

Covid19 et annulation de spectacle : Quelles sont mes solutions ?

N°4 | Avril 2020

On le sait, la période est complexe, surtout pour les Industries Culturelles & Créative et nombre de spectacle ne pourront avoir lieu en raison du confinement et de l'obligation de fermeture administrative des lieux de cultures.

Comment faire dès lors qu'un contrat est signé avec des salariés mais qu'il est impossible de respecter les clauses de ce contrat ?

Nous tentons de faire le point sur les problématiques qui se posent.



I Un Intermittent est lié par un contrat de CDD

Le Contrat de travail à Durée Déterminée est un contrat qui ne permet pas, en principe, de rupture avant le terme fixé. Il en est de même avec le CDDU utilisé pour les artistes et les techniciens intermittents du spectacle. Il y a cependant des exceptions à ce principe :

- Accord amiable entre le salarié et l'employeur,
- Pas de référence légale : accord librement consenti,
- Faute grave de l'employeur (ou du salarié) OU Force majeure OU Inaptitude du salarié constaté par le médecin du travail,
- Rupture à l'initiative du salarié possible s'il justifie de la conclusion d'un CDI.

Les questions sont donc : Les annulations de spectacles constituent-elles un cas de force majeure ? et quelles conséquences une situation de force majeure a-t-elle sur les CDD ?

II Définition de la force majeure et incidences sur les contrats

La force majeure vise à exonérer de leurs engagements les parties à un contrat.

Deux conditions doivent être réunies pour qu'une situation relève de la force majeure : imprévisibilité et irrésistibilité.

- Événement imprévisible :

- En pratique, lorsque le contrat a été signé, ni l'employeur ni le salarié n'avaient pu prévoir la situation.
- Annulations liées au coronavirus, condition remplie si CDD signé avant la connaissance de l'épidémie.

- Évènement irrésistible :

- En pratique, la situation empêche le contrat d'être réalisé. Aucune solution alternative ne peut être trouvée.
- Annulations liées au coronavirus, condition remplie pour les spectacles annulés du fait de la taille de la salle – ou du fait de dispositions prises par les pouvoirs publics.

L'inconnue à ce jour pour savoir si l'on est dans le cas de la force majeure ou non est la date à laquelle le contrat a été signé. Comme la force majeure est une notion générale en droit, en tant qu'employeur vous pouvez donc l'invoquer mais elle ne sera pas nécessairement retenue par un juge.



III Dispositions prévues par le code du travail

Le deuxième alinéa de l'article L.1243-4 du code du travail indique : (...) *lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.*

En pratique :

- Un salarié qui voit son CDD rompu avant son terme en raison d'un sinistre présentant les caractéristiques de la force majeure a droit à une indemnité compensatrice égale à la rémunération que le salarié aurait perçue si le contrat était allé jusqu'à son terme.
- L'AGS (association pour la garantie des salaires) peut être sollicitée sous conditions – la prise en charge n'est pas systématique.
- Cette indemnité est soumise à cotisations sociales (LC 2001-022) et est soumise à l'impôt sur le revenu.

La question qui peut rester en suspens est celle de la qualification de sinistre vis à vis de l'épidémie de coronavirus.

La législation prévoit les cas d'annulation de contrat en plus de ce qu'il peut être indiqué dans votre contrat commerciale. La situation est complexe car elle fait appel à plusieurs intermédiaires : l'employeur, l'intermittent, le lieu..

N'hésitez pas à nous contacter. Durant cette période, nos équipes vous accompagnent pour trouver le plus possible de solutions liées à la crise du Covid19.

