



Conventions collectives



« ...Vous lutterez contre les abus au régime d'indemnisation du chômage des artistes et techniciens du spectacle, et inciterez les partenaires sociaux à limiter l'accès à ce régime aux professions et fonctions qui le justifient... ».

Lettre de mission du Président de la République à Christine Albanel – 1^{er} août 2007

Le contrat inique de la Convention Collective des Entreprises Artistiques et Culturelles.

Le contrat unique version Entreprises Culturelles existe, le CDII : Contrat à Durée Indéterminé Intermittent ! Les employeurs l'ont proposé à la table des partenaires sociaux avant l'été, avant même la lettre de mission que notre Président vient d'adresser à sa Ministre de la Culture et le lancement médiatique du contrat unique qui doit mettre en pièces le CDI.

Le Contrat à Durée Indéterminé Intermittent est jusque dans son intitulé une aberration : la juxtaposition des termes « indéterminé » et « intermittent » est une contradiction. En mathématique, on dirait que les deux termes s'annulent. Ce contrat ne revêt le nom de CDI que pour mieux cacher ce qu'il ne veut pas avouer. Il offre aux salariés les inconvénients des deux types de contrats sans en contrepartie en offrir les avantages. En résumé il faut être flexible, disponible - obtenir son planning trois jours avant la période de travail- mais aussi garantir l'exclusivité à l'employeur, tout en travaillant à temps partiel. En échange de quoi, les salaires ne seront pas revalorisés, le salarié ne pourra plus prétendre à l'assurance-chômage, son refus de travailler à la période demandée par l'employeur sera considéré comme une faute grave, et sa couverture sociale se réduira considérablement.

Dans un tel contexte, comment imaginer la vie des salariés, leurs relations à leurs employeurs, à leur travail. Comment nos métiers peuvent-ils être valorisés dans ce climat de précarité généralisée !

Nous sommes au pied du mur, nos métiers ont besoin de nous, il faut agir !

Propositions employeurs

II.2.1 - Conclusion du CDII :

Le CDII est un contrat à durée indéterminée à temps partiel.

Les salariés en CDII bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet.

Les parties conviennent que le CDII comprend obligatoirement les mentions suivantes :

- ⇒ La qualification du salarié et l'objet de sa fonction ;
- ⇒ La durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- ⇒ Les éléments de la rémunération (salaire horaire) ;
- ⇒ Les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires qui lui sont notifiées selon les règles de la présente convention ;
- ⇒ **Les conditions autorisant, le cas échéant, le cumul avec des contrats de travail pour d'autres employeurs.**

Afin de tenir compte des particularités de l'activité du secteur du spectacle vivant qui ne permet pas d'anticiper systématiquement et avec précision les périodes de travail, **l'employeur est dispensé d'indiquer la répartition des temps de travail dans le contrat**, mais doit préciser les conditions d'application de délais de prévenance.

Pour la détermination des droits à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

II.2.2 - Délai de prévenance :

L'employeur d'un salarié en CDII s'oblige à respecter un **délai de prévenance de 72 heures minimum entre la notification de la période de travail et le début de celle-ci.**

Le salarié dûment prévenu ne peut refuser la notification de travail, sauf à faire état d'une réelle impossibilité, justifiée par écrit et caractérisée notamment par l'incapacité consécutive à la maladie ou à un accident du travail. L'absence de justification écrite est assimilée à un refus non justifié.

A défaut de respect d'un délai de prévenance suffisant, le salarié est libre d'accepter ou non la notification de travail qui lui est faite.

Ce que dit le Droit

Dans les entreprises pour lesquels une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement n'ayant pas fait l'objet d'opposition, **des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents**, définis par cette convention ou cet accord, qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet

Ce contrat doit être écrit. Il mentionne notamment :

- ⇒ La qualification du salarié ;
- ⇒ la durée minimale annuelle, semestrielle, trimestrielle ou mensuelle du travail du salarié. Le total des heures dépassant la durée minimale fixée au contrat ne peut excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié. (exemple : pour une durée minimale fixée à 1 560 heures annuelles, le dépassement ne peut être supérieur à 520 heures (1 560 x 1/3).
- ⇒ **Les périodes de travail ;**
- ⇒ **La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.**
- ⇒ Les éléments de la rémunération ;
- ⇒ Dans les secteurs, dont la liste est fixée par décret, où la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, la convention ou **l'accord collectif détermine ... les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés.**

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

Une convention ou un accord collectif de branche étendu **peut faire varier en deçà de sept jours, jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés, le délai dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail doit être notifiée au salarié. La convention ou l'accord collectif de branche étendu doit prévoir des contreparties apportées au salarié lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de sept jours ouvrés.**

Le salarié peut refuser les dates et horaires de travail proposés s'ils ne sont pas compatibles avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée. Dans ce cas, le refus du salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement ;

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

II.2.3 - Conclusion de contrats de travail complémentaires au CDII :

Le salarié en CDII pour un employeur principal a la possibilité de conclure d'autres contrats de travail avec d'autres employeurs (contrats complémentaires) dans la mesure où :

- ⇒ ces contrats concernent des périodes de travail hors du temps de travail du CDII ;
- ⇒ l'employeur secondaire est prévenu par le salarié de l'existence et des conditions du CDII principal, qui est mentionné dans le contrat complémentaire ;
- ⇒ **l'employeur principal est prévenu par le salarié, au moins une semaine avant la conclusion du contrat complémentaire**, des modalités de celui-ci ;
- ⇒ le salarié s'engage à respecter son obligation de loyauté et les durées maximales de travail autorisées.

Le cas échéant, il appartient à l'employeur de préciser par écrit au salarié en CDII un aménagement des conditions de prévenance qui tiennent compte des modalités du contrat de travail complémentaire dont il est prévenu. A défaut, une fois conclu le contrat complémentaire, le salarié peut valablement refuser une période de travail notifiée par l'employeur au motif de l'exécution de son contrat complémentaire.

L'employeur principal d'un salarié en CDII peut refuser à celui-ci de conclure un contrat complémentaire dont il est prévenu à condition de :

- ⇒ soit lui notifier des périodes de travail incompatibles avec la bonne exécution du contrat complémentaire ;
- ⇒ soit lui garantir un volume de travail au-delà de la durée minimale annuelle prévue à son contrat suffisant à procurer au salarié un salaire supplémentaire au moins égal au salaire brut prévu au contrat complémentaire refusé ;
- ⇒ soit lui verser une prime de salaire égale à 80% de la rémunération brute prévue au contrat complémentaire refusé.

II.2.4 - Rémunération :

La rémunération versée mensuellement au titulaire d'un CDII est fonction du temps de travail effectif constaté au cours du mois de référence, le cas échéant sur la base des relevés d'activités (notifications acceptées et refusées) établis par l'employeur et signés par le salarié.

La « rémunération annuelle garantie » au titulaire d'un CDII est assise sur le nombre d'heures contractuel duquel est déduit le nombre d'heures correspondant à des refus non justifiés de propositions de travail.

II.2.5 - Cessation du CDII :

Les causes et modalités de rupture contractuelle applicables au CDI de droit commun, s'appliquent également au CDII.

Peuvent également justifier de la rupture du CDII :

- ⇒ **Le constat, dressé par l'employeur** ou le salarié, d'une difficulté particulière pour ce dernier de répondre favorablement aux notifications de travail qui lui sont adressées. **Tel est le cas lorsque les refus opposés aux notifications de travail** opérées dans les respects des délais de prévenance représentent plus de 10% du volume de travail prévu au contrat (hors absence pour congés ou suspension du contrat).
- ⇒ **Le refus par le salarié de renoncer au bénéfice d'un contrat complémentaire que l'employeur refuse d'accepter.**

Dans ces deux hypothèses, la rupture du contrat est traitée conformément aux dispositions de l'article II.3.2 du présent accord.

En tout état de cause, **le salarié employé sous CDII peut mettre fin au contrat hors des périodes de travail**, sous réserve du préavis applicable.

Le salarié peut refuser les dates et horaires de travail proposés s'ils ne sont pas compatibles avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée. Dans ce cas, le refus du salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement ;

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

La clause par laquelle un salarié s'engage à consacrer l'exclusivité de son activité à un employeur porte atteinte à la liberté du travail ; elle n'est valable que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et si elle est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché ; qu'il résulte que la clause d'un contrat de travail par laquelle un salarié s'engage à travailler pour un employeur à titre exclusif et à temps partiel ne peut lui être opposée et lui interdire de se consacrer à temps complet à son activité professionnelle ; qu'un salarié s'il est engagé à titre exclusif, ne peut se voir imposer de travailler à temps partiel. (Arrêt de la Cour de Cassation 11/07/2000, no 98-43.240)

Par dérogation, la convention ou l'accord peut prévoir que la rémunération versée mensuellement aux salariés est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord.

Pas d'accès à l'assurance chômage :

Pour le régime d'assurance chômage, il n'y a par définition, chômage qu'après une rupture de contrat. Or, **pendant les périodes non travaillées prévues au CDII, il n'y a pas rupture de contrat mais suspension de celui-ci. Le salarié titulaire d'un tel contrat est donc considéré comme un CDI temps plein.**



SALAIRES

Non, Mesdames et Messieurs nos employeurs*, tout n'est pas possible !

Tandis que le Medef essaie de nous habituer au maintenant célèbre « travailler plus pour gagner plus », nos propres employeurs semblent s'approprier un autre slogan : « Travailler tout autant pour gagner beaucoup moins ».

Le 11 juin dernier, en effet, après beaucoup d'hésitations, nos employeurs nous faisaient parvenir leurs propositions de grilles de salaires d'artistes pour la future convention collective des entreprises artistiques et culturelles.

Nous devons dire d'emblée que nous avons beaucoup de mal à commenter ces « propositions » tant nous hésitons à qualifier l'attitude de nos « patrons » (devrions-nous désormais les appeler ainsi ?). Provocation ou mépris, poujadisme ou incompetence ? On hésite vraiment...

À partir de quoi allons-nous « négocier » dans ce climat d'irresponsabilité totale ?

Cependant, faisons un effort, camarades, et analysons :

1) D'entrée de jeu, et cela a le mérite de la clarté, BAISSÉ DES SALAIRES de près de 350 € sur la base d'un salaire minimum à 1 292 € (appelé « garantie création»), alors qu'aujourd'hui nous en sommes à 1 639,10 €. Et ce, sous le fallacieux prétexte que les petites entreprises « n'y arrivent pas ». Tirons donc tout vers le bas : nous avons bien là une vraie « philosophie » patronale !

2) Et nos décideurs continuent : pour les spectacles de « petite forme » (60 minutes maxi) « la garantie de rémunération est réduite de moitié » ... Ils inventent la non garantie de la garantie, à moins que ce ne soit la garantie de la non garantie, ou alors la garantie de la moitié de la garantie ! Si ce n'était affligeant, c'en serait comique !

3) Nos « responsables » ne s'arrêtent pas là : ils vont faire osciller les cachets minima entre 72 € et 95 € (vous lisez bien !), alors que n'importe quelle petite compagnie, à l'heure actuelle, salarie les artistes bien au-delà !! Tirons donc le bas encore plus vers le bas..., si c'est possible !

4) Pour compenser tout cela (sans rire !), nos chers directeurs instillent une « augmentation substantielle » (disent-ils) des tarifs des répétitions : ce sera...75 € par jour, soit 9,37 € de l'heure ! Faramineux ! Est-ce possible ?

Eh bien non, tout cela n'est pas possible !

Deux philosophies s'affrontent. Notre philosophie privilégie l'emploi et sa déclaration (nos propositions vont dans ce sens, et elles sont amendables et perfectibles !). De l'autre côté, leurs propositions continuent de s'appuyer sur l'assurance chômage pour financer la production et la diffusion des spectacles : « travaillez autant pour gagner moins, de toute façon les Assedic seront là pour arrondir ! ».

Que nos employeurs ne restent pas dans le cercle vicieux de la gestion des entreprises par les allocations chômage ! Qu'ils arrêtent d'imiter leurs collègues de l'Audiovisuel !

Par contre, il serait tout à fait judicieux de la part de nos employeurs de se battre pour des budgets dignes de ce nom et des financements publics à la hauteur.

Nous avons d'ailleurs été souvent de leur côté de ce point de vue et nous continuerons.

Parution Plateau n°189 - Henri UZUREAU



SYNDEAC, Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles

CPDO, Chambre professionnelle des directeurs d'opéras

SMA, Syndicat national des petites et moyennes structures non lucratives de musiques actuelles

SYNOLYR, Syndicat national des orchestres et des théâtres lyriques subventionnés de droit privé

SYNAVI, Syndicat national des arts vivants

SNSP, Syndicat national des scènes publiques

PROFEVIS, Syndicat professionnel des ensembles vocaux et instrumentaux spécialisés

SCC, Syndicat du cirque de création

Le SMIC + 2,1 % au 1^{er} juillet 2007

Au 1^{er} juillet 2007 le SMIC horaire passe de 8,27 € à 8,44 € En conséquence le **SMIC mensuel brut** passe de 1 254,31 € à **1 280,07 €** pour 151 heures 67 par mois.

Les salaires minima de la Convention Collective Nationale des Entreprises Artistiques et Culturelles bien que revalorisés de 3,1 % entre le 1^{er} janvier 2007 et le 1^{er} juillet 2007 **sont encore au dessous du SMIC**.

Les cadres eux restent toujours en dessous du seuil sécu (2682€), en bref, leurs cotisations sont celles des cadres mais en fin de carrière ils n'en n'auront pas les avantages.

Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
CADRES												
1	3 010,00	3 100,30	3 190,60	3 280,90	3 371,20	3 461,50	3 551,80	3 642,10	3 732,40	3 822,70	3 913,00	4 003,30
2	2 300,00	2 369,00	2 438,00	2 507,00	2 576,00	2 645,00	2 714,00	2 783,00	2 852,00	2 921,00	2 990,00	3 059,00
3 Directeur de service	2 100,00	2 163,00	2 226,00	2 289,00	2 352,00	2 415,00	2 478,00	2 541,00	2 604,00	2 667,00	2 730,00	2 793,00
4 Responsable de	1 930,00	1 987,90	2 045,80	2 103,70	2 161,60	2 219,50	2 277,40	2 335,30	2 393,20	2 451,10	2 509,00	2 566,90
TECHNICIENS / AGENTS DE MAITRISE												
1 Chef de service	1 600,00	1 648,00	1 696,00	1 744,00	1 792,00	1 840,00	1 888,00	1 936,00	1 984,00	2 032,00	2 080,00	2 128,00
2 Technicien hautement qualifié	1 450,00	1 493,50	1 537,00	1 580,50	1 624,00	1 667,50	1 711,00	1 754,50	1 798,00	1 841,50	1 885,00	1 928,50
3 Chef d'équipe	1 390,00	1 431,70	1 473,40	1 515,10	1 556,80	1 598,50	1 640,20	1 681,90	1 723,60	1 765,30	1 807,00	1 848,70
EMPLOYES / OUVRIERS												
1	1 300,00	1 339,00	1 378,00	1 417,00	1 456,00	1 495,00	1 534,00	1 573,00	1 612,00	1 651,00	1 690,00	1 729,00
2	1275	1 313,25	1 351,50	1 389,75	1 428,00	1 466,25	1 504,50	1 542,75	1 581,00	1 619,25	1 657,50	1 695,75
3	1275	1 313,25	1 351,50	1 389,75	1 428,00	1 466,25	1 504,50	1 542,75	1 581,00	1 619,25	1 657,50	1 695,75