Mardi 18 novembre 2025
14h30-16h30

Webinaire : Coopérateurs intermittents dans l'audiovisuel et le spectacle vivant

Cabinet Metalaw 18 rue Pasquier – 75008 Paris

Le statut d’intermittent du spectacle

Le statut d'intermittent du spectacle recouvre une **double réalité juridique** :

- **Sur le plan du droit du travail,** il s'agit d'un salarié (artiste ou technicien du spectacle) engagé via des contrats à durée déterminée (CDD) ou des contrats à durée déterminée d'usage (CDDU) ;

- **Sur le plan de la protection sociale**, il relève d'un régime d'assurance chômage spécifique (Annexes VIII et X de la convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024), accessible sous condition de justifier d'au moins 507 heures de travail sur une période de 12 mois.

18 rue Pasquier – 75008 Paris
T : +33 (0) 1 83 79 31 82 - @ : j.giusti@metalaw-firm.com

Partie I. Le statut d'intermittent du spectacle

Annexe VIII de la convention d'assurance chômage concerne **les artistes du spectacle** définis aux articles L7121-2, L7121-3, L7121-4, L7121-6 et L7121-7 du code du travail engagés au titre d'un CDD par des employeurs relevant de l'article L5422-13 ou des articles L5424-1 à L5424-5 du code du travail.

Annexe X de la convention d'assurance chômage concerne les **ouvriers et techniciens** engagés par des employeurs du cinéma, de la diffusion TV, radio ou du spectacle dont les contrats de travail sont couverts par l'une des conventions collectives nationales répertoriée par le numéro d'identification (IDCC) associé au code NAF correspondant, et uniquement pour des fonctions afférentes à la liste retenue.

Les listes concernées sont les suivantes et l'activité du salarié doit correspondre à une des fonctions reproduites dans ces listes (*exemples: assistant décorateur, peintre de décor, assistant son, cadreur cinéma, etc.*).

- Liste 1 : Production audiovisuelle (IDCC 2642)
- Liste 2 : Production cinématographique (IDCC 3097)
- Liste 3 : Édition phonographique (IDCC 2121)
- Liste 4 : Prestation techniques au service de la création et de l'événement (IDCC 2717)
- Liste 5 : Radiodiffusion (IDCC 1922)
- Liste 6 et 7 : Spectacle vivant privé et spectacle vivant subventionné (IDCC 1285 et 3090)
- Liste 8 : Espaces des loisirs, d'attractions et culturels (IDCC 1790)
- Liste 9 : Télédiffusion (IDCC 3241)
- Liste 10 : Production de films d'animation (IDCC 2412)
- Liste des entreprises et établissements publics considérés comme faisant partie du champ d'application de l'annexe VIII

18 rue Pasquier – 75008 Paris
T : +33 (0) 1 83 79 31 82 - @ : j.giusti@metalaw-firm.com

A. La présomption de salariat de l’artiste du spectacle

L'article L7121-2 du code du travail prévoit que sont notamment considérés comme **des artistes du spectacle** : *l’artiste lyrique, l’artiste dramatique ; l'artiste chorégraphique ; l'artiste de variétés ; le musicien ; le chansonnier ; l'artiste de complément ; le chef d'orchestre ; l'arrangeur-orchestrateur ; le metteur en scène, le réalisateur et le chorégraphe, pour l'exécution matérielle de leur conception artistique ; l'artiste de cirque ; le marionnettiste ; les personnes dont l'activité est reconnue comme un métier d'artiste-interprète par les conventions collectives du spectacle vivant étendues*. Il s’agit donc d’une **définition large**.

L’artiste du spectacle est **présumé salarié** (articles L7121-1 et L7121-3 du code du travail : « *Tout contrat par lequel une personne s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production, est présumé être un contrat de travail* »).

Cette présomption est particulièrement forte : elle subsiste quels que soient le mode de rémunération ou la qualification donnée au contrat par les parties, et même si l'artiste conserve sa liberté d'expression (article L7121-4 du code du travail).

La seule exception légale est celle où l'artiste exerce son activité « *dans des conditions **impliquant son inscription au registre du commerce et des sociétés*** » (Article L7121-3 du code du travail; Cour de cassation, 6 octobre 2016, n° 15-15.024).

Les **techniciens et ouvriers du spectacle ne bénéficient pas de cette présomption de salariat**.

18 rue Pasquier – 75008 Paris
T : +33 (0) 1 83 79 31 82 - @ : j.giusti@metalaw-firm.com

B. Le recours au CDD et au CDD d'usage : un régime d'exception, strictement encadré

1. Le recours au CDD réservé à la réalisation d'une tâche précise et temporaire

L'article L1242-2 du code du travail réserve le recours au CDD à des hypothèses **limitativement énumérées**, parmi lesquelles :

- les emplois saisonniers;
- les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI dans certains secteurs définis par décret ou convention collective.

L'article D1242-1 du code du travail identifie explicitement les secteurs dans lesquels cet usage est reconnu : **spectacles, action culturelle, audiovisuel, production cinématographique, édition phonographique.** Cela concerne autant les artistes du spectacle que les ouvriers et techniciens du spectacle.

18 rue Pasquier – 75008 Paris
T : +33 (0) 1 83 79 31 82 - @ : j.giusti@metalaw-firm.com

B. Le recours au CDD et au CDD d’usage : un régime d’exception, strictement encadré

2. Le recours au CDDU est également réservé à des cas strictement limités

En principe, l’article L1243-11 du code du travail rappelle que la poursuite de la relation contractuelle après l’échéance du terme **transforme automatiquement le contrat en CDI**.

Toutefois, l’article L1244-1 du code du travail permet la succession de CDD avec un même salarié uniquement dans des cas précis, notamment pour les emplois saisonniers ou relevant du secteur d’usage *(« 3° Emplois à caractère saisonnier […] ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif 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 »)*

18 rue Pasquier – 75008 Paris
T : +33 (0) 1 83 79 31 82 - @ : j.giusti@metalaw-firm.com

B. Le recours au CDD et au CDD d'usage : un régime d'exception, strictement encadré

3. Les conditions de forme et conditions de fond d'un CDD ou d'un CDDU

- **Conditions de forme** : le contrat doit être **écrit** et doit **comporter la définition précise de son motif.** A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée (article L1242-12 du code du travail).

En conséquence, l'absence d'écrit ou de motif suffit à entraîner une requalification en contrat de travail à durée indéterminée (Cour de cassation, 16 décembre 2009, n°08-43.634: « *le contrat de travail à durée déterminée […] doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif, et qu'en l'absence de contrat écrit, l'employeur ne peut écarter la présomption légale instituée par l'article L. 122-3-1, devenu l'article L. 1242-12, alinéa 1, du code du travail […]* »). Il doit également comporter les mentions obligatoires prévues par l'article L1242-12 du Code du travail (nom, qualification professionnelle, date du terme, durée minimale, montant de la rémunération, le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance, etc.).

18 rue Pasquier – 75008 Paris
T : +33 (0) 1 83 79 31 82 - @ : j.giusti@metalaw-firm.com

B. Le recours au CDD et au CDD d'usage : un régime d'exception, strictement encadré

3. Les conditions de forme et conditions de fond d'un CDD ou d'un CDDU

- **Conditions de fond** : l'employeur doit justifier, pour chaque contrat, de raisons objectives et d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

La Cour de cassation exerce un contrôle exigeant : le simple fait d'appartenir à un secteur d'usage ne suffit pas. L'employeur doit démontrer, **pour chaque contrat**, l'existence de **raisons objectives** et **d'éléments concrets** établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

Par exemple : « ***après avoir relevé que l'hôtellerie restauration et le spectacle figuraient dans les secteurs d'activité où il peut être recouru à des contrats à durée déterminée dits "d'usage",*** *a constaté que Mme X... avait occupé le même emploi de danseuse pendant une trentaine de mois, avec une interruption, comprise entre un mois et demi et environ deux mois, au cours de l'été, et que* ***cet emploi qui était lié, non à un spectacle déterminé, mais à l'activité normale de l'entreprise, avait un caractère permanent*** » (Cour de cassation, 5 mai 2010, n°08-43.078).

18 rue Pasquier – 75008 Paris
T : +33 (0) 1 83 79 31 82 - @ : j.giusti@metalaw-firm.com

B. Le recours au CDD et au CDD d'usage : un régime d'exception, strictement encadré

4. La sanction du recours abusif au CDD ou au CDDU

Le recours à des CDDU pour pourvoir un emploi permanent est sanctionné (Cour de cassation, 29 septembre 2021, n°19-25.257 ; Cour de cassation, 20 octobre 2015, n° 14-23.712).

La rupture de cette relation requalifiée s'analyse alors en **licenciement sans cause réelle et sérieuse**, ouvrant droit à une indemnité.

L'utilisation irrégulière d'un CDD ou d'un CDDU — qu'il s'agisse d'un défaut de forme ou de l'absence de justification du caractère temporaire — conduit à la requalification en CDI, avec effet dès le premier contrat irrégulier (CA Paris, 26 juin 2025, 22/04179 ; CA Lyon, 10 octobre 2019, 18/03549).

18 rue Pasquier – 75008 Paris
T : +33 (0) 1 83 79 31 82 - @ : contact@metalaw-firm.com

C. La nécessaire certification sociale de l'employeur « sous-traitant technique »

Les employeurs relevant de la Convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement (IDCC initialement 2717 devenu 3252) doivent obtenir une **certification sociale** pour pouvoir recourir au contrat à durée déterminée d'usage aux termes de l'article 4.3.1:

« A. Conditions liées à l'employeur

Le recours au CDD d'usage suppose :
1° Que l'activité principale de l'entreprise relève de l'un des secteurs visés à l'article 1.1.1 de la présente convention, à l'exclusion du secteur des agences de mannequins ;
*2° **Que l'entreprise soit titulaire :***
*– **de la certification sociale délivrée par la commission nationale de la certification sociale** (CNCS), si elle relève du secteur des entreprises de prestation de services techniques cinéma, audiovisuel et multimédia, ou des festivals de cinéma et d'audiovisuel ;*
*– **de la certification sociale délivrée par la commission nationale du label** (CNL), si elle relève d'un autre secteur.*
Ces certifications sociales, mises en place en application des articles L. 2134-1 et L. 2134-2 du code du travail, sont attribuées sur dossier aux entreprises qui remplissent une liste de critères fixés respectivement par les commissions susvisées et visant notamment à constater le respect :
– des règles fixées par la présente convention collective et ses annexes ;
– des règles encadrant le recours aux CDD d'usage, étant précisé que cette condition ne s'applique que lorsque l'entreprise demande le renouvellement de sa certification ;
– de la législation applicable en matière de travail illégal.
Les commissions susvisées sont composées de représentants des organisations d'employeurs représentatives dans le champ de la commission et des organisations syndicales représentatives dans l'ensemble de la branche. Elles peuvent s'adjoindre la présence d'autres représentants selon des modalités qu'elles fixent elles-mêmes ».

C. La nécessaire certification sociale de l'employeur « sous-traitant technique »

L'article 4.3.1 de la Convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement (IDCC initialement 2717 devenu 3252) précise également les conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage relatives aux fonctions du salarié et au besoin de la mission :

« B. Conditions liées aux fonctions du salarié

Seules les fonctions pour lesquelles il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI peuvent faire l'objet d'une embauche en CDD d'usage. À cet égard, il est rappelé que la notion d'« usage constant » renvoie à un usage continu dans le temps et non à un usage exclusif de toute possibilité de recrutement en CDI. Il est admis qu'une fonction pour laquelle il est d'usage de recourir au CDD d'usage puisse également faire l'objet d'une embauche en CDI.
Les fonctions concernées sont limitativement fixées au sein des annexes applicables aux différents secteurs d'activité. Sont notamment exclues toutes les fonctions directement liées à l'administration et la gestion de l'entreprise ainsi qu'à son développement commercial.
Les partenaires sociaux rappellent qu'il n'est pas nécessaire qu'un salarié exerce une fonction relevant du champ d'application des annexes VIII ou X du règlement d'assurance chômage pour pouvoir être embauché sous CDD d'usage. Réciproquement, l'éligibilité au CDD d'usage n'implique pas nécessairement que le salarié soit indemnisé au titre de ces mêmes annexes.

C. Conditions liées au besoin auquel répond l'embauche

Quand bien même la fonction du salarié serait éligible au CDD d'usage, il ne peut jamais y être recouru :
1° Pour pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité permanente de l'entreprise, le CDD d'usage devant répondre à un besoin par nature temporaire lié à une prestation, à une manifestation, à un événement ou à un programme déterminé ;
2° Pour remplacer un salarié en grève lors d'un conflit social ;
3° Lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à 4 heures ».

18 rue Pasquier – 75008 Paris
T : +33 (0) 1 83 79 31 82 - @ : contact@metalaw-firm.com

C. La nécessaire certification sociale de l'employeur « sous-traitant technique »

Le site de la CNCS indique que (https://certificationsociale.org/procedure-de-certification/) :

« La Commission Nationale de Certification sociale s'assure, lors de l'étude des dossiers individuels des entreprises, du respect des principales règles suivantes :

L'activité principale de l'entreprise est la « prestation technique audiovisuelle » ;
La société compte, en son sein, au moins un permanent – travailleur non salarié (TNS) ou salarié ;
La société dispose d'un encadrement technique permanent ;
Un intermittent, détenteur de parts sociales dans l'entreprise, ne peut y effectuer des heures d'intermittence et par là-même être rémunéré par celle-ci ;
Le contrôle des installations électriques et détection incendie, extincteurs est réalisé annuellement par un organisme agréé et accrédité [1];
La société dispose d'un Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels (DUER), exhaustif et régulièrement mis à jour [2] ;
Les intitulés de fonctions et leurs minima sont en conformité avec la Convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement (IDCC 2717) ;
Les obligations sociales en matière de représentation du personnel[3] sont respectées ;
Ainsi que, pour les entreprises ayant une activité de doublage, les dispositions de la convention DAD-R, les protocoles relatifs aux accords du doublage et l'accord national professionnel des salaires des artistes interprètes du 3 août 2006. (www.depot-doublage.fr) »

Il semblerait qu'il existe un point de blocage sur la condition figurant en gras.

Toutefois, la CNCS ne justifie pas d'un fondement textuel quant à cette condition, laquelle nous paraît contestable dans la mesure où la détention de parts sociales ne fait pas obstacle à l'affiliation volontaire du membre d'une SCOP selon le site de l'UNEDIC. Affiliation au régime d'assurance chômage | Unédic.org

C. La nécessaire certification sociale de l’employeur « sous-traitant technique »

Cette obligation de certification sociale ne s’applique qu’aux employeurs relevant du champ d’application de la Convention collective nationale des entreprises au service de la création et de l'événement du 27 juin 2024, comme par exemple :

1. Les entreprises de prestation de services techniques cinéma, audiovisuel et multimédia (NAF 18.20Z, 59.11C, 59.12Z et 59.20Z)

2. Les entreprises propriétaires ou exploitantes de chapiteaux, tentes et structures (77.29Z et 77.39Z)

3. Les agences événementielles

4. Les agences de mannequins (78.10Z et 78.30Z)

5. Les festivals de cinéma et d'audiovisuel

Elle n’est pas prévue dans les autres conventions collectives dont peuvent relever les intermittents.

Merci !

Jérôme Giusti
Avocat au barreau de Paris
Spécialiste en droit de la propriété intellectuelle et en droit du numérique et des communications
j.giusti@metalaw-firm.com
06 60 85 92 48

Cabinet Metalaw « Entreprendre un monde meilleur »
http://metalaw-firm.com/