



ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

Recours au CDD d'usage dans le secteur de l'événementiel

Question écrite n° 10720

Texte de la question

M. Régis Juanico interroge Mme la ministre du travail sur la possibilité de recourir au contrat de travail à durée déterminée (CDD) d'usage dans le secteur de l'événementiel. Entre 1998 et 2014, la France aura accueilli les plus grands événements, notamment sportifs. À ce titre, les entreprises françaises disposent d'un vrai savoir-faire et de vraies compétences à mettre en avant et à développer. Mais l'industrie de l'événement souffre de l'absence d'outil juridique adapté pour pourvoir à l'embauche de salariés appelés à collaborer à l'accueil et l'organisation des événements. Cet outil existe : c'est le CDD d'usage, tel que prévu au 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail. Différents secteurs pour lesquels les CDD de droit commun ne sont pas adaptés, peuvent déjà y recourir : réparation navale, formation, restauration-hôtellerie... Dans le secteur de l'événementiel, certaines entreprises, notamment les prestataires de l'accueil et de la sécurité, sont en attente de la possibilité de pouvoir recourir au CDD d'usage car les délais de carence imposés par les CDD « classiques » complexifient de plus en plus leur activité lors de certaines période à forte intensité événementielle. Pour éviter que de telles situations ne perdurent indéfiniment, le législateur a confié au pouvoir réglementaire - et subsidiairement aux partenaires sociaux - le soin de détecter les secteurs d'activité dans lesquels « il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée » afin de suspendre, dans ces cas particuliers, l'application des mesures dissuasives. Aussi, il lui demande les intentions du Gouvernement quant à une extension de la liste des secteurs habilités à recourir au CDD d'usage au secteur de l'événementiel.

Texte de la réponse

Le contrat à durée déterminée d'usage (CDDU) permet à un employeur d'un secteur d'activité défini soit par voie réglementaire, soit par une convention collective, de recruter un salarié, sur des postes spécifiques et pour une durée limitée dans le temps, afin de répondre à des besoins ponctuels et immédiats (par exemple en tant qu' « extra »). Comme pour les contrats de travail à durée déterminée (CDD), le CDDU ne doit pas avoir pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Selon la jurisprudence de la Cour de cassation (Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 17 décembre 2014, 13-23.176, Publié au bulletin), en cas de contentieux entre un salarié et son employeur, il revient à l'employeur de démontrer que le recours à des contrats successifs avec un même salarié est justifié par des raisons objectives que traduit l'existence d'éléments concrets établissant le caractère temporaire des emplois occupés. Le juge doit fonder son appréciation au cas par cas et peut requalifier, le cas échéant, le CDDU en contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Pour les cas de requalification, le juge apprécie la relation de travail qui unit un même salarié constamment réemployé sous CDD par le même employeur. Dans ce cas, la relation de travail n'est manifestement pas temporaire mais traduit au contraire des besoins durables auxquels un CDI doit en principe répondre. En pratique, le juge requalifie la relation contractuelle en CDI en cas de recours abusif au CDDU (Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 4 décembre 2019, 18-11.989, Publié au bulletin). Un élargissement du champ du recours au CDDU par voie réglementaire afin d'y inclure le secteur de l'événementiel serait en tout état de cause toujours soumis au principe selon lequel le contrat ne saurait pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (article L. 1242-1 du code du travail). Le respect de ce principe

constitue une garantie essentielle afin de lutter contre la précarisation de l'emploi des travailleurs salariés. En revanche, il peut être pertinent de procéder à l'adéquation du cadre de recours au CDD aux caractéristiques propres d'un secteur ou d'une branche. Pour cette raison, l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 a ouvert la faculté aux partenaires sociaux de branche de négocier cette adaptation s'agissant par exemple de la durée du délai de carence entre deux contrats, de la durée de ces contrats ou du nombre de leurs renouvellements. La voie de la négociation constitue le levier pertinent pour répondre à la problématique soulevée.

Données clés

Auteur : [M. Régis Juanico](#)

Circonscription : Loire (1^{re} circonscription) - Nouvelle Gauche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 10720

Rubrique : Emploi et activité

Ministère interrogé : [Travail](#)

Ministère attributaire : [Travail, emploi et insertion](#)

Date(s) clé(s)

Date de signalement : Question signalée au Gouvernement le 6 janvier 2020

Question publiée au JO le : [17 juillet 2018](#), page 6334

Réponse publiée au JO le : [9 mars 2021](#), page 2152