
Les intermittents du spectacle : à la recherche d'une identité juridique

Par Florent HENNEQUIN,

*Florent HENNEQUIN est doctorant en droit,
inscrit à la Faculté de Droit et des Sciences Politiques de l'Université de Nantes. Il
est rattaché au laboratoire « Droit et Changement Social ».*

| | |
|--|-----|
| <i>Introduction</i> | 87 |
| <i>1 L'intermittence, ou la pluriactivité légalement consacrée</i> | 93 |
| 1.1. L'artiste travailleur salarié | 93 |
| 1.2. Le contrat de travail à l'épreuve de la flexibilité | 97 |
| <i>2. L'intermittence en quête d'une unité sociale</i> | 102 |
| 2.1. Des droits sociaux reconstitués | 102 |
| 2.2. Un régime d'assurance chômage comme clef de voûte du statut | 106 |
| <i>Conclusion</i> | 114 |

Avant-propos

Cet article ayant été remis en février 2004, il n'a pas pour vocation de retracer les rebondissements les plus récents du « conflit des intermittents ». Le fond du propos, en revanche, est toujours d'actualité.

« C'est le fric des travailleurs qui finance le système des intermittents ! »

(Ernest-Antoine SEILLIERE, président du MEDEF¹)

« Quel que soit le protocole que l'on signe, personne n'est content. Je vais vous dire une chose: le prochain sera pire ! »

(Danièle RIVED, secrétaire générale CFDT Communication-Culture²)

« Relancez l'économie: tuez un clown »

(Pancarte de manifestant³)

Introduction

A- L'été social 2003 restera probablement dans les esprits comme celui durant lequel les intermittents du spectacle, avec un systématisme parfois qualifié d'« aut destructeur », ont annulé à la chaîne la plupart des festivals de la saison, et en particulier celui d'Avignon, dont beaucoup tiraient pourtant une part importante de leurs revenus. Ce mouvement radical, souvent vécu comme un traumatisme par ses acteurs eux-mêmes, a explosé au matin du 27 juin 2003, alors que venait d'être signé, par trois syndicats patronaux (dont le MEDEF) et trois syndicats salariés minoritaires dans le secteur du spectacle (CFDT, CFTC et CGC), un protocole d'accord bientôt qualifié de « scélérat » par ses opposants (en particulier la CGT).

Énième épisode d'un feuilleton social de presque quinze ans, le protocole du 26 juin propose une réforme des annexes VIII et X de la convention UNEDIC, relatives au régime spécifique d'assurance chômage des intermittents du spectacle. Curiosité franco-française, ce système offre aux salariés de l'audiovisuel et du spectacle une garantie de ressources adaptée aux particularités de ce secteur économique, permettant ainsi une imbrication continue entre travail fragmenté et

¹ V° « C'est le fric des travailleurs qui finance le système des intermittents », *Le Monde*, 9 juillet 2003.

² Prononcé à Nantes le 22 janvier 2004 lors des Rencontres Nationales du Spectacle Vivant

³ B. BRUNET, « Paroles Intermittentes », Hors Scène, Editions Hors Commerce, 2003.

chômage interstitiel. Toutefois, le coût galopant de cette formule a donné lieu, depuis une quinzaine d'années, à sa remise en cause.

La genèse de ce système, communément appelé « statut des intermittents du spectacle »⁴ remonte à 1936. L'institution d'un régime de salariés intermittents à employeurs multiples a posé les prémices d'une reconnaissance des spécificités des professions du spectacle, notamment dans leur rapport à l'inactivité. En 1939, la création de la Caisse des Congés Spectacle, afin de gérer les congés payés des salariés du secteur, a marqué un pas vers l'assimilation de professions jusqu'ici marginalisées, au salariat, assorti des acquis sociaux auxquels il donne droit.

Après la création du régime d'assurance chômage de l'UNEDIC, une couverture spécifique aux intermittents du spectacle a été progressivement mise en place, de 1965 à 1969. Depuis lors, les modalités de ce régime dérogatoire d'indemnisation ont été peu modifiées. Renégociées par les partenaires sociaux tous les trois ans (avec l'ensemble de la convention d'assurance chômage), les annexes VIII et X ont donné lieu, notamment en 1982, à quelques ajustements de portée mineure, mais ont été régulièrement reconduites par prorogation.

B- Le dispositif d'assurance chômage dont bénéficient les intermittents se présente aujourd'hui comme la clef de voûte de ce que l'on appellera leur « statut social ». Ce régime dérogatoire au droit commun intègre une forme « libérée » d'emploi, de caractère flexible et discontinu, au sein du mécanisme de garantie de ressources, négocié dans le cadre de la Convention UNEDIC.

Le caractère discontinu de l'emploi doit être compris comme une donnée intrinsèque à l'économie du secteur, conséquence d'une organisation dite « par projet ». Comme l'a souligné le sociologue Pierre-Michel MENGER, l'activité, dans les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant s'organise aujourd'hui principalement soit autour de projets ponctuels de plus ou moins longue durée, soit dans des formes mixtes « *greffant sur une organisation permanente une multitude de liens contractuels temporaires ou récurrents avec des professionnels*

⁴ La notion de statut est ici attachée à son double sens de position sociale et de garanties juridiques permanentes attachées à cette position. Son utilisation est pourtant délicate, voir contestable. L'intermittence ne saurait en soi suffire à déterminer un statut. Cette appellation sera donc utilisée ci-après avec toutes les réserves qui s'imposent.

indépendants composant des équipes assemblées et dispersées au coup par coup »⁵.

Garantie de ressource dans ce contexte précarisant d'organisation par projet, les annexes VIII et X ont pour conséquence directe de structurer le marché de l'emploi, et jouent par ailleurs un rôle dynamique sur ce secteur. Ainsi, depuis environ quinze ans, on observe une augmentation constante du nombre de personnes assujetties au régime spécifique des intermittents du spectacle. Cette augmentation n'est cependant pas tant le fait d'un accroissement de l'offre d'emploi que du fractionnement de celui-ci. En effet, depuis son explosion au début des années 80, le secteur des arts et spectacles est confronté au paradoxe d'un marché du travail à la fois en progression et en crise. Cette évolution s'est traduite par une dégradation rapide de la situation des intermittents.

Au cours des deux dernières décennies, l'offre de travail dans le secteur du spectacle et de l'audiovisuel a connu une forte augmentation. Entre 1986 et 1999, le nombre de jours travaillés effectués par les intermittents a été multiplié par deux. Parallèlement, on constatait une augmentation encore plus forte des effectifs présents sur le marché du travail, leur nombre étant multiplié par trois. Comme le constate Pierre-Michel MENGER, « *dès le début de la décennie précédente, toutes les coordonnées de base de l'articulation entre croissance de l'emploi et droit de tirage assurantiel avaient pivoté, selon une logique irrépressible qui peut se résumer dans la corrélation paradoxale suivante: quand l'emploi sous forme intermittente augmente, le chômage indemnisé non seulement augmente, mais progresse plus rapidement que le volume d'emploi créé* »⁶.

Ainsi, depuis une dizaine d'années la proportion de travailleurs intermittents dans les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle s'élève à environ 60 % des professionnels concernés. Selon Isabelle DAUGAREILH et Philippe MARTIN⁷, ce phénomène relève tant de la difficulté de se professionnaliser dans le secteur, que de la recherche systématique du moindre coût par les organisateurs de spectacles. L'emploi occasionnel (dont la durée est liée à la réalisation d'un projet) tend à devenir le principe, et l'intégration (c'est-à-dire l'engagement à durée indéterminée) l'exception.

⁵ P.-M. MENGER, « Portrait de l'Artiste en Travailleur », La République des Idées, Seuil, 2003.

⁶ P.-M. MENGER, op. cit.

⁷ I. DAUGAREILH et Ph. MARTIN, « Les intermittents du spectacle : une figure du salariat entre droit commun et droit spécial », *Revue Française des Affaires Sociales*, n°3-4/juillet – décembre 2000, pp. 77-92.

De cet état de fait résulte une tendance à la dégradation continue des situations individuelles. Les analyses de l'INSEE révèlent que l'intermittence accentue la concurrence entre les personnes, puisqu'elle répartit un volume d'emploi donné sur un nombre croissant d'actifs. Cette concurrence alimente les disparités, notamment en termes d'activité, au sein de chaque catégorie de métier. L'assurance-chômage n'atténue que très modérément les différences de revenus observées chez les salariés intermittents. Elle est pourtant la condition nécessaire de l'hyperflexibilité parce qu'elle constitue, selon Pierre-Michel MENGER, le socle d'acceptabilité d'un système d'emploi « *partout ailleurs stigmatisé comme "l'incarnation parfaite des dérives libérales de l'économie qui gagnerait le profit sur la flexibilité et sur le risque d'emploi"* ». En effet, un certain nombre des salariés concernés considère que leur allocation constitue une garantie de ressources suffisante, acceptant donc en contrepartie les méfaits d'un marché de l'emploi "balkanisé". Paradoxalement, donc, ce modèle d'hyperflexibilité est défendu et revendiqué par les forces sociales et politiques les plus hostiles au capitalisme. Ainsi, le système d'assurance-chômage des intermittents du spectacle génère un effet de "dumping social", selon les termes du conseiller d'État Pierre Cabanes, qui tend à morceler l'emploi pour limiter les coûts sociaux. Les travailleurs du spectacle, soumis à cette « précarité structurelle » de l'emploi (car inextricablement liée à l'économie du secteur)⁸, partagent avec leurs employeurs le risque tenant à l'organisation par projet, risque par ailleurs largement reporté sur la solidarité interprofessionnelle.

C- Dès le début des années 1990, le bilan financier accablant enregistré par le régime (dont le déficit est estimé par l'UNEDIC à 828 millions d'euros en 2002, pour un rapport cotisation / prestations versées d'environ 1 sur 8) s'est traduit par un enlèvement rapide des négociations entre les partenaires sociaux. Jugeant inacceptable le surcoût que ce dispositif fait peser sur le régime général, les dirigeants du MEDEF ont parfois laissé entendre ces dernières années qu'ils souhaitent l'assimilation des salariés intermittents aux travailleurs intérimaires. Le protocole d'accord du 26 juin 2003, s'il maintient la spécificité de ce système, propose une solution malthusianisme au problème du déséquilibre financier. En effet, en opérant un durcissement des conditions d'accès au régime, et un renforcement des droits de ceux qui y sont bien installés, les signataires espèrent recentrer les dépenses du régime sur la population de ceux qu'ils ont appelés les « vrais intermittents ». Si les signataires défendent la pérennité de cette

⁸ I. DAUGAREILH et Ph. MARTIN, op. cit.

solution, notamment en ce quelle pourrait stopper la croissance immodérée du nombre des ressortissants des annexes VIII et X (plus de 100 000 en 2002, soit un le doublement de cette population en dix ans), les opposants y voient en revanche une mise en péril du fragile équilibre économique du secteur. Ces derniers reprochent en outre à l'accord de ne pas s'attaquer aux véritables motifs du déficit, et notamment aux abus que feraient les employeurs du système.

D- Au-delà de la recherche vaine d'un ou plusieurs responsables à la crise actuelle, la question posée de manière sous-jacente est celle du rôle véritable que joue ce système unique dans le monde, qui selon Pierre Cabanes est "*devenu un élément fort de la politique culturelle*". La remise en cause de ce système conduit à s'interroger sur l'opportunité d'articuler son fonctionnement autour de la solidarité interprofessionnelle, sans que les fondements et la légitimité de ce choix soient clairement établis. Bien que la "précarité structurelle" de l'emploi, la vulnérabilité économique d'une certaine frange de sa population, et la grande flexibilité à laquelle elle est soumise, nécessitent des garanties spécifiques, et notamment des garanties de ressource, le statut des intermittents du spectacle pose problème en ce qu'il tend à basculer d'une fonction compensatoire destinée à une population vulnérable, à un rôle de promoteur de la création artistique, par le biais de ce qui peut apparaître comme une subvention indirecte. Aux dires d'Alain LÉBAUBE⁹, "*au choix, l'UNEDIC doit être considérée comme le premier mécène de France ou comme le premier employeur pour les métiers du spectacle, de la culture ou de l'audiovisuel*". Selon l'analyse qu'en fait le journaliste, le régime des intermittents serait devenu "*un outil d'aide indirecte à ce secteur d'activité*", de nature à écarter le régime d'assurance chômage de son objet véritable.

Il s'agirait dès lors de redéfinir et de déterminer le type de solidarité à mettre en œuvre au profit des intermittents, catégorie particulière de travailleurs précaires. Que l'on estime ou non que la grande disponibilité à laquelle sont soumis les ressortissants des annexes VIII et X répondent à un compromis économique dont la charge revient à la solidarité interprofessionnelle, une réflexion quant au rôle joué par l'État et les collectivités locales dans la mise en œuvre de ce compromis, imbriquant inextricablement politique culturelle et politique de l'emploi, paraît aujourd'hui nécessaire. La clef du problème réside en particulier dans la détermination des domaines d'action respectifs de l'État et des partenaires sociaux.

⁹ A. LÉBAUBE, « Les intermittents du spectacle en précurseurs : Une subvention financée par les cotisations salariales ; La spécificité du régime en question », *Le Monde*, le 18 décembre 1996.

E- Par ailleurs, l’intermittence dans le secteur du spectacle et de l’audiovisuel ne peut être réduite à son système d’indemnisation du chômage, ni aux « abus » stigmatisés côté salariés ou employeurs. Si abus il y a, le problème relève d’abord du contentieux de droit social, et il n’appartient pas aux partenaires sociaux de se faire justice à eux-mêmes. Avant d’être un problème économique ou de politique culturelle, le travailleur intermittent du spectacle est un sujet de droit qui à ce titre relève d’une logique autre qu’un simple bilan comptable. Le concept d’« intermittent du spectacle », issu du droit du travail, est rapidement devenu, pour les observateurs comme pour la plupart des intéressés, un référent identitaire, en quelque sorte par défaut. Bien que ce phénomène d’identification ait tendance à se concentrer, de manière superficielle, autour de l’accès (ou pas) au régime spécifique d’indemnisation chômage, la question de la « carte d’identité sociale » de ces salariés atypiques n’en mérite pas moins d’être posée.

Il faut tout d’abord préciser que la catégorie des “intermittents du spectacle” ne répond à aucune définition juridique arrêtée. Les organismes sociaux en charge des intermittents attribuent cette qualité en fonction de différents critères, susceptibles de varier suivant les cas¹⁰. L’intermittence se présente tout à la fois comme une forme spécifique d’emploi (CDD à employeurs multiples) et une modalité propre d’activité et de carrière professionnelle, reposant sur la recherche et l’accumulation d’emplois éphémères. Deux éléments distinguent donc l’intermittent du spectacle du salarié de droit commun : son contrat de travail et le cumul d’activités.

La grande variété des situations ne permet pas de déterminer un profil type d’intermittent du spectacle. Suivant l’activité, la renommée, et la situation sur le marché de l’emploi du travailleur concerné, la notion définit une population hétéroclite dont certaines composantes n’ont en commun que cette appellation générique. Ces disparités se retrouvent à l’échelle des salaires (loin du cliché de l’artiste millionnaire, qui ne concerne qu’une minorité, alors qu’une forte proportion d’intermittents dispose d’un revenu annuel inférieur au SMIC). Pourtant, les salariés intermittents du spectacle ont ceci de commun que leur stabilité dans le métier n’est jamais assurée. La recherche efficace d’engagements se présente pour un grand nombre des professionnels concernés comme le principal facteur d’évolution professionnelle, et le seul moyen de faire carrière dans un

¹⁰ L’intermittent du spectacle se distingue du travailleur intermittent de droit commun défini par le récent article L. 212-4-12 du Code du Travail. Alors que ce dernier exerce son activité sous l’empire de ce qui se présente comme un modèle particulier de CDI à temps partiel, l’intermittent du spectacle est exclusivement employé à durée déterminée au moyen de CDD successifs.

système où la sélection est forte. Cette forme de salariat coexiste avec le salariat des professionnels engagés sur des emplois permanents, les deux catégories n'étant pas imperméables (ce qui complique tout recensement). Ainsi certains travailleurs du spectacle combinent plusieurs statuts d'emplois.

En dépit de son hétérogénéité, la population des intermittents du spectacle pose à travers son fameux « statut » les jalons d'une identité juridique originale adaptée à des enjeux très actuels en termes d'emploi, et donc susceptible de constituer, suivant les lectures, un modèle ou un contre modèle.

Le dispositif dont bénéficient les intermittents du spectacle repose sur un compromis entre le législateur et les partenaires sociaux qui, tout en proposant un cadre juridique à la discontinuité d'activité (1.), œuvre à maintenir l'unité du statut social applicable (2.). Le développement suivant s'attachera à l'étude de ce système bicéphale, dont le caractère structurant se révèle créateur d'identité.

1. L'intermittence, ou la pluriactivité légalement consacrée

Qu'on la défende ou qu'on la remette en cause, l'intermittence telle qu'elle existe dans les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle procède fondamentalement de la loi. Au cœur du modèle français, et c'est probablement l'une de ses particularités essentielles, se dégage une volonté législative de raccrocher à la sphère du salariat l'ensemble des travailleurs de ces secteurs, en particulier ceux à l'égard desquels le critère du lien de subordination serait inopérant. Conséquence de ce choix, le Code du Travail aménage et assouplit, par dérogation au droit commun, les relations contractuelles entre salariés et employeurs afin de parvenir à une forme flexible d'emploi adaptée à l'économie du secteur et dont procède la pluriactivité des intermittents.

1.1. L'artiste travailleur salarié

A- Le Code du Travail en son Chapitre II, Livre Septième, comporte un article L. 762-1 destiné aux « *artistes, auteurs, compositeurs, gens de lettres* »,

dans lequel sont définis les rapports entre la catégorie des « artistes du spectacle »¹¹ et leurs employeurs. Cet article dispose en son premier alinéa que « *tout contrat par lequel une personne physique ou morale s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production, est présumé être un contrat de louage de services dès lors que cet artiste n'exerce pas l'activité, objet de ce contrat, dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce* ».

En d'autres termes, quelle que soit la réalité ou la nature du lien de subordination entre l'artiste et son employeur, une présomption légale de contrat de travail couvre leur relation de travail.

Cette présomption est simple. Elle peut donc être combattue par la preuve contraire. Par ailleurs, cette présomption ne s'applique pas lorsque l'artiste est considéré comme entrepreneur ou co-entrepreneur de spectacles, c'est-à-dire lorsqu'il aura accompli des actes de nature à révéler cette qualité, tels que son inscription au Registre du Commerce, ou selon la jurisprudence, si l'artiste témoigne d'une « *volonté de se comporter en co-entrepreneur de spectacles* »¹². À titre d'exemple, la constitution entre un artiste et un organisateur de spectacles d'une société en participation dans le cadre de laquelle sont partagés les bénéfices et les pertes révélera suffisamment cette volonté¹³. En revanche, le deuxième alinéa de l'article L. 762-1 du Code du Travail précise que la présomption de contrat de travail subsiste « *quels que soient le mode et le montant de la rémunération, ainsi que la qualification donnée au contrat par les parties. Elle n'est pas non plus détruite par la preuve que l'artiste conserve la liberté d'expression de son art,*

¹¹ L'article L. 762-1 alinéa 3 du Code du Travail précise que « sont considérés comme artistes du spectacle, notamment l'artiste lyrique, l'artiste dramatique, l'artiste chorégraphique, l'artiste de variétés, le musicien, le chansonnier, l'artiste de complément, le chef d'orchestre, l'arrangeur-orchestrateur et, pour l'exécution matérielle de sa conception artistique, le metteur en scène ». L'adverbe « notamment » implique que cette liste n'est pas limitative : aussi la jurisprudence considère-t-elle comme artiste du spectacle, le sportif, le cascadeur, le catcheur, le dompteur de cirque, etc. Il en est ainsi, par exemple, d'une personne participant à un spectacle, sans être simple exécutant, tel un sonorisateur-éclairagiste travaillant en liaison avec le metteur en scène d'un spectacle (Cass. soc., 8 juillet 1999, Bull. civ. V, n° 339).

¹² Cass. soc., 31 octobre 1991, Bull. Civ. V, n°470.

¹³ Cependant, il appartient au juge de s'assurer que l'artiste dispose effectivement des prérogatives attachées à sa qualité d'entrepreneur ou de co-entrepreneur. Selon Pierre CHESNAIS, autrefois secrétaire général de la Confédération des Travailleurs intellectuels de France, « *il ne suffit pas que l'activité soit inscrite au registre du commerce, il faut que l'activité même, objet du contrat en cause, soit exercée dans des conditions impliquant son inscription* » (P. CHESNAY, « Les Lois du 26 décembre 1969 relatives aux artistes du spectacle et aux mannequins », JCP 1970, I, 2314, n°11)

qu'il est propriétaire de tout ou partie du matériel utilisé ou qu'il emploie lui-même une ou plusieurs personnes pour le seconder, dès lors qu'il participe personnellement au spectacle ». Il est ainsi accordé à l'artiste d'employer lui-même un ou plusieurs collaborateurs, sans que son statut juridique de salarié ne soit mis à mal¹⁴.

B- Cette situation exceptionnelle en droit du travail traduit l'ampleur et l'ambiguïté de la question de l'intermittence. L'emploi dans le secteur de l'audiovisuel et du spectacle s'adapte mal aux catégories juridiques dégagées par le droit positif. Du fait de la grande indépendance intellectuelle, morale, voir psychologique qu'elles nécessitent¹⁵, l'exercice de ces professions, est *a priori* incompatible avec l'existence d'un lien de subordination au sens strict¹⁶. La technique de la présomption permet de raccrocher celles-ci au salariat sans que le critère consacré de la subordination juridique puisse constituer un obstacle¹⁷. Le dispositif législatif permet ainsi d'intégrer au salariat des professions qui présentent, en termes de comportements et de pratiques, des caractéristiques proches du travail indépendant exercé dans le cadre d'un contrat d'entreprise.

Selon Isabelle DAUGAREILH et Philippe MARTIN, "ce choix qui a pu paraître anachronique durant l'intermède de la Loi MADELIN paraît au contraire aujourd'hui en phase avec les recherches menées sur les mutations du travail et leurs effets en droit social"¹⁸.

En effet, l'intermittence présente probablement une des formes de semi-indépendance, telles que mises en relief notamment par Alain SUPIOT¹⁹, auxquelles

¹⁴ Ainsi, la Cour de Cassation a pu considérer qu'un chef d'orchestre, alors qu'il donne des ordres, prend des décisions affectant l'organisation et l'activité du groupe, y compris la décision d'exclure l'un de ses membres, ne doit cependant voir remise en cause la présomption de salariat dont il bénéficie (Cass. soc., 30 juin 1998, Bull. Civ. V, n°400)

¹⁵ I. DAUGAREILH et Ph. MARTIN, op. cit.

¹⁶ Selon la Cour de cassation, « le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné » (Cass. soc., 13 novembre 1996, Bull. civ. V, n° 386)

¹⁷ Il faut noter que les Lois du 26 décembre 1969 ont introduit dans le Code du Travail ce type de présomption au profit de l'ensemble des catégories professionnelles intégrées au Titre Sixième de son Livre Septième, à savoir, outre les artistes, les journalistes et les mannequins.

¹⁸ I. DAUGAREILH et Ph. MARTIN, op. cit.

¹⁹ V° A. SUPIOT (sous la direction de), « Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe », Flammarion, 1999. V° également A. SUPIOT, « Les nouveaux visages de la subordination », *Droit social* 2000, p.131.

les législations européennes sont aujourd'hui confrontées. La France, qui ne possède pas de catégorie générique de travailleur semi-autonome (contrairement à l'Italie ou à l'Allemagne), a procédé à un traitement au cas par cas de ces professions situées dans la « zone grise » entre travail dépendant et indépendant, les soumettant à une application partielle du droit du travail. Certaines professions répertoriées au livre VII du Code du Travail, tels que les représentants de commerce, les dirigeants de succursales commerciales ou encore les artistes du spectacle, procèdent clairement de cette exigence. Alain SUPPIOT souligne toutefois que ce traitement palliatif ne saurait résoudre le « *besoin d'une catégorie juridique intermédiaire entre le salarié et l'entrepreneur* »²⁰. Par ailleurs, l'auteur observe à l'échelle Européenne une tendance au recul des présomptions de salariat au profit du travail indépendant. Cette tendance pourrait être de nature à remettre en question les choix qui ont été faits à l'égard des intermittents du spectacle.

Quoi qu'il en soit, la présomption dont bénéficient les artistes du spectacle, si elle n'est pas irréfragable, n'en revêt pas moins une force singulière, par laquelle peu d'entre eux se trouvent exclus du champ du salariat. L'enjeu est d'importance, le contrat de travail permettant de bénéficier des garanties individuelles et collectives issues du Code du Travail et des conventions collectives. Dans le prolongement et pour parfaire la loi de 1969 reconnaissant ce statut de salarié, le Code de la Sécurité Sociale prévoit en son article L. 311-3, 15° que « *les artistes du spectacle qui relèvent des dispositions des articles L. 762-1 et suivants du Code du Travail doivent être assujettis au régime général de la Sécurité Sociale* »²¹. Cet article ajouté à l'article L. 382-1, la technique utilisée est celle de « l'assimilation », utilisée ici tout à la fois dans une visée d'universalisation des assurances sociales mais aussi dans un souci de cohérence du statut social de l'artiste. Cette technique de l'assimilation présente encore plus de souplesse que celle de la présomption puisqu'elle permet de rattacher les « artistes auteurs » au régime général de sécurité sociale par le biais d'une « fiction de salariat ». Sont ainsi assimilés à des travailleurs salariés des travailleurs indépendants.

²⁰ A. SUPPIOT (sous la direction de), « Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe », Flammarion, 1999.

²¹ Il faut toutefois préciser que cette assimilation légale a préexisté à la Loi du 26 décembre 1969 consacrant la présomption légale de salariat pour les artistes du spectacle. Les organisations syndicales revendiquant l'insertion de l'artiste dans le droit commun du travail et de la sécurité sociale avait obtenu du législateur une extension des assurance sociale (Loi du 5 avril 1928), et l'affiliation obligatoire à la sécurité sociale (Loi du 22 décembre 1961)

Au demeurant, l'extension du salariat aux travailleurs artistiques a réclamé, en contrepartie, quelques aménagements du contrat de travail.

1.2. Le contrat de travail à l'épreuve de la flexibilité

A- Articulée autour d'une organisation économique par projet, l'activité dans le secteur du spectacle et de l'audiovisuel présente un caractère discontinu. L'une des particularités essentielles de la situation juridique des intermittents du spectacle tient à ce que la loi organise et formalise la multiplicité des relations de travail inhérente à cette économie dans le cadre protecteur du salariat. Dans le sens de cette « libération » de l'activité, selon les termes employés par Isabelle DAUGAREILH et Philippe MARTIN, le droit du travail français, légal et conventionnel, organise la mobilité et la disponibilité des travailleurs du spectacle sur le marché du travail, notamment en favorisant l'emploi à durée déterminée.

En effet, l'article L. 122-1-1, 3° du Code du Travail offre une dérogation importante à la législation restrictive relative au Contrat à Durée Déterminée (CDD), en consacrant l'utilisation libre de celui-ci dans certains secteurs d'activité où « *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* ». L'article D. 121-2 du Code du Travail fixe une liste limitative de ces secteurs parmi lesquels figurent ceux du spectacle, de l'action culturelle, de l'audiovisuel, de la production cinématographique et de l'édition phonographique. Les professionnels concernés pourront ainsi être employés au moyen d'une succession de contrats à durée déterminée dits « d'usage ». Le CDD d'usage se présente comme un CDD à terme précis ou imprécis²², conclu sans limitation de durée fixée par la loi (une durée minimale étant en revanche fixée en cas de terme imprécis), sans qu'il faille respecter un quelconque délai d'attente ou de carence entre les renouvellements successifs²³, et sans donner droit au versement d'une indemnité de précarité en fin de contrat²⁴.

B- Instrument idéal de la flexibilité et de la pluriactivité, le CDD d'usage ne reste pas moins soumis au respect de certaines règles. Première limite à son utilisation, l'article L. 122-1 du Code du Travail précise que le CDD, « *quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise* ». En

²² Article L. 122-1-2 du Code du Travail

²³ Articles L. 122-3-10 et L. 122-3-11 du Code du Travail

²⁴ Articles L. 122-3-4 et L. 122-3-9 du Code du Travail

d'autres termes, selon la loi, seuls les emplois ayant un caractère par nature temporaire autorisent la conclusion d'un contrat à durée déterminée.

Avant novembre 2003, la jurisprudence admettait communément que cette restriction s'appliquait au CDD de droit commun comme au CDD d'usage. S'appuyant par ailleurs sur l'article L. 122-1-1 3° du Code du Travail, la Cour de cassation a souligné que la conclusion de ce type de contrat n'était possible que pour les emplois correspondant à une tâche déterminée et temporaire, et qu'inversement les emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise ne pouvaient être pourvus qu'au moyen de CDI²⁵. Ainsi, le seul fait qu'un secteur d'activité figure dans la liste fixée par l'article D. 121-2 du Code du Travail ne pouvait suffire à justifier le recours à un contrat à durée déterminée d'usage²⁶. Les emplois considérés comme permanents devaient n'être pourvus qu'au moyen de contrats à durée indéterminée. Une succession de CDD d'usage entre un salarié et un même employeur était dès lors un indice du caractère indéterminé de l'emploi, pouvant donner lieu à une requalification du contrat en cas de non-respect des critères exposés plus haut²⁷.

²⁵ V° notamment Cass. soc., 9 avril 1996, *RJS* 5/96, n°517.

²⁶ La Cour de cassation a précisé, en outre, que le seul fait que les différents emplois occupés par une salariée d'une société aient été de courte durée ne peut suffire à établir qu'ils présentent un caractère par nature temporaire (Cass. soc. 17 décembre 1997, Bull. civ. V, n° 448).

²⁷ Ont ainsi présenté un caractère de permanence: la danseuse employée pendant 7 ans pour paraître dans le corps du ballet produit sur la scène du cabaret Le Lido, au motif que même dans les secteurs d'activité où il est d'usage pour les employeurs de recourir aux contrats à durée déterminée, tout emploi permanent ou lié à l'activité normale de l'entreprise ne pourra être conclu que sous la forme d'un contrat à durée indéterminée (Cass. soc., 23 mai 1995, Bull. civ. V, n° 166) l'animateur engagé pour diverses émissions produites par une chaîne de télévision et non à des émissions déterminées et limitées dans le temps (Cass. soc., 10 octobre 1995, Bull. civ. V, n° 263) ; l'animateur radio qui n'est pas chargé d'une mission spécifique et temporaire, mais assure sans interruption depuis 3 ans, sur une tranche horaire déterminée, toutes les émissions de la chaîne de radio (Cass. soc., 21 mars 2000, Bull. civ. V, n° 108) ; l'activité de responsable d'antenne (télévision) qui est caractérisée par la continuité du service et dont la permanence constitue une fonction normale de l'opération de diffusion (Cass. soc., 17 décembre 1997, Bull. civ. V, n° 449) ; les salariés engagés comme acteurs dans plusieurs séries télévisées, en sorte que leur emploi, qu'ils ont occupé de manière continue pendant plus de cinq années consécutives, et qui était lié à l'activité normale de l'entreprise, avait un caractère permanent (Cass. soc., 6 mai 2002, n° 00-44.420)

A contrario ont relevé du CDD d'usage: l'emploi d'un salarié embauché comme chargé de production afin de promouvoir une émission de télévision unique, le programme télévisuel étant soumis aux aléas d'accords à durée limitée passés avec des chaînes de télévision (Cass. soc., 5 décembre 2001, n° 00-40.632) ; la participation d'une danseuse de cabaret à des revues temporaires et sans cesse modifiées pour satisfaire le public (CA Paris, 24 novembre 1989, Sté Sopsam c/ Whipp)

Quatre arrêts rendus en formation plénière le 26 novembre 2003 par la chambre sociale²⁸ ont remis substantiellement en cause cette restriction jurisprudentielle. Aux termes de l'attendu de principe particulièrement dense que reprennent ces quatre arrêts, il appartient au juge du fond « *seulement de rechercher, si, pour l'emploi concerné, et sauf si une convention collective prévoit en ce cas le recours au contrat à durée indéterminée, il est effectivement d'usage de ne pas recourir à un tel contrat* ». Bien que les articles L. 122-1 et L. 122-1-1 3° du Code du Travail visés limitent le recours au CDD d'usage aux emplois par nature temporaire, les arrêts du 26 novembre, prenant leur distance par rapport au texte, mettent en avant l'existence de l'usage comme unique critère de légalité. Le risque de requalification d'une succession de CDD en CDI est donc écarté dès lors que l'usage autorise le recours à ce type de contrat, le contrôle du juge étant réduit à cette simple question de fait.

Selon Bernard GOURINCHAS, auteur en janvier 2004 d'un rapport sur l'intermittence dans l'audiovisuel public²⁹, « il est trop tôt pour affirmer un revirement de jurisprudence et affirmer que ces arrêts dispensent désormais le juge de s'interroger sur le caractère temporaire de l'emploi. Mais le changement d'accent est indéniable ». Le rapporteur propose par ailleurs une double interprétation de ces arrêts. Une première lecture viendrait à considérer que la Cour de cassation distingue les emplois selon leur nature, c'est-à-dire les emplois par nature temporaires des emplois par nature permanents. Selon, une lecture alternative, les arrêts en question ne portent pas sur la qualification de l'emploi in concreto, c'est-à-dire de l'emploi en situation, mais sur l'emploi lié à l'activité de l'entreprise comme fondement de l'usage. Dans ce cas, l'appréciation du recours à l'usage in concreto resterait à juger au cas par cas.

Pierre BAILLY, Conseiller à la Cour de Cassation et rapporteur des quatre arrêts du 26 novembre 2003, se prononce de manière moins ambivalente sur l'interprétation qu'il convient de donner à ces derniers. Selon celui-ci, « *dans ce cas particulier de recours au contrat à durée déterminée, (...), la ligne définie dans ces arrêts rejette dans l'ombre toute discussion portant sur la durée effective du contrat, sur le lien entre l'emploi et l'activité permanente de l'entreprise et sur la*

²⁸ Cass. soc., 26 novembre 2003, n°2663, 2664, 2665 et 2666.

²⁹ B. GOURINCHAS, « Le recours à l'intermittence dans les sociétés de l'audiovisuel public », Paris, Ministère de la culture et de la communication, 2004.

nature des emplois en cause, autant d'éléments qui, dans la pratique, étaient une source d'incertitude et d'insécurité juridique »³⁰.

En tout état de cause, la chambre sociale précise toutefois que « l'existence de l'usage doit être vérifiée au niveau du secteur d'activité défini par l'article D. 121-2 du Code du Travail ou par une convention ou un accord collectif étendu ». La référence à des pratiques observées au niveau de l'entreprise ou d'une partie du secteur ne saurait donc être suffisante³¹. De surcroît, l'usage invoqué à l'appui d'un contrat à durée déterminé doit être constant. Sur ce point, une circulaire DRT n° 90-18 du 30 octobre 1990 a précisé qu'un tel usage doit être ancien, bien établi et par conséquent, admis comme tel dans la profession. Il ne peut en aucun cas résulter d'une simple décision ou d'une simple pratique d'un employeur. Pour autant, dans les arrêts du 26 novembre 2003, la chambre sociale se réfère aux articles L. 122-1-1 et D. 121-2 du Code du Travail, dont elle retient les critères objectifs que sont le caractère général, constant, fixe et licite de la pratique invoquée, appréciés souverainement par le juge³².

Somme toute, les quatre arrêts du 26 novembre 2003 ne manquent pas de surprendre. En pleine période de chasse aux abus, alors que l'emploi de « permittents » (permanents intermittents) est régulièrement dénoncé³³, la Cour de cassation revient sur sa jurisprudence antérieure dans un sens plutôt défavorable aux salariés intermittents.

En contrepoint de cette évolution jurisprudentielle, un accord sectoriel interbranche dit « accord Michel » précise et restreint le recours au CDD d'usage dans les secteurs du spectacle, de l'action culturelle, de l'audiovisuel, de la production cinématographique, et de l'édition phonographique. Conclu le 12 octobre 1998 entre les organisations représentatives des salariés et employeurs sous la présidence de Maurice Michel, et étendu par un arrêté du 15 janvier 1999, cet accord rappelle, en son préambule, que l'employeur d'un salarié sous CDD

³⁰ P. BAILLY, « A propos du contrat à durée déterminée d'usage », *RJS*, janvier 2004.

³¹ Ainsi, l'arrêt Cass. soc., 26 novembre 2003 SEM Cannes Volley Ball c/ Glowacz casse la décision de la cour d'appel d'Aix-en-Provence pour avoir fait référence à un usage constant dans le sport concerné (le volley ball) au lieu de se rapporter au secteur d'activité.

³² C'est à l'employeur qui se prévaut de cet usage d'en apporter la preuve. Il s'agit là d'une question de fait qui relève de la compétence exclusive du juge du fond qui peut, le cas échéant, recourir à une mesure d'instruction.

³³ Dernier exemple en date, le rapport Gourinchas rendu public en janvier 2004 reproche à l'audiovisuel public de recourir trop souvent à l'intermittence pour des postes que pourraient occuper des permanents (Cf. *Le Monde*, 15 janvier 2004).

d'usage ne peut en principe imposer à celui-ci, pour ce qui est de la durée du contrat, une incertitude supérieure à celle qui pèse sur l'entreprise. Le CDD d'usage doit être conclu pour ce que l'on appellera un « objet particulier » (une émission précise, un spectacle donné...) et rester limité dans le temps, cette limitation ne pouvant être appréciée qu'au cas par cas. Par ailleurs, les signataires s'engagent à réserver le CDD d'usage, dans leur branche d'activité, aux seuls cas où les particularités de ces branches le justifient. Le cas échéant il sera recouru au CDD de droit commun ou au CDI.

C- En dépit des restrictions légales et conventionnelles, le dispositif mis en place par le législateur a pour objet d'organiser et de réglementer la mobilité et la flexibilité dont le travailleur du spectacle doit faire preuve. Ainsi, le Code du Travail autorise en son article L. 324-4 que soit fait dérogation aux heures maximales de travail applicables en situation de cumul d'emploi pour les activités « *d'ordre scientifiques, littéraires ou artistiques* »³⁴. C'est donc d'une véritable « libération » de l'activité qu'il s'agit en l'espèce. L'intermittence telle qu'elle existe dans le secteur du spectacle et de l'audiovisuel s'inscrit dans un cadre légal dérogatoire dont la clef réside dans cette formule contractuelle particulière qu'est le CDD d'usage.

Selon le sociologue Pierre-Michel MENGER, l'intermittence du CDD d'usage s'est imposée comme norme d'emploi en raison du triple avantage qu'elle procurait dans le contexte de l'État providence culturel français: une flexibilité fonctionnelle ajustée à l'organisation par projet, un allègement des coûts de main d'œuvre et enfin une couverture avantageuse du risque chômage inhérent à une formule de désintégration verticale de la production. Aux dires de l'auteur, c'est ce dernier avantage « *qui forme la clef de voûte de l'hyperflexibilité* »³⁵. Il constitue, en tout état de cause, l'essence du système de l'intermittence, en ce qu'il est le principal facteur de son unité sociale.

³⁴ Conséquence de cette mesure, certains professionnels du spectacle se trouvent confrontés à un problème de sur-emploi, notamment en début de carrière, lorsqu'il leur faut se faire connaître de leurs pairs.

³⁵ P.-M. MENGER, « Intermittence: Exception culturelle, exception sociale », La République des Idées, décembre 2003.

2. L'intermittence en quête d'une unité sociale

Catégorie particulière de travailleurs salariés, les intermittents du spectacle bénéficient, à l'instar des salariés de droit commun, d'un filet protecteur de garanties destiné à prévenir les risques auxquels l'exercice de leur profession les expose. Pourtant, les particularités de l'emploi dans le secteur du spectacle et de l'audiovisuel ont exigé la mise en place d'un dispositif adapté en raison notamment de la particulière prégnance du risque d'inactivité que l'on peut y observer. Ainsi, le « statut » des intermittents œuvre à établir une continuité des droits sociaux dans une situation de discontinuité de l'activité professionnelle. Selon Isabelle DAUGAREILH et Philippe MARTIN³⁶, « *l'idée est qu'ici, les garanties (de revenus / de ressources) sont recherchées aussi bien dans la sphère de l'emploi que dans celle de la protection sociale* ». Selon les auteurs, la survenance du risque d'inactivité fait en général basculer les salariés intermittents dans d'autres statuts, « *par effet de cloisonnement entre droit du travail, droit de la formation professionnelle, droit de la protection sociale* ».

Le dispositif dont bénéficient les salariés intermittents du spectacle se présente donc comme une multiplicité de situations génératrices de droits, articulées de manière à reconstituer des droits sociaux morcelés, avec comme indispensable clef de voûte un régime d'assurance-chômage spécifique.

2.1. Des droits sociaux reconstitués

A- La convention UNEDIC tend à placer le travailleur du spectacle dans un continuum travail / formation, permettant une intégration utile de l'inactivité dans sa vie professionnelle. Il s'agit, en effet, de protéger le travailleur intermittent contre le risque qui résulte de la discontinuité d'activité, notamment en ce qu'elle contribuerait à épuiser ses droits, en l'intégrant dans une logique au contraire créatrice de droits sociaux. À cet effet, la Commission Paritaire Nationale de l'UNEDIC a précisé que le temps de formation est assimilé à du temps de travail, le terme du stage à une fin de contrat de travail et les rémunérations à des salaires. Ainsi, un stage de formation professionnelle entre deux contrats ouvre droit, en dehors de toute activité artistique, à des indemnités au titre de l'assurance

³⁶ I. DAUGAREILH et Ph. MARTIN, op. cit.

chômage³⁷. Le principe de cette assimilation a été clairement reconduit et réaffirmé dans le protocole d'accord du 26 juin 2003³⁸.

Par ailleurs, une convention du 12 décembre 1972 a créé l'AFDAS (fonds d'Assurance pour la Formation Des Activités du Spectacle) afin de gérer et promouvoir des actions de formation destinées aux personnels intermittents du spectacle c'est-à-dire les catégories de personnel qui, en application du décret du 27 février 1939, relèvent de la Caisse des Congés Spectacles³⁹.

Comme l'ont souligné Isabelle DAUGAREILH et Philippe MARTIN, « ce système permet d'utiliser les temps d'inactivité tout en leur donnant le statut d'activités de formation intégrées à la profession »⁴⁰.

B- Autre droit recomposé, le droit aux congés payés, dont les intermittents disposent comme tout autre salarié, a demandé la mise en place d'un système adapté à la précarité de leurs emplois. La Caisse de Congés Spectacles (CCSp), créée par un arrêté du 4 mars 1939⁴¹, est une association d'employeurs, déclarée selon la loi du 1^{er} juillet 1901. Elle assure, en lieu et place des employeurs multiples, occasionnels et permanents, le versement des congés annuels aux intermittents du spectacle. La caisse est gérée par les seuls employeurs. La réglementation s'applique à toutes les entreprises du spectacle, selon les articles D. 762-1 et D. 762-3 du Code du Travail, dès lors qu'elles emploient des professionnels du spectacle de façon intermittente, c'est-à-dire en discontinu sur une période de douze mois précédant la demande de congé⁴². Les artistes, pour leur part, doivent justifier d'une durée minimale de travail ou d'un nombre minimum de

³⁷ Article 7 des annexes VIII et X à la Convention UNEDIC : « les actions de formation (...), à l'exception de celles rémunérées par le régime d'assurance chômage, sont assimilées à des heures de travail dans la limite de (...) 336 heures ».

³⁸ Les partenaires sociaux ont à cette occasion opté pour une assimilation totale des heures de formation (dans la limite de 336 heures), contre 5,6 heures par jour précédemment.

³⁹ L'accord du 16 février 1993, étendu par arrêté ministériel du 2 juillet 1993, rend obligatoire l'adhésion à l'AFDAS pour les entreprises de son champ d'application. Celui-ci résulte des accords collectifs de branche conclus par les partenaires sociaux des secteurs spectacles vivants, loisirs, cinéma, audiovisuel et publicité.

⁴⁰ I. DAUGAREILH et Ph. MARTIN, op. cit.

⁴¹ Journal Officiel, 7 mars 1939

⁴² Au terme de l'article D. 762-1 du Code du Travail, les IC (Indemnités de Congés payés) sont versées « aux personnels artistiques occupés dans les entreprises figurant au groupe 6B (spectacles, commerce forain) de la nomenclature des industries et professions, ainsi que par des impresarios, agences théâtrales, chefs d'orchestres, hôtels, cafés, restaurants ».

cachets sur la période de référence⁴³. Depuis 1991, les salariés intermittents du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel perçoivent une indemnité dont le montant brut représente un dixième du salaire perçu, quel que soit le nombre de jours ou de cachets totalisés au cours de l'année de référence⁴⁴.

Il faut noter que les articles D. 762-11, D. 223-1 et D. 223-2 du Code du Travail interdisent aux employeurs d'occuper un travailleur, et symétriquement à celui-ci d'exécuter des travaux rétribués pendant la durée des congés payés. Ces dispositions, dont le non-respect serait de nature à priver "*des chômeurs d'un travail qui aurait pu leur être confié*", donnent éventuellement lieu à une action en dommages et intérêts en faveur du fonds de chômage. Toutefois, cette interdiction légale trouve ses limites en ce qu'elle ne prohibe pas le travail bénévole de l'artiste indemnisé pendant sa période de congé, pratique fréquente dans un secteur où l'« embauchabilité » d'un travailleur se mesure souvent à son carnet d'adresses.

Quoi qu'il en soit, le droit positif applicable en matière de congés payés tend à assurer aux salariés du spectacle la jouissance effective de ceux-ci.

C- En matière de congés indemnisés par la Sécurité Sociale, le protocole d'accord du 26 juin 2003 modifie de façon substantielle les dispositions précédemment applicables aux intermittents. Jusqu'à l'entrée en vigueur de cet accord, les salariés du spectacle jouissaient au titre de leur régime spécifique d'assurance chômage d'une dérogation particulièrement favorable quant aux périodes d'interruption de travail consécutives à une incapacité physique de travailler, c'est-à-dire en période de maladie ou de maternité.

En effet, depuis les négociations sur l'équilibre général de 1993, les partenaires sociaux avaient décidé de ne plus prendre en compte les périodes indemnisées par la sécurité sociale pour le calcul des droits à l'assurance chômage. Il avait été jugé anormal qu'un avantage social, les indemnités journalières de la sécurité sociale, puisse en engendrer un autre, les indemnités chômage. Cette décision prise pour le règlement général a par la suite été appliquée à tous les règlements particuliers, à l'exception des annexes VIII et X. Il a paru, en effet,

⁴³ Selon l'article D. 762-5 du Code du Travail : l'artiste doit justifier d'un « minimum de quatre semaines d'engagement ou de trente cachets au cours de la période de référence chez un ou plusieurs des employeurs assujettis, chaque journée de congé payé étant considérée pour la détermination du droit au congé ultérieur, comme correspondant à une journée de travail ou à un cachet ».

⁴⁴ Les employeurs occasionnels (tels que définis par l'article 10 de l'Ordonnance de 1945), sont quant à eux soumis à la Loi du 10 juillet 1990, laquelle leur impose de verser directement aux salariés 10% du salaire au titre d'indemnités de congés.

opportun de ne pas pénaliser les salariés du spectacle en matière de congés longue maladie et surtout de maternité, d'autant qu'ils sont réputés ne pas abuser de la jouissance de leurs droits sociaux dans ce domaine. Il est rare que les travailleurs du spectacle ne donnent pas la priorité à leur activité professionnelle, alors même que dans un autre secteur un salarié aura tendance à prétendre bénéficier d'un congé de maladie⁴⁵. Ainsi, selon les articles 31 de ces deux annexes, toute journée « *d'interruption de travail consécutive à une incapacité physique de travailler* », pouvant être retenue pour l'ouverture des droits aux prestations en espèce de la sécurité sociale, était assimilée à 5,6 heures de travail, et ce sans limitation de durée⁴⁶.

Depuis le 31 décembre 2003, selon les articles 3 nouveaux de ces deux annexes, sont retenues pour le calcul des droits à raison de 5 heures de travail par journée de suspension « *les périodes de suspension du contrat de travail* »⁴⁷. La substitution de la notion de « *suspension du contrat de travail* » à celle d'« *interruption du travail* » est ici essentielle. Elle marque la fin de la dérogation accordée aux intermittents en ce domaine. Désormais, si certaines périodes d'inactivité sont assimilées à du temps de travail et sont donc prises en compte pour l'affiliation, il s'agit uniquement, comme dans le régime général, des périodes de suspension du contrat de travail et non pas de la période de chômage durant laquelle l'intermittent est indemnisé par l'Assedic. En d'autres termes, en cas de maladie ou de maternité, l'intermittent sera pris en charge par l'Assurance-maladie pour le versement des indemnités journalières sans que cette période soit assimilée à du temps de travail⁴⁸. Si la situation juridique de suspension de contrat de travail se présente comme une exigence acceptable dans le cadre d'une situation d'emploi classique, il en va différemment pour les intermittents du spectacle soumis généralement à une multitude de CDD de courte, voir très courte durée.

Comme le souligne Clarisse Fabre dans les colonnes du journal « Le Monde », « Cette situation peut s'avérer dramatique pour certaines intermittentes

⁴⁵ Rapport de Patrick DEVAUX relatif aux conditions d'indemnisation du chômage des intermittents du spectacle. Février 1994.

⁴⁶ à condition d'être suivies d'un jour de travail effectif.

⁴⁷ Ne sont toutefois pas prises en compte les périodes de suspension du contrat donnant lieu à l'exercice d'une activité professionnelle exclue du champ d'application du régime, à l'exception de celle exercée dans le cadre des articles L. 122-32-12 (création d'entreprise) et L. 122-32-17 (congé sabbatique) du Code du Travail.

⁴⁸ Le nombre de jours de maladie ou de maternité repousse toutefois d'autant la durée de l'indemnisation.

(...) obligées d'interrompre leur activité dès le cinquième mois de grossesse, voir avant »⁴⁹. En tout état de cause, la maladie et la maternité constituent désormais un écueil conséquent dans la carrière d'un salarié intermittent du spectacle. Il semble en effet difficile pour un intermittent contraint d'interrompre son activité pour cause d'incapacité physique d'atteindre le seuil des 507 heures travaillées sur 11 mois en 2004, puis sur 10 mois ou 10 mois et demi en 2005, et donc de se maintenir dans le régime. C'est pour cette raison, semble-t-il, qu'une circulaire UNEDIC n° 04-04 du 2 février 2004 a précisé que les périodes de congés maladie et maternité des intermittents relevant des "nouvelles annexes VIII et X" seront "neutralisées", allongeant d'autant la période de référence⁵⁰. Pour autant, cette mesure ne constitue pas un retour aux dispositions antérieures, puisqu'elle ne permet pas que ces périodes d'interruption d'activité participent à la constitution des droits à l'assurance chômage.

Au demeurant, le « statut » des intermittents se caractérise avant tout par le régime d'assurance-chômage qui lui est applicable. Ce régime, particulièrement favorable, est la clef de voûte du système de garantie dont ces salariés bénéficient.

2.2. Un régime d'assurance chômage comme clef de voûte du statut

A- Le système de solidarité interprofessionnelle de l'UNEDIC fonctionne selon un principe : « A cotisation égale, prestations égales ». Toutefois, les conditions particulières de l'emploi que connaissent certaines catégories de travailleurs, la nature de leur activité et le caractère variable des rémunérations qu'ils perçoivent ont amené les partenaires sociaux à déroger à ce principe afin de répondre à ces spécificités. Le dispositif applicable aux intermittents du spectacle tend, on l'a vu, à intégrer les périodes d'inactivité inhérentes à la profession, afin de restituer aux travailleurs concernés les garanties propres au salariat. Son efficacité réclame donc inéluctablement une couverture effective du risque chômage, particulièrement prégnant dans le secteur. Ainsi, les travailleurs du spectacle bénéficient d'un régime d'assurance chômage souvent qualifié de

⁴⁹ C. FABRE, « Selon Jean-Jacques Aillagon, il faudra, en 2005, refonder l'intermittence », *Le Monde*, 23 janvier 2004.

⁵⁰ La durée d'affiliation requise pour l'ouverture des droits à l'assurance chômage est recherchée au cours d'une période de référence de 304 jours au titre de l'annexe VIII et 319 jours au titre de l'annexe X (335 jours pour les deux annexes en 2004) qui précède la fin de contrat de travail. En cas de congé de maternité ou de maladie, les périodes correspondantes seront neutralisées, allongeant d'autant la période de référence. (Liaisons Sociales quotidien, Bref Social n° 14073, jeudi 12 février 2004)

“dérogatoire”, rapidement nommé à lui seul « statut des intermittents du spectacle ».

Comme pour les salariés privés d’emploi ou dont le contrat est arrivé à terme, la convention UNEDIC, garantit aux artistes et techniciens de l’audiovisuel un véritable revenu de remplacement. Pourtant, le régime spécifique déterminé par les annexes VIII et X de cette convention, adapté à la précarité de l’emploi dans les secteurs de l’audiovisuel et du spectacle, se révèle plus avantageux pour ses ressortissants que le régime général. Réservé à une population strictement déterminée, la singularité du régime tient aux conditions d’indemnisation qu’il pose.

B- Tout d’abord, la catégorie de salariés qui relève des annexes VIII et X est celle de ce que l’on appelle communément « intermittents du spectacle » sans que ce terme soit juridiquement défini, catégorie hétérogène où se mêlent artistes, ouvriers et techniciens des entreprises de spectacle, de la production cinéma, de l’audiovisuel, de la radio et de la diffusion. Plus précisément, sont concernés les artistes du spectacle et les ouvriers ou techniciens occupant une fonction expressément mentionnée sur une liste déterminée par les partenaires sociaux, dès lors qu’ils exercent leur profession dans le cadre d’un contrat à durée déterminée. Par ailleurs, l’activité de leurs employeurs doit relever de l’audiovisuel ou du spectacle vivant, selon les catégories annexées à la convention.

C- En contrepartie de la discontinuité d’activité à laquelle sont soumis ces salariés intermittents, la durée de travail effective requise pour assurer l’ouverture des droits à l’allocation-chômage dérogé, de manière favorable, aux conditions de droit commun. Déclenchés par le déséquilibre financier enregistré par le régime, c’est autour de cette question de l’accès à celui-ci que se cristallisent, depuis bientôt quinze ans, les conflits sociaux relatifs à l’intermittence. En dépit des différentes missions d’études conduites sur commande des gouvernements successifs, dont resteront toutefois quelques rapports célèbres⁵¹ (en particulier les rapports VINCENT et MARIMBERT en 1992 et Devaux en 1994), ainsi que les propositions du conseiller d’état Pierre Cabanes (qui se traduiront par un certain nombre d’avancées significatives à partir de 1997), la crispation des

⁵¹ V° J. MARIMBERT, « Note d’étape sur les conditions de travail et d’emploi des intermittents du spectacle », Paris, Ministère du Travail, multigraphié, 1992 ; C. PARADEISE, F. VOUREC’H, J. CHARBY, « Profession : comédien », Lyon, Glysi, rapport multigraphié, 1992 ; J.-P. VINCENT, « Sur la situation des intermittents du spectacle », Paris, Ministère de la Culture, multigraphié, 1992 ; P. DEVAUX, « Rapport de mission relatif aux conditions d’indemnisation du chômage des intermittents du spectacle », Paris, multigraphié, février 1994.

négociations a conduit dès le début des années 1990 à la crise du système, et s'est progressivement soldée par un découplage du régime spécifique des intermittents d'avec le régime général⁵².

La mobilisation de l'été 2003, bien que d'une ampleur inattendue, se présente comme l'aboutissement de cette progressive dégénérescence⁵³. Après

⁵² Dès 1992, le profond désaccord des partenaires sociaux conduit, jusqu'à 1997, à la prorogation à onze reprises d'un protocole du 25 septembre 1992 conçu pour n'avoir qu'une durée d'application limitée.

De même fin 1998, alors que la renégociation de la convention d'assurance-chômage du 1^{er} janvier 1997, ainsi que ses annexes, prévue avant le 31 décembre 1999 se révélait particulièrement difficile (le patronat souhaitant notamment renforcer le lien entre indemnisation et démarche de retour à l'emploi), les partenaires sociaux se sont attachés à l'adaptation des annexes VIII et X à la convention de 1997, en parfait décalage avec les discussions en cours. Cet exercice de style pour le moins saugrenu n'a pas contribué à apaiser les débats et clarifier les enjeux.

Les négociations ont toutefois abouti à la signature, tardive, d'un protocole, le 20 janvier 1999. Le texte, a fait figure, à bien des égards, d'occasion manquée, aucun élément essentiel du régime n'ayant été modifié. Par ailleurs, le désaccord des partenaires sociaux les a conduit à privilégier le court terme puisqu'il était prévu que le protocole, agréé par un arrêté du 2 avril 1999 cesse de produire ses effets le 31 décembre suivant, mention exceptionnelle au regard des autres annexes conclues sans limitation de durée.

Selon l'arrêté d'agrément du protocole, la force obligatoire des annexes VIII et X ne valait que « pour la durée de validité des annexes ». Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2000, la valeur juridique du régime ne reposait plus que sur la seule convention UNEDIC, le sort de l'indemnisation des intermittents lui étant désormais lié.

Afin de permettre aux partenaires sociaux d'aboutir à un accord, la date d'expiration de cette convention a été progressivement repoussée jusqu'à l'entrée en vigueur de l'arrêté portant agrément d'une nouvelle convention c'est-à-dire jusqu'au 6 décembre 2000. Les annexes VIII et X ont ainsi vu leur existence se prolonger bien au-delà du terme initialement fixé.

Le jeu complexe des négociations s'est donc passablement obscurci par la suite, les discussions relatives à la réforme des annexes VIII et X étant menées concomitamment à la renégociation de la convention générale du 1^{er} janvier 2001.

⁵³ La crise vécue deux ans auparavant se révèle, à ce titre, symbolique. En effet, les nouvelles dispositions introduites par la convention UNEDIC du 1^{er} janvier 2001 (notamment le Plan d'Aide au Retour à l'Emploi) nécessitant un profond remaniement de l'ensemble des annexes, celles-ci furent prorogées jusqu'au 30 juin 2001. A cette date, toutes furent refondues, exception faite des annexes relatives aux intermittents du spectacle. Un accord, fut pourtant conclu le 15 juin 2000 par les représentants de la profession, et actualisé le 1^{er} juin 2001 afin de tenir compte de certaines modifications apportées à la nouvelle convention. Le texte de cet accord, appelé « accord FESAC » réaffirme les particularités économiques et sociales du spectacle, la légitimité d'un dispositif spécifique d'indemnisation adapté à ce secteur, la nécessité de conduire une « maîtrise volontaire des dépenses et la nature de revenu de remplacement (et non de complément) de l'indemnisation ». Toutefois, bien que signé par la FESAC, organisation patronale représentative dans la branche, et par trois syndicats de salariés largement majoritaires dans la profession (la FNSAC-CGT, la FTILAC-CFDT, et la CFE-CGC), il n'a jamais été donné suite à cet accord au niveau interprofessionnel. Par conséquent, au 1^{er} juillet 2001, les annexes VIII et X, faute d'accord interprofessionnel sur la question, sont devenues

avoir décidé, en juillet 2002, afin de limiter le déficit du régime, de doubler les cotisations sociales des salariés et employeurs concernés, les représentants des organisations paritaires se sont entendus pour engager une réforme en profondeur du système avant le 30 juin 2003. Dans la nuit du 26 au 27 juin 2003, trois représentants des organisations patronales, dont le MEDEF et trois syndicats (la CFDT, la CFTC et la CGC) ont signé un protocole d'accord modifiant de façon substantielle le régime des intermittents. Toutefois, la CGT majoritaire dans le secteur ayant refusé, tout comme FO, d'apporter sa caution à cet accord, celui-ci fut bientôt dénoncé par de nombreux professionnels concernés comme « accord scélérat ». Un très dur mouvement de contestation s'est alors engagé, qui a rapidement abouti à la signature d'un avenant par les syndicats mis en cause le 8 juillet suivant, sur demande expresse du ministre de la culture Jean-Jacques AILLAGON. Cet avenant, qui échelonne la mise en œuvre du protocole sur 2004 et 2005 n'a pourtant pas mis fin, à ce jour, à la contestation des intermittents⁵⁴.

D- Depuis le 31 décembre 2003, l'application du nouveau dispositif est entrée dans sa première phase. Dès lors, trois régimes d'indemnisation sont à distinguer.

Aux termes de l'accord du 20 janvier 1999, applicable aux intermittents qui ont ouvert ou reconduit leurs droits avant le 31 décembre 2003, l'allocation-chômage est accordée dès lors que le salarié privé d'emploi justifie d'un minimum

juridiquement inexistantes. L'UNEDIC a pourtant continué d'indemniser les intermittents sur la base de ces annexes, bien qu'à cette date la seule base conventionnelle juridiquement valide ait été la convention elle-même. La forte mobilisation provoquée par cette situation de vide juridique, efficacement relayée par les médias (notamment lors du Festival d'Avignon de 2001), a conduit le groupe socialiste à proposer le 12 décembre 2001 une loi de prorogation concernant les annexes VIII et X en attente d'un accord entre les partenaires sociaux. Le Gouvernement, qui a déclaré la procédure d'urgence afin que le texte soit définitivement adopté avant la fin de la législature, voyait en cette proposition, au-delà d'une nécessité juridique, un « geste politique » de nature à affirmer la « singularité des professions du spectacle ». En tout état de cause cette loi adoptée le 21 février 2002 n'est aucunement revenue sur le contenu des annexes à proprement parler, se contentant, en son article unique, de proroger une nouvelle fois le régime mis en place par les annexes VIII et X, telles qu'annexées à la convention du 1^{er} janvier 1997, en attente d'un accord des partenaires sociaux sur le sujet. Ainsi, jusqu'au 31 décembre 2003, parallèlement à la convention UNEDIC du 1^{er} janvier 2001, les intermittents relevaient des annexes VIII et X à la convention du 1^{er} janvier 1997, modifiées par un accord du 20 janvier 1999.

⁵⁴ La légalité de certains points de procédure, notamment l'adoption de l'avenant du 8 juillet, a été remise en cause devant le Conseil d'Etat par les syndicats non-signataires. Afin de court-circuiter cette action, l'UNEDIC a adopté le 13 novembre 2003 un nouvel accord destiné à remettre les textes en forme. Le Conseil d'Etat a par la suite rejeté les différents recours, le 17 décembre 2002 et le 16 janvier 2004.

de 507 heures de travail au cours des douze mois qui précèdent la fin du contrat de travail. Pour les artistes payés au cachet (artistes du spectacle et réalisateurs), un système d'équivalence horaire permet de prendre en compte les temps de représentation et de répétition⁵⁵. Le salarié se voit alors ouvrir un droit à indemnisation du risque chômage pour une période d'une année, de date à date. Il faut ici noter que l'intermittent indemnisé au titre des annexes VIII et X est chômeur par principe, de manière purement exorbitante du droit commun. Ainsi, toute reprise d'activité, par nature considérée comme temporaire, se traduit par une suspension consécutive de l'allocation-chômage⁵⁶.

Bien qu'indéniablement les conditions d'accès au régime dérogatoire semblent plus favorables que dans le cadre du régime général (à savoir 676 heures de travail au cours des 8 derniers mois selon la convention UNEDIC du 1^{er} janvier 1997 et 910 heures sur 22 mois selon la convention du 1^{er} janvier 2001), les particularités de l'activité dans les secteurs concernés, et notamment la précarité de l'emploi érigée comme principe, empêchent toute comparaison purement numérique de ces données. En dépit des apparences, le seuil des 507 heures exigé pour l'ouverture des droits n'est pas aisé à atteindre. Il est fréquent qu'un artiste ou un technicien perde ses droits d'une année sur l'autre, quand il ne parvient pas à travailler suffisamment avant la « date anniversaire »⁵⁷. Il faut en outre souligner que si 507 heures suffisent pour ouvrir les droits à l'assurance-chômage, plus de 36 % des professionnels concernés travaillent plus de 750 heures par an⁵⁸. L'image erronée de l'acteur qui « vit aux crochets » des ASSEDIC en ayant travaillé une ou deux fois dans l'année révèle le large éventail d'idées reçues attachées aux

⁵⁵ Les activités déclarées sous forme de cachets sont prises en compte à raison de 8 heures, si elles couvrent une période au moins égales à 5 jours continus chez le même employeur (cachets groupés), et de 12 heures dans les autres cas (cachets isolés). Ainsi, 43 cachets isolés dans une année permettent d'obtenir le paiement de l'allocation chômage.

⁵⁶ Ainsi, dès lors que le travailleur du spectacle a ouvert ses droits à l'assurance chômage, l'ASSEDIC procède mensuellement au calcul du nombre de jours non indemnisables d'après les volets du carnet d'intermittent et la Déclaration Mensuelle de Situation (DMS) qui lui sont remis. Les autres jours du mois considéré donneront lieu au versement de l'indemnité journalière.

⁵⁷ C'est à la date anniversaire de la fin du contrat de travail ayant servi à l'ouverture des droits que les ressortissants des annexes VIII et X doivent justifier annuellement de 507 heures de travail. Ainsi, par exemple, un intermittent qui aura atteint le seuil de 507 heures le 23 décembre 2003 devra à nouveau justifier de 507 heures de travail le 23 décembre 2004. Par ailleurs, le principe de la date anniversaire a été supprimé par l'accord du 26 juin 2003 (voir plus bas).

⁵⁸ Liaisons Sociales quotidien, Bref social n°13709, jeudi 22 août 2002.

professions du spectacle. L'allocation n'est versée que dans un cadre contraignant, de nature à exclure un grand nombre des abus attribués aux intermittents⁵⁹.

Les intermittents qui ont ouvert ou reconduit leurs droits à compter du 31 décembre 2003 se verront, pour leur part, appliquer le nouveau dispositif issu du protocole du 26 juin 2003. La conséquence la plus remarquable de celui-ci est le durcissement des conditions d'accès auquel il procède. Un régime différencié est mis en place, l'annexe VIII étant destinée aux « *ouvriers et techniciens de l'édition d'enregistrement sonore, de la production cinématographique et audiovisuelle, de la radio, de la diffusion et du spectacle* », c'est-à-dire les techniciens en général, alors que l'annexe X reste exclusivement réservée à la catégorie des « *artistes du spectacle* », tels que désignés par l'article L. 762-1 du Code du Travail. Dans tous les cas, pour ouvrir ou renouveler leurs droits les intermittents devront justifier de 507 heures de travail dans les secteurs concernés⁶⁰, sur une période réduite à dix mois pour les ressortissants de l'annexe VIII, et dix mois et demi pour les artistes relevant de l'annexe X. Huit mois « incompressibles » d'indemnisation au titre de l'allocation-chômage leur seront alors accordés. En d'autres termes, la situation des salariés intermittents ne sera plus réexaminée à la date anniversaire de son ouverture, mais une fois les huit mois (243 jours) d'indemnisation intégralement consommés. La période de référence pourra donc s'étirer sur dix, quinze mois, ou plus, selon les cas⁶¹.

La vive émotion suscitée par ces mesures restrictives a amené le ministre de la culture Jean-Jacques AILLAGON à demander aux syndicats signataires que leur mise en œuvre soit échelonnée dans le temps. Dans cette perspective, un avenant du 8 juillet 2003 (par la suite intégré à l'accord du 13 novembre 2003) a aménagé un régime transitoire en vertu duquel les intermittents qui ouvriront ou

⁵⁹ Les annexes VIII et X imposent notamment, avant perception de l'allocation chômage, un délai de franchise proportionnel au montant des salaires perçus. Ce dispositif est de nature à écarter du bénéfice de l'indemnisation les artistes confortablement rémunérés qui multiplient les engagements.

⁶⁰ Le précédent système, plus favorable, n'exigeait sur les 507 heures requises qu'un minimum de 338 heures dans le spectacle et un maximum de 169 heures dans un secteur relevant du régime général.

⁶¹ L'aléa introduit par cette mesure est à tempérer. En effet, si, à la fin de son dernier contrat de travail, l'intermittent ne remplit pas la condition de 507 heures d'activité sur les 10 ou 10,5 mois, il sera procédé, comme le prévoit l'article 9 du règlement annexé à la convention d'assurance chômage, à un nouvel examen de ses droits, à partir de la fin de l'avant dernier contrat. Une nouvelle période de référence sera fixée et une nouvelle recherche des 507 heures sera effectuée. Il sera ainsi autant de fois que nécessaire pour obtenir la durée d'affiliation minimale, à la condition que les heures de travail prises en compte n'aient pas déjà servi pour l'ouverture d'une précédente période d'indemnisation. (Cf. *J.O* n°289 du 14 décembre 2003)

reconduiront leurs droits entre 31 décembre 2003 et le 31 décembre 2004 inclus devront justifier de 507 heures de travail sur une période fixée à onze mois, qu'ils relèvent de l'annexe VIII ou X.

D- Selon les intermittents, regroupés en coordinations, et les syndicats opposés à ces mesures, les annexes VIII et X dans leur nouvelle rédaction seraient de nature à priver du régime spécifique d'indemnisation environ 30 % des allocataires actuels. Il est en réalité impossible aujourd'hui d'estimer précisément l'ampleur de cette population. Il est certain que le durcissement des conditions d'accès renforce la sélectivité au cœur du dispositif assurantiel. Pourtant, comme le souligne Pierre-Michel MENDER⁶², « *la philosophie de la réforme est (...) construite sur un compromis plus complexe que le seul recours au relèvement des barrières d'entrée dans le dispositif d'indemnisation, et les effets des nouvelles règles ne seront connus qu'à terme* ». L'auteur expose, d'une part, que « *nul ne peut dire avec précision de quelle ampleur seront les effets négatifs d'éviction qui décourageront les carrières intermittentes des moins bien insérés, et les effets plus positifs de consolidation des carrières des professionnels mieux intégrés* ».

En effet, le plus difficile accès au régime s'accompagne d'un renforcement des droits de ceux qui en bénéficient. En substance, les intermittents les mieux intégrés qui travaillent de manière régulière verront le montant de leur indemnité journalière sensiblement augmenté, notamment du fait de l'introduction, dans le calcul de celle-ci, d'une prime proportionnelle au nombre d'heures travaillées dans le mois. Par ailleurs, la dégressivité de l'allocation dans le temps, à laquelle restaient soumis les intermittents, est supprimée⁶³. En outre, le délai de franchise (avant perception de l'allocation) dont la durée est relative au salaire annuel de l'intermittent a été réduit de 30 jours dans tous les cas. Selon l'auteur, les nouvelles règles pourraient conduire ces professionnels les mieux intégrés « *à une imbrication plus aisée à gérer, et pour tout dire, quasiment consacrée officiellement, des séquences de travail et de chômage* ». Pierre-Michel MENDER souligne, d'autre part, que « *si les barrières d'entrée dans le dispositif sont relevées, des sources adjacentes d'activité seront incorporées dans le décompte*

⁶² P.-M. MENDER, « Intermittence: Exception culturelle, exception sociale », La République des Idées, décembre 2003.

⁶³ Dans l'ancien système, l'allocation est servie aux ressortissants des annexes VIII et X au taux normal pendant une durée fonction de l'âge et de l'activité enregistrée au cours des 12 derniers mois travaillés, puis à un taux dégressif jusqu'à la date anniversaire de la fin du contrat de travail ayant servi à l'ouverture des droits. C'est ce qu'on appelle l'AUD, (Allocation Unique Degressive).

des durées de travail ouvrant droit à la couverture assurantielle ». L'avenant du 8 juillet 2003 introduit, effectivement, une nouveauté dans le système, puisque les heures d'enseignement dispensées par les intermittents dans les établissements agréés sont désormais prises en compte, dans une limite de 55 heures, réduisant d'autant les 338 heures de formation pouvant entrer dans le calcul global.

Ainsi, la réforme du régime s'articule autour de deux types de mesures, généreuses ou restrictives, qui en réalité répondent à une même philosophie que l'on pourrait résumer par cette phrase de Denis GAUTIER-SAUVAGNAC, chef de file de la délégation patronale au MEDEF: « *la négociation a notamment pour objectif de recentrer le dispositif sur les vrais intermittents du spectacle* »⁶⁴. Il y aurait donc des « faux » et des « vrais » intermittents, que le nouveau régime permettrait de séparer, comme le bon grain de l'ivraie.

Le sociologue Pierre-Michel MENGER commente ainsi cette réforme : « Il est probable (...) que dans le jeu stratégique à trois (salariés, employeurs, assureur), typique du dispositif imbriqué de l'intermittence, les négociations contractuelles entre le salarié et l'employeur apprendront à recalculer efficacement les pratiques d'emploi sur les nouvelles règles, pour maintenir un usage optimal de la couverture assourdissement. »⁶⁵

E- En ce qu'il pallie efficacement le risque chômage dans le secteur, ce statut a incontestablement joué un rôle dynamisant sur l'emploi, alors même que les possibilités de gain et de carrière y sont statistiquement réduites. Le système mis en place par les annexes VIII et X constitue tant une garantie de ressources qu'un processus de soutien à l'insertion dans la vie active, notamment pour les jeunes intermittents. Le cursus professionnel des travailleurs du spectacle, en terme de carrière et de projets, apparaît étroitement lié à l'existence de ce régime dérogatoire. Plus qu'une simple assurance-chômage, le dispositif dont ils bénéficient est une donnée déterminante du marché de l'emploi dans le secteur. L'existence de ce système d'indemnisation, dont le caractère protecteur reste unique au niveau européen, permet aux travailleurs du spectacle de se consacrer à leur vocation et d'en vivre (rarement de façon confortable), sans être contraints de recourir à des expédients. La garantie de ressource les encourage à rester disponibles et compétents, en parfaite adéquation avec un marché de l'emploi caractérisé par la flexibilité.

⁶⁴ Déclaration à la presse à l'issue de la réunion paritaire du 11 juin 2003 sur les intermittents du spectacle.

⁶⁵ P.-M. MENGER, op. cit.

Dans son ensemble, le dispositif spécifique applicable aux intermittents du spectacle se présente comme un système de garantie relativement efficace grâce auquel l'unité et la continuité de leurs droits sociaux sont maintenues, dans une situation de discontinuité d'activité. Le système conjugue de manière cohérente les données *a priori* antinomiques que sont une mobilité extrême et l'intégration de l'activité au sein d'un statut social continu. Selon Isabelle DAUGEREILH et Philippe MARTIN, l'un des effets de ce système est peut-être « *de permettre à l'individu de se libérer de l'activité tout en restant un travailleur reconnu par la loi et les conventions collectives d'une part et d'autre part, le cas échéant, de libérer de l'activité pour d'autres* »⁶⁶.

Toutefois, en corollaire de cette évolution, on déplore aujourd'hui une dégradation du marché de l'emploi dans le secteur, les intermittents étant soumis à un effet de « dumping social » paradoxalement favorisé par leur système protecteur.

Conclusion

Au-delà de la lecture « sectorielle » que l'on peut en faire, le conflit dans lequel sont engagés les intermittents du spectacle pose de manière sous-jacente la question de la pérennité d'un modèle (ou contre-modèle) d'emploi au moyen duquel la fragmentation de l'activité est intégrée au sein d'un dispositif légal et conventionnel adapté. Ainsi, à maints égards, les intermittents du spectacle font figure de précurseurs à une époque où, précisément, l'ensemble des salariés du privé est à son tour affecté par les conséquences de la précarité montante et de la flexibilité. En quête d'identité juridique, les intermittents sont confrontés à ces problématiques de l'emploi les plus contemporaines et les plus avant-gardistes. Les vertus que présente l'intermittence « à la française » pourraient donc inspirer des évolutions plus générales dans des situations où la précarisation et le morcellement de l'emploi appellent une recomposition des droits sociaux.

Comme le souligne Alain LEBAUPE⁶⁷, « intérimaires, contrats à durée déterminée répétitifs et autres statuts atypiques auraient tout à y gagner. Mieux, tous ceux qui se lancent dans la création de leur propre emploi, à l'image des travailleurs indépendants, des ingénieurs-conseils et des consultants, et qui souffrent des mêmes angoisses que les intermittents, quand ils attendent, entre

⁶⁶ I. DAUGEREILH et Ph. MARTIN, op. cit.

⁶⁷ A. LEBAUPE, « Les intermittents du spectacle en précurseurs », *Le Monde Emploi*, 18 décembre 1996.

deux missions, trouveraient là une façon de maîtriser les à-coups de leur activité. Cela pourrait enfin susciter de nouvelles vocations et, partant, aider au développement de l'emploi".

Pour autant, doit-on souhaiter la reproduction d'un modèle qui généralise une précarité « allégée »? Le précédent des intermittents du spectacle, prisonnier de ses imperfections et de ses contradictions, est de nature à tempérer les commentateurs les plus enthousiastes. La capacité du législateur et des partenaires sociaux à réformer de manière cohérente dans les prochaines années les deux volets, juridique et social, de ce système sera probablement déterminante.