

Extrait du « Guide pratique des TPE du spectacle vivant : organisation, ressources humaines et gestion »

Types de contrats de travail

La démarche des partenaires sociaux a pour ambition de structurer et de professionnaliser le spectacle vivant afin, d'une part, de développer l'emploi permanent partout où cela est rendu possible et, d'autre part, de sécuriser des parcours professionnels.

Contrat à Durée Indéterminée (CDI) : le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail (*Art. L. 1221-2 du Code du travail - Accord interbranche sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé*)

Contrat à Durée Indéterminée Intermittent (CDII) : dans les entreprises pour lesquelles une convention ou un accord collectif de travail étendu, ou, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit, des contrats de travail indéterminés intermittents peuvent être conclus. Le but est de pourvoir des emplois permanents, définis par cette convention ou cet accord, qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. (*Art. L. 3123-31 et suivants*).

Dans le secteur du spectacle vivant, le recours à ce type de contrat est exclusivement réservé aux emplois figurant dans les annexes A et B de l'*Accord interbranche sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé*.

Emplois de l'annexe A – convention collective du secteur public

- Filière Technique : Opérateur projectionniste – Employé(e) de nettoyage – Gardien(ne)
- Filière Administration : Caissier(ère)
- Filière Communication / Relations publiques : Attaché(e) à l'accueil – Attaché(e) à l'information – Hôte(sse) d'accueil – Contrôleur – Hôte(sse) de salle – Employé(e) de bar

Emplois de l'annexe B – convention collective secteur privé

- Filière Technique : Opérateur projectionniste – Agent d'entretien – Gardien(ne)
- Filière Administration : Caissier(ère)
- Filière Communication / Relations publiques : Responsable contrôle et accueil – Attaché(e) à l'information – Hôte(sse) d'accueil – Agent de contrôle et accueil, vendeurs produits dérivés, vestiaire – Agent de billetterie et accueil – Barman

Contrat à Durée Déterminée (CDD) : un contrat à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (*Art. L. 1242-1 du Code du travail*).

Le CDD est un contrat d'exception et n'est possible notamment que dans les cas suivants (*Art. L. 1242-2 du Code du travail*) :

- le remplacement d'un salarié dans des cas précisés par l'article ;
- l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- les emplois à caractère saisonnier ou 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 CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Dans le cas du spectacle, on peut recourir à ces Contrats à Durée Déterminée d'Usage (CDDU)

Quatre points clés à retenir concernant le CDDU :

- L'employeur doit relever d'un secteur d'activité précisément identifié selon l'article D.1242-1 du Code du travail ou par une convention ou un accord collectif étendu (art. L.1242-2, 3).
- Le caractère temporaire de l'emploi doit être justifié par des éléments concrets et précis mentionnés dans le contrat de travail.
- Il convient d'être attentif à la cohérence entre les libellés d'emplois portés sur le contrat et la liste des fonctions ouvertes à ce type de contrats dans les conventions collectives, reprises par les annexes 8 et 10 du régime général d'assurance chômage.
- L'accord interbranche liste l'ensemble des mentions obligatoires devant figurer sur un CDDU.

Contrats en alternance

Contrat en apprentissage : Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu, en CDD, entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage (Art. L. 6221-1 et suivants du Code du travail).

Contrat de professionnalisation : Le contrat de professionnalisation, conclu en CDI ou en CDD, a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle de publics ciblés (Art. L 6325-1 et suivants du Code du travail), en organisant une alternance entreprise / formation.

Les branches professionnelles du spectacle vivant ont défini des modalités particulières de mise en œuvre (*Accord relatif à la formation professionnelle continue dans les entreprises du spectacle vivant du 2 février 2005 - Accord interbranche relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie pour les intermittents du spectacle, 6 juillet 2007*)

www.cpnfsv.org/
www.afdas.com

Pour plus de précisions : www.alternance-spectacle.com

Le tutorat :

La réussite des contrats de professionnalisation dépend de la qualité du tutorat qui est mis en place. Le tuteur doit être volontaire et reconnu dans l'entreprise pour ses compétences et son expérience. Celui-ci intervient non seulement dans le suivi du parcours de formation mais aussi dans l'accueil du salarié et dans l'évaluation des acquis. Le tuteur doit ainsi disposer du temps nécessaire au suivi des salariés tout au long de leur contrat.

Contrats aidés et aides à l'emploi

Les aides et mesures pour l'emploi sont mises en œuvre à travers les politiques publiques de l'Etat et/ou des collectivités locales. Elles ont pour objectif de favoriser l'insertion professionnelle et sont accordées, sous certaines conditions, aux demandeurs d'emploi ou aux employeurs.

Il existe plusieurs types d'aides financières :

- **Les aides à l'emploi** sont versées directement aux demandeurs d'emploi pour les aider dans leur recherche ou au moment de la reprise d'emploi (par exemple : les aides à la mobilité, les aides à la formation...);
- **Les aides à l'embauche** qui sont versées aux employeurs pour les inciter et/ou les aider à recruter des demandeurs d'emploi faisant partie des « publics prioritaires » (par exemple, les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 12 mois, ceux âgés de 50 ans et +, les bénéficiaires du RSA, les jeunes, les travailleurs handicapés...). Ce sont des aides financières et/ou des exonérations de charges sociales.

Elles s'appliquent, entres autres, aux Contrats Uniques d'Insertion (CUI) :

- dans le secteur marchand : Contrat Unique d'Insertion – Contrat Initiative Emploi, CUI-CIE
- dans le secteur non marchand : Contrat Unique d'Insertion – Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi, CUI-CAE

Pour plus de précisions : www.pole-emploi.fr

- rubrique candidats > les conseils de Pôle emploi > les aides à l'embauche

- rubrique employeurs > les conseils de Pôle emploi > les aides au recrutement > les aides à l'embauche

Pour ce qui concerne le secteur culturel, la mesure la plus fréquemment utilisée par les employeurs est le CUI-CAE.

Dans ce secteur, en 2010, l'Etat a poursuivi une politique visant à la pérennisation des emplois dans le cadre des politiques culturelles. *Les circulaires SG-DDAI N° 2009/001 et 2009/02, relatives à la mise en œuvre du plan de mobilisation pour l'emploi dans le secteur culturel*, précisent les conditions de mise en œuvre :

- des contrats aidés dans le secteur culturel (CUI-CAE) ;
- des actions prioritaires à mener pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi ;
- des profils et compétences des personnes visées ainsi que le type d'employeurs.

Rappel : il ne peut y avoir d'embauches sous contrats aidés CUI-CAE pour les emplois artistiques (*cf. circulaire SG-DDAI 2009/001*)

Pour les autres aides à l'emploi, il convient de se référer aux collectivités compétentes (par exemple certaines régions proposent des aides à la mutualisation d'emplois).