



**OLIVIER RAMOUL
AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX**

Information juridique COVID-19 : artistes lyriques et obligations des employeurs

La présente note a vocation à rappeler les obligations qui pèsent sur les employeurs du secteur du spectacle vivant envers les artistes lyriques et ce même dans le cadre de la crise sanitaire due au virus COVID-19.

***Rupture du contrat
COVID-19, cas de force majeure?
Non-discrimination entre CDDU et CDI
Chômage partiel
Subvention publique***

Le secteur culturel est fortement impacté par la crise sanitaire actuelle due au virus COVID-19 et par les décisions gouvernementales. Certains employeurs n'hésitent pas à **rompre** – ou **décréter rompu** - le **contrat de travail** qu'ils ont conclu avec des artistes lyriques en raison de la crise sanitaire et de l'annulation des répétitions et représentations .

Mais est-ce légal ?

Les artistes lyriques bénéficient de contrats de travail à durée déterminée dits d'usage (CDDU) par application des dispositions des articles

- L 1242-2,3° du code du travail :

« Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

(...)

3° 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 contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois »

- et D 1242-1 du code du travail :

« En application du 3° de l'article L. 1242-2, les secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant 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 sont les suivants :

*6° **Les spectacles**, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique ».*

Un contrat de travail à durée déterminée ou un **CDDU ne s'achève, par principe que lorsqu'il arrive à son terme.**

Selon l'article L 1243-1 du code du travail, il ne peut être rompu de manière anticipée **sauf** dans les cas limités suivants :

- **accords des parties** (pour que la rupture soit effective, l'accord du salarié et de l'employeur doit être clair et non équivoque)
- **faute grave de l'employeur ou du salarié** (la faute grave est définie par la jurisprudence comme étant un manquement aux obligations telle que la rupture immédiate du contrat est justifiée)
- **force majeure** (événement imprévisible et inévitable et ses effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées)
- **inaptitude du salarié** (attestation par la médecine du travail nécessaire)

Et (article L 1243-2 du code du travail) par la **signature par le salarié d'un CDI** (un salarié peut rompre son CDD avant l'échéance du terme lorsqu'il justifie d'une embauche en CDI).

Ainsi, (article L 1243-4) en cas de **rupture abusive et anticipée du CDD ou du CDDU**, à l'initiative de l'employeur, ce dernier a pour obligation de verser au salarié une **indemnité** qui correspond au montant des salaires qu'il aurait perçus jusqu'au terme du CDD ou du CDDU, ainsi que des **dommages et intérêts** qui résultent de la rupture abusive du contrat.

La COVID-19, un cas de force majeure ?

Les employeurs du secteur du spectacle vivant considèrent que, pour les CDDU ou autres CDD, la COVID-19 constitue un cas de force majeure justifiant leur rupture, et non pour les CDI.

L'article 1218 du code civil dispose qu'

« il y a force majeure en matière contractuelle lorsqu'un événement échappant au contrôle du débiteur, qui ne pouvait être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat et dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées, empêche l'exécution de son obligation par le débiteur. »

Trois conditions sont donc nécessaires pour qu'un événement soit considéré comme étant un cas de force majeure : l'événement doit être **imprévisible, échappant au contrôle** du débiteur et ses **effets** doivent être **inévitables**.

Remarques

1. Pour les contrats de travail signés depuis le mois de mars, l'épidémie de COVID-19 était prévisible contrairement aux contrats de travail signés en 2019. De ce fait, la force majeure ne pourrait être retenue pour les contrats signés à compter de mars 2020, voire même ceux signés en décembre 2019.
2. Par ailleurs, certains virus tels que H1N1, la dengue, ou encore le Chikungunya n'ont pas reçu la qualification de cas de force majeure. La position des tribunaux est claire : une épidémie ne peut pas être automatiquement considérée comme un cas de force majeure. En conséquence de quoi, et aux termes de la jurisprudence dominante, il est impossible d'affirmer que l'épidémie de COVID-19 revêt le caractère de la force majeure.

Ainsi il est plus que probable qu'un juge refuserait de considérer l'épidémie de COVID-19 comme un cas de force majeure.

Non-discrimination entre CDI et CDDU

Si toutefois la COVID-19 était qualifiée par les tribunaux comme un cas de force majeure justifiant la rupture du CDD ou CDDU, **l'employeur pourrait-il mettre fin à certains CDDU et ne pas mettre fin aux CDI**, et ainsi appliquer le dispositif du chômage partiel pour ces derniers - voire maintenir leur rémunération intégrale sans recours au chômage partiel et sans contrepartie travaillée - et non pas pour les salariés liés par un CDD ou CDDU ?

L'article L 1242-14 du code du travail dispose :

« Les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles résultant des usages applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'appliquent également aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, à l'exception des dispositions concernant la rupture du contrat de travail. »

Ce texte consacre le **principe de non-discrimination entre CDI et CDD** et réserve les « *dispositions concernant la rupture du contrat de travail* ».

En conséquence de quoi, l'article L 1242-14 du code du travail ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de voir consacrer une discrimination au détriment d'un **salarié déjà précaire** en raison de la nature de son contrat alors même que le but poursuivi par le législateur est justement de sauvegarder tous les emplois, et donc les emplois précaires.

Ainsi, l'employeur ne peut mettre fin à un CDDU et conserver un salarié en CDI, sauf à commettre un acte de discrimination sanctionnable par les tribunaux.

D'autant plus que l'employeur a la possibilité de recourir au chômage partiel pour l'ensemble de ses salariés, en ce compris ceux dont le contrat de travail est à durée déterminée. .

Chômage partiel

En effet, les employeurs d'artistes lyriques peuvent **bénéficier du dispositif du chômage partiel**.

L'activité partielle est un outil de prévention qui permet de maintenir les salariés dans l'emploi, mais aussi de recevoir de la part de leur employeur, subventionné par l'État, une indemnité visant à compenser partiellement la perte de rémunération du fait de l'impossibilité matérielle de travailler (touchant les CDI et les CDDU).

Aucun texte juridique ne vient interdire aux employeurs d'avoir recours au chômage partiel pour les intermittents qu'ils emploient.

Par ailleurs, le Ministre de la Culture a confirmé en mars 2020 que les artistes et techniciens pouvaient bénéficier de ce dispositif. Le site de Pôle-Emploi fait également état de cela.

Étant précisé que l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de COVID-19 prévoit que peuvent en outre bénéficier de l'activité partielle, dès lors que l'employeur exerce à titre principal une activité industrielle et commerciale dont le produit constitue la part majoritaire de ses ressources : les salariés des EPIC (ex : Opéras de Paris, Opéra Comique ...)

Les salariés des EPA ne sont pas visés par l'ordonnance. (ex : CNSM de Paris et de Lyon...)

Subvention publique

Enfin, si l'employeur a perçu une **subvention**, qu'elle soit dédiée au **fonctionnement** de la structure ou à un **projet**, et qu'il invoque tout de même un cas de force majeure, il s'expose à certains risques particulièrement dommageables. Toute structure qui se voit attribuer une **subvention publique** doit se conformer à un certain nombre d'obligations, notamment celle d'**employer la subvention conformément à sa destination**. Dans ce cas, les sommes versées doivent obligatoirement être dépensées conformément à la convention.

D'une part, dans le cadre d'un contentieux, il y a de fortes probabilités que le juge, eu égard à la Jurisprudence dominante sur la qualification de la force majeure, ne retienne pas cette cause pour justifier la rupture, surtout lorsque la structure a été bénéficiaire d'une subvention et refuse d'honorer ses engagements contractuels (à savoir, maintenir le paiement des rémunérations des CDDU au moins dans des conditions identiques à celle des CDI et non discriminantes). En effet, il sera **difficile d'établir un lien de causalité entre une impossibilité de payer les salaires et l'épidémie de COVID-19 puisque l'employeur aura reçu la subvention à cet effet**. L'employeur devra alors montrer, pièces comptables à l'appui, que ses difficultés de trésorerie sont bien nées à l'occasion de l'épidémie.

D'autre part, lors du confinement, la parole du Ministre de la Culture a été clarifiée à ce sujet : il a demandé à ses opérateurs et aux structures subventionnées par l'État de faire jouer la **solidarité** en payant les cessions prévues aux compagnies et en honorant les contrats des intermittents afin de ne pas les fragiliser (communiqué publié le 18 mars 2020). Le refus de payer certains salariés, qui plus est précaires, pourra être analysé comme un **détournement de la subvention**, ce qui permettrait et rendrait légitime la demande des partenaires financiers de ne pas renouveler, voire de demander le remboursement de ladite subvention.

C'est la raison pour laquelle, l'artiste lyrique doit refuser la signature de tout avenant aux termes duquel l'employeur lui demande d'accepter le report de la représentation et/ou des répétitions, et le paiement d'une indemnité inférieure au montant du salaire prévu, voire tout simplement le non-paiement de son cachet.