

# CDD d'usage dans le spectacle vivant : quelques points d'attention

Les entrepreneurs du spectacle ont souvent recours au CDD d'usage. L'utilisation de ce contrat peut être source de risque financier en cas de contrôle d'une administration ou lors d'un différend avec un artiste ou un technicien embauché sur une création. Il est donc nécessaire de maîtriser les conditions de recours au CDD d'usage et les mentions obligatoires du contrat. Pour simplifier la gestion des relations avec ces salariés, il peut aussi être judicieux d'inclure dans le contrat de travail toute clause qui éviterait d'avoir à rédiger des avenants au contrat ou des contrats séparés.



Par Emilie Le Thoër  
Avocate au Barreau de Nantes

**L**a conclusion de CDD d'usage est autorisée pour les emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité tels que le spectacle vivant<sup>(1)</sup>, il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois<sup>(2)</sup>.

Le recours au CDD d'usage est récurrent dans le spectacle. Pourtant, ce contrat ne peut être conclu que dans des conditions très encadrées. Il convient alors d'être vigilant car une mauvaise rédaction du contrat et/ou le recours excessif à ces contrats pour un même salarié peut entraîner sa requalification en CDI, de même que l'absence de contrat écrit<sup>(3)</sup>.

Au-delà des mentions obligatoires du CDD d'usage, il est aussi pertinent d'insérer certaines clauses complémentaires.

## 1 Le motif de recours au CDD d'usage et les fonctions concernées

Tout d'abord, les conventions collectives du spectacle vivant réservent le recours au CDD d'usage aux fonctions artistiques ainsi qu'à une liste limitative de fonctions administratives et techniques<sup>(4)</sup>.

De plus, il faut qu'il y ait un usage constant de ne pas recourir au CDI pour ces fonctions. L'usage constant s'analyse en un usage « régulier », mais non obligatoirement permanent ou exclusif de tout autre. En conséquence, il est admis qu'au sein d'une même branche d'activité ou d'une même entreprise certains emplois pourvus en CDI puissent également l'être en CDD d'usage<sup>(5)</sup>. Enfin, l'embauche en CDDU ne peut avoir lieu que pour des emplois pour lesquels il existe des éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi concerné<sup>(6)</sup>.

Attention, la fonction d'enseignant ou d'intervenant au sein d'ateliers de pratiques artistiques ne relève pas des fonctions pour lesquelles le recours au CDD d'usage est autorisé dans le spectacle vivant, à l'exception des activités connexes (i.e. : activités de sensibilisation, d'accompagnement des amateurs, d'animation d'ateliers, d'intervention en milieu scolaire) des artistes dramatiques, chorégraphiques et de cirque dans la CCNEAC<sup>(7)</sup>.

## 2 Les mentions obligatoires

Les mentions essentielles du contrat sont : le motif de recours au CDD d'usage, la définition des éléments précis et concrets justifiant du caractère temporaire de l'emploi ainsi que la mention de l'article L. 1242-2 3° du Code du travail. Dans le spectacle vivant, il doit notamment comporter les mentions suivantes<sup>(8)</sup> :

1. l'identité des parties ;
2. la date de début de contrat et son terme (s'il s'agit d'un CDD à terme certain) ou sa durée minimale (si le contrat prend fin à la réalisation de son objet) ;
3. le titre de la fonction, la qualité ou la catégorie d'emploi ainsi que la position du salarié dans la classification de la convention collective applicable ;
4. l'intitulé de la convention collective applicable ;
5. le montant de la rémunération ;
7. le lieu de travail ;
6. la durée de la période d'essai applicable le cas échéant.

À défaut de définition précise du motif de recours au CDD d'usage, le contrat sera requalifié en CDI<sup>(9)</sup>. En revanche, la loi est muette sur la sanction de l'absence ou de l'inexactitude d'une autre mention obligatoire. La jurisprudence semble opérer une distinction entre les mentions essentielles du contrat dont l'omission entraîne la requalification automatique en CDI, et les mentions simplement informatives, dont l'absence ne suffit pas à requalifier le contrat<sup>(10)</sup>.

De plus, lors de la rédaction du contrat, il convient de s'interroger sur les mentions suivantes :

1. Si le CDDU est conclu à temps partiel, le Code du travail impose certaines mentions, sous peine de requalification du contrat en temps plein<sup>(11)</sup> ;
2. Si l'emploi est exercé avec le recours au télétravail, il peut être pertinent, voire obligatoire selon les cas, d'intégrer une clause « télétravail » dans le contrat ;
3. Il est aussi vivement recommandé d'inclure une clause relative à la collecte et au traitement de données personnelles dans le respect du règlement dit RGPD<sup>(12)</sup>.

Enfin, il est important de préciser que chaque convention collective peut ajouter des mentions obligatoires, il convient donc de s'y référer.

## 3 La clause relative aux éléments de rémunération

La rémunération mentionnée dans le contrat doit correspondre aux modalités prévues dans la convention collective applicable. Dans le spectacle vivant, les artistes peuvent être rémunérés en service, en cachet ou sur la base d'un salaire mensuel non proratisé,

mais ne peuvent pas être rémunérés à l'heure. Pour les techniciens, le contrat peut mentionner un salaire mensuel ou un montant horaire. Chaque convention collective peut ensuite prévoir des spécificités de rémunération selon l'emploi considéré, la typologie des spectacles, les périodes de travail concernées, etc. Par exemple, pour l'embauche d'un musicien dans le secteur des musiques actuelles, la CCNEAC impose la mention « première partie » d'une représentation afin de pouvoir appliquer le salaire spécifique « première partie »<sup>(13)</sup>.

## 4 La déduction forfaitaire pour frais professionnels

Avant la mise en ligne du Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) et la nouvelle position de l'Urssaf<sup>(14)</sup>, l'employeur pouvait recueillir dans le contrat de travail l'accord de l'artiste pour appliquer la déduction forfaitaire spécifique (DFS de 20 ou 25 % selon les artistes concernés). Il était ainsi fréquent de voir apparaître une clause relative à la DFS dans les CDD d'usage. Cela n'est désormais plus possible, le consentement devra obligatoirement être recueilli chaque année, à charge pour l'employeur d'en déterminer les modalités. Le BOSS précise ainsi : « *L'entreprise s'assure annuellement, par tout moyen, du consentement de ses salariés à l'application de la DFS. Pour cela, l'employeur met en œuvre une procédure consistant à informer chaque salarié concerné [...] de ce dispositif et de ses conséquences sur la validation de ses droits aux assurances sociales. Une réponse d'accord ou de refus doit être retournée par le salarié.* »

## 5 Les clauses de cession des droits d'auteur et des droits voisins

Lorsque les artistes et techniciens sont à la fois salariés et titulaires de droits voisins (par exemple, l'artiste lors de la captation d'un spectacle vivant) et/ou titulaires de droits d'auteur (par exemple, un metteur en scène ou un costumier qui réalise des costumes originaux), celui qui exploite l'interprétation et/ou la création doit recueillir leurs autorisations. Cette autorisation peut être formalisée par une clause de cession de droits voisins ou de droits d'auteur intégrée au contrat. L'utilisation d'extraits de captation de spectacle étant devenue essentielle dans la communication digitale des entrepreneurs de spectacles, il est ainsi recommandé d'insérer de telles clauses dans chaque CDD d'usage, notamment dans les CDDU conclus avec les artistes. Pour être valides, ces clauses doivent comporter la mention des droits cédés (droit de reproduction, de représentation), la destination et l'étendue de la cession (pour quelles utilisations ? par quels moyens et supports ? dans quels buts ?), la durée de la cession et le territoire d'exploitation<sup>(15)</sup>. Il convient aussi de spécifier si la cession de ces droits se fait à titre gracieux ou fait l'objet d'une contrepartie financière<sup>(16)</sup>. L'exploitation sans autorisation des auteurs et/ou interprètes constitue un acte de contrefaçon.

## 6 La clause relative à l'annulation des représentations et du contrat

Les CDD d'usage comportent fréquemment une clause intitulée « annulation de la représentation » ou « annulation du contrat ».

La question qui se pose ici est celle de la rupture anticipée du CDD d'usage. Les dispositions en matière de rupture du CDD sont d'ordre public, on ne peut donc y déroger par contrat de travail. Elles sont applicables à tout CDD d'usage, peu importe si cela est ou non rappelé dans le contrat ou si des dispositions contraires y figurent.

Les seuls cas dans lesquels un entrepreneur de spectacles peut rompre de manière anticipée un CDD d'usage sont<sup>(17)</sup> : l'accord des parties, la faute grave, la force majeure, l'inaptitude du salarié constatée par un médecin du travail ou la justification par le salarié d'une embauche en CDI. La rupture anticipée est également autorisée durant la période d'essai<sup>(18)</sup>. Si l'entrepreneur rompt le CDD d'usage en dehors de ces cas, il s'agit d'une rupture anticipée fautive et l'entrepreneur devra verser à l'artiste ou au technicien des dommages et intérêts d'un montant équivalent au montant des rémunérations restant à échoir jusqu'au terme de son contrat<sup>(19)</sup>.

L'annulation de la représentation ne rentrant finalement que très rarement dans le cas de force majeure<sup>(20)</sup>, l'employeur producteur est généralement tenu d'honorer le salaire lorsque la ou les représentations sont annulées. C'est dans le contrat conclu avec son partenaire pour la diffusion du spectacle que le producteur devra anticiper les conséquences d'une annulation de la représentation par son partenaire.

(1) Article D. 1242-1 du Code du travail.

(2) Article L. 1242-2 al. 3 du Code du travail.

(3) Article L. 1242-12 du Code du travail a.1.

(4) Article V-14-5-1 de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC - IDCC 1285) et article 7.3 des clauses communes de la convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle (CCNSVP - IDCC 3090) : consultables sur [www.legifrance.gouv.fr/liste/idcc?init=true](http://www.legifrance.gouv.fr/liste/idcc?init=true)

(5) Article 3.3.1 de l'accord du 24 juin 2008 sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant privé et public.

(6) Cour d'appel de Grenoble 17/03/2022 : requalification en CDI du contrat d'un administrateur de production embauché en CDDU successifs de janvier 2015 à octobre 2018 : la société de production ne rapporte pas la preuve du caractère temporaire de l'emploi.

(7) Articles XIII-2-6, XIV-3 XVII-6 de la CCNEAC et fiche « Quelle prise en compte au titre des annexes 8 et 10 des ateliers, enseignements, animation, master class ? » sur le site de Pôle emploi spectacle.

(8) Article 3.3.1 de l'accord du 24 juin 2008 précité.

(9) Article L. 1242-12.

(10) Par exemple, l'absence de durée minimale dans le contrat sans terme précis, comme dans le cas des CDD d'usage conclus « à la pièce » ou pour la durée des représentations, entraîne la requalification en CDI (Cour de cassation. Ch. sociale 28/09/2005).

(11) Art. L. 3123-6. Notamment : la durée de travail et sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les conditions de la modification de cette répartition, les modalités de communication des horaires de travail au salarié et les limites d'accomplissement des heures complémentaires.

(12) Règlement général sur la protection des données.

(13) Article X-3-3 C de la CCNEAC.

(14) [www.boss.gouv.fr](http://www.boss.gouv.fr) ; rubrique « Avantages en nature et frais professionnels », puis chapitre 9 relatif à la DFS.

(15) Art. L. 131-3 du Code de la propriété intellectuelle.

(16) Art. L. 122-7 du CPI.

(17) Art. L. 1243-1 et 2 du Code du travail.

(18) Art. L. 1242-11.

(19) Art. L. 1243-4.

(20) La Lettre de l'entreprise culturelle n°342.