



LA PROTECTION SOCIALE PROFESSIONNELLE
Culture • Communication • Médias



Recruter en CDDU

Mercredi 26 avril 2017





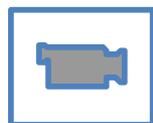
Avant tout

Pour optimiser la bande passante :



- ❶ Connexion filaire préférable
- ❷ Fermer les logiciels de votre ordinateur (type skype...)
- ❸ Figurer la vidéo du présentateur si besoin

Information pour la suite :



« Replay » disponible durant 7 jours



Support téléchargeable à la fin de la présentation

Abonnez vous à la chaine Audiens
→ <https://webikeo.fr/chaine/audiens/>





PLAN

- Rappels sur le contrat de travail à durée déterminée
- Les emplois temporaires par nature
- Les conditions à respecter pour l'embauche sous CDDU
- Les accords interbranche dans le spectacle
- Terme, durée, successions des CDDU
- Rémunération
- La rédaction du CDDU
- La rupture anticipée



Le contrat de travail à durée déterminée

Rappels

Recours au CDD possible si motif prévu à l'article L.1242-2 du code du travail

Remplacement d'un salarié momentanément absent	L. 1242-2 1°
Accroissement temporaire d'activité	L. 1242-2 2°
Emplois temporaires par nature : <ul style="list-style-type: none">• Emplois à caractère saisonnier• Emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI	L. 1242-2 3°
Remplacement d'un chef d'entreprise	L. 1242-2 4° L. 1242-2 5°
Recrutement d'ingénieurs et cadres en vue de la réalisation d'un objet défini	L. 1242-2-6
Contrats liés à la politique de l'emploi	L. 1242-3





Les emplois temporaires par nature

Contrats saisonniers et contrats d'usage

Article L.1242-2 3°



Les emplois temporaires par nature sont :

- les emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs,
- les emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est **d'usage** constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

 Les informations contenues dans cette présentation sont des résumés des dispositions légales. Elles ne dispensent pas de vérifier ce qui est prévu dans la convention collective applicable dans l'entreprise.





Les conditions à respecter pour l'embauche en CDDU

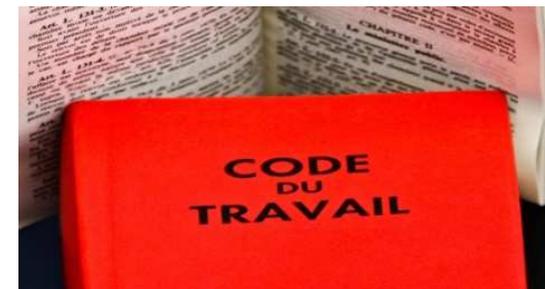
Analyse de l'article L.1242-2 3°

les emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est **d'usage** constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

① Secteurs d'activités définis par décret ou prévu par convention collective étendue

② Usage constant de ne pas recourir au CDI

③ Caractère temporaire de l'emploi





Les conditions à respecter pour l'embauche en CDDU

Analyse de l'article L.1242-2 3°

Secteurs d'activités définis
par décret ou prévu par
convention collective
étendue



D.1242-1

→ Plusieurs secteurs dont

- les spectacles,
- l'action culturelle,
- l'audiovisuel,
- la production cinéma,
- l'édition phonographique

Conventions collectives
→ Voir vignette suivante

Usage constant de ne pas
recourir au CDI



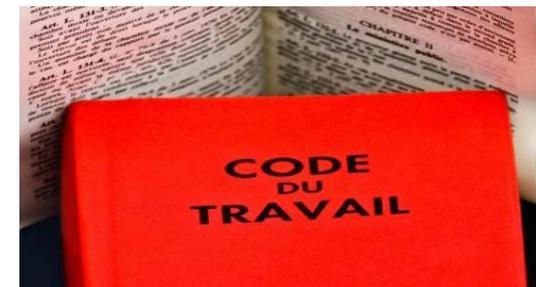
Artistes et techniciens
→ Usage constant établi

Caractère temporaire de
l'emploi



Caractère temporaire
→ Doit être justifié par
l'existence d'éléments
concrets et précis

Interprétation
jurisprudentielle
Cf Soc 23 janv 2008





Les conditions à respecter pour l'embauche en CDDU

Accords collectifs étendus

Entreprises techniques au service de la création et de l'évènement

Production audiovisuelle

Production de films d'animation

Production cinématographique

Chaines thématiques

Radiodiffusion

Edition phonographique

Entreprises artistiques et culturelles

Entreprises du secteur privé du spectacle vivant

Espaces de loisirs, d'attraction et culturels
(accord filière spectacle)

Ces conventions collectives autorisent le recours au CDDU



Le CDDU

Dispositions conventionnelles 1/3

Accord interbranche sur le recours au CDDU dans le spectacle *

Conclu le 12 oct 1998 – étendu le 21 mai 1999



Branches visées : spectacle, audiovisuel, production cinéma, édition phonographique...

Objet : Préciser et encadrer les conditions de recours au CDDU

Que précise l'accord ?

- Le fait de relever de l'un des secteurs d'activité autorisant le recours au CDDU ne suffit pas à légitimer son recours ;
- Le CDDU, comme tout CDD, doit être écrit et comporter la mention précise de son motif ;
- La succession de CDDU d'un salarié avec le même employeur sur plusieurs années ou plusieurs saisons peut constituer un indice du caractère indéterminé de la durée de l'emploi ;
- Le recours au CDDU est limité à des fonctions définies dans des listes établies par secteurs d'activités ;
- Obligations en cas de collaborations de longue durée.

- <http://www.theatresprives.com/wp-content/uploads/2012/01/031-Accord-du-12-octobre-1998-sur-le-recours-au-CDDU-dans-le-spectacle.pdf>



Le CDDU

Dispositions conventionnelles 2/3

Accord interbranche sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé*

Conclu le 24 juin 2008 – étendu le 4 déc 2008



Branches visées : spectacle vivant public et privé

Objet : Préciser et encadrer les règles du contrat de travail

Ce que l'accord précise sur le CDDU (notamment) :

- Proposition d'un CDI à temps complet à un salarié employé régulièrement sous CDDU
- Passage en CDI à temps complet lorsque la succession de CDD pour le même objet, contracté par différents salariés, a pour effet d'atteindre l'équivalent de 100% sur 24 mois d'un poste équivalent à temps complet



Le CDDU

Dispositions conventionnelles 3/3

Accord interbranche sur la prévoyance et la santé des intermittents du spectacle*

Conclu le 20 décembre 2006 – étendu le 19 mars 2007
+ avenants depuis 2007



Branches visées : Spectacle vivant et spectacle enregistré

Salariés visés : Artistes et technicien, cadres et non cadres, embauchés en CDD (désignation utilisée : intermittents du spectacle)

Objet : Instauration d'un régime de prévoyance et de santé

Ce que l'accord précise :

- Taux de cotisations
- Garanties



Le CDDU

Traitement, durée et rémunération

Salariés en CDDU → Dispositions légales et conventionnelles identiques aux salariés en CDI à l'exception de celles concernant la rupture du contrat de travail.

L. 1242-14

Durée des CDDU → Aucune durée maximale prévue légalement.

L. 1242-7



Attention aux limites posées par les accords interbranches de 1998 et 2008

Salariés en CDDU → Rémunération au moins égale à celle que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié en CDI à qualifications professionnelles équivalentes et occupant les mêmes fonctions.



L. 1242-15

Respect des minima conventionnels



Le CDDU

Succession

Contrats successifs avec un même salarié
→ Possible pour les CDDU

L. 1244-1

Contrats successifs sur un même poste
→ Possible pour les CDDU

L. 1244-4



Vérifier votre convention collective !

Notamment :

- **Accord interbranche du 12 octobre 1998** → dispositions sur les collaborations de longue durée
- **Accord interbranche du 24 juin 2008** → dispositions sur les transformations en CDI des CDD successifs



Le CDDU

Période d'essai

Le CDD peut comporter une période d'essai → Ce n'est pas obligatoire

La durée de la période d'essai se calcule ainsi :

- Si durée initiale prévue au contrat $<$ ou $=$ à 6 mois → 1 jour/semaine (dans la limite de 2 semaines)
- Si durée initiale prévue au contrat $>$ 6 mois → un mois



Des usages ou des stipulations conventionnelles peuvent prévoir des durées moindres.

L. 1242-10



Le CDDU

La rédaction

Le CDD est établi par écrit et il comporte la définition précise de son motif.
→ A défaut, c'est un CDI

L. 1242-12

Mentions obligatoires	Commentaires
Nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée lorsqu'il est conclu pour un motif de remplacement d'un salarié momentanément absent.	Ne concerne que le motif de remplacement d'un salarié
Si contrat avec terme précis : date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement	
Si contrat sans terme précis : durée minimale pour laquelle il est conclu	
Désignation du poste de travail.	
Intitulé de la convention collective applicable.	
Durée de la période d'essai éventuellement prévue.	Attention aux précisions des conventions collectives.
Montant de la rémunération.	
Nom et adresse de l'institution de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.	Audiens 74 rue Jean Bleuzen 92177 Vanves



Des mentions spécifiques sont requises selon les conventions collectives



Le CDD

La transmission du contrat

Le CDD est transmis au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche.

L. 1242-13





Le CDDU

L'indemnité de fin de contrat

RAPPEL

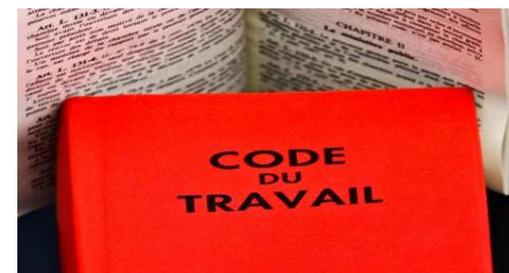
A l'issue du CDD → Versement d'une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation.

L. 1243-8

LE CAS DES CDDU

→ L'indemnité n'est pas due pour les CDDU (sauf disposition conventionnelle plus favorable)

L. 1243-10





Le CDD

La rupture anticipée du CDD

Remarques préliminaires :

~~Démission~~

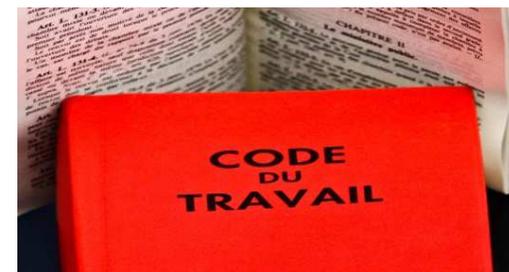
~~Licenciement~~

Principe → Le CDD ne peut être rompu avant son terme.

L. 1243-1

Exceptions :

- Faute grave
- Force majeure
- Commun accord
- Si le salarié justifie d'un CDI
- Inaptitude constatée par le médecin du travail





Prochaine

Web conférence
 **AUDIENS**

- Mercredi 24 mai 2017
- ⌚ 10h00 à 10h30
- ➔ Qu'est-ce qu'un intermittent du spectacle
- @ <https://webikeo.fr/webinar/comprendre-l-intermittence-du-spectacle/share>



YouTube

Informations employeur
01 73 17 39 32