

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

22 septembre 2015

CRÉATION, ARCHITECTURE ET PATRIMOINE - (N° 3068)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

**AMENDEMENT**

N° 29

présenté par  
Mme Buffet

-----

**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE 14, insérer l'article suivant:**

1° Pour garantir le recours au contrat à durée déterminée dit « d'usage », le contrat de travail doit contenir les éléments précis et concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi. Les accords ou conventions collectives doivent définir ce que sont les éléments précis et concrets. Ils doivent par ailleurs préciser quels cas relèvent de l'usage constant du contrat à durée déterminée et quels cas relèvent du surcroît d'activité.

2° Lorsqu'un même salarié employé régulièrement sous contrat à durée déterminée dit « d'usage » sur le même emploi a effectué auprès d'une même entreprise un volume moyen annuel de 75 % de la durée annuelle de travail, en référence au nombre d'heures équivalent temps plein défini dans chaque convention collective, constaté sur deux années consécutives l'employeur doit lui proposer un contrat à durée indéterminée, soit un contrat à durée indéterminée de droit commun à temps complet, dans les conditions précisées ci-après. Les éventuelles dérogations pour les spectacles exploités sur une longue durée sont traitées dans les conventions collectives ;

Lorsque la succession de contrats à durée déterminée sur un même poste pour le même objet, contractés par différents salariés, a pour effet d'atteindre l'équivalent de 100 % sur vingt-quatre mois d'un poste équivalent à temps complet, ce poste doit être couvert par un contrat à durée indéterminée à temps complet.

3° La proposition d'un contrat à durée indéterminée de droit commun à temps complet en application du premier alinéa du présent article doit être faite par l'employeur dans les deux mois suivant la réalisation des conditions susvisées par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs sont destinataires de ces courriers. Elles peuvent intervenir à tout moment pour rendre effective la requalification en contrat à durée indéterminée. À cette fin l'employeur est tenu de leur fournir le registre du personnel.

---

Dans le cas où le salarié concerné refuse la requalification en contrat à durée indéterminée, l'employeur doit organiser le recrutement sur ce poste de travail en contrat à durée indéterminée.

L'employeur, en application du deuxième alinéa du présent article, doit dans les deux mois suivant la réalisation des conditions susvisées, organiser le recrutement d'un salarié en contrat à durée indéterminée à temps complet pour couvrir le poste de travail réputé, désormais, être un emploi permanent, en tenant compte des conditions de recrutement précisées dans les conventions collectives. Les salariés ayant le plus rempli de contrats de travail ou dont la durée de travail est la plus importante pour couvrir ce poste, ont une priorité d'examen de leur dossier pour se voir proposer un contrat à durée indéterminée .

### **EXPOSÉ SOMMAIRE**

Cet article additionnel vise à agir contre le recours abusif aux CDD pour les professionnels du spectacle et à agir contre la précarité de leurs métiers. Il appartient à l'État de veiller au respect de la législation et des accords spécifiques en vigueur dans le champ du spectacle vivant et de combattre fermement toute forme de travail dissimulé. La politique d'emploi des entreprises s'articule autour des axes suivants .Le bénévolat doit être restreint à certaines fonctions et prohibé pour tous les postes techniques et ceux liés à la sécurité du public et des personnels.