le contrat de travail, ou un avenant, préciseront les modalités de fonctionnement de la **modulation du temps de travail**
- modalités du **repos hebdomadaire** ordinaire
- la mention de la **convention collective applicable**, d'un éventuel accord de groupe ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les conditions de travail du salarié.

Pour les salariés travaillant à l'étranger, le contrat de travail doit en outre préciser :
- la durée du détachement
- la devise servant au paiement de rémunération.

Et le cas échéant :
- les avantages en espèce 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 doit faire l'objet d'un avenant écrit au plus tard 15 jours ouvrés après l'accord verbal des parties.

Retour
SOMMAIRE

LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE D'USAGE (CDDU) (1/2)

FOCUS
CDDU

Définition
Contrats pour lesquels, dans certains secteurs d'activité, il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI (contrat de travail à durée indéterminée) en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire de ces emplois.
Contrat plus souple et adapté au secteur du spectacle.
Le spectacle vivant est un secteur d'activité concerné par les CDDU (article D 1242-1 du Code du travail).
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).

Formalisme du contrat
Le CDDU doit :
- être établi par **écrit**
- et comporter la **définition précise de son motif** (art. L. 1242-2 du Code du travail)

il doit être transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche (art L. 1242-13 du Code du travail). À défaut, le salarié a droit à une indemnité pouvant aller jusqu'à 1 mois de salaire.

Durée du contrat
Le CDDU peut être conclu :
- de **date à date**
- ou **sans terme précis**, mais il doit comporter une **durée minimale**.

Succession de CDDU
L'employeur peut réemployer **sans délai de carence** le même salarié (cela constitue une dérogation par rapport au droit commun des CDD).

Indemnités de fin de contrat
- pas d'indemnité de fin de contrat pour les CDDU
- pas d'indemnité compensatrice de congés payés : l'employeur cotise à la caisse des Congés spectacles (via Audiens)

Le contrat doit également comporter certaines **mentions obligatoires listées dans les conventions collectives.**
Voir la liste des clauses obligatoires dans un CDDU :
- selon la convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (CCNESPSV)
- selon la convention collective des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC)

Si le formalisme du contrat n'est pas respecté, il est réputé être à durée indéterminée.

Retour
SOMMAIRE

LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE D'USAGE (CDDU) (2/2)

FOCUS
CDDU

Rupture anticipée du contrat
La démission, le licenciement et la rupture conventionnelle sont des modes de rupture du contrat propres au CDI.
Ils ne peuvent donc pas s'appliquer au CDDU.

La **rupture anticipée d'un CDDU 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** (cas très rarement reconnus par les tribunaux)
- en cas de justification d'une **embauche en CDI** du salarié. Il 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. En plus de l'indemnité de fin de contrat, cette rupture anticipée du CDD ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité, 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.
- dans les cas éventuellement visés par les **conventions collectives**

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** : l'employeur sera redevable de la rémunération que le salarié aurait perçue, s'il avait été maintenu jusqu'à la fin du contrat. Le salarié aura droit également à l'indemnité de fin de contrat et à l'indemnité compensatrice de congés payés.
- **Si la rupture est à l'initiative du salarié** : le salarié risque, en cas de procédure de 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.

Cas de rupture anticipée du CDDU visés par les conventions collectives du spectacle vivant

Convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (CCNEPSV)
Annexe 4 (tournées)

- article 2.1.6 : en cas de **maladie de l'artiste** dûment constatée, si le nombre de représentations restant à faire ne dépasse pas 10 dans une période de 40 jours, chacune des parties aura la faculté d'annuler l'engagement, sans aucune indemnité de part et d'autre.
- Article 2.1.7 : lorsque le contrat de l'artiste stipule que la **présence d'un ou plusieurs artistes principaux est déterminante pour le spectacle**, l'employeur a la faculté de résilier ou de suspendre tout ou partie de l'engagement en cas de maladie (attestée par médecin), d'indisponibilité pour cause d'accident ou de décès de l'un ou des artistes principaux. Dans ce cas, l'employeur versera une indemnité égale au tiers des cachets ou des fractions de salaire mensuel perdu par lui et ce quelle que soit la durée de la tournée.
- article 2.1.9 c) : dans le cas où l'artiste **manque plus de 3 répétitions** sans excuse valable et sans autorisation de l'employeur.

Convention collective des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC)
Pas de disposition spécifique.

Retour SOMMAIRE

Retour Formalisme du CDDU

LES CLAUSES OBLIGATOIRES DU CDDU
Convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (CCNESPSV)

CDDU
Clauses obligatoires

Article 7.2
Article 1.2 de l'annexe 1
Article 2.1 de l'annexe 4
de la CCNESPSV

- la **nature du contrat** : " contrat à durée déterminée d'usage en application de l'article L. 1242-2-3° du Code du travail "
- l'**identité des parties**
- l'**objet du recours au CDD dit d'usage**
- les **éléments précis et concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi**
- la **date de début du contrat et sa durée minimale** dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet, ou la **date de fin de contrat** s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à terme certain
- le **titre de la fonction**, la qualité ou la catégorie d'emploi pour lesquelles le salarié est embauché ainsi que sa position dans la classification
- le **lieu de travail,** lieu d'embauche du salarié
- le **nom du spectacle**
- le **planning des représentations et répétitions**
- la **durée du travail** applicable au salarié
- le **salaire** de base applicable
- la mention de la **convention collective applicable**, d'un éventuel accord de groupe ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les conditions de travail du salarié
- les références d'affiliation aux **caisses de retraite complémentaire** et à la **caisse des congés spectacles**
- les références des **organismes de protection sociale**
- le lieu de dépôt de la déclaration unique d'embauche.

Annexe 1 (hors tournée)
- **le titre de l'œuvre** (définitif ou provisoire)
- le ou les **rôles** pour lequel le contrat est conclu
- la **mention de l'annexe de la convention collective**
- la **date de la 1ère répétition,** avec un battement de 5 jours
- la **date de la 1ère représentation**, avec un battement de 20 jours
- une **indication du plan de travail prévu pour la période des répétitions**
- le **numéro de licence de producteur** de l'employeur en cours de validité et la date de son renouvellement ;
- le ou les **lieux** où seront données les représentations
- **une clause sur les captations de durée inférieure à 3 minutes** dès lors qu'il ne s'agit pas d'une œuvre complète et déposée comme telle auprès des sociétés civiles d'auteurs et qu'elle a pour objet la promotion de l'artiste et/ou du spectacle à titre promotionnel.

Annexe 4 (en tournée)
- le ou les **rôles** pour lesquels l'artiste est engagé, le titre de l'œuvre, le nom du metteur en scène et/ou du chorégraphe
- les **dates de début et de fin de tournée,** avec un battement de :
  - 3 jours pour moins de 2 semaines de tournée
  - 7 jours pour 2 à 4 semaines de tournée
  - 10 jours pour 1 à 2 mois de tournée
  - 15 jours pour plus de 2 mois de tournée
- afin de maintenir la qualité artistique du spectacle, des répétitions non prévues par le contrat de travail initial pourront avoir lieu qui donneront lieu à un avenant au contrat
- le **nombre de représentations garanties**
- les **modalités d'attribution de l'indemnité journalière de déplacement ou de prise en charge des frais professionnels**

Retour SOMMAIRE

Retour Formalisme du CDDU

LES CLAUSES OBLIGATOIRES DU CDDU
Convention collective des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC)

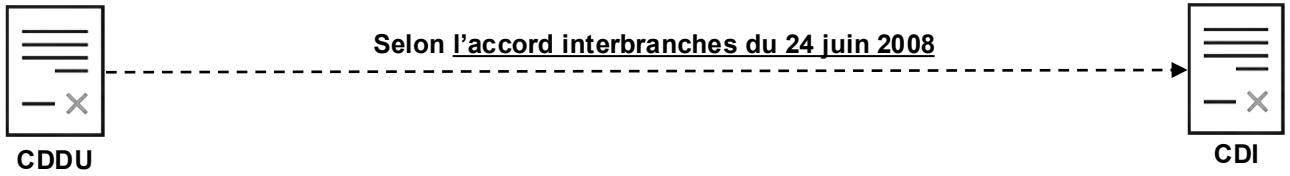
CDDU
Clauses obligatoires

Articles V.14.5 et XIV.1.3 de la CCNEAC

- la **nature du contrat** : " contrat à durée déterminée d'usage en application de l'article L. 1242-2-3° du Code du travail "
- **l'identité des parties**
- le **titre de la fonction**, la qualité ou la catégorie d'emploi pour lesquelles le salarié est embauché ainsi que sa position dans la classification
- l'**objet particulier du contrat et la justification du caractère temporaire de cet objet,** en indiquant son terme, par une date ou l'intervention d'un fait déterminé. Il devra être précisé **le titre du ou des spectacles**, le (ou les) **rôles** pour lequel (lesquels) l'artiste est engagé (au moins pour le 1er spectacle dans le cas d'un engagement portant sur une succession de spectacles), le **nom du ou des chorégraphes** et/ ou du ou des metteurs en scène
- **la date de début du contrat et sa durée minimale** dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet, ou **la date de fin de contrat** s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à terme certain
- dans le cas où le titre du spectacle et/ ou le ou les rôles confiés à l'artiste ne peuvent être indiqués, décrire de manière précise les conditions dans lesquelles se dérouleront la préparation et la mise en œuvre du spectacle ;
- le l**ieu de travail,** lieu d'embauche du salarié
- la **durée du travail** applicable au salarié telle que définie dans les conventions collectives
- le **salaire** : montant et mode de la rémunération (ses différentes composantes, primes diverses dont feux éventuels, et les éventuels accessoires du salaire connus au moment de la signature du contrat)
- les **conditions dans lesquelles le nom de l'artiste apparaîtra dans l'ensemble des publications** et des documents d'information et de publicité conçus sous la responsabilité de l'employeur
- le **planning des répétitions, et des représentations**
- la mention de la **convention collective applicable,** d'un éventuel accord de groupe ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les conditions de travail du salarié
- les références d'affiliation aux **caisses de retraite complémentaire** et à la **caisse des congés spectacles**
- les références des **organismes de protection sociale**
- le lieu de dépôt de la déclaration unique d'embauche.
- les modalités d'attribution de l'**indemnité journalière de déplacement** et/ ou de l'indemnité d'installation dans la ville siège de l'entreprise ou dans celle où elle a décidé de mettre en œuvre la préparation du (des) spectacle (s) faisant l'objet du contrat
- les modalités d'attribution des **vêtements spécifiques** (sous-vêtements, demi-pointes, pointes, genouillères ...)

Retour
SOMMAIRE

LA TRANSFORMATION DU CDD D'USAGE EN CDI



1er cas : plusieurs contrats avec le même salarié
Lorsqu'**un même salarié** employé régulièrement sous CDDU sur le même emploi aura effectué auprès d'une même entreprise un **volume moyen annuel de 75% de la durée annuelle de travail** constaté sur 2 années consécutives, l'employeur devra lui proposer un CDI à temps complet.

2ème cas : succession de contrats sur un même poste
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.

Obligation de l'employeur
La **proposition d'un CDI 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.

Réponse du salarié
Le salarié dispose d'**1 mois** à compter de la date de 1ère 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 1er contrat.

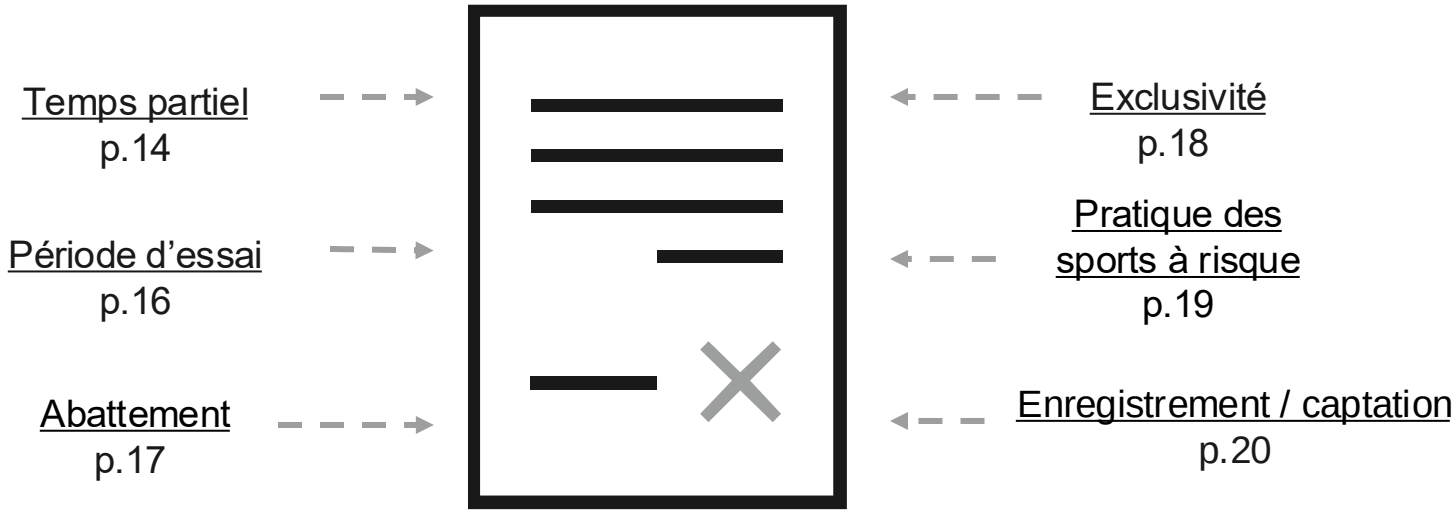
Délais impartis
À défaut de proposition de l'employeur dans le délai de 2 mois susvisé, le salarié dispose d'un délai supplémentaire de 4 mois pour solliciter une transformation de son CDDU en CDI. L'employeur doit y répondre dans un délai de 15 jours calendaires.
A l'expiration des délais impartis à l'employeur et au salarié, l'accès au CDI n'est plus possible au titre de la période considérée.

Obligation de l'employeur
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.

Priorité d'embauche
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.

Retour
SOMMAIRE

LES CLAUSES PARTICULIERES DU CONTRAT DE TRAVAIL



Retour
SOMMAIRE

Retour
à la LISTE DES CLAUSES
PARTICULIERES

CLAUSES PARTICULIERES DU CONTRAT DE TRAVAIL : TEMPS PARTIEL (1/2)

TEMPS PARTIEL

Dans le secteur du spectacle vivant, les contrats proposés aux artistes sont souvent à temps partiel. Il est rare de bénéficier d'un emploi à temps plein, l'activité étant en effet plutôt caractérisée par une pluralité d'employeurs.

Formalisme du contrat

Le contrat de travail des salariés à temps partiel (CDI ou CDD) doit être écrit. L'absence d'écrit fait présumer que le contrat a été conclu pour un temps plein. Si l'employeur conteste le fait que c'est un emploi à temps plein, c'est à lui de prouver qu'il s'agissait d'un emploi à temps partiel.

Principe :

Un contrat est à temps partiel notamment lorsque la durée du travail est inférieure à :

- la durée légale du travail (35 heures)
- ou, à la durée hebdomadaire du travail fixée par la convention collective

Mentions obligatoires du contrat :

- la qualification du salarié,
- les éléments de la rémunération,
- la **durée hebdomadaire ou mensuelle de travail**,
- les cas dans lesquels une **modification éventuelle de la répartition de la durée du travail** peut intervenir ainsi que la nature de cette modification,
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées **des heures complémentaires** au-delà de la durée de travail fixée par le contrat (le nombre d'heures complémentaires est fixé légalement au 1/10^{e} de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat).

Retour
SOMMAIRE

Retour
à la LISTE DES CLAUSES
PARTICULIERES

CLAUSES PARTICULIERES DU CONTRAT DE TRAVAIL : TEMPS PARTIEL (2/2)

TEMPS PARTIEL

Temps de travail minimal
En principe, 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 L 3123-27 du Code du travail).

Dérogations possibles
Les **contrats aidés** (par l'Etat ou les Régions) et les **CDII ne sont pas soumis** à la durée minimale de 24h.
Par ailleurs, dans certains cas, il est possible de **déroger** à la règle du temps de travail minimal (article L 3123-7 du Code du travail) :

- Les **CDD de moins de 8 jours**
- Les CDD conclus pour **le remplacement d'un salarié**
- **Sur demande écrite et motivée du salarié** pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, ou pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou à 24h hebdomadaires
- Sur demande du salarié âgé de **moins de 26 ans pour poursuivre ses études**

Enfin, **une convention collective ou un accord de branche étendu** peut prévoir une durée minimale inférieure *« 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* » (article L 3123-19 du Code du travail).
Pour cette dernière exception, 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.

CCN

Dérogation au temps de travail minimal dans le secteur du spectacle vivant

Convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (CCNESPSV)
Accord relatif à l'aménagement du travail a temps partiel du 21 octobre 2015 (étendu par arrêté du 28 avril 2017)
Le temps de travail hebdomadaire minimum est de **16 heures**.
Cependant, **pour les artistes rémunérés au cachet, aucune durée minimale n'est exigée.**

Convention collective des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC)
Pas d'accord spécifique.
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 (accord non étendu donc **applicable uniquement aux employeurs adhérents à un des syndicats signataires**).
Les artistes embauchés en CDDU ne sont 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.

Retour
SOMMAIRE

Retour
à la LISTE DES CLAUSES
PARTICULIERES

CLAUSES PARTICULIERES DU CONTRAT DE TRAVAIL : PÉRIODE D'ESSAI

PÉRIODE D'ESSAI

Définition
La période d'essai permet de s'assurer que le salarié embauché convient au poste sur lequel il a été recruté. Elle permet au salarié de déterminer si les fonctions occupées lui conviennent.
Pendant la période d'essai le contrat de travail peut être rompu librement.
La période d'essai ne se présume pas : elle **doit être expressément prévue au contrat**. Si le contrat de travail ne comporte pas de clause relative à la période d'essai, il est ferme te définitif dés son 1er jour.

Durée de la période d'essai
Dans le cadre d'un CDI : les parties sont libres de fixer la durée de la période d'essai, sous réserve de respecter les dispositions des conventions collectives.
Dans le cadre d'un CDD : le Code du travail prévoit qu'à défaut de dispositions conventionnelles prévoyant des durées moindres, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'1 jour par semaine, dans la limite :
- de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue est au plus égale à 6 mois
- de 1 mois dans les autres cas

Rupture du contrat de travail pendant la période d'essai
Pendant la période d'essai le contrat de travail peut être rompu librement mais les parties doivent respecter un délai de prévenance qui varie en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise.
Rupture à l'initiative de l'employeur :
- présence du salarié inférieure à 8 jours : 24 h de délai de prévenance
- présence du salarié entre 8 jours et 1 mois : 48 h de délai de prévenance
- présence du salarié entre 1 et 3 mois : 1 semaine de délai de prévenance
- Présence du salarié supérieure à 3 mois : 1 mois de délai de prévenance

Rupture à l'initiative du salarié :
- présence du salarié inférieure à 8 jours : 24 h de délai de prévenance
- présence du salarié supérieur à 8 jours : 48 h de délai de prévenance

Durée de la période d'essai en application des conventions collectives du spectacle vivant

Dans le cadre d'un CDI

Convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (CCNESPSV)
Pour les artistes interprètes, la durée de la période d'essai est de 2 mois.

Convention collective des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC)
La durée de la période d'essai est fixée dans le contrat, dans la limite maximum d'1 mois.

Dans le cadre d'un CDDU

Convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (CCNESPSV)
Annexe 1
La période d'essai n'est pas renouvelable pour les artistes chorégraphiques.
Sa durée ne peut être supérieure à 7 jours à compter de la 1ère répétition de l'artiste. Pendant ces 7 jours, l'employeur ou l'artiste pourront exiger 5 services de répétition.
Annexe 4 (en tournée)
Pour les artistes chorégraphiques la clause d'essai est d'une durée maximale de 5 services de 4 heures. Soit :
– pour 1 semaine : 2 services (le même jour)
– pour 2 semaines : 4 services (sur 2 jours)
– pour 3 semaines et plus : 5 services (sur 3 jours)
Si un contrat comportant une clause d'essai est signé avec un artiste plus de 1 mois avant le début des répétitions, l'artiste devra être essayé dans le rôle pour lequel il a été engagé dans un délai de 15 jours à dater de la signature du contrat.
Si l'essai n'est pas fait dans ce délai, la clause d'essai ne pourra jouer au moment où commencent les répétitions.

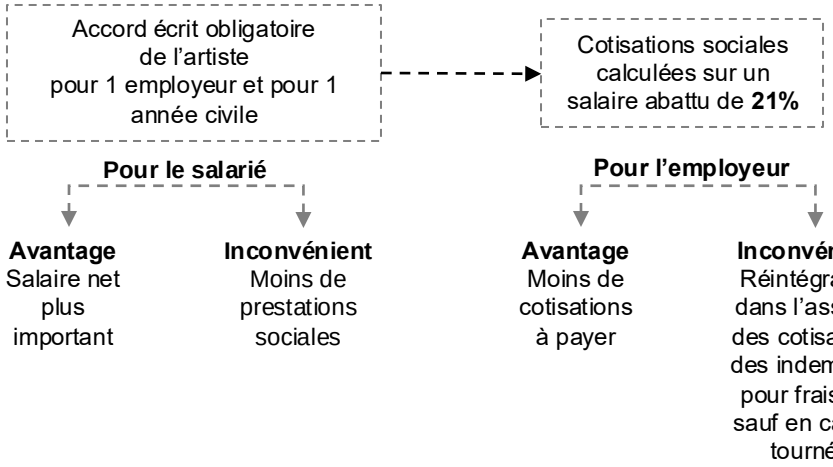
Convention collective des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC)
Les artistes engagés pour une durée déterminée bénéficient d'une période d'essai dont la durée ne peut excéder 5 répétitions sur 8 jours maximum.

Retour
SOMMAIRE

Retour
à la LISTE DES CLAUSES
PARTICULIERES

CLAUSES PARTICULIERES DU CONTRAT DE TRAVAIL : ABATTEMMENT

ABATTEMENT



Définition
Il s'agit d'une **déduction forfaitaire pour frais professionnels** (DFS).
L'artiste chorégraphique fait partie des professions ouvrant droit à une DFS de **21%** concernant les cotisations sociales.
Ainsi, l'employeur et le salarié verseront les cotisations dues sur un salaire abattu de 21% (pour un salaire de 100 € bruts, les cotisations sociales ne seront calculées que sur 79 €).
Cette DFS présente donc **un intérêt pour l'employeur** qui versera moins de cotisations sociales patronales.
Pour le **salarié**, la DFS présente :

- **un avantage** (lui aussi versera moins de cotisations sociales salariales)
- **un inconvénient** : ses droits à prestations sociales (indemnités journalières de la Sécurité sociale, droits à la retraite…) seront calculés en fonction du salaire sur lequel il a effectivement cotisé (donc un salaire abattu de 21%) et seront donc moindres.

Accord du salarié
La DFS est subordonnée à l'accord du salarié : le salarié va accepter ou refuser l'application de la DFS **pour chacun de ses employeurs** et **pour une année civile**.
L'employeur doit donc s'assurer du consentement de ses salariés pour pouvoir bénéficier chaque année de la DFS.
Il doit informer chaque salarié individuellement de ce dispositif et de ses conséquences sur la validation de ses droits sociaux.
L'option pourra alors figurer :

- soit dans le contrat de travail ou dans un avenant
- soit dans un document envoyé par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque salarié lui demandant s'il accepte ou non

Condition d'application depuis le 1er janvier 2023
Pour bénéficier de la DFS, le salarié doit **supporter effectivement des frais** lors de son activité professionnelle. Ainsi, en l'absence de frais effectivement engagés ou en cas de prise en charge ou de remboursement par l'employeur de la totalité des frais professionnels, la DFS n'est pas applicable.
L'employeur doit disposer des justificatifs démontrant que le salarié supporte effectivement des frais qui restent finalement à sa charge.

L'application de la DFS ne peut avoir pour résultat de ramener la base de cotisations en deçà de l'assiette minimum de cotisations (c'est-à-dire du Smic correspondant à l'horaire travaillé).
Le montant de la DFS est **plafonné** par salarié et par année civile à **7 600 €**.

Depuis le 1er juillet 2017, la DFS **ne concerne plus** les **cotisations chômage** qui seront donc toujours calculées sur l'intégralité du salaire (accord du 28 avril 2016 relatif à l'indemnisation chômage dans les branches du spectacle et décret n°2016-961 du 13 juillet 2016).

Conséquences de l'application de la DFS
En cas d'application de la DFS, **les indemnités versées au titre de remboursement de frais professionnels** (frais réels ou allocations forfaitaires) ou les prises en charge directes par l'employeur **entrent obligatoirement dans l'assiette des cotisations sociales**, préalablement à l'application de la DFS.
Ce principe de non-cumul connaît des **exceptions**. Ainsi, ne sont pas réintégrées dans la base de calcul des cotisations les indemnités journalières de « défraiement » versées aux **artistes chorégraphiques participant à des tournées**.

Retour
SOMMAIRE

Retour
à la LISTE DES CLAUSES
PARTICULIERES

CLAUSES PARTICULIERES DU CONTRAT DE TRAVAIL : EXCLUSIVITE

EXCLUSIVITE

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

Conditions de validité
Pour être valable la clause d'exclusivité, doit être :
- limitée aux activités concurrentes de l'employeur
- indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise
- justifiée par la nature de la tâche à accomplir
- et proportionnée au but recherché, compte tenu de l'emploi occupé, du travail demandé et de la durée du contrat

Cette clause figure très souvent dans le contrat de travail des artistes chorégraphiques mais remplit rarement les conditions de validité. Chaque situation doit être appréciée individuellement.

Retour
SOMMAIRE

Retour
à la LISTE DES CLAUSES
PARTICULIERES

CLAUSES PARTICULIERES DU CONTRAT DE TRAVAIL : PRATIQUE DES SPORTS A RISQUE

PRATIQUE DES SPORTS A RISQUE

Définition
Cette clause a pour objet **d'interdire à l'artiste la pratique de sports à risque** pendant la durée du contrat.

Conditions de validité
Le salarié a **droit au respect de sa vie privée**. Il est donc interdit à l'employeur de s'immiscer dans la vie affective de ses salariés ou d'intervenir dans leurs choix de vie ou de consommation.

Une restriction de ces libertés par l'employeur n'est valable qu'à la condition :
- d'être **indispensable** à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise
- et **proportionnée au but recherché**, compte tenu de l'emploi occupé, du travail demandé et de la durée du contrat

Cette clause figure très souvent dans le contrat de travail des artistes chorégraphiques mais remplie rarement les conditions de validité. Chaque situation doit être appréciée individuellement.

Retour
SOMMAIRE

Retour
à la LISTE DES CLAUSES
PARTICULIERES

CLAUSES PARTICULIERES DU CONTRAT DE TRAVAIL : ENREGISTREMENT / CAPTATION

ENREGISTREMENT / CAPTATION

Il peut figurer dans le contrat de travail de l'artiste une clause permettant à la compagnie de le **filmer** ou de le **photographier** en répétition ou sur scène.

Cette clause est en réalité une **clause de cession de droits voisins du droit d'auteur** et doit donc répondre à un certain formalisme pour être valable.

IDEES RECUES

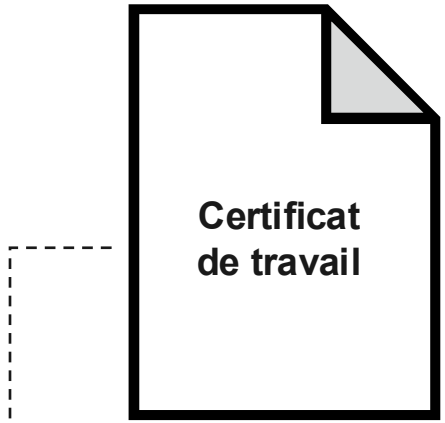
« Il n'est pas nécessaire de recueillir l'accord de l'artiste pour les captations / diffusions de moins de 3 minutes »
C'est faux. L'employeur doit impérativement recueillir l'accord de l'artiste quelle que soit la durée de la captation et / ou de la diffusion qui en sera faite.

« Il faut faire signer à l'artiste une clause de cession de droit à l'image »
Non. Le droit à l'image protège la vie privée de chaque individu (via le Code civil). L'enregistrement d'une prestation dansée concerne la vie professionnelle d'un artiste et ce sont donc les droits voisins du droit d'auteur qui sont en jeu : ils protègent l'interprétation artistique et sont encadrés par le Code de la propriété intellectuelle.

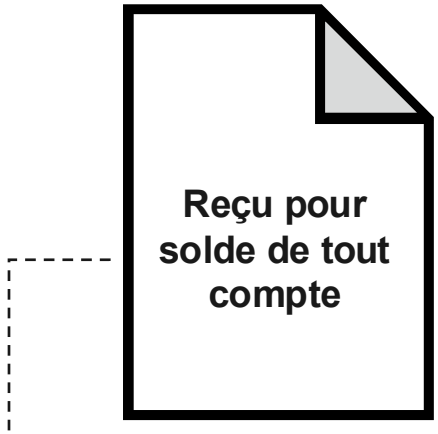
Cf. fiche du CND : Droits voisins des artistes interprètes

Retour
SOMMAIRE

FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL : DOCUMENTS À REMETTRE AU SALARIÉ



remis obligatoirement au salarié à l'expiration de son contrat



- établi par l'employeur et dont le salarié accuse réception,
- liste les sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.
- peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées (article L 1234-20, alinéa 1 du Code du travail).

- remise en vue de l'inscription au chômage du salarié en CDI.
- pour les artistes en CDDU, remise de l'Attestation Employeur Mensuelle (AEM) complétée et signée (articles R 1234-9 et suivants du Code du travail)

Retour
SOMMAIRE

LIENS ET DOCUMENTS UTILES

FICHES PRATIQUES
DU CND

Téléchargeables sur cnd.fr :

- Conventions collectives dans le spectacle vivant et l'audiovisuel : chiffres clés
- Embaucher dans le secteur de la danse
- Droits voisins des artistes interprètes

Pour consulter les textes en vigueur (Code du travail…) et les conventions collectives applicables :

- www.legifrance.gouv.fr

Pour toute question concernant cette fiche : ressources@cnd.fr