

## Comment faire des heures qui comptent... pour du beurre !

Vous travaillez en CDDU chez un prestataire technique (dont le code APE est 5912Z, 5920Z, 1820Z ou 5911C), vous avez fait largement vos heures, du moins vous le croyez et avez toutes les raisons de le croire puisque votre entreprise vous a engagé comme intermittent du spectacle et vous a délivré des AEM tout ce qu'il y a de plus classiques.

Et bien pas forcément !

Votre employeur n'est peut-être pas « certifié ». Si tel était le cas, Pôle Emploi considèrerait que vos heures relèveraient du Régime Général et ne compteraient donc pas dans vos heures d'intermittence.

### Quelles conséquences pour l'employé ?

Le passage des heures travaillées au régime général peut entraîner, au mieux une baisse du SNJ, au pire une perte de l'indemnisation chômage au régime d'intermittence (ARE), sans garantie d'avoir accès à l'APS ou l'AFD.

### Quelles conséquences pour l'employeur ?

Aucune !

Il a, dans l'absolu, le droit d'employer des intermittents avec toute la flexibilité que cela lui apporte sans que Pôle Emploi ne considère ces heures comme des heures d'intermittence.

Pôle emploi n'est pas habilité à sanctionner les employeurs qui délivrent des CDDU alors qu'ils n'ont plus le droit d'en établir. De plus, les employeurs n'ont aucune obligation de mentionner, sur les contrats de travail, la nécessité pour eux de posséder cette certification sociale leur permettant de signer des CDDU. La certification sociale est un mécanisme professionnel ayant pour vocation, entre autre, de garantir un cadre de travail conforme aux obligations légales et assurer une bonne gestion de la relation contractuelle entre le salarié et son employeur. Force est de constater que c'est au salarié de faire des recherches pour savoir si son contrat est valable. Et lorsque l'employeur se rend coupable de légèreté administrative, seul l'employé paye les pots cassés.

## Cette commission joue-t-elle vraiment son rôle, protège-t-elle les salariés lésés ?

Visiblement non.

On pourrait se dire « salopards d'employeurs », spontanément. Oui... et non.

Le fonctionnement de la commission de la certification est relativement opaque. L'appréciation des situations y est pour le moins subjective (arbitraires ?)  
En clair : un employeur qui fonctionne depuis des années avec des intermittents peut aujourd'hui se retrouver malgré sa bonne volonté dans une situation qui ne lui interdit certes pas d'embaucher des intermittents mais qui pénalise ces derniers : situation grave donc pour l'intermittent et particulièrement complexe pour l'employeur.

## Pour savoir si votre société est titulaire de cette précieuse certification, rendez- vous ici :

<https://certificationsociale.org/entreprises-certifiees>

Si votre employeur n'a pas cette certification, nous vous conseillons de prendre contact sans délai avec votre responsable, et à menacer de cesser le travail : c'est votre seul et unique moyen de pression puisque la société ne risque absolument RIEN au niveau juridique.

UNDIA