

LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE (CDDU)

Le code du travail pose comme principe que les contrats de travail sont à durée indéterminée. Ce n'est que par exception qu'il autorise le recours au contrat à durée déterminée (CDD), pour une liste limitative de motifs. Le contrat à durée déterminée d'usage (CDDU) est le nom donné au CDD conclu pour pourvoir un emploi qui est par nature temporaire, un emploi éphémère, pour lequel il est d'usage courant de ne pas recourir au CDI. Eu égard à cette spécificité, le CDDU obéit à un régime juridique qui déroge, en partie, aux règles applicables aux autres types de CDD, notamment :

- Il n'est pas soumis au respect d'un délai de carence entre deux contrats ;
- Il n'est pas soumis au respect d'une durée totale maximale ou d'une limite de renouvellements ;
- Il ne donne pas lieu à versement d'une indemnité légale de précarité en fin de contrat.

Compte tenu de ces spécificités, le CDDU fait l'objet d'un encadrement synthétisé dans la présente fiche.

LES CONDITIONS DE RECOURS AU CDDU

1. Conditions relatives à l'employeur

- L'entreprise doit appliquer la convention collective ETSCE (IDCC n°2717) ;
- L'entreprise doit être titulaire du Label « Prestataires de service du spectacle vivant ».

2. Conditions relatives à l'emploi concerné

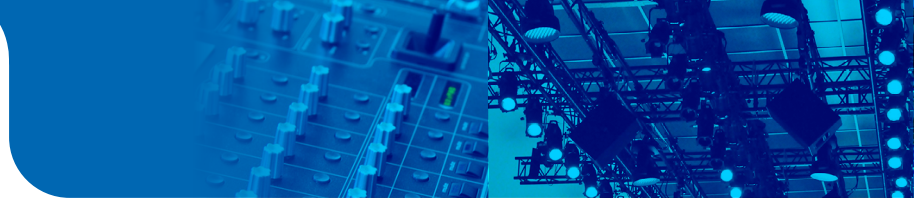
- La convention collective doit autoriser expressément le recours au CDDU pour l'exercice de la fonction concernée (cf. titre VII). Les fonctions supports, par exemple, ne sont pas éligibles.
- L'embauche d'un salarié en CDDU doit être justifiée par la nature temporaire de l'emploi qui lui est proposé, sans quoi le salarié peut obtenir du juge la requalification en CDI (Cass. Soc., 12 janvier 2010, n°08-40053). Aussi, quand bien même sa fonction serait éligible à ce type de contrat, le salarié ne peut être embauché en CDDU qu'à la condition que le poste qui lui est proposé ne corresponde pas à un emploi permanent au sein de l'entreprise, compte tenu par exemple des fluctuations importantes de l'activité.

LES FORMALITÉS CONTRACTUELLES OBLIGATOIRES

- Un salarié ne peut être embauché en CDDU que par contrat écrit.
- Le contrat doit être établi en 2 exemplaires : l'un est remis au salarié, l'autre est conservé par l'employeur.
- L'exemplaire destiné au salarié doit lui être remis au plus tard 48h suivant son embauche.

LES MENTIONS CONTRACTUELLES OBLIGATOIRES

- **Nature du contrat.** Le contrat doit clairement faire apparaître qu'il ne s'agit pas d'un CDD de droit commun mais d'un CDDU par une mention explicite dans l'intitulé ou dans le corps du contrat. Le caractère par nature temporaire de l'emploi doit être justifié.



- **Identité des parties.** Le contrat doit mentionner toutes les informations permettant d'identifier sans ambiguïté l'employeur (raison sociale, adresse, numéro SIRET, numéro de label) et le salarié (nom, prénom, adresse, date de naissance, numéro de sécurité sociale).
- **Objet du contrat.** Le contrat doit faire ressortir le motif du recours au CDDU (par exemple en faisant référence au spectacle ou à l'évènement qui donne lieu à l'embauche du salarié). Le numéro d'objet généré (une fois tous les ans) via la plateforme en ligne Pôle Emploi doit également être inscrit.
- **Période contractuelle.** Le contrat doit mentionner la date d'entrée en fonction et le terme des relations contractuelles. Il est possible de ne pas fixer de date de terme et de lier le terme du contrat à la réalisation de son objet (la manifestation) : dans ce cas, il est obligatoire de mentionner une durée minimale de contrat.
- **Fonction du salarié.** Le contrat doit définir les fonctions du salarié embauché. Il est nécessaire de se référer aux fonctions identifiées dans les grilles de classification de la convention collective comme éligibles au CDDU.
- **Lieu de travail.** Le contrat doit identifier le lieu d'accomplissement de la prestation du salarié, qu'il s'agisse d'un site de l'entreprise ou d'un site extérieur.
- **Durées de travail prévue et maximale.** La durée de travail prévue doit être exprimée sur une base journalière ou hebdomadaire. Le contrat doit mentionner obligatoirement que la durée de travail effective du salarié ne peut être portée au-delà des durées maximales applicables (12h par jour sur une amplitude maximale de 15h ; 48h par semaine).
- **Rémunération.** Le salaire du salarié doit être exprimé sur une base horaire, quotidienne ou hebdomadaire. Il doit être supérieur ou égal au salaire minimum conventionnel applicable. Lorsque la durée quotidienne de travail prévue est supérieure à 8h, le contrat doit mentionner l'existence d'une convention de rémunération. Le contrat fait ressortir la rémunération minimale qui sera perçue par le salarié au titre du contrat au regard de la durée prévue, sous réserve d'un éventuel dépassement de cette durée et sous réserve des majorations liées au travail de nuit et celles dues à partir de la 13e heure de travail.
- **Information sur les règles applicables.** Le salarié doit être informé que la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement (n° 2717) lui est applicable. Il est également informé de l'existence d'un règlement intérieur et, le cas échéant, des accords collectifs applicables dans l'entreprise.
- **Affiliation.** Le contrat fait mention des références d'affiliation de l'employeur aux caisses de retraite complémentaire et cadre, à la caisse de congés spectacles et à l'organisme auquel sont versées les cotisations dues au titre de la protection sociale.

LES OBLIGATIONS DECOULANT DES COLLABORATIONS PROLONGÉES

1. L'obligation de proposer un CDI si les contrats sont nombreux

- L'employeur a l'obligation de proposer un CDI à tout salarié qu'il a employé en CDDU pendant une durée totale de 152j /1216h de travail au cours des deux dernières années.
- La proposition de CDI est présentée dans les 2 mois qui suivent l'atteinte du seuil précité. À défaut, le salarié a 4 mois pour solliciter de l'employeur une proposition de CDI. Passé ce délai, il ne peut plus prétendre à la transformation de son CDI.

2. L'indemnisation des non-reconductions de contrat lorsque la collaboration est longue

- La convention collective reconnaît des droits spécifiques aux salariés qui ont collaboré avec un même employeur en CDDU pendant une période d'au moins 3 ans, à condition que les périodes d'emploi en CDDU représentent plus de 70% de ladite période.
- Le salarié qui remplit cette condition est indemnisé en cas de non-reconduction des relations contractuelles. En pareille hypothèse, l'employeur est tenu de lui verser une indemnité à hauteur, au minimum et par année de collaboration, de 20% de son salaire mensuel moyen.

MODÈLE DE CDDU ET CONSEILS DE REDACTION CONTRACTUELLE

Retrouvez sur [le site du Synpase](#) notre modèle de CDDU. Voici nos conseils pour la rédaction de vos contrats :

- **1 Prestation = 1 Contrat.** Pour un recours sécurisé au CDDU, nous vous recommandons fortement d'établir un contrat de travail par prestation. En effet, ce qui conditionne la validité d'un CDDU c'est le caractère par nature temporaire de l'emploi concerné. Ce caractère temporaire découle de ce que l'emploi répond au besoin spécifique d'une prestation éphémère et non à un besoin permanent dans l'entreprise. Dès lors qu'un contrat est conclu pour plusieurs prestations, vous fragilisez juridiquement votre recours au CDDU : le caractère par nature temporaire et éphémère de l'emploi devient contestable.
- **Pour plus de souplesse, privilégier le terme imprécis.** Un spectacle ou un événement est toujours fait d'imprévus. Pour vous ménager le plus de souplesse et de sécurité juridique, nous vous recommandons d'opter pour une rédaction prévoyant un terme imprécis, dans l'hypothèse où la prestation se prolongerait d'un jour. Dans ce cas, seule une durée minimale doit être précisée.
- **La mention de la durée quotidienne de travail est impérative mais peut être dépassée.** Si le code du travail et la convention collective des entreprises techniques imposent de prévoir dans le contrat de travail une durée quotidienne de travail, cette durée correspond seulement à un plancher. Le salarié devra au moins être rémunéré à hauteur du temps de travail convenu dans le contrat de travail. Toutefois, il est dans les prérogatives de l'employeur de demander à son salarié de travailler au-delà de la durée de travail contractualisée, dans le respect des règles encadrant la durée maximale de travail.
- **Ne pas oublier les mentions rendues obligatoires par le RGPD.** Depuis l'entrée en application du RGPD, vous avez l'obligation d'informer les salariés que vous collectez leurs informations et les traitez. Vous avez l'obligation de mentionner l'usage que vous en faites (notamment les déclarations obligatoires auprès des divers organismes sociaux) et la personne en charge de leur traitement, afin qu'ils puissent s'ils le souhaitent exercer auprès d'elle leurs droits découlant du RGPD. Vous avez, pour finir, l'obligation de mentionner que le salarié peut exercer un recours devant la CNIL s'il estime que ses droits ne sont pas respectés. L'omission de l'une de ces mentions peut entraîner, en cas de contrôle par la CNIL, une sanction pécuniaire pouvant atteindre 20 millions d'euros ou 4% de votre chiffre d'affaires annuel.