

CONTRATS / FAQ

Quel est mon type de contrat de travail ?

Mon contrat de travail est un CDDU (contrat à durée déterminée dit d'usage) car il est de nature temporaire en raison de la nature de mon activité.

Suis-je un intermittent ou suis-je un salarié ?

Je suis un artiste salarié et un salarié avant tout. Pendant ma période de chômage, je bénéficie d'un régime d'assurance chômage qui m'est spécifique, l'intermittence.

Quels sont les éléments constitutifs d'un CDDU ?

La nature de l'activité exercée.

Les dates de début et de fin de contrat.

La rémunération.

Que puis-je refuser de faire en tant que salarié ?

Si vous vous retrouvez dans une situation qui présente un danger grave et imminent pour votre vie ou bien pour votre santé physique ou mentale vous pouvez refuser l'exécution du contrat.



Est-ce que mon employeur peut rompre mon contrat de travail ?

Il peut être rompu de manière anticipée pour 5 raisons :

- accords des parties (la décision doit-être prise sans pression)
- faute grave de l'employeur ou du salarié
- inaptitude du salarié attestée par la médecine du travail
- signature d'un CDI
- force majeure (événement imprévisible et inévitable et dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées)

Je peux de mon côté, rompre le contrat de manière anticipée en cas de grave manquement de la part de mon employeur.

La Covid 19 est-elle un cas de force majeure ?

Pour considérer qu'un événement est un cas de force majeure il faut réunir trois conditions: l'événement doit être **imprévisible**, il doit **échapper au contrôle** du débiteur et ses effets doivent être **inévitables**. Or la Covid 19 a perdu son caractère imprévisible (on peut même considérer qu'il ne le revêtait pas non plus en mars 2020, la pandémie ayant été reconnue dès décembre 2019).

Les tribunaux ne considèrent pas nécessairement une épidémie comme un cas de force majeure, le virus H1N1, la dengue ou encore le Chikungunya n'ont pas reçu cette qualification.

Il faut de plus ajouter que si l'employeur mettait fin à des CDDU pour cause de force majeure il devrait mettre fin aussi aux CDI, il ne peut y avoir en effet de discrimination entre les salariés, c'est à dire une différence de traitement d'un salarié à l'autre.

Néanmoins lorsque la force majeure est avérée, ce dont seuls les tribunaux peuvent juger, les salariés n'ont droit à aucune indemnité. La force majeure délie les parties au contrat de toutes obligations réciproques.

Qu'est ce qu'une faute grave ?

Éléments qui caractérisent la faute grave : **absences injustifiées, retards répétés, abandon** de poste et **insubordination**. Mais aussi la **déloyauté**, l'**indiscrétion**, les **accusations infondées** ou les **dénigrements**. La **destruction** de matériel, les **injures**, le **vol**, les **violences physiques** et les **violations** des règles d'hygiène et de sécurité font aussi partie des fautes graves.



Que doit me verser mon employeur en cas de rupture abusive de mon contrat c'est à dire en dehors des 5 raisons citées plus haut?

Mon employeur a pour obligation de me verser une indemnité qui correspond au montant des salaires que j'aurais dû percevoir au terme de mon contrat.

Je peux aussi demander des dommages et intérêts pour les préjudices de non présentation devant le public ainsi que pour la perte d'opportunité conséquente (celle d'obtenir d'autres contrats par la suite par exemple).

Suis-je obligé d'accepter un report ?

Absolument pas, les dates d'exécution du contrat sont des éléments constitutifs du contrat ceux-ci ne peuvent pas être modifiés. De nouvelles dates d'exécution impliquent un nouveau contrat.

Dans les contrats édités depuis l'été je trouve une nouvelle clause: la clause Covid, est-ce légal ?

Non absolument pas, c'est totalement illégal, il faut refuser de signer ces contrats. Le caractère prévisible de la Covid 19 empêche son assimilation à une force majeure.

Mon employeur a-t-il le droit de me demander de renoncer à une partie de ma rémunération ou de faire plus de représentations alors que j'ai signé mon contrat car il subit une perte de billetterie ?

Non, votre rémunération est un élément constitutif du contrat, on ne peut pas vous demander de renoncer à tout ou partie de cette dernière.

Comment puis-je argumenter ?

Toute structure qui se voit attribuer une subvention publique doit se conformer à un certain nombre d'obligations, notamment celle d'employer la subvention conformément à sa destination.

D'autre part, lors du confinement, la parole du Ministre de la Culture a été clarifiée à ce sujet : il a demandé à ses opérateurs et aux structures subventionnées par l'État de faire jouer la solidarité en payant les cessions prévues aux compagnies et en honorant les contrats des intermittents afin de ne pas les fragiliser (communiqué publié le 18 mars 2020).



Le refus de payer certains salariés, qui plus est précaires, pourra être analysé comme un détournement de la subvention, ce qui permettrait et rendrait légitime la demande des partenaires financiers de ne pas renouveler, voire de demander le remboursement de ladite subvention.

C'est la raison pour laquelle l'artiste lyrique doit refuser la signature de tout avenant aux termes duquel le diffuseur (et donc l'employeur) lui demande d'accepter le report de la représentation et/ou des répétitions, et le paiement d'une indemnité inférieure au montant du salaire prévu, voire tout simplement le non-paiement de son cachet.

Est-ce que mon employeur peut encore demander le chômage partiel ?

Oui, jusqu'à la fin du mois de décembre. Cette date pourra être reculée si les règles sanitaires ne sont pas assouplies, selon le Ministère de la Culture.

Mon employeur me dit qu'il n'a pas la possibilité de mettre en place l'activité partielle :

Les entreprises et les associations, quels que soient leur taille et leur secteur d'activité, sont éligibles au dispositif d'activité partielle. Il existe très peu de cas dans lesquels la demande de mise en activité partielle de l'employeur sera refusée par la DIRECCTE (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

À noter que les EPCC sont pour l'instant exclus du dispositif (Lille, Toulon et Rouen sont des EPCC – établissements publics de coopération culturelle), car dans le cas de ces structures subventionnées, le Ministère du Travail rappelle « le principe selon lequel le recours à l'activité partielle ne saurait conduire à ce que leurs charges de personnel soient financées deux fois, une première fois par des subventions et une seconde fois par l'activité partielle. » Dans ce cas précis où la subvention financerait directement les salaires, l'employeur a tout simplement **l'obligation de les verser intégralement.**

Est-ce que je peux être mis au chômage partiel une deuxième fois à l'occasion d'une reprogrammation?

Oui, car il s'agit d'un autre contrat, votre employeur pourra encore demander le chômage partiel à la DIRECCTE.



Comment est comptabilisé un cachet au chômage partiel ?

Il compte pour 5 heures à taux 0. L'activité partielle est prise en compte dans le calcul des heures mais pas dans le calcul du salaire de référence. Cela signifie que si vous avez 350 heures réellement travaillées et 250 heures de chômage partiel vous pouvez ouvrir de nouveaux droits. Par contre, l'indemnité sera calculée sur la base du salaire de référence ; sur la moyenne des 350 heures donc.

Quels sont mes droits dans le cadre d'une diffusion ?

Les droits des artistes interprètes sont régis par plusieurs textes officiels, parmi lesquels le code de la propriété intellectuelle et la convention collective nationale de l'édition phonographique. Chaque artiste lyrique a intérêt à s'associer à la Spédidam et à l'Adami auprès desquelles il trouvera des services juridiques dédiés. Plusieurs liens sont par ailleurs disponibles pour se renseigner plus avant sur ces droits :

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000023974024/

<https://spedidam.fr/artistes-interpretes/quels-sont-mes-droits/>

<https://www.adami.fr/les-droitsdes-artistes/les-droits-voisins/>

Mes droits à l'intermittence arrivent à expiration en mars 2021, dois-je faire une demande de renouvellement anticipé?

Sachant que nous pouvons être indemnisés jusqu'en août 2021 mieux vaut attendre cette date et conserver les cachets pour une réouverture de droits pour la saison 2021/2022 car nous ne savons pas si notre activité aura repris normalement.

Liens pertinents :

<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000029946319/2014-12-22/>

<https://blogs.mediapart.fr/yann-gaudin/blog/241020/intermittents-du-spectacle-le-contrat-en-or>

https://sfa-cgt.fr/sites/default/files/intermittence_explications_cgtspectaclepdf.pdf?fbclid=IwAR35N3OXS2OLp1jkBfXNeBhsKUeHKCb_f6ITFKcwcBRV0_NkVJR0-9wMIQ
[Q](#)



Je suis en désaccord avec mon employeur. Que peut faire UNISSON pour moi ?

Grâce à ses avocats, UNISSON peut offrir un **conseil juridique adapté à la situation** qui parfois suffit à l'artiste pour résoudre un éventuel conflit en lui donnant les arguments juridiques appropriés ; UNISSON peut également intervenir par le biais de **courriers** envoyés par l'association ou directement par ses avocats à l'attention des employeurs et agir ainsi en **médiation**. Cependant si le litige ne se résout pas et que l'artiste souhaite porter son cas en justice, UNISSON pourra l'orienter dans sa démarche mais ne pourra légalement le représenter : cette démarche doit être individuelle.