

A l'attention des Intermittents du spectacle et de leurs employeurs

Paris, le 6 novembre 2020

QUESTIONS FREQUENTES

A titre liminaire :

Il a été exposé dans une note précédente les conditions auxquelles une promesse de contrat de travail avait valeur de contrat de travail¹.

Les questions/réponses ci-après concernent aussi bien les promesses ayant valeur de contrat de travail que les contrats de travail eux-mêmes.

1. Est-il possible d'annuler ou reporter mon CDD ou ma promesse d'embauche sans mon accord ?

NON.

Une fois le contrat de travail conclu, il s'impose aux parties.

Un CDD ne peut être rompu avant son terme (hors période d'essai) que pour les raisons suivantes :

- Accord entre l'employeur et le salarié ;
- Faute grave
- force majeure (une pandémie, un confinement, une quarantaine ne constituent pas des cas de force majeure)
- inaptitude constatée par le médecin du travail

¹ Sur la notion de promesse d'embauche une précédente note est accessible par exemple via le lien suivant : https://www.undia.fr/version1/pdf/Note_Employeur_Assous.pdf

2. Mon employeur peut-il suspendre mon CDD ?

OUI MAIS dans les cas prévus par le législateur uniquement, notamment :

- congé maternité ou maladie
- congé sans solde
- mise à pied conservatoire ou disciplinaire
- mise en activité partielle (= chômage partiel)

La mise en activité partielle constitue ainsi un cas de suspension du contrat de travail. Ce n'est donc pas la cause de l'activité partielle (confinement, pandémie...) qui doit être retenue mais l'activité partielle elle-même.

Cela signifie que l'alternative laissée à l'employeur est la suivante :

- recours de l'employeur à l'activité partielle qui justifie la suspension des contrats de travail en cours.
- refus de l'employeur de bénéficier de l'activité partielle et dans ce cas, il ne devrait pas pouvoir suspendre le contrat de travail de son salarié. Il peut le cas échéant le dispenser d'activité mais devra continuer à le rémunérer.

Enfin, il est à noter que la suspension du CDD ne reporte pas son terme². A l'arrivée du terme du contrat celui-ci sera automatiquement rompu.

3. Mon CDD ou ma promesse peuvent-ils comprendre une clause prévoyant qu'ils sont automatiquement rompus du fait de la survenance d'un événement précis (confinement, report de tournage) ?

NON

Une clause prévoyant la rupture d'un contrat en raison de la survenance d'un événement est appelée clause résolutoire.

Un contrat de travail ne peut JAMAIS être assorti d'une clause résolutoire³.

Exemple de clauses résolutoires : « le CDD sera automatiquement rompu en cas de nouveau confinement »

² article L.1243-6 du code du travail

³ Cass. soc. 12 février 2014, n° 12-11554)

Jérémie Assous

AVOCAT A LA COUR

4. Qu'est ce qu'une condition suspensive ?

La condition suspensive est celle qui subordonne l'entrée en vigueur d'une obligation (un contrat par exemple) à la survenance d'un événement particulier.

*Exemples : Le CDD n'entrera en vigueur que si le salarié justifie avoir obtenu un diplôme particulier.
La promesse d'embauche n'entrera en vigueur que si l'employeur obtient tel contrat ou accréditation.*

Un contrat de travail ou une promesse d'embauche peuvent prévoir des conditions suspensives.

Dès lors que le contrat de travail a commencé à être exécuté, la condition suspensive ne peut plus être invoquée, quand bien même elle n'aurait pas été réalisée.⁴

Jérémie ASSOUS
Avocat à la Cour

⁴ Cass. soc. 1^{er} juillet 2009, pourvoi n°08-40023 -
https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000020822967?tab_selection=all&searchField=ALL&query=08-40023&page=1&init=true
50, avenue de Wagram
75017 Paris
Toque K 21

Tél. : 01.47.34.67.72
Fax : 01.40.54.77.67
assous@ja-avocats.com