

Estudio comparado entre el modelo intermitente francés y el modelo español de contratación temporal de artistas en espectáculos públicos en el marco de la doctrina emanada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Icía Alzaga Ruiz

Documento de Trabajo 19/2018

Icíar Alzaga Ruiz

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UNED, acreditada como Catedrática desde 2012. Ha sido Profesora Visitante en las Universidades de Burdeos, Frankfurt, Harvard (tras la obtención de una Beca Postdoctoral Fulbright), en el Instituto Europeo de Florencia y en la Universidad de Oxford. Es Árbitro de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Ha ganado, entre otros, el Premio Fipros (2011) y el Premio Alares (2012) de investigación.

Ninguna parte ni la totalidad de este documento puede ser reproducida, grabada o transmitida en forma alguna ni por cualquier procedimiento, ya sea electrónico, mecánico, reprográfico, magnético o cualquier otro, sin autorización previa y por escrito de la Fundación Alternativas.

© Fundación Alternativas

© Bruno Estrada López

Maquetación: Vera López López

ISBN: 978-84-15860-83-9

Depósito Legal: M-1643-2018

Impreso en papel ecológico 

Índice

1. Planteamiento de la cuestión	3
2. El trabajo intermitente en el modelo francés.	5
2.1. Cuestiones previas	5
2.2. Régimen jurídico del contrato de duración determinada y del contrato de duración determinada <i>d'usage</i>	7
2.3. Los contratos temporales en espectáculos públicos. Especial consideración de la normativa europea, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y de su impacto en la doctrina jurisprudencial francesa	11
2.4. Las características del trabajo intermitente	15
2.5. Sucesión de empresa y contratos de duración determinada	17
2.6. El contrato de duración determinada a tiempo parcial.	17
2.7. La prestación asistencial de regreso al empleo de los trabajadores intermitentes.	19
3. Características del trabajo artístico en el modelo español.	22
3.1. La elevada tasa de temporalidad	22
3.2. La problemática de los trabajadores fijos-discontinuos	27
3.3. La escasa cuantía de la indemnización por finalización del contrato temporal	29
4. Propuestas de reforma de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos a la vista del modelo francés	30
Bibliografía	33
Au Règlement Général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage	28

1. Planteamiento de la cuestión

El modelo intermitente francés abarca una gran diversidad de profesiones en el ámbito de los espectáculos públicos, tanto técnicas, como artísticas y administrativas. La lista contenida en el Anexo VIII del reglamento de la Convención de 6 de mayo de 2011 es extensa. Contiene 874 profesiones artísticas.

Los intermitentes¹ en espectáculos públicos prestan su trabajo retribuido en uno de los siguientes sectores: producción audiovisual, producción de obras cinematográficas, prestaciones técnicas creativas o de un espectáculo, radiodifusión, espectáculo público de carácter público o privado, teledifusión y producción de películas de animación².

La legislación francesa distingue entre los espectáculos o actuaciones grabadas para su posterior difusión³ y las llevadas a cabo directamente ante el público y que requieren de la presencia física del artista⁴.

El origen de la regulación legal de los intermitentes de espectáculos públicos se halla en Francia en la creación en 1936 del régimen salarial de intermitentes vinculados a uno o varios empleadores y cuyo ámbito de aplicación venía referido tanto a los artistas como a los técnicos del espectáculo⁵. Fue la Ley de 26 de diciembre de 1969 la que expresamente incluyó a los artistas en espectáculos públicos en el Código del Trabajo francés⁶. Desde

¹ El término “intermittent”, proviene de la palabra latina *intermitto*; inter (“entre”) y mittere (“mettre”, “poner”). Se traduce por “dejar en medio de un intervalo”, “interrumpir, suspender” (*intermittere proelium* pour “interrumpir el combate”).

² Seguimos en nuestro estudio, el excelente trabajo de CHHUM, F. y COLOMBO, C.: *Les intermittents du spectacle*, 2ª ed., LexisNexis, París, 2013.

³ El cine o el sector audiovisual.

⁴ En espectáculos tales como la ópera, la opereta, los musicales, los conciertos de música rock o de música clásica, etc.

⁵ Al respecto, arts. L. 7121-2 à L. 7121-7 del Código del Trabajo. Las notas delimitadoras del ámbito subjetivo de aplicación eran la naturaleza del trabajo prestado y la remuneración de los trabajadores. El ámbito subjetivo de aplicación de este régimen se extendía a los técnicos y personal administrativo del sector cultural y audiovisual.

⁶ Posteriormente, la Ley nº 90-613, de 12 de julio de 1990, incorporó al ordenamiento jurídico francés los contratos temporales denominados *d’usage*, es decir, de aplicación en aquellos sectores de actividad en los que era uso o costumbre la celebración de contratos de trabajo de duración determinada y no por tiempo indefinido. Entre los sectores comprendidos, se incluyó el cultural y el audiovisual. La característica más destaca del régimen jurídico de esta modalidad contractual venía referida a que el empresario quedaba liberado del pago de la indemnización de fin de contrato temporal, que rige para los contratos temporales comunes.

En 1998, las empresas del sector cultural y audiovisual firmaron un acuerdo interprofesional, referido a los requisitos exigidos para vincular a un trabajador por medio de un contrato temporal d’usage.

entonces, el Título II del Código del Trabajo⁷, Capítulo I⁸, en sus arts. L 7121-3 y siguientes, regula su régimen jurídico.

Nuestra atención se centrará en el estudio de los contratos de duración determinada en el sector cultural y audiovisual francés, con especial interés por el tratamiento normativo del contrato temporal denominado *d'usage*. Analizaremos en detalles cuestiones tales como su configuración desde el punto de vista de su duración, requisitos formales, características más destacadas, regulación en los supuestos de sucesión empresarial, las peculiaridades de los trabajadores fijos-discontinuos, etc., valorando la elaboración jurisprudencial de la que han sido objeto, tanto en Francia como por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Haremos también especial hincapié en la denominada prestación asistencial de regreso al empleo de los trabajadores intermitentes cuya finalidad es garantizar unos ingresos mínimos compensatorios, durante un período de tiempo concreto, a aquellos trabajadores involuntariamente desprovistos de empleo y que reúnan uno concretos requisitos de carencia, edad, aptitud física, inscripción como demandantes de empleo, etc. En un segundo momento, abordaremos el desarrollo de la normativa española en materia de contratación por tiempo determinado de los artistas en espectáculos públicos. Por último, propondremos *de lege ferenda* reformas concretas de la normativa nacional.

La Ley 2015-994, sobre diálogo social y empleo, de 17 de agosto de 2015, conocida como Ley Rebsamen y, en concreto, su Título II reguló la protección por desempleo de este colectivo. El Código del Trabajo estableció que las características de los sectores del cine, audiovisual y las actividades artísticas llevadas a cabo directamente ante el público precisan de normas específicas relativas a la prestación por desempleo. La Ley consagra también un sistema de negociación de dos niveles de la prestación. Los negociadores profesionales dejan de ser los únicos encargados del proceso de decisión. Las organizaciones profesionales de trabajadores y empresarios en el sector artístico negocian el contenido del derecho a la prestación asistencial por desempleo de los intermitentes. En fin, la Ley estableció un comité de expertos independientes cuya función consiste en asesorar a las organizaciones profesionales e interprofesionales en cuestiones relativas a los intermitentes en espectáculos públicos.

En fechas recientes, un acuerdo firmado por la representación sindical y empresarial de los espectáculos, cine et y medios audiovisuales, de 28 de abril de 2016, ha concretado las nuevas condiciones de acceso a la prestación por desempleo de los artistas, administrativos y técnicos del espectáculo. Esta nueva regulación se encuentra contenida en el Decreto de 13 de julio de 2016, que fija la prestación por desempleo de los intermitentes en espectáculos públicos; En relación a las novedades introducidas por dicha norma, cfr. ARFI-ELKAÏM, D.: “Les intermittents du spectacle: nouveautés et régime”, <https://www.jdbavocats.com/actualite-droit-social/183-les-intermittents-du-spectacle-regime-et-nouveautes.html>, quien explica cómo “les nouvelles dispositions fixées par ledit décret en matière d'indemnisation des intermittents, et entrées en vigueur au 1er août 2016, sont les suivantes:

- une clause de rattrapage sur 2 ans, permet aux intermittents d'ouvrir leurs droits en cas d'accident de parcours;
- le cachet pour les artistes et réalisateurs est généralisé à 12 heures;
- la prise en compte des heures d'enseignement données pour les artistes et les techniciens est élargie sur un panel d'établissements plus nombreux;
- les baisses d'indemnisation subies après un congé maternité sont neutralisées;
- les arrêts maladie concernant les affections de longue durée sont pris en compte à raison de 5 heures par jour;
- la clause de maintien de droits jusqu'à l'âge de la retraite est améliorée;
- une commission de suivi et de recours pour les problèmes collectifs et individuels est mise en place;
- la franchise qui limite le montant de l'indemnisation selon le montant des salaires perçus est réduite;
- la contribution des employeurs des métiers du spectacle au fonctionnement de l'assurance chômage des intermittents est accentuée de telle sorte que les abattements de 20% et 25% pratiqués sur l'assiette de cotisations des artistes et de certains techniciens seront supprimés à partir du 1er juillet 2017 et que la cotisation des employeurs est augmentée de 0,5% au 1er juillet 2016 (soit 8,5%) et de 0,5% au 1er janvier 2017 (soit 9%).

Deux mesures prévues par le décret sont toutefois plus défavorables aux intermittents:

- l'indemnisation correspondant au nombre de jours de congés-payés est différée de telle manière que l'intermittent ne bénéficiera pas de l'assurance chômage sur les périodes de congés;
- le plafond du cumul d'allocation et de salaires est abaissé de 1,4 à 1,18 fois le Plafond annuel de la sécurité sociale (PASS), soit 3.797 euros par mois pour l'année 2016”. Y, en extenso, AMBROSINI, S.: L'assurance chômage des intermittents du spectacle, Tesis dirigida por Philippe Martin, Comptasec, Université de Bordeaux, 2008.

⁷ Titre II: Professions du spectacle, de la publicité et de la mode.

⁸ Chapitre Ier: Artistes du spectacle.

2. El trabajo intermitente en el modelo francés

2.1. Cuestiones previas

No existe propiamente un estatuto jurídico de los intermitentes en espectáculos públicos⁹, como en nuestro país, sino que su regulación se encuentra contenida en el Código del Trabajo, en concreto, en los arts. L.7121-3 y siguientes. Implica, por una parte, el desarrollo de determinadas actividades técnicas o artísticas por tiempo determinado en empresas de determinados sectores profesionales y, por otra parte, el acceso a la prestación por desempleo regulada en los anexos VIII y X del *réglement annexé à la Convention* de 6 de mayo de 2011¹⁰.

El legislador francés enumera las profesiones que, a efectos laborales y de protección social, son consideradas artísticas. Se trata de una lista enunciativa y, por tanto, no cerrada, al terminar con una cláusula general que permite la inclusión de otras profesiones actuales o futuras de naturaleza artística o cultural. En concreto, son artistas: el artista lírico, el artista dramático, el artista coreográfico, el artista de variedades, el músico, el cantante, el artista figurante, el director de orquesta, el adaptador musical, el director de escena, el realizador, el coreógrafo, el artista de circo, el artista de marionetas o cualquier otra persona cuya actividad sea reconocida como la de un artista o intérprete por los convenios colectivos del sector de espectáculos¹¹.

⁹ Sobre el particular, PECH DE LA CLAUSE, C.: "Statut social des artistes du spectacle", *Légicom*, nº 13, 1997, págs. 85 y ss.

¹⁰ BAUGARD, D.: "Le régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle", *Droit Social*, nº 11, 2015, págs. 947 y ss.

¹¹ Art. L. 7121-2 del Código del Trabajo, cuyo tener literal es el siguiente: "Sont considérés comme artistes du spectacle, notamment:

1° L'artiste lyrique;

2° L'artiste dramatique;

3° L'artiste chorégraphique;

4° L'artiste de variétés;

5° Le musicien;

6° Le chansonnier;

7° L'artiste de complément;

8° Le chef d'orchestre;

9° L'arrangeur-orchestrateur;

10° Le metteur en scène, le réalisateur et le chorégraphe, pour l'exécution matérielle de leur conception artistique;

11° L'artiste de cirque;

12° Le marionnettiste;

Se presume laboral el vínculo que une a un artista u otro trabajador del espectáculo público con el empresario del sector artístico¹², siempre que no desarrolle su prestación en condiciones que impliquen su alta en el Registro de Comercio¹³. Se exige, pues, la concurrencia de las notas tipificadoras de toda relación laboral: la subordinación y la dependencia. Esta presunción no queda desvirtuada por la calificación que las partes hayan dado al contrato, ni por el tipo de remuneración percibida por el trabajador, ni, por el hecho de que el artista goce de una amplia libertad de expresión¹⁴ o posea parte o la totalidad de los medios de producción empleados en el espectáculo¹⁵, ni, en fin, por el hecho de que el artista contrate a una o varias personas para que trabajen con él en el espectáculo¹⁶, siempre que él mismo actúe también¹⁷. La presunción de laboralidad admite prueba en contrario¹⁸, siendo suficiente con que el empresario artístico acredite que no se cumplen las notas de dependencia y/o ajeneidad¹⁹. En el caso del artista extranjero, que presta servicios en territorio francés, habrá de aportarse prueba de que no cumple los requisitos de laboralidad, para que su vínculo contractual no sea considerado laboral²⁰.

En concreto, los Tribunales franceses se han encargado de delimitar caso por caso, qué trabajadores son o no artistas o técnicos en espectáculos públicos. Han considerado artistas, a efectos de la normativa laboral y de protección social, entre otros y sin ánimo exhaustivo, a los cómicos²¹ (incluso aquellos que desarrollan su arte durante una carrera del *Tour de France*²²), a los actores²³, a los bailarines²⁴, al director de sonido²⁵, al director de iluminación²⁶ o a un deportista que participe en un espectáculo de exhibición²⁷.

¹³ Les personnes dont l'activité est reconnue comme un métier d'artiste-interprète par les conventions collectives du spectacle vivant étendues”.

¹² Cass. Soc. de 3 de octubre de 2007, n° 06-40449.

¹³ Art. L. 7121-3 del Código del Trabajo, que señala: “Tout contrat par lequel une personne s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production, est présumé être un contrat de travail dès lors que cet artiste n'exerce pas l'activité qui fait l'objet de ce contrat dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce”.

¹⁴ Si bien se admite que la nota de la dependencia pueda estar modulada en determinados supuestos como el descrito, ha de concurrir en todo caso, al ser presupuesto básico de la laboralidad de la prestación de servicios en el seno de un espectáculo. Se identifica con la puesta a disposición del poder de dirección del empresario del trabajo del artista, de tal forma que lo relevante es la obediencia al poder empresarial.

¹⁵ Sobre el particular, DRAI, L.: *Le Droit du Travail intellectuel*, LGDJ, París, 2005, en especial, págs. 43 y ss., quien explica que la ajeneidad subsistirá en la medida en que el objeto del contrato continúe siendo poner los frutos derivados del trabajo a disposición de un empresario titular de una organización productiva superior a lo que pueda derivarse de la posesión de ciertos medios de trabajo.

¹⁶ Art. L. 7121-4 del Código del Trabajo, donde se concreta que: “La présomption de l'existence d'un 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.

Cette présomption subsiste même s'il est prouvé que l'artiste conserve la liberté d'expression de son art, 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”.

¹⁷ Cass. Soc., 20 de septiembre de 2006; D. 2006.

¹⁸ Cfr. BAILLY, P.: “À propos du contrat à durée déterminée d'usage”, *Revue de Jurisprudence Sociale*, 1/2004, pág. 7, quien considera que ello “doit inciter les parties à réunir tous les éléments de preuve nécessaires et à faire référence, s'il y a lieu, aux dispositions conventionnelles constatant dans certains secteurs la constance d'un usage applicable à des emplois déterminés”.

¹⁹ Quedan excluidos de la presunción los artistas, que prestan habitualmente servicios en otro país miembro de la Unión Europea y que acuden de forma ocasional o temporal e independiente a prestar servicios en Francia.

²⁰ Art. 7121-5 del Código del Trabajo, que establece lo siguiente: “La présomption de salariat prévue à l'article L. 7121-3 ne s'applique pas aux artistes reconnus comme prestataires de services établis dans un Etat membre de la Communauté européenne ou dans un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen où ils fournissent habituellement des services analogues et qui viennent exercer leur activité en France, par la voie de la prestation de services, à titre temporaire et indépendant”.

²¹ CA París, de 13 de mayo de 1992, *Légipresse*, 1993, n° 1, pág. 13. En extenso, MENGES, P. M.: *La profession de comédien. Formations, activités et carrières dans la démultiplication de soi*, la Documentation Française, París, 1998.

²² TGI París, de 5 de mayo de 2009, n° 09/02408.

²³ En relación a los actores de teatro, cfr. BENSE FERREIRA ALVES, C.: “Le théâtre, l'intermittent et le permanent. Coopérer pour se stabiliser dans l'emploi”, *Sociétés contemporaines*, n° 66, 2007.

²⁴ RANNOU, J. y ROHARIK, I.: *Les danseurs. Un métier d'engagement*, La Documentation Française, París, 2006.

²⁵ Cass. Soc., de 8 de julio de 1999; D. 1999.

²⁶ Cass. Soc., de 8 de julio de 1999; D. 1999.

²⁷ Cass. soc., de 6 de marzo 2003, n° 01-21.323. Sobre el particular, cfr. BAUSSARD, H.: “Un sportif participant à un spectacle sportif est assujéti au régime général de la sécurité sociale”, *Droit*, 2003.

Por el contrario, no son artistas a efectos laborales y de protección social, aquellos inscritos en el registro de comercio, al entender que se trata de empresarios, que prestan su actividad asumiendo el riesgo y ventura de la operación (elección de la producción del espectáculo, de la clientela, etc.²⁸). Los Tribunales han defendido también la importancia de que concurra la nota tipificadora de la subordinación o dependencia para poder defender que se está en presencia de un intermitente de espectáculos a efectos laborales. En este sentido, han considerado que un realizador, que es al mismo tiempo trabajador de la empresa y gerente con plenos poderes, desarrolla una función técnica, que se confunde con su actividad principal, por lo que no concurre la nota de la subordinación, no pudiéndose en consecuencia, apreciar laboralidad en su vínculo contractual²⁹. Tampoco es laboral el contrato entre un intermitente de espectáculo público y la empresa, si desempeña además las funciones de tesorero general³⁰.

El Código del Trabajo incluye determinados preceptos relativos al régimen de contratación por tiempo determinado de este colectivo. Veamos en qué términos.

2.2. Régimen jurídico del contrato de duración determinada y del contrato de duración determinada *d'usage*

Junto al régimen jurídico de la prestación por desempleo de los intermitentes en espectáculos públicos³¹, destaca sin duda el de los contratos de duración determinada, conocidos en Francia como *contrats à durée déterminée*.

El Código del Trabajo francés establece la presunción de que el contrato de trabajo ha de celebrarse por tiempo indefinido y la temporalidad ha de venir relacionada o directamente vinculada a que el trabajo, que realizará el trabajador contratado, será también temporal³². Restringe la autonomía de la voluntad de las partes a la hora de determinar la duración de la relación laboral que pretenden constituir, al existir la presunción a favor de los contratos de duración indefinida. La preferencia del ordenamiento jurídico francés por los contratos de duración indefinida se plasma fundamentalmente en el establecimiento de una lista de supuestos concretos y excepcionales en los que se podrá celebrar un contrato por tiempo determinado. La normativa laboral francesa (al igual que la española) permite la contratación por tiempo cierto para atender necesidades de la empresa de corta duración, debiendo existir una correspondencia entre la naturaleza temporal del vínculo y la naturaleza temporal de la actividad o trabajo a realizar. Se requiere la existencia de una causa objetiva, que justifique la temporalidad de la relación.

²⁸ Entre otras, cfr. Cass. Soc., de 31 de octubre de 1991: *Bull. Civ.* 1991, V, n° 470.

²⁹ CA París, pole 5-12, de 12 de marzo de 2010.

³⁰ Cass. Soc., de 9 de diciembre de 2010, n° 09-16.751.

³¹ Éste es sin duda el aspecto más relevante del sistema de protección social de los trabajadores de espectáculos públicos en Francia. Abundan los estudios doctrinales en la materia, como, entre otros, los siguientes: DEVAUX, P.: *Rapport de mission relatif aux conditions d'indemnisation du chômage des intermittents du spectacle*, Cours de Comptes, París, 1994; MENGER, P. M. y MARCHIKA, C.: *Comptes et comportements dans l'assurance-chômage des intermittents*, Cesta, París, 2004; CHHUM, F.: "Le régime d'assurance chômage 2007-2008 des salariés, intermittents du spectacle", *Légipresse*, 2007; AMBROSINI, S.: *L'assurance chômage des intermittents du spectacle*, Tesis dirigida por Philippe Martin, Comptasec, Université de Bordeaux, 2008; COQUET, B.: "Les intermittents du spectacle. Un régime d'assurance chômage avantageux et discutable", *Futuribles*, n° 367, 2010; y, BAUGARD, D.: "Le régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle", *Droit Social*, n° 11, 2015.

³² Art. L 1242-1 del Código del Trabajo en el que se establece en concreto lo siguiente: "Un contrat de travail à durée déterminée, 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 este sentido, el art. L. 1242-2 fija las necesidades que pueden considerarse temporales en la empresa y que, en esencia, son: la sustitución de un trabajador temporalmente ausente de la empresa, el aumento temporal de la producción de la organización productiva o la realización de una obra o servicio determinado³³. Por tanto, no es suficiente con la voluntad de las partes, aun explícita en el contrato, para someter el contrato a término final, sino que será necesario que concurra una circunstancia objetiva específicamente prevista para cada modalidad contractual temporal, para justificar el carácter temporal de la relación laboral.

Dicho esto, lo cierto es también que esta regla general admite excepciones en determinados sectores de actividad, en los que se permite la celebración de un contrato de trabajo temporal denominado *d'usage*, es decir, en sectores en los que sea uso o costumbre la celebración de contratos de duración determinada y no por tiempo indefinido. El art. L. 1242-2 considera que puede celebrarse el contrato de duración determinada *d'usage*, en aquellos supuestos en que se trate de:

“Emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, 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”.

La normativa francesa detalla en qué sectores concretos puede celebrarse este contrato temporal “especial”. Los sectores son los siguientes: las explotaciones forestales, las reparaciones navales, las mudanzas, la hostelería, la restauración, los centros de ocio y vacaciones, el deporte profesional, los espectáculos, la acción cultural, la producción cinematográfica, la edición fonográfica, la enseñanza, la realización de encuestas o

³³ Los términos exactos de dicho precepto son: “1° Remplacement d'un salarié en cas:

- a) D'absence;
 - b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur;
 - c) De suspension de son contrat de travail;
 - d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe;
 - e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer;
- 2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise;
- 3° Emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, 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;
- 4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale;
- 5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise;
- 6° Recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise le prévoit et qu'il définit:
- a) Les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée;
 - b) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel;
 - c) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise”.

sondeos de opinión, el almacenamiento de carne, la construcción y obras públicas en el extranjero, las actividades de cooperación, asistencia técnica, ingeniería o investigación en el extranjero, las actividades de inserción llevadas a cabo por empresas intermediarias, la contratación de trabajadores para su puesta a disposición en otra empresa a cambio de un precio, la investigación científica llevada a cabo en el marco de una convención internacional o por investigadores extranjeros residentes temporalmente en Francia, etc.³⁴.

Entre los sectores en los que se permite que el empresario recurra al contrato de duración determinada *d'usage* se encuentran los espectáculos, la acción cultural, la producción cinematográfica, la edición fonográfica. El régimen jurídico del contrato temporal *d'usage* admite una menor protección de los trabajadores de los espectáculos públicos en materia de contratación temporal y de sucesión o encadenación de contratos por tiempo determinado, que aquella aplicable a los trabajadores regulados por el régimen común de contratación temporal, como veremos en detalle en el siguiente apartado.

El intermitente es, pues, un tipo de trabajador dependiente y por cuenta ajena, que presta servicios para uno o varios empresarios, mediante un contrato de trabajo por tiempo determinado, cuya temporalidad viene determinada por los usos y costumbres en determinadas profesiones o sectores, en este caso, en los de naturaleza artística.

¿Qué requisitos han de cumplir las partes en la celebración de un contrato de duración determinada?

El contrato de duración determinada ha de celebrarse necesariamente por escrito. Debe incluir la causa o motivo temporal a que responde, como entre otros, la sustitución de un trabajador temporalmente ausente de la empresa, el aumento temporal de la demanda de un bien o un servicio o la realización de una obra o servicio determinado.

En el supuesto de que no se especifique la causa temporal, que permite la celebración de un contrato de trabajo temporal, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido³⁵, en la medida en que, en opinión del Tribunal Supremo francés: “la celebración por escrito de un contrato temporal no exime al empresario de la obligación de concretar el motivo temporal al que responda dicha contratación”³⁶. La misma

³⁴ Art. D. 1242-1 del Código del Trabajo, cuyo tenor literal exacto es el siguiente: “En application du 3° de l'article L. 1242-2, les secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois sont les suivants:

1° Les exploitations forestières;

2° La réparation navale;

3° Le déménagement;

4° L'hôtellerie et la restauration, les centres de loisirs et de vacances;

5° Le sport professionnel;

6° Les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique;

7° L'enseignement;

8° L'information, les activités d'enquête et de sondage;

9° L'entreposage et le stockage de la viande;

10° Le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger;

11° Les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger;

12° Les activités d'insertion par l'activité économique exercées par les associations intermédiaires prévues à l'article L. 5132-7;

13° Le recrutement de travailleurs pour les mettre, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques, dans le cadre du 2° de l'article L. 7232-6;

14° La recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention, ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France;

15° Les activités foraines.

³⁵ Cass. Soc., de 28 de noviembre de 2006, n° 05-40.770.

³⁶ Cass. Soc., de 28 de noviembre de 2006, n° 05-40.770.

consecuencia jurídica corresponderá cuando el empresario alegue como causa de la contratación temporal simplemente que se trata de un contrato celebrado con un intermitente de un espectáculo, sin concretar la causa temporal, que ampara su vinculación por tiempo determinado a la empresa³⁷ o se remita sin más a lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable. En este sentido, el Tribunal de Versailles consideró celebrado en fraude de ley, el contrato por tiempo determinado de un imitador del programa de televisión *Les Guignols de l'Info*, de Canal+, en el que se hizo una remisión genérica a lo dispuesto en convenio colectivo³⁸.

Se entregará copia del contrato antes de que transcurran 48 horas desde el inicio de la prestación de servicios³⁹. Los Tribunales han considerado que en los supuestos de ausencia de forma escrita, el contrato ha de presumirse celebrado por tiempo indefinido⁴⁰, salvo que se acredite que el trabajador se negó a firmar el contrato⁴¹. Recae sobre el empresario la obligación de que el trabajador pueda firmar el contrato, pues el caso contrario, se presumirá que el trabajador no ha recibido copia del mismo⁴².

El contenido mínimo del contrato de trabajo temporal es:

- El nombre de las partes⁴³.
- La identificación del puesto y nombre del trabajador sustituido.
- La fecha de finalización del contrato temporal.
- La duración mínima del contrato, en aquellos supuestos en los que la fecha de finalización del contrato se desconozca⁴⁴.
- La descripción del trabajo a realizar.
- El período de prueba.
- El salario, tanto base como los posibles complementos salariales, que se pacten⁴⁵.

El legislador francés distingue entre los elementos esenciales del contrato de trabajo, cuya ausencia implica la calificación de indefinida de la relación laboral y los elementos adicionales, que pretenden detallar el contenido del contrato, informar al trabajador y dotarle de mayor seguridad jurídica. La ausencia de estos últimos no implica la conversión del contrato en un contrato por tiempo indefinido.

La existencia de un período de prueba no se presume, por lo que si las partes lo acuerdan, deberá figurar necesariamente por escrito. Su duración no podrá exceder de un día por semana, con un límite de dos semanas, cuando la duración del contrato sea de hasta seis meses y de un mes en los otros supuestos.

³⁷ CHHUM, F. y COLOMBO, C.: *Les intermittents du spectacle*, cit, págs. 14 y ss.

³⁸ CA Versailles, de 2 de julio de 2014, n° 12/04605.

³⁹ Empezándose a contar desde el día siguiente al inicio de la prestación de servicios, Cass. Soc., 19 de noviembre de 2008, n° 07-41842.

⁴⁰ Cass. soc., de 13 de marzo de 2002, n° 1026.

⁴¹ Cass. soc., de 9 de marzo de 2011, n° 09-65.433.

⁴² Cass. soc., de 26 de octubre de 1999, n° 97-41.992 y Cass. soc., 26 de septiembre de 2012, n° 10-26.019.

⁴³ La ausencia del nombre del artista en el contrato escrito no pone en cuestión la presunción de laboralidad del vínculo contractual. Al respecto, Cass. soc. de 10 de marzo de 1982, n° 80-16.264.

⁴⁴ La concreción de una fecha máxima es obligatoria en aquellos supuestos en los que no se pueda establecer la duración del contrato. En caso de no fijarse, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido. Al respecto, Cass. Soc., 4 de febrero de 2009, n° 08-40.184.

⁴⁵ PALLANTZA, D.: "La rémunération des artistes-interprètes salariés", *Revue de Droit du Travail*, 2015, págs. 597 y ss.

El contrato temporal puede ser renovado. Los Tribunales han admitido la inserción de una cláusula de opción de renovación a favor del empresario en el contrato de trabajo⁴⁶.

El contrato temporal puede ser libremente rescindido por el trabajador si acredita la existencia de una oferta de un contrato por tiempo indefinido por otro empleador del sector audiovisual, debiendo respetarse en todo caso el preaviso legalmente establecido.

Al término del contrato temporal, el trabajador tiene derecho al percibo de una indemnización de cuantía igual al 10 por 100 del salario bruto total; indemnización que no se abonará en los supuestos de contratos temporales *d'usage*.

En fin, el contrato será en principio individual⁴⁷, pero nada impide la celebración de un contrato laboral entre un empresario y un grupo de trabajadores. El contrato de grupo se caracteriza por que una pluralidad de trabajadores se obliga, en un vínculo laboral unitario y constitutivo, a prestar su trabajo colectivamente a un mismo empresario. Este contrato reviste una singular importancia en la prestación de actividades artísticas, donde el empresario requiere en ocasiones la realización de la prestación por un conjunto de artistas. Entre otros ejemplos, destacan los coros, conjuntos musicales, ballets, orquestas, números de circo, reparto de obras de teatro⁴⁸, variedad o grupos folclóricos. En estos casos, el empleador contrata al grupo de artistas en su conjunto, estableciéndose una única relación jurídica que le liga a todo el grupo y no, por tanto, una pluralidad de relaciones con cada uno de los componentes del mismo (salvo, claro está, pacto en contrario). En la formalización escrita del contrato, habrán de concretarse los nombres de todos sus integrantes, así como el salario que le corresponde a cada uno de ellos⁴⁹. El artista que contrate como miembro de un grupo, conservará su condición de trabajador dependiente y por cuenta ajena⁵⁰.

2.3 Los contratos temporales en los espectáculos públicos: especial consideración de la normativa europea, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y de su impacto en la doctrina jurisprudencial francesa

El legislador francés excepciona de la regla general del principio de estabilidad en el empleo, la celebración de contratos de trabajo temporales en aquellos sectores de actividad en los que sea uso o costumbre su celebración por tiempo determinado, en razón de la naturaleza temporal de la actividad o de las circunstancias en que se llevan a cabo⁵¹. Entre esos sectores de actividad, destacan, entre otros los espectáculos, la acción cultural, el

⁴⁶ Cass. soc., de 17 de junio de 2007, nº 05-45.377.

⁴⁷ Art. L. 7121.6 del Código del Trabajo, que establece que: "Le contrat de travail d'un artiste du spectacle est individuel".

⁴⁸ Al respecto, BENSE FERREIRA ALVES, C.: "Le théâtre, l'intermittent et le permanent. Coopérer pour se stabiliser dans l'emploi", *Sociétés contemporaines*, nº 66, 2007, págs. 17 y ss.

⁴⁹ Art. L. 7121-7 del Código del Trabajo, que concreta lo siguiente: "Le contrat de travail peut être commun à plusieurs artistes lorsqu'il concerne des artistes se produisant dans un même numéro ou des musiciens appartenant au même orchestre.

Dans ce cas, le contrat de travail désigne nominativement tous les artistes engagés et comporte le montant du salaire attribué à chacun d'eux. Il peut être revêtu de la signature d'un seul artiste, à condition que le signataire ait reçu mandat écrit de chacun des artistes figurant au contrat [...]".

⁵⁰ Art. L. 7121-7 del Código del Trabajo: "L'artiste contractant dans ces conditions conserve la qualité de salarié".

⁵¹ ÉTIENNOT, P., KESSLER, F. y MOUKHA, S.: "Les conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage", *Droit Social*, 1992, págs. 66 y ss.

sector audiovisual, la producción cinematográfica, la edición fonográfica, los centros de esparcimiento y vacaciones, así como el deporte profesional.

En estos sectores de actividad, no juegan las reglas de salvaguarda del principio de estabilidad en el empleo antes descritas. Y, en concreto,

- El contrato de duración determinada no está sometido a una duración máxima, pudiendo además encadenarse diversos contratos sucesivos con un mismo trabajador⁵².
- No existe una duración mínima, que deba respetarse, entre la celebración de un contrato temporal y otro, mientras, que en el régimen común de contratación temporal francés, es necesario que medie al menos un tercio de la duración inicial del primer contrato si éste ha tenido una duración de al menos catorce días⁵³.
- En principio y a salvo de lo dispuesto en convenio colectivo, el trabajador no tiene derecho al percibo de una indemnización de fin de contrato.

Estamos en presencia de una regulación menos protectora para los trabajadores de los espectáculos públicos en materia de contratación temporal y de sucesión o encadenación de contratos por tiempo determinado, que aquella aplicable a los trabajadores del régimen común. Esta situación ha sido denunciada por la doctrina científica francesa, que habla de “paradoxe du contrat à durée déterminée d’usage”⁵⁴ o de “contradiction du Code du Travail”⁵⁵.

En el ámbito europeo, la Directiva 99/70/CE, Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, fija disposiciones mínimas en relación al trabajo de duración determinada con el fin de garantizar la igualdad de trato de los trabajadores y prevenir el abuso derivado de la utilización sucesiva de contratos o de relaciones laborales de este tipo. Al mismo tiempo, invita a los países miembros de la Unión Europea a establecer sanciones en caso de violación de dichas disposiciones. En fin, incluye cláusulas especiales con el objetivo de limitar las cargas administrativas que podrían resultar de estas nuevas normas para las pequeñas y medianas empresas⁵⁶.

O dicho en otros términos, la Directiva sobre trabajo de duración determinada garantiza el principio de igualdad y no discriminación entre los trabajadores en función de la naturaleza temporal o permanente del vínculo que les une a la empresa⁵⁷. En este sentido,

⁵² Cass. soc., 28 de octubre de 1997, *Bull. Civ.* 1997, V, n° 336.

⁵³ Este período se reduce a la mitad si la duración del contrato temporal es inferior a catorce días.

⁵⁴ CHHUM, F. y COLOMBO, C.: *Les intermittents du spectacle*, cit, pág. 23.

⁵⁵ BAILLY, P.: “À propos du contrat à durée déterminée d’usage”, *Revue de Jurisprudence Sociale*, 1/2004, pág. 7, quien escribe con razón que “en tout état de cause, dans ce cas particulier de recours au contrat à durée déterminée qui résulte de la prise en compte de pratiques liées au mode de fonctionnement de l’entreprise dans certains secteurs, la ligne définie dans ces arrêts [rejetait] 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 nature des emplois en cause, autant d’éléments qui, dans la pratique, étaient une source d’incertitude et d’insécurité juridique”.

⁵⁶ MENGER, P. M.: “Les intermittents du spectacle”, *Espaces Temps*, n° 82-83, 2003, págs. 51 y ss.

⁵⁷ En concreto, el art. 2 de dicha Directiva dispone lo siguiente: “Member States shall bring into force the laws, regulations and administrative provisions necessary to comply with this Directive by 10 July 1999, or shall ensure that, by that date at the latest, management and labour have introduced the necessary measures by agreement, the Member States being required to take any necessary measures to enable them at any time to be in a position to guarantee the results imposed by this Directive. They shall forthwith inform the Commission thereof.

Member States may have a maximum of one more year, if necessary, and following consultation with management and labour, to take account of special difficulties or implementation by a collective agreement. They shall inform the Commission forthwith in such circumstances.

no puede tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos, salvo que se acredite que el trato diferente responde a razones objetivas. Se pretende mejorar la calidad del trabajo de duración determinada, garantizando el respeto del principio de igualdad y no discriminación y evitar los abusos derivados de la sucesión o encadenación de contratos temporales. A estos efectos, los países miembros de la Unión Europea, tras consultar a los interlocutores sociales, introducirán, de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores específicos y categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

- razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;
- la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;
- el número de renovaciones de contratos.

Los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo de duración determinada se considerarán sucesivos y se entenderán celebrados por tiempo indefinido⁵⁸.

En el Asunto *Konstantinos Adeneler y otros c. Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)*⁵⁹, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) defendió que “La cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura como anexo a la Directiva 1999/70, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, disposición que se refiere a las “razones objetivas” que justifican la renovación de los contratos o de las relaciones laborales de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada cuya única justificación radique en haber sido establecida por una disposición legal o reglamentaria general de un Estado miembro. Por el contrario, a efectos de dicha cláusula, el concepto de “razones objetivas” exige que la normativa nacional justifique la utilización de este tipo particular de relaciones laborales por la existencia de factores concretos, derivados principalmente de la actividad de que se trate y de las condiciones en que ésta se desarrolla”.

De lo anterior se infiere que una disposición nacional que se limitase a autorizar la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada de un modo general y abstracto entraña un riesgo real de suscitar una utilización abusiva de este tipo de contratos, por lo que no sería compatible ni con el objetivo ni con el efecto útil del Acuerdo marco. Por lo que, prosigue el TJUE “aceptar que una disposición nacional pueda justificar, de pleno derecho y sin mayores precisiones, la utilización sucesiva de contratos

When Member States adopt the provisions referred to in the first paragraph, these shall contain a reference to this Directive or shall be accompanied by such reference at the time of their official publication. The procedure for such reference shall be adopted by the Member States”.

⁵⁸ Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

⁵⁹ Asunto C-212/04.

de trabajo de duración determinada equivaldría a ignorar voluntariamente la finalidad del Acuerdo marco, que consiste en proteger a los trabajadores contra la inestabilidad en el empleo, y a vaciar de contenido el principio que establece que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma general de relación laboral. Más concretamente, la utilización de contratos de trabajo de duración determinada sin otra base que una norma legal o reglamentaria de carácter general, no relacionada con el contenido concreto de la actividad de que se trate, no permite extraer criterios objetivos y transparentes a fin de verificar si la renovación de tales contratos responde efectivamente a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto”.

El Tribunal Supremo francés ha aplicado la doctrina europea descrita a la interpretación que cabe hacer de los contratos de duración determinada en los supuestos de demanda en solicitud de reconocimiento de antigüedad y del carácter indefinido de la relación laboral. Considera que el juez habrá de comprobar los siguientes extremos⁶⁰:

- Que se desarrolla la actividad en uno de los sectores incluidos en el Decreto específico o en el convenio colectivo de aplicación.
- Que en dicho sector, es costumbre la utilización de los contratos de duración determinada y no de los contratos por tiempo indefinido.
- Que la contratación en cadena de un mismo trabajador está justificada por razones objetivas, que acreditan la naturaleza temporal del trabajo a desarrollar.

Así mismo, el Tribunal Supremo francés ha interpretado de manera restrictiva el carácter temporal del trabajo a desarrollar, que permite al empresario recurrir a un contrato de duración determinada. En su sentencia Cass. soc. de 5 de mayo de 2010⁶¹, el Tribunal resuelve el supuesto de una bailarina que había sido objeto de quince contratos sucesivos en un período de tres años, con una empresa dedicada al entretenimiento. A la finalización del último contrato, la trabajadora solicitó la conversión de su contrato en un contrato de duración indefinida.

El Tribunal estima la demanda y considera que, si bien es cierto que la empresa desarrollaba su actividad en el sector de espectáculos públicos, en el que es costumbre la celebración de contratos de duración determinada, la trabajadora ocupó el mismo puesto de trabajo durante treinta meses, solo interrumpidos por dos lapsos temporales de un mes y medio y dos meses durante el verano. En consecuencia, concluye el Tribunal, este trabajo no estaba relacionado con un espectáculo concreto, sino con la actividad habitual o normal de la empresa⁶².

En este contexto, la doctrina científica viene recomendando a las empresas del sector, que firmen acuerdos de empresa en los que se definan o identifiquen los empleos concretos en los que es posible acudir a los contratos por tiempo determinado denominados *d'usage*⁶³.

⁶⁰ Cass. soc., 23 de enero de 2008, n° 06-43.040 y 06-44.197.

⁶¹ Núm. 08-43.078.

⁶² En extenso, DENIER, J. L.: “Requalification en CDI: Stop ou encore? Gagner au jeu de la requalification du CDD d'usage? Très simple: invoquer l'emploi permanent, *Semaine Social Lamy*, 8 décembre 2003, pág. 10.

⁶³ CHHUM, F. y COLOMBO, C.: *Les intermittents du spectacle*, cit, pág. 26.

En el supuesto de recalificación de la relación laboral temporal en indefinida, el trabajador tendrá derecho:

- A una indemnización de recalificación, que no podrá ser inferior a un mes de salario, al que habrán de añadirse los complementos u otras cuantías de naturaleza salarial a las que tenga derecho legal o convencionalmente el trabajador⁶⁴.
- A la indemnización correspondiente por despido.
- A un nuevo cálculo del salario base a tomar en consideración, en aquellos supuestos en los que se cuestiona la antigüedad del trabajador. La antigüedad se calculará desde el primer día de prestación de servicios del trabajador, incluyendo, por tanto, el período en el que prestó servicios por tiempo determinado⁶⁵.
- A la indemnización por daños y perjuicios por despido sin causa. Esta indemnización se cuantificará en función del perjuicio sufrido por el trabajador, si su antigüedad en la empresa es inferior a dos años o forma parte de una empresa de menos de once trabajadores. Por el contrario, si la antigüedad del trabajador en la empresa es superior a dos años y forma parte de una plantilla de más de once trabajadores, tendrá derecho a una indemnización de cuantía no inferior al salario de los seis últimos meses.

El procedimiento es abreviado. La demanda se interpone ante el *Conseil de prud'hommes*, que en un plazo no superior a un mes, deberá pronunciarse⁶⁶. El incumplimiento de la normativa sobre contratación temporal se castiga también con multa (cuya cuantía se duplica en caso de incumplimiento reiterado por parte del empresario), así como con pena de prisión. El Inspector de Trabajo podrá levantar acta de infracción. En este sentido, resulta de interés una sentencia del Tribunal de Nanterre de 12 de noviembre de 2012 (17^o Chambre), que condenó al Presidente de *Télévision Française 1*⁶⁷ al pago de una multa de 7.500 euros por uso abusivo de contratos de duración determinada entre mayo de 2002 y mayo de 2003. La demanda fue interpuesta por el Sindicato de Radiodifusión y Televisión.

2.4. Las características del trabajo intermitente

Las características del trabajo intermitente son, por tanto, en esencia, las siguientes:

- El trabajo es de duración determinada y, por tanto, su vinculación a la empresa no es indefinida. El contrato no puede celebrarse para cubrir necesidades permanentes de la empresa⁶⁸, sino solo de duración determinada⁶⁹. La jurisprudencia exige comprobar que la utilización de un contrato por tiempo determinado viene justificada por razones objetivas, es decir, para cubrir necesidades temporales de la

⁶⁴ Cass. soc., de 12 de julio de 2007, n° 06-43-141.

⁶⁵ Cass. soc., de 24 de junio de 2003, n° 01-40.757.

⁶⁶ DENIER, J. L.: "Requalification en CDI: Stop ou encore? Gagner au jeu de la requalification du CDD d'usage? Très simple: invoquer l'emploi permanent", *Semaine Social Lamy*, 8 décembre 2003, pág. 10.

⁶⁷ TFI.

⁶⁸ Art. L. 1242-1 del Código del Trabajo. Este contrato "doit répondre à un "besoin structurel de main d'œuvre", Cass. Soc., de 20 enero de 2005, n° 02-45.342.

⁶⁹ Art. L. 1242-2 del Código del Trabajo.

empresa⁷⁰. En este sentido, el empresario debe especificar en el contrato de trabajo la causa temporal a la que obedece la celebración de un contrato por tiempo determinado en el sector artístico. Se requiere también que el empleo a cubrir no sea habitualmente cubierto mediante contratos de duración indefinida, según los usos y costumbres aplicables. Es también frecuente que un mismo artista o técnico en actividades artísticas encadene sucesivos contratos temporales. En los supuestos de celebración de un contrato de trabajo temporal en fraude de ley, la doctrina científica se refiere a estos trabajadores como “*permittents*”. Si no se cumplen los requisitos de temporalidad descritos, el trabajador podrá solicitar ante el *Conseil de prud’hommes* la declaración de indefinición de su vínculo laboral. Podrá interponer dicha demanda en todo momento durante la vigencia del contrato o antes de que transcurran dos años desde su extinción, en el supuesto de que la relación laboral haya finalizado.

- Ha de tratarse de un sector de actividad artística y que así se recoja en una norma o acuerdo colectivo. El Código del Trabajo establece dicha lista en su art. D.1242-1⁷¹. A modo de ejemplo, los sectores en los que con mayor frecuencia se formalizan estos contratos son hostelería, restauración, acción cultural, medios audiovisuales y producción cinematográfica.
- La realización de trabajos fijos-discontinuos para uno o diversos empleadores. El contrato fijo-discontinuo es aquel en el que los trabajadores mantienen con la empresa un vínculo de carácter indefinido y gozan, por tanto, de los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores vinculados a la empresa por medio de contratos por tiempo indefinido. Sin embargo, solo desarrollan su actividad en la empresa una parte del año. Se trata de una actividad intermitente o cíclica y cuando la necesidad surge, el trabajador es llamado por la empresa. En principio, no se repite en fechas ciertas, sino que el trabajador debe ser requerido expresamente. Se suceden, en consecuencia, períodos de actividad con períodos de inactividad. Cuando finaliza la actividad anual, el trabajador se encuentra automáticamente en situación legal de desempleo. Puede acceder a la prestación en ese periodo de inactividad. La prestación se detendrá cuando reinicie la actividad. Todo ello sin perjuicio de que pueda acceder a la prestación por desempleo cuando finalice definitivamente su relación laboral con la empresa por una causa ajena a su voluntad.
- La suavización del principio de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo. El Código de Trabajo francés prohíbe la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo⁷². Sin embargo, esta prohibición no se aplica en determinados puestos de trabajo en lo que el sexo del trabajador puede ser determinante⁷³. Así, el art. L. 1242-2 del Código del Trabajo se refiere expresamente a los artistas que interpreten un papel femenino o masculino; a las o

⁷⁰ Cass. Soc., de 23 de enero de 2008, nº 06-43.040.

⁷¹ En el Anexo al presente trabajo, detallamos la lista de las actividades expresamente consideradas como artísticas por la legislación francesa.

⁷² Art. L. 1142-1 del Código del Trabajo

⁷³ En extenso, COULANGEON, P., RAVET, H. y ROHARIK, I.: “Gender differentiated effect of time in performing art professions. Musicians, actors and dancers in contemporary France”, *Poetics*, nº 33, 2005, págs. 369 y ss.

los modelos que muestren o interpreten prendas de vestir o complementos; o los modelos masculinos y femeninos⁷⁴.

2.5. Sucesión de empresa y contratos de duración determinada

Los Tribunales franceses han entrado a conocer de las consecuencias que se producen en los supuestos de sucesión empresarial en relación a los contratos de duración determinada. Invocan lo dispuesto en el art. L. 1224-1 del Código del Trabajo. Así, por ejemplo, el Tribunal Superior de Justicia de París entró a conocer de un supuesto de contratación de un fotógrafo, que prestaba servicios para *France 2*, por medio de sucesivos contratos temporales, para un programa determinado. Posteriormente, la emisión de este programa fue transferida a la cadena *France 3*. La nueva empresa no contó con los servicios de dicho trabajador, cuyo último contrato por tiempo determinado no fue, por tanto, renovado. El trabajador interpuso demanda en solicitud de conversión de su relación en una relación por tiempo indefinido, así como su incorporación a la plantilla de la empresa encargada de la emisión del programa tras la sucesión empresarial⁷⁵.

El Tribunal de suplicación, que conoció del caso, estimó la demanda del trabajador al considerar aplicable lo dispuesto en el art. L. 1224-1 del Código del Trabajo, en base al cual, en los supuestos de sucesión empresarial, el cambio de titularidad de la empresa no extingue por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones de naturaleza laboral y de Seguridad Social⁷⁶.

2.6. El contrato de duración determinada a tiempo parcial

El contrato a tiempo parcial del sector de espectáculos públicos tiene que formalizarse por escrito. Deberá contener:

- La jornada semanal del trabajador⁷⁷.
- El reparto del tiempo de trabajo a lo largo de la semana o del mes.
- La forma en que, en su caso, el horario diario de trabajo se comunica al trabajador.

En caso de no detallarse esa información, el contrato se presumirá celebrado a tiempo completo y recaerá sobre el empleador la carga de la prueba⁷⁸, de una parte, sobre la jornada semanal o mensual pactada y, de otra, sobre el conocimiento exacto que tenía el trabajador de su jornada (tanto del tiempo de trabajo efectivo, como del tiempo en el que tiene la obligación de permanecer a disposición del empresario)⁷⁹.

⁷⁴ Art. R. 1142-1 del Código del Trabajo.

⁷⁵ Entre otros, cfr. CA Paris, pôle 6-8, de 18 de noviembre de 2010, n° 09/01652.

⁷⁶ Ahora bien, en su sentencia de 17 de octubre de 2012, n° 11-10.866, el Tribunal Supremo francés ha casado la sentencia señalada al entender que “la cour d’appel a constaté que la rupture était intervenue avant le transferr de l’émission des chiffres et des lettres à la société France 2, la cour d’appel, qui n’a pas tiré les conséquences légales de ces constatations a violé l’article L- 1224-1 DU Code du Travail”.

⁷⁷ O, en su caso, la jornada mensual prevista.

⁷⁸ Los medios de prueba aceptados por los Tribunales franceses son amplios, siendo válidos, entre otros, las nóminas en las que se detalle la jornada realizada o las hojas de empresa en la que se indique dicha información.

⁷⁹ CA Paris, pôle 6-8, de 15 de septiembre de 2011 y Cass. Soc., de 21 de noviembre de 2012.

La presunción de que el contrato se ha celebrado a tiempo completo implicará también la posibilidad de que el artista pueda reclamar la diferencia salarial existente entre una u otra jornada. En este sentido, el Tribunal Supremo francés en su sentencia de 17 de octubre de 2012⁸⁰, confirma la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de París de 18 de noviembre de 2010⁸¹. Otorga la condición de trabajador indefinido en la empresa a tiempo completo a un trabajador intermitente de espectáculos públicos, con el que la empresa había celebrado sucesivos contratos temporales a tiempo parcial, en calidad de Director de fotografía del programa de televisión *Des chiffres et des lettres*, emitido en las cadenas *France 2* y *France 3*. En concreto, el Tribunal entendió que “*la cour d’appel a constaté que le salarié ne pouvait jamais prévoir quand il devait travailler, le planning étant susceptible d’évoluer et d’être modifié sans respect d’un délai de prévenance et que s’il a pu travailler pour d’autres employeurs et percevoir des indemnités chômage, il devait, dans les faits être à la disposition de l’employeur pour répondre à ses attentes prioritaires*”⁸².

De esta forma, el trabajador intermitente de espectáculos públicos vinculado a una empresa por medio de un contrato de duración determinada a tiempo parcial puede solicitar la reconversión de su contrato en un contrato indefinido y a jornada completa, en aquellos supuestos en los que esté obligado a cumplir con unos tiempo de puesta a disposición a favor de su empleador, incluso si presta servicios para varios empresarios y/o percibe la prestación por desempleo⁸³.

A los efectos del cálculo del salario dejado de percibir en los supuestos de reconversión de un contrato temporal a tiempo parcial en un contrato temporal a tiempo completo, el Tribunal Supremo francés ha defendido que el empresario estará obligado a abonar la diferencia entre el salario a tiempo completo y el salario a tiempo parcial, sin que este cálculo se vea afectado por otros ingresos percibidos por el intermitente en el marco de otras colaboraciones profesionales⁸⁴.

En fin, en la Instrucción n° 2012-144, de 10 de octubre⁸⁵, el Servicio de Empleo Público de Espectáculos Públicos⁸⁶ ha precisado, que en los supuestos de recalificación de un

⁸⁰ N° 11-10.866.

⁸¹ Pôle 6-5, n° 09/01652.

⁸² Cass. Soc., de 17 de octubre de 2012, n° 11-10.866.

⁸³ MENGES, P. M.: *Les intermittents du spectacle. Sociologie du travail flexible*, École des Hautes Études, Études en Sciences Sociales, Paris, 2015, págs. 53 y ss.

⁸⁴ Cass. Soc., de 17 de octubre de 2012, n° 11-14.795.

⁸⁵ BO Pôle emploi, de 29 de octubre de 2012, 109.

⁸⁶ Denominado *Pôle Emploi Spectacle*, está dirigido a los profesionales del sector audiovisual y de los espectáculos públicos, en sectores tales como, sin ánimo exhaustivo, el teatro, la música, la danza, el cine, la televisión, el circo, el cabaret o la animación. Tiene en cuenta las especialidades del sector. Su finalidad es en esencia: a) Acompañar a los profesionales del espectáculo en la búsqueda de un empleo; b) Movilizar los medios disponibles y adaptados para facilitarles el acceso a un empleo; c) Garantizar el cobro de la prestación por desempleo cuando el trabajador tenga derecho a su percibo; d) Ayudar a los empresarios del sector a contratar los trabajadores intermitentes de espectáculos públicos. Sus funciones se centran, pues, en esencia, en organizar programas de acompañamiento, orientación profesional y acceso a la formación continua. El Servicio de Empleo Público de Espectáculos Públicos es muy dinámico y ofrece a los trabajadores diversas iniciativas de interés, como, entre otras, operaciones de *job dating*, talleres destinados a formar intermitentes con experiencia o jóvenes trabajadores (“Développer son book”, “Développer son réseau”, “Réussir son casting”, etc. A la hora de saber si un trabajador intermitente de espectáculos públicos puede dirigirse a la Oficina de Empleo de Espectáculos Públicos han de analizarse los requisitos subjetivos exigidos, que varían en función del cada Departamento francés. Como regla general, todo trabajador que pueda acreditar una formación en un espectáculo y/o en el sector audiovisual, así como la celebración de algún contrato de trabajo, que acredite su profesionalidad en este sector, tiene acceso a los servicios ofrecidos por este Servicio de Empleo. Algunos Servicios de Empleo, permiten acudir también a trabajadores sin experiencia previa, siempre que haya finalizado su formación en algún empleo del sector audiovisual. Mantiene, así mismo, estrecha relación con otros organismos institucionales como Afdas, Audiens, GUSO, CNT, IRMA, etc. En fin, ha puesto en marcha una iniciativa sin duda de interés: ha creado y actualiza permanentemente una base de datos con los trabajadores artistas o técnicos del sector audiovisual. Los empresarios tienen acceso a dicha base de datos, que permite una búsqueda avanzada, utilizando criterios de búsqueda tales como formación, sector de actividad,

contrato temporal a tiempo parcial en un contrato temporal a tiempo completo, el trabajador intermitente de espectáculos públicos, habrá de restituir las prestaciones por desempleo percibidas. Al mismo tiempo, en estos supuestos, la diferencia salarial perciba ahora por el trabajador habrá de ser objeto de cotización a la Seguridad Social⁸⁷. Esto ha llevado a que la doctrina científica francesa hable de “*opération neutre pour le salarié*” en relación a la prestación por desempleo, en la medida en que, por una parte, habrá de devolver las cantidades percibidas por este concepto, pero, por otra, el período recalificado como a tiempo completo será tomado en consideración en el cálculo de la prestación por desempleo a la que pueda tener derecho⁸⁸.

2.7. La prestación asistencial de regreso al empleo de los trabajadores intermitentes

Los intermitentes en espectáculos públicos prestan servicios retribuidos y por cuenta ajena para uno o varios empresarios del sector cultural o audiovisual. Su actividad se caracteriza, en esencia, por la sucesión en el tiempo de diversos contratos por tiempo determinado, es decir, por la alternancia de período de actividad con otros de inactividad profesional.

No se trata, como hemos visto, de un estatuto jurídico propiamente dicho, sino más bien de una situación particular admitida y protegida por el legislador francés, que vela por la precariedad laboral de estos trabajadores. Esta ausencia de estabilidad en el empleo es compensada por una protección social específica. Los actores sociales firmaron con fecha 28 de abril de 2016 un acuerdo interprofesional, que reformó en profundidad el régimen de protección social de los artistas, contenido en los Anexos VIII (referido a los técnicos⁸⁹) y X (referido a los artistas⁹⁰). Este texto fue convalidado por el Ministerio de Trabajo por medio de un Decreto de 13 de julio de 2016⁹¹, que entró en vigor el 1 de agosto de 2016. Posteriormente, un nuevo Decreto de fecha 16 de diciembre de 2016 introdujo leves modificaciones. En fin, el Reglamento general de 14 de abril de 2017 contiene las condiciones de acceso al régimen de protección y aclara que este régimen “garantiza unos

características físicas, etc. Las ventajas a la hora de poner en común la demanda y la oferta de empleo en el sector son evidentes: a) Se muestran los perfiles profesionales de todas las actividades del sector, así como una foto de cada trabajador; b) La base de datos solo contiene profesionales con experiencia acreditada. Se trata además de información que está disponible los siete días de la semana a cualquier hora del día en la página web: www.pole-emploi-spectacle.fr. Al mismo tiempo y para respetar la confidencialidad de los datos personales y profesionales de los intermitentes, que buscan un empleo, solo los empresarios con un proyecto profesional demostrable tienen acceso al contenido de la base de datos. Es el propio Servicio de Empleo Público de Espectáculos Públicos quien facilita una clave de acceso al empresario, que acredita su proyecto empresarial en el sector audiovisual. Esta clave tiene una duración temporal y solo permite al empresario ver los CV y perfiles de aquellos intermitentes que se ajusten al puesto de trabajo, que está ofertando. Por su parte, el Servicio de Empleo Público facilita otra clave a los solicitantes de empleo para que puedan modificar su perfil profesional, actualizarlo, etc. La creación del perfil del artista o técnico audiovisual se realiza únicamente de forma presencial en una de las oficinas del Servicio de Empleo Público, siendo asesorados por un especialista en la materia; pero una vez creado, será el propio solicitante de empleo, quien podrá acceder al mismo y modificarlo. Es importante destacar que un perfil, que deja de estar actualizado, no podrá ser consultado por los empresarios que accedan a la base de datos. En fin, de interés resulta también otra iniciativa que lleva a cabo el Servicio Público de Empleo Estatal de Espectáculos Públicos, como es poner a disposición de los empresarios del sector salas equipadas y preparadas para audiciones de danza o teatro, castings para rodajes de cine o televisión, etc. En extenso, CHAMOUTON, C. y MARC, N.: *Le guide des intermittents du spectacle*, ed. 2015/2016, La Scene, París, 2015, págs. 172 y ss.

⁸⁷ Sobre todo en relación a la prestación por desempleo.

⁸⁸ CHHUM, F. y COLOMBO, C.: *Les intermittents du spectacle*, cit, pág. 26.

⁸⁹ Règlement général de l'assurance chômage s'applique aux ouvriers et techniciens engagés par des employeurs du cinéma, de la diffusion TV, radio ou du spectacle répertoriés par des codes NAF précis et uniquement lorsqu'ils exercent leur activité professionnelle sur une des fonctions répertoriées sur cette liste.

⁹⁰ Les bénéficiaires de cette annexe sont les artistes tels qu'ils sont définis aux articles L. 7121-2, L. 7121-3, L. 7121-4, L. 7121-6 et L. 7121-7 du code du travail engagés au titre d'un contrat de travail à durée déterminée par des employeurs relevant de l'article L. 5422-13 ou des articles L. 5424-1 à L. 5424-5 dudit code.

⁹¹ JO de 14 de julio.

ingresos compensatorios denominados prestación asistencial de regreso al empleo, durante un período de tiempo concreto, a aquellos trabajadores involuntariamente desprovistos de empleo y que reúnan los requisitos de carencia, edad, aptitud física, inscripción como demandantes de empleo, etc.”.

El Decreto de 13 de julio de 2016 ha reforzado la protección de los intermitentes en espectáculos públicos con menores ingresos. Han de cumplirse diversas condiciones para tener acceso a la prestación asistencial de regreso al empleo, siendo la más destacada el acreditar el haber trabajado un número mínimo de horas durante un período mínimo de tiempo. En concreto, los requisitos de acceso son los siguientes:

- Haber trabajado como artista en espectáculos públicos por medio de un contrato por tiempo determinado. El contrato ha de firmarse como muy tarde hasta dos días después del comienzo efectivo de la prestación de servicios.
- Ser residente fiscal en Francia.
- Haber trabajado 507 horas en los 12 meses anteriores a la finalización de su último contrato laboral. Si la actividad del artista viene recogida en *cachets* y no en horas de trabajo, se convertirán los *cachets* en horas trabajadas aplicando una sencilla regla, en base a la cual 1 *cachet* equivale a 12 horas de trabajo efectivo. El número máximo de *cachets*, que se tendrá en cuenta a estos efectos, será de 28.
- Estar inscrito como demandante de empleo o estar recibiendo formación específica de acceso a un empleo.
- Buscar activamente un empleo.
- Conservar las aptitudes físicas para el desarrollo de la profesión.
- No haber abandonos voluntariamente el último puesto de trabajo.
- No haber alcanzado la edad de acceso a la pensión de jubilación⁹² o, si se ha alcanzado la edad de jubilación, no reunir los períodos de cotización exigidos⁹³.

En el supuesto de reunirse dichos requisitos, el trabajador tendrá derecho al percibo de una prestación no inferior a 44 euros diarios durante 243 días.

Para el cálculo de esta prestación, se toma en consideración toda actividad llevada a cabo por el trabajador, tanto a tiempo completo, como a tiempo parcial. En los supuestos de suspensión del contrato de trabajo, se computarán como 5 horas trabajadas cada día en el que el contrato se encuentre suspendido. El mismo cálculo es aplicable a los supuestos de baja por maternidad, incapacidad temporal o accidente de trabajo⁹⁴. En fin, los tiempos de formación también se toman en consideración⁹⁵.

⁹² En concreto, el Anexo establece lo siguiente: “ne pas avoir atteint l'âge déterminé pour l'ouverture du droit à une pension de retraite au sens du 1° de l'article L. 5421-4 du code du travail ou ne pas bénéficier d'une retraite en application des articles L. 161-17-4, L. 351-1-1, L. 351-1-3 et L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale et des troisième et septième alinéas du I de l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 de financement de la sécurité sociale pour 1999”.

⁹³ El Anexo añade: “Toutefois, les personnes ayant atteint l'âge précité sans pouvoir justifier du nombre de trimestres d'assurance requis au sens des articles L. 351-1 à L. 351-6-1 du code de la sécurité sociale (tous régimes confondus; article 5 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003), pour percevoir une pension à taux plein, peuvent bénéficier des allocations jusqu'à justification de ce nombre de trimestres et, au plus tard, jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du travail”.

⁹⁴ En concreto, l'Annexe X au règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage establece al respecto lo siguiente: “Sont également retenues à raison de 5 heures de travail par journée, les périodes:

- de maternité visées à l'article L. 331-3 du code de la sécurité sociale, d'indemnisation accordée à la mère ou au père adoptif visées à l'article L. 331-7 du code de la sécurité sociale, situées en dehors du contrat de travail;

Si el trabajador no hubiese acumulado 507 horas en los 12 meses anteriores a la finalización de su último contrato, el período a tener en cuenta puede ser ampliado⁹⁶.

El percibo de la prestación asistencial finalizará en alguno de los siguientes supuestos: *a)* Si el trabajador deja de cumplir con los requisitos exigidos para su percibo; *b)* Si comienza de nuevo a prestar servicios ya sean retribuidos o no; *c)* Si percibe una ayuda para la creación de una empresa, otra prestación de la Seguridad Social, una prestación de acogimiento de un menor o una prestación de cuidado de menores, discapacitados o víctimas de un accidente de especial gravedad⁹⁷; o, *d)* Si ha incurrido en fraude de ley al solicitar la prestación.

-
- de maternité non visées à l'alinéa précédent, indemnisées au titre de la prévoyance et situées en dehors du contrat de travail, à compter de l'entrée en vigueur de l'accord interbranches conclu par les partenaires sociaux du secteur et au plus tard le 1er mai 2017;
 - d'arrêt maladie au titre d'une des affections de longue durée visées à l'article D. 160-4 du code de la sécurité sociale, prises en charge par l'assurance maladie et situées en dehors du contrat de travail à la condition que l'allocataire justifie d'au moins une ouverture de droits au titre de la présente annexe ou de l'annexe VIII;
 - d'accident du travail visées à l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale qui se prolongent à l'issue du contrat de travail".

⁹⁵ A estos efectos, el Anexo establece que: "Les actions de formation visées aux livres troisième et quatrième de la sixième partie du code du travail, à l'exception de celles rémunérées par le régime d'assurance chômage, sont assimilées à des heures de travail dans la limite des 2/3 du nombre d'heures fixé à l'article 3 ou 10 § 1er.

Les heures d'enseignement dispensées par les artistes au titre d'un contrat de travail, y compris en cours d'exécution à la date anniversaire ou à la date de réexamen, conclu avec un établissement d'enseignement dûment agréé par arrêté pris en application de l'article D. 5424-51 du code du travail, sont retenues dans la limite de 70 heures pour la justification de la condition d'affiliation visée à l'article 3 § 1er ou 10 § 1er.

La limite de 70 heures est portée à 120 heures pour les artistes âgés de 50 ans et plus à la date de fin de contrat de travail retenue pour l'ouverture des droits ou la réadmission.

Les heures d'enseignement ainsi prises en compte s'imputent sur le contingent des actions de formation pouvant être assimilées à des heures de travail dans les conditions visées au 1er alinéa du présent article".

⁹⁶ Período de referencia de 395 días: se exigirían 549 horas trabajadas; Período de referencia de 425 días: se exigirían 591 horas trabajadas; Períodos superiores a 30 días: se exigirían 42 horas trabajadas más.

⁹⁷ Denominada *allocation de présence parentale*.

3. Características del trabajo artístico en el modelo español

3.1. La elevada tasa de temporalidad

Una de las especialidades, que se aprecia en la regulación de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos y que más problemas ha ocasionado para los artistas en espectáculos públicos en España, es la amplitud de la admisión de la contratación por tiempo determinado que consagra el art. 5.1 RD 1435/1985.

Frente a la regla general de la contratación por tiempo indefinido que preside la regulación estatutaria y la consiguiente regulación de la contratación temporal como excepción a aquella regla, condicionada a la exigencia de causalidad y sometida a unas exigencias de tipicidad con sus consiguientes limitaciones, el RD 1435/1985 admite la contratación temporal como regla general⁹⁸. O dicho en otros términos, la norma por la que se regulan los derechos laborales de los artistas en espectáculos públicos no garantiza el principio de estabilidad en el empleo, como sí lo hace el Estatuto de los Trabajadores para aquellos incluidos en su ámbito subjetivo de aplicación⁹⁹.

Una cuestión sin duda de interés y de la que ya se han hecho eco algunos tribunales, es la de la posible aplicación a esta relación laboral especial de la previsión contenida en el art. 15.5 ET, en relación a la encadenación de contratos temporales¹⁰⁰. ¿Cabe la aplicación de la regla limitativa de la temporalidad contenida en el art. 15.5 ET a la relación laboral especial de artistas?

Los argumentos en contra de la aplicación del art. 15.5 ET son sencillos: La relación laboral de los artistas en espectáculos públicos es una relación laboral especial, de acuerdo

⁹⁸ PÉREZ AGULLA, S.: “Especialidades del régimen jurídico laboral de los artistas en espectáculos públicos”, *Aranzadi Social*, nº 12, 2009, págs. 49 y ss.

⁹⁹ ALZAGA RUIZ, I.: “Contratación laboral temporal de artistas en espectáculos públicos”, *Aranzadi Revista Jurídica de Deporte y Entretenimiento*, nº 15, 2005, págs. 67 y ss.

¹⁰⁰ El art. 15.5 ET dispone que “los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos”.

con lo establecido en el art. 2.1.e) ET. Solo y con carácter supletorio se rige por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, como ha defendido desde antiguo tanto la doctrina científica como la jurisprudencial, en cuanto sea compatible con la naturaleza especial de la relación. El RD 1435/1985 admite como regla general la contratación temporal, con sustento en las peculiaridades del trabajo de los artistas, por lo que la sucesiva contratación temporal de un mismo artista ha de entenderse ajustada a Derecho.

Por su parte, los argumentos a favor de la aplicación del art. 15.5 ET a esta relación laboral especial son los siguientes: La regulación del art. 15.5 ET constituye la incorporación a la legislación española de la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 29 de junio, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada. El art. 15.5 ET no ha introducido modalización de su contenido en relación con las singularidades de la relación laboral especial de artistas. De conformidad con la Directiva mencionada, solo se excluyen los contratos formativos, de relevo o de interinidad. Nada se dice en relación a las peculiaridades del sector artístico. En consecuencia, hay que entender que esta regulación, que constituye la forma de trasposición al ordenamiento interno de la citada Directiva, debe aplicarse a los contratos temporales de los artistas. Una respuesta distinta llevaría al resultado de que el Estado español no habría dado cumplimiento a lo dispuesto en dicha Directiva.

Esta es última postura es la defendida por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid¹⁰¹, siempre que se cumplan los requisitos establecidos por el art. 15.5 ET¹⁰². En concreto, el Tribunal de Justicia de Madrid se ha pronunciado en los siguientes términos, en relación primero a cantantes y posteriormente a bailarines contratados por el INAEM:

“La actividad desempeñada por la actora como cantaora es permanente y estructural del INAEM, realizada ininterrumpidamente desde el 1 de septiembre de 2001 hasta el 31 de agosto de 2012, en un periodo de tiempo que juzgamos muy dilatado, debiéndose entender la contratación del trabajo artístico bajo las modalidades temporales previstas en el art. 5 RDA es posible si, efectivamente, se respeta el principio objetivo de causalidad respecto de cada obra. Es decir, hasta la efectiva realización total de la obra o del espectáculo, de manera que no cabe si, como en el caso presente acontece, la actividad para el INAEM se representa antes, durante y después de la extinción del contrato de la trabajadora. No existe ruptura con el principio legal de causalidad de la temporalidad, sino una simple modalización y ajuste del mismo a las características propias del trabajo artístico, de manera que ha de concurrir una simetría entre los enunciados normativos del art. 15.1 y 5 ET y los del art. 5.1 RDA, así como una similar técnica en la definición de los supuestos en los que cabe estipular el contrato temporal. De hecho, los convenios del personal laboral del Ballet Nacional de Danza, establecieron que la relación laboral de sus

¹⁰¹ SSTSJ de Madrid de 18 de octubre de 2010 (Ar. 356595), 28 de octubre de 2013 (Ar. 161/2014), 4 de noviembre de 2013 (Ar. 3137), 22 de noviembre de 2013 (Ar. 3289), 17 de marzo de 2014 (Ar. 915), 3 de octubre de 2014 (Ar. 3088), 25 de enero de 2016 (Ar. 55896), 28 de septiembre de 2016 (Ar. 1621), 19 de octubre de 2016 (Ar. 257279) y 21 de noviembre de 2016 (Ar. 4131).

¹⁰² El Tribunal Superior de Justicia de Madrid acogió la postura defendida por la Abogacía del Estado contraria a la aplicación del art. 15.5 ET a la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos en un supuesto en el que no cabía computar uno de los contratos suscritos en la cadena contractual. Al respecto, STSJ de Madrid de 27 de junio de 2016 (Ar. 193956), en la que se expresa en los siguientes términos: “Los criterios que se predicen respecto del bailarín del Ballet Nacional o del cantante del Teatro de la Zarzuela, lo pueden ser también para el caso de la actora, contratada como cantante del Coro Nacional de España, de modo que la sucesiva contratación realizada en la forma que expresa el *factum*, en la modalidad en que se ha hecho, no cabe ser tildada de ilícita, en sí misma analizada”.

componentes era de carácter indefinido, previéndose, a partir del año 1996, que esta contratación superara los tres años”.

Y prosigue el Tribunal: “Es ésta [...] la que juzgamos más acorde al espíritu y la letra de la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, posterior cronológicamente a las sentencias del TS sobre el particular antes citadas (a excepción de la de 15 de enero de 2008), no referida al INAEM) que tiene primacía sobre nuestro Derecho interno y que no está reñida en su aplicación con el Real Decreto 1435/1985, regulador de la relación laboral especial de artistas [...]. Norma comunitaria en cuya cláusula 4 se dispone no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables, por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas, criterios que son plenamente extrapolables al supuesto enjuiciado”¹⁰³.

En un pronunciamiento posterior, de 28 de octubre de 2013¹⁰⁴, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid considera aplicable lo dispuesto en el art. 15.5 ET a la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos, en la medida en que “la regulación del art. 15.5 ET constituye la incorporación a la legislación española de la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 29 de junio, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, efectuada en una primera versión por la ley 12/2001. [...] A tenor de lo establecido en el art. 2 de la Directiva citada, los Estados miembros debían poner en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva, y en la cláusula 5 del Acuerdo anexo se concretaban tales medidas de la forma siguiente: [...] Respecto a la aplicabilidad de la Directiva a los contratos temporales celebrados con los artistas, no cabe albergar dudas pese a la singularidad de la actividad artística, si tenemos en cuenta el amplio concepto de trabajador que rige en el Derecho comunitario (sentencia del TJUE Pleno, S 26-2-1992, C-357/1989), y la inexistencia de reservas o excepciones en este aspecto en la propia Directiva 1999/70. En efecto, en su cláusula 3.1 se define al “trabajador con contrato de duración determinada” como “el trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado”. Únicamente se permite (cláusula 2.2) que los Estados excluyan “a) las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje; b) los contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos”. Tampoco el art. 15.5 del ET ha introducido modalización alguna de su contenido en relación con las singularidades que sin duda concurren en la relación laboral especial de artistas, pues solamente se excluyen, de conformidad con la Directiva, los contratos formativos, de relevo o de interinidad. Por todo ello hay que entender que esta

¹⁰³ STSJ de Madrid de 18 de octubre de 2010 (Ar. 356595).

¹⁰⁴ Ar. 161/2014.

regulación, que constituye la forma de trasposición al ordenamiento interno de la repetida Directiva, y que viene a establecer un criterio objetivo de limitación de contratos temporales a un tope máximo sin necesidad de que haya que apreciar circunstancias indiciarias de abuso ni menos de fraude de ley, debe aplicarse a los contratos temporales de los artistas, ya que de otra manera se llegaría al resultado inadmisibles de que el Estado español no habría dado cumplimiento a la Directiva en cuanto a estos trabajadores temporales”.

En nuestra opinión, la aplicación de lo dispuesto en el art. 15.5 ET es difícilmente refutable no solo por los argumentos apuntados por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid –que también-, sino porque esta cuestión ya ha sido objeto de estudio por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea¹⁰⁵ y el Tribunal he llegado a la misma conclusión. Resulta, a nuestro entender, de indudable interés la STJUE de 26 de febrero de 2015¹⁰⁶, con ocasión de la demanda interpuesta por la Comisión Europea contra el Gran Ducado de Luxemburgo por incumplimiento de la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y CEEP sobre el trabajo de duración determinada¹⁰⁷. Considera la Comisión que la normativa luxemburguesa “mantiene excepciones a medidas que tienen por objeto evitar la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada celebrados con los trabajadores temporales en el sector del espectáculo (*“intermittents du spectacle”*)”. La sentencia del TJUE estima la demanda y declara que Luxemburgo ha incumplido la Directiva al mantener tales excepciones. El punto de partida es el examen de la legislación luxemburguesa relativa a la contratación temporal de artistas en espectáculos públicos. En concreto, la Comisión sostiene que el artículo 5 del Acuerdo marco, que obliga a los Estados miembros a adoptar medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, fue transpuesto al Derecho luxemburgués en el artículo L.122-4 del Código del Trabajo, cuyo apartado 1 dispone que “salvo en el caso del contrato de trabajo de temporero, la duración del contrato de trabajo de duración determinada celebrado con arreglo al artículo L. 122-1 no podrá exceder, en lo que atañe al mismo trabajador, de 24 meses, incluidas las prórrogas”. No obstante, el apartado 3 del artículo L. 122-5 de dicho código establece que “sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo, podrán ser renovados en más de dos ocasiones, incluso por una duración total superior a 24 meses, sin que se consideren contratos de trabajo por tiempo indefinido, los contratos de trabajo de duración determinada celebrados: [...] 2. Con los trabajadores temporales del sector del espectáculo, definidos en el artículo 4 de la [Ley modificada de 30 de julio de 1999]”.

Los argumentos empleados por el Tribunal son en esencia los recogidos por la Comisión que pueden resumirse en los siguientes términos: Las disposiciones citadas excluyen a los trabajadores temporales del sector del espectáculo de la protección recogida en la Directiva 70/1999/CE. Por lo se refiere a los trabajadores que prestan servicios en este sector, los contratos no están sujetos ni al requisito de que exista una razón objetiva que justifique la renovación de sus contratos de trabajo de duración determinada, ni a una

¹⁰⁵ En relación a la legislación luxemburguesa.

¹⁰⁶ Asunto C-238/14.

¹⁰⁷ Al amparo del art. 258 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

limitación del número de renovaciones de estos contratos, ni a una limitación de la duración acumulada de estos contratos. La Comisión reconoce que para gran parte de los artistas, los sucesivos contratos temporales pueden estar justificados por razones objetivas. Pero esta regla general no es aplicable a todo el colectivo, como sucede, por ejemplo, añade cuando “el empleador contrata a [...] los miembros permanentes de una orquesta y al personal básico de una compañía de teatro o de una emisora de televisión, sobre una base estable”¹⁰⁸. El TJUE no denuncia que la normativa luxemburguesa permita una flexibilidad en la contratación temporal de artistas y garantice la protección social a los trabajadores temporales en razón de la intermitencia de sus prestaciones contractuales. Pero junto a ello, defiende que en este caso concreto, la normativa nacional no se ajusta a las finalidades de la normativa europea, en la medida en que “no permite demostrar la existencia de circunstancias específicas y concretas que caractericen la actividad de que se trate y que, por tanto, puedan justificar en ese contexto particular la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada”. La conclusión del TJUE es clara: “permitir a un Estado miembro invocar un objetivo como la flexibilidad que se desprende del uso de contratos de trabajo de duración determinada” para eximirle de la obligación de justificar las razones objetivas de los contratos de duración determinada, “iría en contra de uno de los objetivos perseguidos por el Acuerdo marco, recordado en los apartados 35 y 36 de la presente sentencia, a saber, la estabilidad en el empleo, concebida como un elemento fundamental de la protección de los trabajadores, y también podría reducir de manera importante las categorías de personas que pueden beneficiarse de las medidas protectoras establecidas en la cláusula 5 del Acuerdo marco”.

De todo lo expuesto se deduce que es posible la contratación temporal para una o varias actuaciones, por tiempo cierto, por una temporada o por el tiempo que la obra permanezca en cartel. Ahora bien, si se completa el período de 24 meses seguidos de prestación de servicios con sucesivos contratos temporales en un período de treinta meses, es de aplicación lo dispuesto en el art. 15.5 ET a la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos.

Es por ello que, a nuestro entender, la mejor manera de asegurar la aplicación de lo dispuesto en el art. 15.5 ET, (fruto de la transposición de la Directiva 70/1999/CE y en base a la interpretación que de la misma ha hecho el TJUE en relación a su aplicación a los contratos temporales de artistas en espectáculos públicos), sería reformar el art. 5 RD 1435/1985 e incluir expresamente esta previsión.

En fin, tras analizar la normativa francesa sobre el particular, consideramos que la misma no cumple tampoco con lo dispuesto en la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y CEEP sobre el trabajo de duración determinada¹⁰⁹. Y ello en la medida en que no se ajusta a las finalidades de la normativa europea, ya que “no permite demostrar la existencia de circunstancias específicas y concretas que caractericen la actividad de que se trate y que, por tanto, puedan justificar en ese contexto particular la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada”. En nuestra opinión, si se presentase cuestión prejudicial ante el

¹⁰⁸ Sobre la problemática laboral de los profesores integrantes de una orquesta, cfr. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F.: “Sobre la situación laboral de los profesores integrantes de una orquesta”, *RL*, 1987-II, págs. 1295 y ss.

¹⁰⁹ Al amparo del art. 258 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

TJUE, para aclarar si la normativa francesa en materia de contratación temporal de trabajadores en los sectores cultural y audiovisual, se ajusta a la normativa europea sobre contratación por tiempo determinado, la solución sería previsiblemente similar a la dada en relación a la legislación luxemburguesa.

3.2. La problemática de los trabajadores fijos-discontinuos

Al problema de la temporalidad, se suma otro nada desdeñable: la aplicación de la regulación de los trabajadores fijos discontinuos establecida en el Estatuto de los Trabajadores. Recordemos que el art. 5 RD 1435/1985 añade en su apartado 2 lo siguiente: “Los contratos de los trabajadores fijos discontinuos y las modalidades del contrato de trabajo se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores”. De lo anterior se deduce que no es cierto que el contrato de artistas termine necesariamente y siempre con el tiempo para el que el trabajador fue contratado, sino que también en este régimen especial existe la posibilidad de que un artista contratado para varias temporadas pueda llegar a adquirir la condición de fijo discontinuo.

Esta doble previsión del art. 5 RD 1435/1985, que acepta como regla general la contratación temporal de los artistas, pero admite, no obstante, la posibilidad de que el vínculo sea fijo discontinuo, al apelar a la regulación estatutaria de esta modalidad contractual, exige una interpretación coordinada de ambas previsiones atendiendo a la finalidad y naturaleza de cada una de ellas.

La regla de la temporalidad del apartado 1 del art. 5 RD 1435/1985 tiene su razón de ser en las propias peculiaridades de la actividad del trabajo artístico, referidas tanto a la persona del artista (que exige una aptitud y cualificación especiales en permanente renovación), como de la propia actividad y el marco en el que se desarrollan (sometidos a constantes cambios e innovaciones), lo que haría disfuncional la regla de la contratación con carácter estatutario. Por otra parte, la base de la aceptación de los trabajos fijos discontinuos se halla en la circunstancia de que existen trabajos de temporada que se repiten de forma cíclica en su identidad, siendo esa reiteración cíclica -con temporalidad cierta o variable- la determinante de tal modalidad especial de fijeza en el trabajo.

Si aplicamos ambas previsiones al trabajo de los artistas, podríamos concluir, en una primera aproximación, que ambas previsiones se excluyen mutuamente, pues si el trabajo de los artistas se admite como temporal por su carácter cambiante y la fijeza se obtiene a partir de la reiteración de una misma actividad o de una actividad homogénea, la conclusión lógica sería la de entender que no puede existir fijeza en la relación laboral de los artistas¹¹⁰.

Pese a lo anterior, lo que el legislador no ha querido descartar es la posibilidad de que existan artistas que, a pesar de todo, son contratados para una actividad artística reiterada y no cambiante, en cuyo caso, aceptaría la posibilidad de fijeza, lo que, en cuanto supone en principio una contradicción en los términos anteriormente expuestos, habría que aceptarlo

¹¹⁰ GÓMEZ ABELLEIRA, F. J.: “La conversión en indefinido por reiteración discontinua y por utilización sucesiva de contratos temporales en la relación especial de artistas”, *Revista de Información Laboral*, nº 1, 2015, págs. 37 y ss.

con carácter excepcional, todo ello, claro está, respetando las salvedades que la regulación sectorial pueda disponer en cada caso¹¹¹.

En conclusión, uno de los problemas esenciales a los que se enfrenta el colectivo de artistas con la regulación actual, es que la regla general viene constituida por la posibilidad de efectuar contrataciones temporales y la excepción viene referida a la contratación indefinida, con el carácter de fija discontinua. O dicho en otras palabras, en la medida en que la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos se caracteriza por estimar tan posible y legítima la contratación indefinida como la de duración determinada, nuestros tribunales rechazan, a falta de pacto expreso, la doctrina consolidada en materia de sucesión de contratos temporales, en base a la cual se otorgan los beneficios propios de la condición de fijo discontinuo al trabajador que durante cierto tiempo, de forma continua y, en virtud de cualquier otra modalidad contractual temporal, haya mantenido con la empresa la vinculación requerida.

Cuando para atender necesidades artísticas intermitentes o cíclicas se recurra a alguna de las modalidades de contratación temporal estructural, sin que medie una causa legitimadora que ampare dicha decisión, la condición de trabajador fijo no se adquiere si no se dan una serie de circunstancias. Y, así, para que la demanda de fijeza de una relación pueda prosperar, es necesario que se demuestre que los trabajos para los que el interesado ha sido contratado son los habituales y reiterados en la empresa en su misma identidad o, por lo menos, con un grado de homogeneidad suficiente para estimar que no existe entre las de uno y otro año una diversidad que merezca el calificativo de relevante.

De donde se infiere, a *sensu contrario*, que si el trabajador no logra acreditar que cada año lleva a cabo el mismo o semejante espectáculo, no podrá ser considerado como trabajador fijo discontinuo. Lo mismo sucederá en aquellos supuestos en los que los artistas ensayen su actuación año tras año, puesto que, en ese caso, si han de ensayar es porque el espectáculo de animación no es el mismo cada año, sino que cada año se introducen variaciones, lo que justifica la contratación temporal anual.

Por lo que se refiere a la calificación de “trabajadores fijos discontinuos” de los artistas integrantes de un grupo, con carácter general, la jurisprudencia entiende que para que pueda concluirse que se está en presencia de esta modalidad contractual es necesario que el grupo se encuentre integrado por los mismos profesionales, es decir, que no se produzcan variaciones en su composición, pues, en caso contrario, desaparecería el carácter *intuitu personae* propio del contrato de trabajo; carácter que, si bien se encuentra, por lo general, atenuado en los contratos de grupo, cobra toda su fuerza en las prestaciones artísticas¹¹².

¹¹¹ ALZAGA RUIZ, I.: *La relación laboral de los artistas*, cit., págs. 184 y ss.

¹¹² ALZAGA RUIZ, I.: “El contrato de grupo de los artistas en espectáculos públicos”, *Aranzadi Revista Jurídica de Deporte y Entretenimiento*, nº 16, 2006, págs. 139 y ss.

3.3. La escasa cuantía de la indemnización por finalización del contrato temporal

Otro problema a destacar es el relativo a la escasa cuantía por la finalización de los contratos temporales de artistas en espectáculos públicos, cuya duración sea superior a un año (7 días de salario por año trabajado).

En la redacción original del Estatuto de los Trabajadores (versión de 1980), los trabajadores comunes no percibían indemnización alguna por la finalización de su contrato temporal. Pero esa situación ha cambiado. En la actualidad y tras la reforma del art. 49 ET, llevada a cabo por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo¹¹³, tienen derecho al percibo de una indemnización de 12 días de salario por año trabajado¹¹⁴.

El fundamento de esta indemnización se encuentra, por un lado, en la voluntad del legislador de disminuir la temporalidad del mercado laboral y, por otro, en su deseo de compensar a los trabajadores que carecen de un contrato por tiempo indefinido. Un colectivo como el de los artistas sufre en mayor medida que otros la discontinuidad de la prestación de servicios, por ello la cuantía de la indemnización percibida a la finalización de su contrato temporal ha de ser revisada al alza y alcanzar al menos también la cuantía de 12 días de salario por año trabajo.

En el modelo francés, en los contratos temporales *d'usage*, como vimos, el trabajador no tiene derecho al percibo de una indemnización por fin de contrato¹¹⁵.

¹¹³ BOE de 18 de septiembre.

¹¹⁴ Excepción hecha de los contratos de interinidad.

¹¹⁵ Salvo que el contrato se hubiese celebrado en fraude de ley.

4. Propuestas de reforma de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos

A la vista de la situación descrita, proponemos de *lege ferenda*:

- 1) La creación, al igual que existe en Francia, de un Servicio de Empleo Público de Espectáculos Públicos o, al menos, de una unidad o departamento especializado en espectáculos en el Servicio Público de Empleo Estatal. El Servicio francés es muy dinámico y ofrece a los trabajadores diversas iniciativas de interés, como, entre otras, operaciones de *job dating*, talleres destinados a formar intermitentes con experiencia o jóvenes trabajadores (“Développer son book”, “Développer son réseau”, “Réussir son casting”, etc.). Pone también a disposición de los empresarios del sector salas equipadas y preparadas para audiciones de danza o teatro, *castings* para rodajes de cine o televisión, etc.
- 2) Otra iniciativa del modelo francés de interés, se refiere a la creación y posterior actualización periódica de una base de datos con los trabajadores artistas o técnicos del sector audiovisual por parte del Servicio Público de Empleo. Los empresarios tienen acceso a dicha base de datos, que permite una búsqueda avanzada, utilizando criterios de búsqueda tales como formación, sector de actividad, características físicas, etc. Las ventajas a la hora de poner en común la demanda y la oferta de empleo en el sector son evidentes: *a)* Se muestran los perfiles profesionales de todas las actividades del sector, así como una foto de cada trabajador; *b)* La base de datos solo contiene profesionales con experiencia acreditada. Se trata además de información que está disponible los siete días de la semana a cualquier hora del día en la página web: www.pole-emploi-spectacle.fr. Al mismo tiempo y para respetar la confidencialidad de los datos personales y profesionales de los intermitentes, que buscan un empleo, solo los empresarios con un proyecto profesional demostrable tienen acceso al contenido de la base de datos. Es el propio Servicio de Empleo Público de Espectáculo Públicos quien facilita una clave de acceso al empresario, que acredita su proyecto empresarial en el sector audiovisual. Esta clave tiene una duración temporal y solo permite al

empresario ver los CV y perfiles de aquellos intermitentes que se ajusten al puesto de trabajo, que está ofertando. Por su parte, el Servicio de Empleo Público facilita otra clave a los solicitantes de empleo para que puedan modificar su perfil profesional, actualizarlo, etc. La creación del perfil del artista o técnico audiovisual se realiza únicamente de forma presencial en una de las oficinas del Servicio de Empleo Público, siendo asesorados por un especialista en la materia; pero una vez creado, será el propio solicitante de empleo, quien podrá acceder al mismo y modificarlo. Es importante destacar que un perfil, que deja de estar actualizado, no podrá ser consultado por los empresarios que accedan a la base de datos.

- 3) Sin duda destaca la prestación asistencial de regreso al empleo de los trabajadores intermitentes, cuya implantación en España, siempre que el cumplimiento de los objetivos de déficit lo permita, proponemos. La intermitencia en el sector cultural y artístico es una situación particular admitida y protegida por el legislador francés, que vela por la precariedad laboral de estos trabajadores. Esta ausencia de estabilidad en el empleo es compensada por una protección social específica. Su finalidad es garantizar unos ingresos compensatorios, durante un período de tiempo concreto, a aquellos trabajadores involuntariamente desprovistos de empleo y que reúnan uno concretos requisitos de carencia, edad, aptitud física, inscripción como demandantes de empleo, etc. En el supuesto de reunirse dichos requisitos, el trabajador tendrá derecho al percibo de una prestación no inferior a 44 euros diarios durante 243 días. Para el cálculo de esta prestación, se toma en consideración toda actividad llevada a cabo por el trabajador, tanto a tiempo completo, como a tiempo parcial. En los supuestos de suspensión del contrato de trabajo, se computarán como 5 horas trabajadas cada día en el que el contrato se encuentre suspendido. El mismo cálculo es aplicable a los supuestos de baja por maternidad, incapacidad temporal o accidente de trabajo. Los tiempos de formación también se toman en consideración.
- 4) Proponemos la reforma del art. 5 RD 1435/1985 y, en concreto, la incorporación de una referencia expresa a la encadenación de contratos temporales en el sector artístico y la aplicación del art. 15.5 ET en estos supuestos, para dar cumplimiento a lo dispuesto en la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y CEEP sobre el trabajo de duración determinada, así como a la jurisprudencia emanada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Se pretende con ello penalizar, en la medida de lo posible, la contratación temporal continuada de un artista para una misma empresa, evitando la contratación laboral temporal celebrada en fraude de ley. Para ello, sería suficiente con añadir al art. 5 RD 1435/1985 un apartado del siguiente tenor literal: “Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o

diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos. Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente”.

- 5) Proponemos, así mismo, el aumento de la cuantía por finalización de contratos temporales artísticos (en este momento es de 7 días de salario por año de trabajado cuando el contrato, incluidas en su caso las prórrogas, sea superior a un año), para equipararla al menos a la correspondiente a la extinción de los contratos temporales ordinarios (de 12 días de salario por año trabajado). Es decir, con el fin de frenar la temporalidad de este sector y fomentar la contratación indefinida de artistas en espectáculos públicos, se aboga por encarecer la contratación temporal. Sugerimos reformar el art. 10.2 RD 1435/1985 para que la cuantía de la indemnización por fin de contrato pase de 7 a 12 días de salario por año trabajado.

Bibliografía

- AA. VV.: *Les allocations indemnités au titre des annexes 8 et 10 en 2002*, Direction des études et des statistiques de l'Unédic, 20 novembre 2003.
- AA.VV.: *L'emploi dans le secteur culturel après le recensement de la population de 1999*, Ministère de la Culture et de la Communication, Paris, 2004.
- AA. VV.: *Guide des obligations sociales liées à l'emploi d'artistes et de techniciens dans le secteur du spectacle vivant*, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Ministère de la Culture et de la Communication et CNC, Paris, <http://www.cnc.fr/web/fr/guide-des-obligations-sociales/-/ressources/3947555>.
- AA. VV.: *Les intermittents du spectacle: de la culture aux médias*, Dir. Nicolas Pélissier y Céline Lacroix, l'Harmattan, Paris, 2008.
- AA. VV.: *L'artiste pluriel. Démultiplier l'activité pour vivre de son art*, Presses Universitaires du Septentrion, Villeneuve d'Ascq., 2009.
- ALZAGA RUIZ, I.:
- “Propuestas de reforma de la situación sociolaboral de los artistas en espectáculos públicos”, *REDT*, nº 203, 2017.
 - “La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos: balance a los treinta años de su aprobación”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 118, 2015.

- “El contrato laboral de artistas”, en AA. VV.: *Tratado de contratos*, Dir. M. Yzquierdo Tolsada, Tomo XV, Thomson-Aranzadi, Cizur Menor, 2014.
 - “La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos”, en AA. VV.: *Las relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Dir. Antonio Vicente Sempere Navarro, Thomson-Aranzadi, Cizur Menor, 2011.
 - “La relación laboral especial y de Seguridad Social de los artistas en espectáculos públicos”, en AA. VV.: *Comentarios a la reforma de la Seguridad Social*, Dir. Antonio Vicente Sempere Navarro, Coord.: María Areta Martínez, Thomson-Aranzadi, Cizur Menor, 2008.
 - “El contrato de grupo de los artistas en espectáculos públicos”, *Aranzadi Revista Jurídica de Deporte y Entretenimiento*, nº 16, 2006.
 - “Contratación laboral temporal de artistas en espectáculos públicos”, *Aranzadi Revista Jurídica de Deporte y Entretenimiento*, nº 15, 2005.
 - “Contrato de trabajo para artistas en espectáculos públicos”, en AA.VV.: *Vademecum de contratación laboral*, Coord. Miguel Cardenal Carro, Laborum, Murcia, 2001, págs. 423 a 432.
 - “El proceso de integración de los artistas en espectáculos públicos en el ámbito del Derecho del Trabajo”, *Civitas, Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 104, 2001.
 - *La relación laboral de los artistas*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2001.
- AMBROSINI, S.: *L'assurance chômage des intermittents du spectacle*, Tesis dirigida por Philippe Martin, Comptasec, Université de Bordeaux, 2008.
- BAILLY, P.: “À propos du contrat à durée déterminée d'usage”, *Revue de Jurisprudence Sociale*, 1/2004.
- BAUGARD, D.: “Le régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle”, *Droit Social*, nº 11, 2015.
- BAUSSARD, H.: “Un sportif participant à un spectacle sportif est assujetti au régime général de la sécurité sociale”, *Droit*, 2003.
- BÉLIER, G.: “Le contrat de travail à durée indéterminée intermittent”, *Droit Social*, nº 9-10, 1987.

- BENSE FERREIRA ALVES, C.: “Le théâtre, l’intermittent et le permanent. Coopérer pour se stabiliser dans l’emploi”, *Sociétés contemporaines*, n° 66, 2007.
- CHAMOUTON, C. y MARC, N.: *Le guide des intermittents du spectacle*, ed. 2015/2016, La Scene, París, 2015.
- CHHUM, F.: “Le régime d’assurance chômage 2007-2008 des salariés, intermittents du spectacle”, *Légipresse*, 2007.
- CHHUM, F. y COLOMBO, C.: *Les intermittents du spectacle*, 2^a ed., Lexis Nexis, París, 2013.
- COQUET, B.: “Les intermittents du spectacle. Un régime d'assurance chômage avantageux et discutable”, *Futuribles*, n° 367, 2010.
- COULANGEON, P., RAVET, H. y ROHARIK, I.: “Gender differentiated effect of time in performing art professions. Musicians, actors and dancers in contemporary France”, *Poetics*, n° 33, 2005.
- DEBEAUVAIS, R., MENGER, P. M., RANNOU, J. y LAPLANTE, B.: *Le spectacle vivant*, La Documentation Française, París, 1997.
- DENIER, J. L.: “Requalification en CDI: Stop ou encore? Gagner au jeu de la requalification du CDD d’usage? Très simple: invoquer l’emploi permanent, *Semaine Social Lamy*, 8 décembre 2003.
- DEVAUX, P.: *Rapport de mission relatif aux conditions d’indemnisation du chômage des intermittents du spectacle*, Cours de Comptes, París, 1994.
- DRAI, L.: *Le Droit du Travail intellectuel*, LGDJ, París, 2005.
- ÉTIENNOT, P., KESSLER, F. y MOUKHA, S.: “Les conditions de recours au contrat à durée déterminée d’usage”, *Droit Social*, 1992.
- GAUTHERON-VEBRET, A.: “Le droit à l’image et le contrat de travail”, *Légipresse*, octobre 2012.
- LAFORE, R.: “À propos de la convention du 1 janvier 2001: où en est le paritarisme?”, *Droit Social*, n° 4, 2001.
- LEGUELTEL, P.: *Guide pratique intermittents du spectacle*, Millénaire, París, 1999.

- MENGER, P. M.:

- “Les intermittents du spectacle. Croissance de l’emploi et croissance du chômage indemnisé”, IMSE Première, 1997.
- *La profession de comédien. Formations, activités et carrières dans la démultiplication de soi*, la Documentation Française, Paris, 1998.
- “Artistic Labour Markets and Careers”, *Annual Review of Sociology*, n° 25, 1999.
- “Artists as Workers: Theoretical and Methodological Challenges”, *Poetics*, n° 28, 2001.
- “Les intermittents du spectacle”, *Espaces Temps*, n° 82-83, 2003.
- *Portrait de l’artiste en travailleur*, République des idées, Séuil, Paris, 2003.
- “L’employeur, le salarié et l’assureur dans l’hyperflexibilité contractuelle: les intermittents du spectacle”, *Droit Social*, n° 9, 2004.
- *Les intermittents du spectacle. Sociologie du travail flexible*, École des Hautes Études, Études en Sciences Sociales, Paris, 2015.

- MENGER, P. M. y GURGAND, M.: “Work and Compensated Unemployment in the Performing Arts. Exogenous and Endogenous Uncertainty in the Artistic Labour Market”, en AA. VV.: *Economics of the Arts*, Dir. V. Ginsburgh y P. M. Menger, Elsevier, Amsterdam, 1996.

- MENGER, P. M. y MARCHIKA, C.: *Comptes et comportements dans l’assurance-chômage des intermittents*, Cesta, Paris, 2004.

- MERCAT-BRUNS, M.: “Retour sur la discrimination fondée sur l’âge”, *Revue de Droit du Travail*, 2010.

- PALLANTZA, D.: “La rémunération des artistes-interprètes salariés”, *Revue de Droit du Travail*, 2015.

- PECH DE LACLAUSE, C.: “Statut social des artistes du spectacle”, *Légicom*, n° 13, 1997.

- RANNOU, J.: *Les carrières des intermittents techniques de l’audiovisuel et des spectacles. De l’individu à la communauté des métiers*, DEP-MCC, Paris, 1997.

- RANNOU, J. y ROHARIK, I.: *Les danseurs. Un métier d'engagement*, La Documentation Française, Paris, 2006.
- URRUTIAGIER, D.: *Économie et Droit du spectacle en France*, Presse de la Sorbonne Nouvelle, 2010.
- WILLMANN, C.: “Le régime des intermittents du spectacle par petites touches”, *JCP*, n° 5, 2015.

Anexo: Au Règlement Général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage

Ouvriers et techniciens de l'édition d'enregistrement sonore, de la production cinématographique et audiovisuelle, de la radio, de la diffusion et du spectacle
Vu la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage et le règlement général annexé;

Vu le livre IV de la cinquième partie du code du travail, et notamment les articles L. 5422-6, L. 5423-4 et L. 5424-20 pour l'application du régime d'assurance chômage aux professionnels intermittents du cinéma, de l'audiovisuel, de la diffusion et du spectacle, afin de renforcer le suivi de ces bénéficiaires dans leur parcours professionnel durant leur carrière, le règlement général annexé à la convention est modifié comme suit:

Article 1er

Il est ajouté à l'article 1er un dernier paragraphe rédigé comme suit:

“§ 4. Les bénéficiaires de la présente annexe sont les ouvriers et techniciens engagés par des employeurs relevant de l' article L. 5422-13 ou L. 5424-5 du code du travail et dans les domaines d'activité définis dans la liste jointe en annexe, au titre d'un contrat de travail à durée déterminée pour une fonction définie dans la liste précitée”.

Article 2

L'article 2 est modifié comme suit:

“Sont involontairement privés d'emploi ou assimilés les salariés dont la cessation du contrat résulte:

- d'une fin de contrat de travail à durée déterminée;
- d'une rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée à l'initiative de l'employeur;
- d'une démission considérée comme légitime, dans les conditions fixées par un accord d'application”.

Article 3

L'article 3 est modifié comme suit:

“§ 1. Les salariés privés d'emploi doivent justifier d'une période d'affiliation d'au moins 507 heures de travail au cours des 304 jours qui précèdent la fin du contrat de travail, sous réserve de l'application de l'article 10, paragraphe 1. Le nombre d'heures pris en compte pour la recherche de la durée d'affiliation requise s'effectue dans les limites prévues par l'article L. 3121-35 du code du travail.

Pour la justification des 507 heures, seul le temps de travail exercé dans le champ d'application de la présente annexe ou de l'annexe X est retenu, sous réserve de l'article 7.

§ 2. Les périodes de suspension du contrat de travail sont retenues à raison de 5 heures de travail par journée de suspension.

Toutefois, ne sont pas prises en compte les périodes de suspension du contrat de travail 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. 3142-78 à L. 3142-80 et L. 3142-91 du code du travail.

§ 3. Sont également retenues à raison de 5 heures de travail par journée, les périodes: — de maternité visées à l'article L. 331-3 du code de la Sécurité sociale, d'indemnisation accordée à la mère ou au père adoptif visées à l'article L. 331-7 du code de la Sécurité sociale, situées en dehors du contrat de travail; — d'accident du travail visées à l'article L. 411-1 du code de la Sécurité sociale qui se prolongent à l'issue du contrat de travail.

§ 4. Les périodes de prise en charge par l'assurance maladie, situées en dehors du contrat de travail, allongent d'autant la période au cours de laquelle est recherchée la condition d'affiliation visée au paragraphe 1 ou à l'article 10, paragraphe 1”.

Article 4

L'article 4, alinéas c, e et g, est modifié comme suit:

“c) Ne pas avoir atteint l'âge déterminé pour l'ouverture du droit à une pension de vieillesse au sens du 1° de l'article L. 5421-4 du code du travail. Toutefois, les personnes ayant atteint l'âge précité sans pouvoir justifier du nombre de trimestres d'assurance requis au sens des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale (tous régimes confondus), pour percevoir une pension à taux plein, peuvent bénéficier des allocations jusqu'à justification de ce nombre de trimestres et, au plus tard, jusqu'à l'âge prévu au 2° de l'article L. 5421-4 du code du Travail”.

“e) N'avoir pas quitté volontairement, sauf cas prévus par un accord d'application, leur dernière activité professionnelle salariée, ou une activité professionnelle salariée autre que la dernière dès lors que, depuis le départ volontaire, il ne peut être justifié d'une période de travail d'au moins 455 heures”.

g) Cet alinéa est supprimé.

Article 5

L'article 5 est modifié comme suit:

“En cas de fin de contrat de travail pour fermeture définitive d'un établissement ou pour interruption du tournage d'un film par l'entreprise, la durée non exécutée du contrat de travail de l'intéressé est prise en compte comme durée de travail effective pour l'appréciation de la condition d'affiliation visée aux articles 3 et 10, paragraphe 1, sans que cette prise en compte puisse dépasser la date d'effet d'un nouveau contrat de Travail”.

Article 6

L'article 6 est supprimé.

Article 7

L'article 7 est modifié comme suit:

“Les actions de formation visées aux livres III et IV de la sixième partie du code du travail, à l'exception de celles rémunérées par le régime d'assurance chômage, sont assimilées à des heures de travail dans la limite des deux tiers du nombre d'heures fixé à l'article 3 ou 10, paragraphe 1”.

Article 10

L'article 10, paragraphes 1, 2 (b) et 3, est modifié comme suit:

“§ 1 a) L'ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation ou réadmission est subordonnée à la condition que le salarié satisfasse aux conditions précisées aux articles 3 et 4 au titre d'une ou plusieurs activités exercées postérieurement à la fin du contrat de travail précédemment prise en considération pour l'ouverture des droits.
b) Lorsque l'allocataire était antérieurement pris en charge au titre de la présente annexe ou de l'annexe X et qu'il ne peut justifier de la période d'affiliation visée à l'article 3, il est recherché une durée d'affiliation majorée de 50 heures par période de 30 jours au-delà du 304^e jour précédant la fin du contrat de travail. A titre transitoire, pour les réadmissions au titre d'une fin de contrat de travail antérieure au 31 mars 2008 inclus, le nombre d'heures de travail requis au-delà du 304^e jour est ramené de 50 heures à 48 heures.

La recherche de l'affiliation (3) s'effectue dans les conditions prévues aux articles 3 et 7”.

c) L'examen en vue d'une réadmission dans les conditions susvisées est effectué à la demande de l'allocataire lorsque la durée d'indemnisation qui lui a été accordée n'est pas épuisée ou, à défaut, au terme de l'indemnisation.

d) La réadmission est prononcée à partir des déclarations effectuées sur les formulaires d'attestation arrêtés par l'Unédic et adressés par l'employeur dans les conditions prévues à l'article 62. Le salarié doit conserver l'exemplaire de l'attestation remis par son employeur, en application des articles R. 1234-9 à R. 1234-12 du code du travail, pour pouvoir le communiquer, le cas échéant.

e) Seules sont prises en considération les activités qui ont été déclarées par le salarié chaque mois à terme échu sur son document de situation mensuelle et attestées par l'envoi du formulaire visé à l'article 62”.

“§ 2 b) il n'a pas renoncé volontairement à la dernière activité professionnelle salariée éventuellement exercée, sauf cas prévus par un accord d'application. Cette condition n'est toutefois pas opposable aux salariés privés d'emploi qui peuvent recevoir le reliquat d'une période d'indemnisation leur donnant droit au service des allocations jusqu'à l'âge où ils ont droit à la retraite et au plus tard jusqu'à l'âge prévu au 2^o de l'article L. 5421-4 du code du Travail”.

§ 3. Le paragraphe 3 est supprimé.

Article 11

L'article 11 est supprimé.

Article 12

L'article 12 est remplacé par le texte suivant:

“§ 1. La durée d'indemnisation est de 243 jours.

Paragraphe 2. Par exception au paragraphe 1 ci-dessus, les allocataires âgés de 60 ans et 6 mois continuent de bénéficier de l'allocation journalière qu'ils perçoivent jusqu'aux dates limites prévues à l'article 33, paragraphe 2 (a), du règlement général, s'ils remplissent les conditions ci-après:

— être en cours d'indemnisation;

— justifier soit de 9 000 heures de travail exercées au titre de la présente annexe ou de l'annexe X, dont 1 521 heures dans les 3 dernières années, soit de 15 ans au moins d'affiliation au régime d'assurance chômage, ou de périodes assimilées à ces emplois définies par l'accord d'application n° 18 du 18 janvier 2006;

— justifier de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse au sens des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale.

Toutefois, sont soumis à l'instance paritaire régionale compétente, les dossiers des allocataires dont la fin du contrat de travail est intervenue par suite de démission”.

Article 13

L'article 13 est supprimé.

Article 17

L'article 17, paragraphe 2, est supprimé.

Article 21

L'article 21 est remplacé par le texte suivant:

“§ 1. Le salaire de référence pris en considération pour déterminer l'allocation journalière est établi, sous réserve de l'article 22, à partir des rémunérations entrant dans l'assiette des contributions, afférentes à la période de référence retenue pour l'ouverture de droits ou la dernière réadmission, dès lors qu'elles n'ont pas servi pour un précédent calcul.

§ 2. Le salaire de référence ainsi déterminé ne peut dépasser la somme des salaires mensuels plafonnés conformément à l'article 59 et compris dans la période de référence, les mois incomplets étant comptés au prorata”.

Article 22

Les paragraphes 4 et 5 de l'article 22 sont supprimés.

Article 23

L'article 23 est remplacé par le texte suivant:

L'allocation journalière (AJ) servie en application des articles 3 et suivants est constituée de la somme résultant de la formule suivante:

Article 24

L'article 24 est supprimé.

Article 25

L'article 25 est remplacé par le texte suivant:

“L'allocation journalière déterminée en application de l'article 23 est limitée à 34,4 % de 1/365 du plafond annuel des contributions à l'assurance chômage.

L'allocation journalière versée pendant une période de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi ne peut toutefois être inférieure à 19,53 € (valeur au 1er juillet 2010)".

Article 26

Le paragraphe 2 de l'article 26 est modifié comme suit:

“§ 2. Le montant de l'allocation servie aux allocataires bénéficiant d'une pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie, au sens de l' article L. 341-4 du code de la Sécurité sociale ou au sens de toute autre disposition prévue par les régimes spéciaux ou autonomes de sécurité sociale, ou d'une pension d'invalidité acquise à l'étranger, est cumulable avec la pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie dans les conditions prévues par l' article R. 341-15 du code de la Sécurité sociale, dès lors que les revenus issus de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture des droits ont été cumulés avec la pension.

A défaut, l'allocation servie aux allocataires bénéficiant d'une telle pension est égale à la différence entre le montant de l'allocation d'assurance chômage et celui de la pension d'invalidité”.

Article 27

L'article 27 est remplacé par le texte suivant:

“Une participation de 0,93% assise sur le salaire journalier moyen est retenue sur l'allocation déterminée en application des articles 23 à 26.

Le salaire journalier moyen est égal au quotient du salaire de référence, tel qu'il est fixé à l'article 21, par le nombre de jours de travail déterminé en fonction des heures de travail à raison de 8 heures par jour.

Le prélèvement de cette participation ne peut avoir pour effet de déterminer une allocation journalière inférieure à l'allocation journalière minimale visée à l'article 23.

Le produit de cette participation est affecté au financement des retraites complémentaires des allocataires du régime d'assurance chômage.

Article 28

L'article 28 est modifié comme suit:

“L'assemblée générale, le conseil d'administration ou le bureau de l'Unédic procède une fois par an à la revalorisation du salaire de référence des allocataires dont le salaire de référence est intégralement constitué par des rémunérations anciennes d'au moins 6 mois. Le salaire de référence ainsi revalorisé ne peut excéder 4 fois le plafond du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale visé à l' article L. 241-3 du code de la Sécurité sociale, en vigueur à la date de la revalorisation.

L'assemblée générale, le conseil d'administration ou le bureau procède également à la revalorisation de toutes les allocations, ou parties d'allocations d'un montant fixe. Ces décisions de l'assemblée générale, du conseil d'administration ou du bureau prennent effet le 1er juillet de chaque année”.

Article 29

L'article 29 est modifié comme suit:

“§ 1. La prise en charge est reportée à l'expiration d'un différé d'indemnisation calculé en fonction du montant des salaires perçus au cours de la période de référence retenue pour l'ouverture de droits ou la dernière réadmission, du salaire journalier moyen tel que défini

à l'article 27 et de la valeur du salaire journalier minimum interprofessionnel de croissance au dernier jour de la période de référence déterminé sur la base de 35 heures par semaine, diminué de 30 jours selon la formule suivante:

Différé d'indemnisation = Salaire de la période de référence X Salaire journalier moyen SMIC mensuel 3 x SMIC journalier.

Seuls les jours de chômage attestés servent à la computation du différé d'indemnisation.

§ 2. Au deuxième alinéa, les mots: "par le salaire journalier de référence" sont remplacés par les mots: "par le salaire journalier moyen tel que défini à l'article 27".

§ 3. Ce paragraphe est supprimé.

Article 31

Le premier alinéa de l'article 31 est modifié comme suit:

"Les délais, déterminés en application de l'article 29, courent à compter du lendemain de la fin de contrat de travail, ou à compter du lendemain de la date d'examen des droits en vue d'une réadmission".

Article 32

A l'article 32, les sept premiers alinéas sont remplacés par les alinéas suivants:

"Les prestations sont payées mensuellement à terme échu pour tous les jours ouvrables ou non au regard de la déclaration de situation mensuelle adressée par l'allocataire. Tout allocataire qui fait état d'une ou plusieurs périodes d'emploi au cours d'un mois civil doit en faire mention sur sa déclaration de situation mensuelle. La ou les attestations correspondantes doivent être adressées par l'employeur au centre de recouvrement national visé à l'article 56, paragraphe 1.

En l'absence de l'attestation émanant de l'employeur, un paiement provisoire des allocations est effectué sur la base de la déclaration de situation mensuelle et il est procédé à une régularisation du paiement ultérieurement".

Article 35

A l'article 35, il est inséré un nouvel alinéa 6 rédigé comme suit:

"Le centre de recouvrement national est en droit d'exiger du ou des employeurs la production de tous documents (contrat de travail, bulletin de paye, ...) ou éléments susceptibles de justifier que l'activité en cause relève du champ d'application de la présente annexe".

L'alinéa 6 devient l'alinéa 7.

Article 39

L'article 39 est supprimé.

Article 40

L'article 40 est supprimé.

Article 41

L'article 41 est remplacé par le texte suivant:

“En cas d'exercice d'une activité professionnelle, le nombre de jours de travail au cours du mois civil est déterminé en fonction du nombre d'heures de travail effectuées à raison de 8 heures par jour, le nombre de jours de privation involontaire d'emploi indemnisables au cours d'un mois civil est égal à la différence entre le nombre de jours calendaires du mois et le nombre de jours de travail affecté du coefficient 1,4”.

Article 42

L'article 42 est supprimé.

Article 43

L'article 43 est supprimé.

Article 44

L'article 44 est supprimé.

Article 45

L'article 45 est supprimé.

Article 46

L'article 46 est supprimé.

Article 56

L'article 56, paragraphe 1, premier alinéa, et paragraphe 3, est modifié comme suit:

“§1. Les employeurs compris dans le champ d'application fixé par l'article 1er, paragraphe 4, sont tenus de s'affilier au centre de recouvrement national, géré par l'institution visée à l'article L. 5312-1 du code du travail, dans les 8 jours suivant la date à laquelle le régime d'assurance chômage leur est applicable.

§ 3. Préalablement au démarrage de toute nouvelle activité relevant de l'annexe VIII ou X (nouvelle production, nouveau spectacle, ...), l'employeur doit demander, pour celle-ci, l'attribution d'un numéro d'objet.

Ce numéro doit être reporté, par l'employeur, obligatoirement sur les bulletins de salaire et les attestations mensuelles prévues à l'article 62, ainsi que, à chaque fois que cela est possible, sur les contrats de travail.

Au-delà du 31 mars 2008, toute attestation mensuelle visée à l'article 62 ne comportant pas de numéro d'objet entraînera une pénalité dont le montant est identique à celui fixé pour l'application de l'article 67 du règlement général.

Le bureau de l'Unédic devra être périodiquement informé sur la mise en œuvre de la procédure d'attribution du numéro d'objet”.

Article 59

Le second alinéa de l'article 59 est modifié comme suit:

“Sont cependant exclues de l'assiette des contributions:

- les rémunérations des salariés âgés de 65 ans ou plus;
- les rémunérations dépassant, employeur par employeur, 4 fois le plafond du régime

d'assurance vieillesse de la sécurité sociale visé à l' article L. 241-3 du code de la Sécurité sociale”.

Article 60

L'article 60 est remplacé par le texte suivant:

“Le financement de l'allocation visée par la présente annexe est constitué de deux taux de contributions.

Le taux des contributions destinées au financement de l'indemnisation résultant de l'application des règles de droit commun de l'assurance chômage est fixé à: 5,40 %, répartis à raison de 3,50 % à la charge des employeurs et 1,90 % à la charge des salariés.

Le taux des contributions destiné au financement de l'indemnisation résultant de l'application de règles dérogatoires et spécifiques fixées par la présente annexe est fixé à: 5,40 %, répartis à raison de 3,50 % à la charge des employeurs et 1,90 % à la charge des salariés”.

Article 61

L'article 61 est remplacé par le texte suivant:

“Les contributions sont exigibles au plus tard le 15 du mois suivant celui au cours duquel les rémunérations sont versées”.

Article 62

Les deuxième et troisième alinéas de l'article 62 sont modifiés comme suit:

Le deuxième alinéa est remplacé par le texte suivant:

“Les employeurs doivent adresser dès la fin du contrat de travail et au plus tard avec leur avis de versement, les attestations correspondantes pour chaque salarié employé dans le mois. Sur ces attestations figurent notamment les périodes d'emploi et les rémunérations afférentes à ces périodes qui ont été soumises à contributions. Ces déclarations sont effectuées selon des modalités fixées par l'Unédic. En cas de non-déclaration par l'employeur, lors du versement mensuel des contributions, des périodes d'emploi, des majorations de retard sont dues dans les conditions fixées à l'article 66 du règlement general”.

Le troisième alinéa de l'article 62 est supprimé.

Article 65

L'article 65 est modifié comme suit:

“Les contributions sont payées par chaque établissement au centre de recouvrement national géré par l'institution visée à l' article L. 5312-1 du code du travail”.

Article 69

L'article 69, paragraphe 1 (c), est ainsi rédigé:

“c) Accorder une remise totale ou partielle des majorations de retard prévues à l'article 66 et des sanctions prévues aux articles 56, paragraphe 3, 62, 63, 67 et 74 aux débiteurs de bonne foi justifiant de l'impossibilité dans laquelle ils se sont trouvés, en raison d'un cas de force majeure, de régler les sommes dues dans les délais impartis”.

Article 75

L'article 75 est supprimé.

Il est ajouté un titre VIII ainsi intitulé: "Titre VIII. — Entrée en vigueur".

Article 77

Il est créé un article 77 ainsi rédigé:

"La présente annexe s'applique aux bénéficiaires dont la fin de contrat de travail prise en considération pour une admission ou une réadmission est postérieure au 31 mars 2007.

Liste relative au champs d'application de l'annexe VIII

L'annexe VIII au règlement général de l'assurance chômage s'applique aux ouvriers et techniciens engagés par des employeurs relevant de l'article L. 5422-13 ou L. 5424-3 du code du travail dans les domaines d'activité définis ci-après et répertoriés par les codes NAF visés ci-dessous.

1. Production audiovisuelle

Employeurs:

L'activité de l'employeur doit être répertoriée par les codes NAF suivants:

59.11 A. — Production de films et de programmes pour la télévision — sauf animation;

59.11 B. — Production de films institutionnels et publicitaires — sauf animation.

Salariés:

L'activité du salarié doit correspondre à une des fonctions suivantes (les fonctions ci-dessous peuvent être déclinées au féminin):

- 1 1er assistant décorateur
- 2 1er assistant décorateur specialize
- 3 1er assistant OPV
- 4 1er assistant OPV specialize
- 5 1er assistant réalisateur
- 6 1er assistant réalisateur specialize
- 7 1er assistant son
- 8 2e assistant décorateur
- 9 2e assistant décorateur specialize
- 10 2e assistant OPV
- 11 2e assistant OPV specialize
- 12 2e assistant réalisateur
- 13 2e assistant réalisateur specialize
- 14 Accessoiriste
- 15 Accessoiriste specialize
- 16 Administrateur de production
- 17 Administrateur de production specialize
- 18 Aide de plateau
- 19 animateur d'émission
- 20 Animatronicien
- 21 Assistant décorateur adjoint
- 22 Assistant d'émission
- 23 Assistant de postproduction
- 24 Assistant de production
- 25 Assistant de production adjoint
- 26 Assistant de production specialize

27 Assistant lumière
28 Assistant lumière specialize
29 Assistant monteur
30 Assistant monteur adjoint
31 Assistant monteur specialize
32 Assistant OPV adjoint
33 Assistant réalisateur
34 Assistant réalisateur adjoint
35 Assistant régisseur adjoint
36 Assistant son
37 Assistant son adjoint
38 Assistante scripte adjointe
39 Blocker/rigger
40 Bruiteur
41 Cadreur
42 Cadreur spécialisé/OPV specialize
43 Chargé d'enquête/recherché
44 Chargé de postproduction
45 Chargé de production
46 Chargé de selection
47 Chauffeur
48 Chauffeur de sale
49 Chef constructeur
50 Chef costumier
51 Chef costumier specialize
52 Chef d'équipe
53 Chef de plateau/régisseur de plateau
54 Chef décorateur
55 Chef décorateur specialize
56 Chef éclairagiste
57 Chef électricien
58 Chef machinist
59 Chef maquilleur
60 Chef maquilleur specialize
61 Chef monteur
62 Chef monteur specialize
63 Chef OPS
64 Chef OPS spécialisé/ingénieur du son specialize
65 Chef OPV
66 Coiffeur
67 Coiffeur perruquier
68 Coiffeur perruquier specialize
69 Coiffeur specialize
70 Collaborateur artistique
71 Collaborateur de selection
72 Comptable de production
73 Comptable de production specialize
74 Conducteur de groupe
75 Conformateur
76 Conseiller artistique d'émission
77 Conseiller technique realization
78 Constructeur

79 Coordinateur d'écriture (ex-script éditeur)
80 Coordinateur d'émission
81 Costumier
82 Costumier specialize
83 Créateur de costume
84 Créateur de costume specialize
85 Décorateur
86 Décorateur peintre
87 Décorateur peintre specialize
88 Décorateur specialize
89 Décorateur tapissier
90 Décorateur tapissier specialize
91 Dessinateur en décor
92 Dessinateur en décor specialize
93 Directeur artistique
94 Directeur de collection
95 Directeur de jeux
96 Directeur de la distribution
97 Directeur de la distribution specialize
98 Directeur de postproduction
99 Directeur de production
100 Directeur de production specialize
101 Directeur de programmation
102 Directeur de selection
103 Directeur des dialogues
104 Directeur photo
105 Directeur photo specialize
106 Documentaliste
107 Doublure lumière
108 Dresseur
109 Eclairagiste
110 Electricien
111 Electricien deco
112 Enquêteur
113 Ensemblier-décorateur
114 Ensemblier-décorateur specialize
115 Etalonneur
116 Habilleur
117 Habilleur specialize
118 Illustrateur sonore
119 Ingénieur de la vision
120 Ingénieur de la vision adjoint
121 Ingénieur du son
122 Intervenant specialize
123 Machiniste
124 Machiniste décorateur
125 Maçon
126 Maquillage et coiffure spéciaux
127 Maquilleur
128 Maquilleur specialize
129 Mécanicien
130 Menuisier-traceur

131 Métallier
132 Mixeur
133 Mixeur (directs)
134 Monteur
135 Opérateur de voies
136 Opérateur effets temps reel
137 Opérateur magnétoscope
138 Opérateur magnéto ralenti
139 Opérateur playback
140 Opérateur régie video
141 Opérateur spécial (Steadicamer)
142 Opérateur spécial (Steadicamer) specialize
143 Opérateur synthétiseur
144 OPS
145 OPV
146 Peintre
147 Peintre en lettres/en faux bois
148 Perchiste
149 Perchiste spécialisé/1er assistant son specialize
150 Photographe de plateau
151 Photographe de plateau specialize
152 Pointeur
153 Pointeur specialize
154 Préparateur de questions
155 Producteur artistique
156 Producteur executive
157 Programmateur artistique d'émission
158 Prothésiste
159 Pupitreur lumière
160 Réalisateur
161 Recherchiste
162 Régisseur/responsable repérages
163 Régisseur adjoint
164 Régisseur adjoint specialize
165 Régisseur d'extérieurs
166 Régisseur d'extérieurs specialize
167 Régisseur general
168 Régisseur général specialize
169 Régisseur spécialisé/resp. repérages specialize
170 Régulateur de stationnement
171 Répétiteur
172 Responsable d'enquête
173 Responsable de questions
174 Responsable de recherché
175 Responsable des enfants
176 Responsable repérages
177 Rippeur
178 Scripte
179 Scripte spécialisée
180 Secrétaire de production
181 Secrétaire de production spécialisée
182 Serrurier

- 183 Staffeur
- 184 Storyboarder
- 185 Styliste
- 186 Superviseur effets spéciaux
- 187 Tapissier
- 188 Technicien instrument/backliner
- 189 Technicien truquiste
- 190 Technicien video
- 191 Toupilleur
- 192 Truquiste
- 193 Vidéographe

2. Production cinématographique

Employeurs:

L'activité de l'employeur doit être répertoriée par le code NAF suivant:

59.11 C. — Production de films pour le cinéma — sauf studios et animation.

Salariés:

L'activité du salarié doit correspondre à une des fonctions suivantes (les fonctions ci-dessous peuvent être déclinées au féminin):

- 1 1er assistant décorateur
- 2 1er assistant OPV
- 3 1er assistant réalisateur
- 4 1er assistant son
- 5 2e assistant décorateur
- 6 2e assistant OPV
- 7 2e assistant réalisateur
- 8 Accessoiriste
- 9 Administrateur adjoint comptable
- 10 Administrateur de production
- 11 Aide de plateau
- 12 Animateur d'émission
- 13 Animatronicien
- 14 Assistant de postproduction
- 15 Assistant de production
- 16 Assistant de production adjoint
- 17 Assistant du son
- 18 Assistant monteur adjoint
- 19 Assistant monteur/monteur adjoint
- 20 Assistant OPV adjoint
- 21 Assistant réalisateur
- 22 Assistant réalisateur adjoint
- 23 Assistant régisseur adjoint
- 24 Assistant son adjoint
- 25 Assistante scripte adjointe
- 26 Bruiteur
- 27 Cadreur/cameraman/OPV
- 28 Chauffeur de production
- 29 Chef constructeur
- 30 Chef costumier
- 31 Chef de plateau/régisseur de plateau
- 32 Chef décorateur

33 Chef éclairagiste/chef électricien
34 Chef machinist
35 Chef maquilleur
36 Chef menuisier
37 Chef monteur
38 Chef opérateur du son/ingénieur du son
39 Chef peintre
40 Chef sculpteur décorateur
41 Chef staffeur
42 Coiffeur
43 Coiffeur perruquier
44 Collaborateur artistique
45 Comptable de production
46 Conducteur de groupe
47 Conformateur
48 Conseiller artistique/conseiller de programme
49 Conseiller technique/conseiller technique à la réalisation
50 Constructeur
51 Coordinateur d'écriture (script éditeur)
52 Costumier
53 Créateur de costumes/styliste
54 Décorateur
55 Décorateur executants
56 Décorateur peintre/dessinateur en décor
57 Décorateur tapissier
58 Directeur artistique
59 Directeur de collection
60 Directeur de dialogues (coach)
61 Directeur de la distribution
62 Directeur de la photo/chef OPV
63 Directeur de postproduction/chargé de postproduction
64 Directeur de production/chargé de production
65 Documentaliste/rechercheur
66 Dresseur
67 Eclairagiste/électricien
68 Ensemblier/décorateur ensemblier
69 Etalonneur
70 Habilleur
71 Illustrateur sonore
72 Ingénieur de la vision
73 Ingénieur de la vision adjoint
74 Machiniste
75 Maçon
76 Maquettiste
77 Maquettiste staffeur
78 Maquillage et coiffure spéciaux
79 Maquilleur
80 Maquilleur-posticheur
81 Mécanicien
82 Menuisier
83 Menuisier traceur
84 Métallier

85 Mixeur
86 Monteur
87 Opérateur d'effets en temps reel
88 Opérateur de voies
89 Opérateur du son
90 Opérateur magnétoscope
91 Opérateur magnétoscope ralenti
92 Opérateur playback
93 Opérateur régie video
94 Opérateur spécial (Steadicamer...)
95 Opérateur synthétiseur
96 Peintre/peintre décorateur
97 Peintre en lettres/faux bois
98 Perchiste
99 Photographe
100 Pointeur
101 Preneur du son/opérateur du son
102 Producteur artistique
103 Producteur executive
104 Prothésiste
105 Réalisateur
106 Régisseur
107 Régisseur adjoint
108 Régisseur d'extérieur
109 Régisseur general
110 Répétiteur
111 Responsable des enfants
112 Responsable des repérages
113 Rippeur
114 Scripte
115 Sculpteur décorateur
116 Secrétaire de production
117 Serrurier
118 Sous-chef éclairagiste/sous-chef électricien
119 Sous-chef machinist
120 Sous-chef menuisier
121 Sous-chef peintre
122 Sous-chef staffeur
123 Staffeur
124 Storyboarder
125 Superviseur d'effets spéciaux
126 Tapissier/tapissier décorateur
127 Technicien truquiste
128 Technicien video
129 Toupilleur
130 Truquiste
131 Vidéographiste

3. Edition phonographique

Employeurs:

L'activité de l'employeur doit être répertoriée par le code NAF suivant:

59.20 Z. — Enregistrement sonore et édition musicale — sauf édition musicale, studios d'enregistrement et studios de radio.

Salariés:

L'activité du salarié doit correspondre à une des fonctions suivantes (les fonctions ci-dessous peuvent être déclinées au féminin):

Son

- 1 Ingénieur du son
- 2 Mixeur
- 3 Programmeur musical
- 4 Bruiteur
- 5 Sonorisateur
- 6 Technicien des instruments/technicien backliner
- 7 Monteur son
- 8 Perchman-perchiste
- 9 1er assistant son
- 10 Preneur de son/opérateur du son
- 11 Illustrateur sonore
- 12 Régisseur son/technicien son
- 13 Assistant son
- 14 2e assistant son

Image graphisme

- 1 Directeur de la photo/chef OPV
- 2 Cadreur/cameraman/OPV
- 3 Assistant cadreur/cameraman/OPV
- 4 Animateur (vidéogramme d'animation)
- 5 Chauffeur de sale
- 6 Illustrateur
- 7 Photographe
- 8 Présentateur
- 9 Ingénieur de la vision
- 10 Technicien video
- 11 1er assistant : cadreur/cameraman/OPV
- 12 2e assistant : cadreur/cameraman/OPV
- 13 Rédacteur
- 14 Opérateur magnétoscope
- 15 Opérateur magnétoscope ralenti
- 16 Opérateur projectionniste
- 17 Opérateur prompteur
- 18 Opérateur régie video
- 19 Opérateur synthétiseur

Réalisation

- 1 Réalisateur
- 2 Réalisateur artistique
- 3 Conseiller technique à la réalisation
- 4 Script
- 5 1er assistant réalisateur

- 6 Assistant réalisateur
- 7 2e assistant réalisateur

Régie

- 1 Régisseur general
- 2 Régisseur/régisseur adjoint
- 3 Régisseur d'orchestre
- 4 Régisseur de plateau/chef de plateau
- 5 Aide de plateau/assistant de plateau

Production-postproduction

- 1 Directeur de production
- 2 Directeur de postproduction/chargé de postproduction
- 3 Monteur truquiste/truquiste
- 4 Directeur artistique de production
- 5 Répétiteur
- 6 Chargé de production
- 7 Directeur de la distribution artistique
- 8 Administrateur de production
- 9 Conseiller artistique de production
- 10 Coordinateur d'écriture (script éditeur)
- 11 Documentaliste/iconographe
- 12 Monteur/chef monteur
- 13 Assistant monteur/monteur adjoint
- 14 Assistant du directeur de la distribution artistique
- 15 Assistant du directeur de la production artistique
- 16 Assistant de production
- 17 Assistant de postproduction
- 18 Secrétaire de production
- 19 Traducteur/interprète

Maquillage-coiffure

- 1 Coiffeur perruquier/chef coiffeur perruquier
- 2 Styliste
- 3 Maquilleur/maquilleur posticheur/chef maquilleur/chef maquilleur posticheur
- 4 Costumier/chef costumier
- 5 Coiffeur/chef coiffeur
- 6 Habilleur
- 7 Assistant du styliste
- 8 Assistant du coiffeur
- 9 Assistant du maquilleur

Lumière

- 1 Eclairagiste
- 2 Electricien/chef électricien
- 3 Technicien lumière

Décoration-machiniste

- 1 Tapissier décorateur
- 2 Décorateur/chef décorateur/architecte décorateur/assistant décorateur
- 3 Constructeur/chef constructeur
- 4 Conducteur de groupe/groupman
- 5 Ensemblier/assistant ensemblier
- 6 Machiniste/chef machinist
- 7 Maquettiste staffeur
- 8 Staffeur/chef staffeur
- 9 Menuisier/chef menuisier
- 10 Chef peintre
- 11 Peintre décorateur/chef peintre décorateur
- 12 Sculpteur décorateur/chef sculpteur décorateur
- 13 Tapissier
- 14 Accrocheur rigger
- 15 Technicien plateau
- 16 Accessoiriste

4. Prestations techniques au service de la création et de l'événement

Employeurs :

L'activité de l'employeur doit être répertoriée par les codes NAF suivants:

- 59.11 C. — Production de films pour le cinéma (uniquement studios de cinéma);
- 59.12 Z. — Postproduction de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision — sauf studios d'animation;
- 59.20 Z. — Enregistrement sonore et édition musicale (uniquement studios d'enregistrement sonore);
- 90.02 Z. — Activités de soutien au spectacle vivant et détention du label prestataire de services du spectacle vivant.

Salariés:

Liste A: audiovisuelle — cinéma

Dans le domaine d'activité répertorié par les codes NAF 59.11 C, 59.12 Z et 59.20 Z, l'activité du salarié doit correspondre à une des fonctions suivantes (les fonctions ci-dessous peuvent être déclinées au féminin):

Image

- 1 Technicien de reportage
- 2 Pointeur AV
- 3 Cadreur AV
- 4 Opérateur de prises de vue
- 5 Chef opérateur de prises de vue AV

Son

- 1 Assistant son
- 2 Opérateur du son
- 3 Opérateur supérieur du son
- 4 Chef opérateur du son
- 5 Ingénieur du son

- 6 Technicien transfert son
- 7 Opérateur repiquage
- 8 Opérateur report optique
- 9 Technicien repiquage
- 10 Technicien report optique
- 11 Créateurs d'effets sonores
- 12 Technicien rénovation son

Plateaux

- 1 Assistant de plateau AV
- 2 Riggers
- 3 Machinistes AV
- 4 Chef machiniste AV
- 5 Electricien prise de vue
- 6 Electricien pupitreur
- 7 Poursuiteur
- 8 Chef poursuiteur AV
- 9 Blocker
- 10 Groupiste flux AV
- 11 Chef électricien prise de vue
- 12 Chef d'atelier lumière
- 13 Chef de plateau AV
- 14 Coiffeur
- 15 Maquilleur
- 16 Chef maquilleur
- 17 Habilleur
- 18 Costumier
- 19 Chef costumier

Réalisation

- 1 Directeur casting
- 2 2e assistant de réalisation AV
- 3 1er assistant de réalisation AV
- 4 Scripte AV
- 5 Réalisateur AV

Exploitation, régie et maintenance

- 1 Technicien de maintenance N1
- 2 Technicien de maintenance N2
- 3 Ingénieur de maintenance
- 4 Opérateur synthétiseur
- 5 Infographiste AV
- 6 Chef graphiste AV
- 7 Truquiste AV
- 8 Opérateur magnétoscope
- 9 Opérateur "ralenti"
- 10 Opérateur serveur video
- 11 Assistant d'exploitation AV
- 12 Technicien d'exploitation AV

- 13 Technicien supérieur d'exploitation AV
- 14 Ingénieur de la vision
- 15 Chef d'équipement AV
- 16 Conducteur de moyens mobiles
- 17 Coordinateur d'antenne
- 18 Chef d'antenne

Gestion de production

- 1 Assistant de production AV
- 2 Assistant d'exploitation en production
- 3 Chargé de production AV
- 4 Directeur de production AV
- 5 Coordinateur de production
- 6 Administrateur de production
- 7 Régisseur

Décoration et accessoires

- 1 Régisseur décors
- 2 Aide décors
- 3 Machiniste décors
- 4 Sculpteur décors
- 5 Serrurier métallier
- 6 Tapissier décors
- 7 Peintre
- 8 Peintre décors
- 9 Chef peintre
- 10 Menuisier décors
- 11 Chef constructeur décors
- 12 2nd assistant décors
- 13 1er assistant décors
- 14 Chef décorateur
- 15 Chef d'atelier décors
- 16 Accessoiriste
- 17 Ensemblier

Postproduction, doublage et sous-titrage

- 1 Technicien authoring
- 2 Opérateur de PAD/bandes antenne
- 3 Agent de duplication AV
- 4 Opérateur de duplication AV
- 5 Opérateur scanner imageur
- 6 Opérateur en restauration numérique
- 7 Technicien restauration numérique
- 8 Projectionniste AV
- 9 Releveur de dialogue
- 10 Repéreur
- 11 Détecteur
- 12 Calligraphe
- 13 Traducteur-adaptateur

- 14 Traducteur
- 15 Adaptateur
- 16 Dactylographe de bande — opérateur de saisie
- 17 Opérateur de repérage/simulation
- 18 Audio descripteur
- 19 Directeur artistique
- 20 Monteur sous-titres
- 21 Monteur synchro
- 22 Opérateur graveur
- 23 Responsable artistique
- 24 Assistant artistique
- 25 Coordinateur linguistique
- 26 Assistant coordinateur linguistique
- 27 Assistant monteur AV
- 28 Monteur flux
- 29 Chef monteur flux
- 30 Monteur truquiste AV
- 31 Opérateur télécinéma
- 32 Etalonneur
- 33 Chef opérateur-étalonneur
- 34 Bruiteur
- 35 Bruiteur de complément
- 36 Assistant de postproduction
- 37 Chargé de postproduction

Animation et effets visuels numériques

- 1 Chef de projet multimedia
- 2 Responsable technique multimedia

L'ensemble des fonctions de cette filière relève des listes du secteur de la production de films d'animation (cf. paragraphe 9 ci-dessous).

Liste B: spectacle vivant

Dans le domaine d'activité répertorié par le code NAF 90.02 Z, l'activité du salarié doit correspondre à une des fonctions suivantes (les fonctions ci-dessous peuvent être déclinées au féminin):

Régie générale

- 1 Régisseur general
- 2 Directeur technique
- 3 Directeur logistique
- 4 Logisticien
- 5 Assistant directeur technique
- 6 Assistant logisticien
- 7 Technicien de scène/plateau
- 8 Assistant technicien de scène/plateau

Plateau

- 1 Régisseur/régisseur de scène/de sale

- 2 Responsable de chantier
- 3 Chef backliner
- 4 Technicien instrument de musique/backliner
- 5 Aide de scène/plateau
- 6 Road

Son

- 1 Concepteur son
- 2 Régisseur son
- 3 Ingénieur de sonorisation
- 4 Technicien système
- 5 Technicien son
- 6 Sonorisateur
- 7 Assistant sonorisateur
- 8 Pupitreur son SV
- 9 Opérateur son SV
- 10 Aide son

Lumière

- 1 Concepteur lumière/éclairagiste
- 2 Régisseur lumière
- 3 Technicien lumière
- 4 Pupitreur lumière SV
- 5 Assistant lumière
- 6 Poursuiveur
- 7 Aide lumière

Structure-machinerie

- 1 Ingénieur structure
- 2 Assistant ingénieur structure
- 3 Régisseur structure
- 4 Chef rigger
- 5 Chef machiniste de scène
- 6 Chef monteur de structure
- 7 Chef technicien de maintenance en tournée/festival
- 8 Technicien de structure/constructeur
- 9 Rigger/accrocheur
- 10 Machiniste de scène
- 11 Technicien de maintenance en tournée/festival
- 12 Assistant machiniste scène/assistant rigger
- 13 Technicien de structure
- 14 Echafaudagiste/scaffoldeur
- 15 Monteur de structures

Vidéo-image

- 1 Réalisateur de SV
- 2 Chargé de production SV
- 3 Infographiste audiovisuel

- 4 Programmeur/encodeur multimedia
- 5 Technicien écran plein jour
- 6 Pupitreux images monumentales
- 7 Technicien vidéoprojection
- 8 Technicien de la vision SV
- 9 Scripte de SV
- 10 Assistant écran plein jour
- 11 Technicien images monumentales
- 12 Opérateur de camera
- 13 Assistant vidéo SV
- 14 Opérateur magnéto SV

Pyrotechnie

- 1 Concepteur de pyrotechnie
- 2 Chef de tir
- 3 Technicien de pyrotechnie K4
- 4 Artificier

Electricité

- 1 Chef électricien
- 2 Electricien
- 3 Bloqueur
- 4 Mécanicien groupman
- 5 Assistant électricien

Décors-accessoires

- 1 Chef décorateur
- 2 Concepteur technique machinerie/décor
- 3 Assistant chef décorateur
- 4 Chef constructeur de décor/machinerie
- 5 Chef menuisiers de décors
- 6 Chef peintre décorateur
- 7 Chef serrurier/serrurier métallier de theater
- 8 Chef sculpteur de theater
- 9 Chef tapissier de theater
- 10 Chef staffeur de théâtre (mouleur/matériaux de synthèse)
- 11 Constructeur de machinerie/de décors
- 12 Menuisier de décors
- 13 Peintre décorateur
- 14 Peintre patineur
- 15 Serrurier/serrurier métallier de theater
- 16 Sculpteur de theater
- 17 Tapissier de theater
- 18 Staffeur de theater
- 19 Assistant constructeur de machinerie/décors
- 20 Assistant menuisier de décors
- 21 Assistant peintre décorateur
- 22 Assistant serrurier/métallier de theater
- 23 Assistant tapissier de theater

- 24 Assistant staffeur de theater
- 25 Aide décors

Costume-accessoire-maquillage-coiffure

- 1 Concepteur de costume/costumier
- 2 Réalisateur de costume
- 3 Chef tailleur couturier
- 4 Chef teinturier
- 5 Chef coloriste
- 6 Chef chapelier
- 7 Chef réalisateur masques
- 8 Chef maquilleur
- 9 Chef accessoiriste
- 10 Chef modiste
- 11 Couturier/tailleur couturier
- 12 Coiffeur/posticheur
- 13 Maquilleur/maquilleur effets spéciaux
- 14 Accessoiriste
- 15 Modiste
- 16 Assistant réalisateur de costume
- 17 Assistant couturier/assistant couturier tailleur
- 18 Assistant teinturier
- 19 Assistant coloriste
- 20 Assistant chapelier
- 21 Assistant coiffeur
- 22 Assistant maquilleur
- 23 Assistant accessoiriste
- 24 Assistant modiste
- 25 Aide costumière

5. Radiodiffusion

Employeurs:

L'activité de l'employeur doit être répertoriée par les codes NAF suivants:

- 59.20 Z. — Enregistrement sonore (uniquement studios de radio);
- 60.10 Z. — Radiodiffusion — sauf activités de banque de données.

Salariés:

L'activité du salarié doit correspondre à une des fonctions suivantes (les fonctions ci-dessous peuvent être déclinées au féminin):

- 1 Adjoint au producteur
- 2 Animateur
- 3 Animateur technicien réalisateur
- 4 Assistant technicien réalisateur
- 5 Collaborateur spécialisé d'émission
- 6 Conseiller de programme
- 7 Intervenant specialize
- 8 Lecteur de texte
- 9 Musicien copiste radio
- 10 Présentateur
- 11 Producteur coordinateur délégué
- 12 Producteur délégué d'émission radio

- 13 Réalisateur radio
- 14 Technicien d'exploitation
- 15 Technicien réalisateur
- 16 Traducteur

6 et 7. Spectacle vivant privé et spectacle vivant subventionné

Employeurs:

L'activité de l'employeur doit être répertoriée dans l'une des 3 catégories suivantes:

1re catégorie:

Les employeurs titulaires de la licence de spectacle et dont l'activité principale est répertoriée par le code NAF: 90.01 Z. — Arts du spectacle vivant.

2e catégorie:

Les employeurs titulaires de la licence d'entrepreneur de spectacle n'ayant pas le code NAF de la 1re catégorie visée ci-dessus et affiliés à la Caisse des congés du spectacle.

3e catégorie:

Les employeurs ayant organisé des spectacles occasionnels tels que définis par l'article 10 de l'ordonnance du 13 octobre 1945 et la loi n° 99-198 du 18 mars 1999 relatives aux spectacles qui ont fait l'objet d'une déclaration préalable à la préfecture.

Salariés:

L'activité du salarié doit correspondre à une des fonctions suivantes (la fonction de chef d'assistant ou d'adjoint peut être appliquée à l'ensemble des emplois de base désignés ci-dessous, qui peuvent également être déclinées au féminin):

- 1 Accessoiriste
- 2 Administrateur de production
- 3 Administrateur de tournée
- 4 Architecte décorateur
- 5 Armurier
- 6 Artificier/technicien de pyrotechnie
- 7 Attaché de production/chargé de production
- 8 Bottier
- 9 Chapelier/modiste de spectacles
- 10 Cintrier
- 11 Coiffeur/posticheur
- 12 Collaborateur artistique du metteur en scène/du chorégraphe/du directeur musical
- 13 Concepteur des éclairages/éclairagiste
- 14 Concepteur du son/ingénieur du son
- 15 Conseiller technique
- 16 Costumier
- 17 Décorateur
- 18 Directeur de production
- 19 Directeur technique
- 20 Dramaturge
- 21 Electricien
- 22 Ensemblier de spectacle
- 23 Habilleur
- 24 Lingère/repasseuse/retoucheuse
- 25 Machiniste/constructeur de décors et structures
- 26 Maquilleur
- 27 Menuisier de décors
- 28 Metteur en piste (cirques)
- 29 Monteur son

- 30 Opérateur lumière/pupitreux/technicien CAO-PAO
- 31 Opérateur son/preneur de son
- 32 Peintre de décors
- 33 Peintre décorateur
- 34 Perruquier
- 35 Plumassier de spectacles
- 36 Poursuiveur
- 37 Prompteur
- 38 Réalisateur coiffure, perruques
- 39 Réalisateur costumes
- 40 Réalisateur lumière
- 41 Réalisateur maquillages, masque
- 42 Réalisateur son
- 43 Régisseur/régisseur de production
- 44 Régisseur d'orchestre
- 45 Régisseur de salle et de site (dans le cadre d'un festival exclusivement)
- 46 Régisseur de scène/régisseur d'équipement scénique
- 47 Régisseur général
- 48 Régisseur lumière
- 49 Régisseur plateau son (retours)
- 50 Régisseur son
- 51 Répétiteur/souffleur
- 52 Rigger (accrocheur)
- 53 Scénographe
- 54 Sculpteur de théâtre
- 55 Serrurier/serrurier métallier de théâtre
- 56 Staffeur
- 57 Tailleur/couturier
- 58 Tapissier de théâtre
- 59 Technicien console
- 60 Technicien de maintenance (dans le cadre d'une tournée et d'un festival exclusivement)
- 61 Technicien de plateau
- 62 Technicien effets spéciaux
- 63 Technicien instruments de musique (backline)
- 64 Technicien lumière
- 65 Technicien son/technicien HF
- 66 Technicien de sécurité (cirques)
- 67 Technicien groupe électrogène (groupman)
- 68 Teinturier coloriste de spectacles

Audiovisuel dans les spectacles mixtes et/ou captations à but non commercial

- 69 Cadreur
- 70 Chef opérateur
- 71 Monteur
- 72 Opérateur image/pupitreux
- 73 Opérateur vidéo
- 74 Projectionniste
- 75 Régisseur audiovisuel
- 76 Technicien vidéo

8. Télédiffusion

Employeurs:

L'activité de l'employeur doit être répertoriée par les codes NAF suivants:

60.20 A. — Edition de chaînes généralistes — sauf activités de banque de données;

60.20 B. — Edition de chaînes thématiques — sauf activités de banque de données.

Salariés:

L'activité du salarié doit correspondre à une des fonctions suivantes (les fonctions ci-dessous peuvent être déclinées au féminin):

Conception - programme

- 1 Adjoint au producteur artistique
- 2 Collaborateur littéraire
- 3 Conseiller de programme
- 4 Coordinateur d'écriture
- 5 Directeur de la distribution artistique/resp. Casting
- 6 Documentaliste
- 7 Lecteur de textes
- 8 Producteur artistique
- 9 Programmateur musical

Antenne directe

- 10 Animateur
- 11 Présentateur
- 12 Annonceur
- 13 Opérateur prompteur

Production – Régie

Production

- 14 Assistant de production
- 15 Collaborateur spécialisé d'émission
- 16 Chauffeur de production
- 17 Chef de production
- 18 Chargé de production
- 19 Chargé d'encadrement de production
- 20 Directeur de production
- 21 Intervenant specialize
- 22 Intervenant d'émission
- 23 Téléphoniste d'émission
- 24 Technicien de reportage

Régie

- 25 Régisseur/régisseur d'extérieur
- 26 Régisseur adjoint
- 27 Régisseur général

Réalisation

- 28 Réalisateur
- 29 1er assistant réalisateur
- 30 Assistant réalisateur
- 31 2e assistant réalisateur
- 32 Scripte

Fabrication plateau (studio ou extérieur)

- 33 Aide de plateau
- 34 Chef de plateau
- 35 Chef éclairagiste/chef électricien
- 36 Conducteur de groupe
- 37 Eclairagiste/électricien
- 38 Assistant lumière

Peinture

- 39 Peintre
- 40 Peintre décorateur
- 41 Décorateur peintre

Tapisserie

- 42 Tapissier
- 43 Tapissier décorateur
- 44 Décorateur tapissier

Construction décors

- 45 Accessoiriste
- 46 Chef machinist
- 47 Constructeur en décors
- 48 Machiniste
- 49 Menuisier traceur
- 50 Menuisier

Image (dont vidéo)

- 51 Assistant OPV
- 52 OPV
- 53 Chef OPV/chef cameraman
- 54 Directeur de la photo
- 55 Ingénieur de la vision
- 56 Opérateur ralenti
- 57 Photographe
- 58 Technicien vidéo
- 59 Truquiste

Son

- 60 Assistant à la prise de son
- 61 Bruiteur
- 62 Chef opérateur du son/ingénieur du son
- 63 Illustrateur sonore
- 64 Mixeur
- 65 Preneur de son/opérateur du son

Maquillage - Coiffure – Costume

Maquillage

- 66 Chef maquilleur/chef maquilleur posticheur
- 67 Maquilleur/maquilleur posticheur

Coiffure

- 68 Chef coiffeur perruquier
- 69 Coiffeur/coiffeur perruquier

Costume

- 70 Chef costumier
- 71 Costumier
- 72 Créateur de costume/styliste
- 73 Habilleur

Décoration

- 74 Assistant décorateur
- 75 Chef décorateur
- 76 Décorateur/décorateur ensemblier
- 77 Dessinateur en décor

Montage - Postproduction – Graphisme

Montage

- 78 Chef monteur
- 79 Monteur
- 80 Chef monteur truquiste
- 81 Opérateur synthétiseur

Graphisme

- 82 Graphiste/infographiste/vidéographiste
- 83 Dessinateur d'animation/dessinateur en générique

Autres fonctions

- 84 Traducteur interprète
- 85 Dessinateur artistique
- 86 Chroniqueur

87 Chef de file
88 Doublure lumière

9. Production de films d'animation

Employeurs:

L'activité de l'employeur doit être répertoriée par les codes NAF suivants:

59.11 A. — Production de films et de programmes pour la télévision (uniquement animation);

59.11 B. — Production de films institutionnels et publicitaires (uniquement animation);

59.11 C. — Production de films pour le cinéma (uniquement animation) ;

59.12 Z. — Postproduction de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision (uniquement studios d'animation).

Salariés:

L'activité du salarié doit correspondre à une des fonctions suivantes (les fonctions ci-dessous ont, en italique, une version féminisée):

Filière réalisation

- 1 Réalisateur/réalisatrice
- 2 Directeur artistique/directrice artistique
- 3 Directeur d'écriture/directrice d'écriture
- 4 Chef storyboarder/chef storyboardeuse
- 5 Storyboarder/Storyboardeuse
- 6 1er assistant réalisateur/1re assistante réalisatrice
- 7 Scripte/scripte
- 8 2e assistant réalisateur/2e assistante réalisatrice
- 9 Coordinateur d'écriture/coordinatrice d'écriture
- 10 Assistant directeur artistique/assistante directrice artistique
- 11 Assistant storyboarder/assistante storyboardeuse

Filière conception

- 12 Directeur de modélisation/directrice de modélisation
- 13 Chef dessinateur d'animation/chef dessinatrice d'animation
- 14 Superviseur de modélisation/superviseuse de modélisation
- 15 Chef modèles couleur/chef modèles couleur
- 16 Dessinateur d'animation/dessinatrice d'animation
- 17 Infographiste de modélisation/infographiste de modélisation
- 18 Coloriste modèle/coloriste modèle
- 19 Assistant dessinateur d'animation/assistante dessinatrice d'animation
- 20 Assistant infographiste de modélisation/assistante infographiste de modélisation
- 21 Opérateur digitalisation/opératrice digitalisation

Filière lay-out

- 22 Directeur lay-out/directrice lay-out
- 23 Chef feuille d'exposition/chef feuille d'exposition
- 24 Chef cadreur d'animation/chef cadreuse d'animation
- 25 Chef lay-out/chef lay-out
- 26 Cadreur d'animation/cadreuse d'animation
- 27 Animateur feuille d'exposition/animateuse feuille d'exposition

- 28 Dessinateur lay-out/dessinatrice lay-out
- 29 Infographiste lay-out/infographiste lay-out
- 30 Détecteur d'animation/déetectrice d'animation
- 31 Assistant dessinateur lay-out/assistante dessinatrice lay-out
- 32 Assistant infographiste lay-out/assistante infographiste lay-out

Filière animation

- 33 Directeur animation/directrice animation
- 34 Chef animateur/chef animatrice
- 35 Chef infographiste 2D/chef infographiste 2D
- 36 Chef assistant/chef assistante
- 37 Animateur/animatrice
- 38 Figurant mocap/figurante mocap
- 39 Infographiste 2D/infographiste 2D
- 40 Assistant animateur/assistante animatrice
- 41 Opérateur capture de mouvement/opératrice capture de mouvement
- 42 Opérateur retouche temps réel/opératrice retouche temps reel
- 43 Intervalliste/intervalliste
- 44 Assistant infographiste 2D/assistante infographiste 2D

Filière décors, rendu et éclairage

- 45 Directeur décor/directrice décor
- 46 Directeur rendu et éclairage/directrice rendu et éclairage
- 47 Chef décorateur/chef décoratrice
- 48 Superviseur rendu et éclairage/superviseuse rendu et éclairage
- 49 Décorateur/décoratrice
- 50 Infographiste rendu et éclairage/infographiste rendu et éclairage
- 51 Matt painter/matt painter
- 52 Assistant décorateur/assistante décoratrice
- 53 Assistant infographiste rendu et éclairage/assistante infographiste rendu et éclairage

Filière traçage, scan et colorisation

- 54 Chef vérificateur d'animation/chef vérificatrice d'animation
- 55 Chef trace-colorisation/chef trace-colorisation
- 56 Vérificateur d'animation/vérificatrice d'animation
- 57 Vérificateur trace-colorisation/vérificatrice trace-colorisation
- 58 Responsable scan/responsable scan
- 59 Traceur/traceuse
- 60 Gouacheur/gouacheuse
- 61 Opérateur scan/opératrice scan

Filière compositing

- 62 Directeur compositing/directrice compositing
- 63 Chef compositing/chef compositing
- 64 Opérateur compositing/opératrice compositing
- 65 Assistant opérateur compositing/assistante opératrice compositing

Filière volume

- 66 Chef animateur volume/chef animatrice volume
- 67 Chef décorateur volume/chef décoratrice volume
- 68 Chef opérateur volume/chef opératrice volume
- 69 Chef plasticien volume/chef plasticienne volume
- 70 Chef accessoiriste volume/chef accessoiriste volume
- 71 Chef moulage/chef moulage
- 72 Animateur volume/animatrice volume
- 73 Décorateur volume/décoratrice volume
- 74 Opérateur volume/opératrice volume
- 75 Plasticien volume/plasticienne volume
- 76 Accessoiriste volume/accessoiriste volume
- 77 Technicien effets spéciaux volume/technicienne effets spéciaux volume
- 78 Mouleur volume/mouleuse volume
- 79 Assistant animateur volume/assistante animatrice volume
- 80 Assistant décorateur volume/assistante décoratrice volume
- 81 Assistant opérateur volume/assistante opératrice volume
- 82 Assistant plasticien volume/assistante plasticienne volume
- 83 Assistant accessoiriste volume/assistante accessoiriste volume
- 84 Assistant moulage/assistante moulage
- 85 Mécanicien volume/mécanicienne volume

Filière effets visuels numériques

- 86 Directeur des effets visuels numériques/directrice des effets visuels numériques
- 87 Superviseur des effets visuels numériques/superviseuse des effets visuels numériques
- 88 Infographiste des effets visuels numériques/infographiste des effets visuels numériques
- 89 Assistant infographiste des effets visuels numériques/assistante infographiste des effets visuels numériques

Filière postproduction

- 90 Directeur technique de postproduction/directrice technique de postproduction
- 91 Chef monteur/chef monteuse
- 92 Chef étalonneur numérique/chef étalonneuse numérique
- 93 Responsable technique de postproduction/responsable technique de postproduction
- 94 Bruiteur/bruiteuse
- 95 Monteur/monteuse
- 96 Etalonneur numérique/étalonneuse numérique
- 97 Assistant monteur/assistante monteuse
- 98 Assistant étalonneur numérique/assistante étalonneuse numérique

Filière exploitation, maintenance et transfert de données

- 99 Responsable d'exploitation/responsable d'exploitation
- 100 Administrateur système et réseau/administratrice système et réseau
- 101 Superviseur transfert de données/superviseuse transfert de données
- 102 Superviseur de calcul/superviseuse de calcul
- 103 Technicien système et réseau/technicienne système et réseau
- 104 Infographiste scripteur/infographiste scripteuse
- 105 Technicien de maintenance/technicienne de maintenance

- 106 Opérateur transferts de données/opératrice transferts de données
- 107 Gestionnaire de calculs/gestionnaire de calculs
- 108 Assistant opérateur transferts de données/assistante opératrice transferts de données

Filière production

- 109 Directeur de production/directrice de production
- 110 Directeur technique de production/directrice technique de production
- 111 Superviseur/superviseuse
- 112 Administrateur de production/administratrice de production
- 113 Chargé de production/chargée de production
- 114 Comptable de production/comptable de production
- 115 Coordinateur de production/coordinatrice de production
- 116 Assistant de production/assistante de production