

Quel contrat de travail ?



Y'A QUOI DANS UN CONTRAT DE TRAVAIL ? ON FAIT LE POINT !

LE CONTRAT DE TRAVAIL, C'EST QUOI ?

Le contrat de travail engage une salarié·e et un employeur. Tout emploi implique l'existence d'un contrat de travail. Selon la jurisprudence, le contrat de travail répond aux trois critères suivants : une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination juridique (l'employeur a le pouvoir de donner des directives, de contrôler l'exécution du travail et de sanctionner le manquement).

Concernant les artistes, le code du Travail précise « 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 dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce ». Depuis 2016, la présomption de salariat a été étendue aux réalisateur·rices. En revanche, elle ne s'applique plus aux artistes dits « amateurs ».

CDI ou CDD ?

Le CDI. Le contrat à durée indéterminée est la forme générale du contrat de travail (sauf dispositions conventionnelles). Le contrat de référence est « CDI à temps plein » qui par définition ne prévoit pas de date de fin.

Sauf en cas de faute grave ou lourde, l'indemnité légale de licenciement est due à partir de 8 mois d'ancienneté ininterrompue chez le même employeur (1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et 1/3 mois de salaire au-delà). Une convention collective peut prévoir des conditions plus favorables que l'indemnité légale.

Le CDD. Le recours au contrat à durée déterminée doit demeurer exceptionnel et il doit être remis à la/au salarié·e dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche. Une convention collective peut fixer la durée totale du CDD, elle est en principe, renouvellement compris, de 18 mois.

A la fin du CDD, la/le salarié·e a droit - sauf en cas de CDD dits « d'usage » - à une indemnité de fin de contrat pour compenser la précarité de son emploi égale à 10 % de la rémunération brute totale et à une indemnité de congés payés qui ne peut être inférieure à 10 % des salaires bruts perçus.

LES MENTIONS OBLIGATOIRES

Le contrat de travail doit être dûment signé par l'employeur et la/le salarié·e, et une copie doit lui être remise. Il comporter la définition précise de son motif (CDI/CDD), sinon il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Le contrat doit indiquer :

- le nom et celui de l'employeur
- le secteur professionnel et l'emploi occupé et la classification,
- la rémunération et ses composantes (primes, logement, avantages en nature)

- le lieu de travail, les horaires et les jours de repos
- la convention collective applicable
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire
- l'organisme de prévoyance
- la durée de la période d'essai et éventuellement, la clause de reconduction.

LA PÉRIODE D'ESSAI

Elle n'est pas obligatoire, doit être prévue dans le contrat de travail et a une durée maximale fixée par le code du Travail.

Pour les CDI. la période d'essai est fixée à 2 mois pour les ouvrier·ères et les employé·es, 3 mois pour les agent·es de maîtrise et les technicien·nes et 4 mois pour les cadres. Elle peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit. La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser respectivement au total 4, 6 ou 8 mois.

Pour les CDD et contrats temporaires. Les seuils dépendent de la durée des contrats (les conventions collectives ou le contrat de travail peuvent prévoir des règles particulières).

Au terme de la période d'essai vous êtes embauché·e en CDI ou jusqu'au terme prévu par votre contrat (fin de mission CDD, intérim...).

LA VISITE MÉDICALE D'EMBAUCHE

Les salarié·es bénéficient obligatoirement d'une visite médicale d'embauche avant la prise de travail ou au plus tard avant la fin de la période d'essai. Pour certains emplois comportant des risques particuliers, la visite d'embauche doit avoir lieu avant l'embauche.

L'INTERMITTENCE DE L'EMPLOI DANS LE SPECTACLE VIVANT ET ENREGISTRÉ

Le code du Travail énumère les secteurs dans lesquels il existe un usage constant de ne pas recourir au CDI pour certains emplois : les spectacles, la production cinématographique, l'audiovisuel, l'action culturelle et l'édition phonographique. Dans la plupart des cas, leur travail est exécuté sous le régime du CDD dit « d'usage ».

COMMENT ROMPRE UN CONTRAT DE TRAVAIL ?

- Le licenciement qui doit être motivé par une cause réelle et sérieuse
- La démission qui est un acte unilatéral de la/du salarié·e
- L'abandon de poste volontaire
- La rupture conventionnelle qui permet à l'employeur et à la/au salarié·e de convenir en commun de la rupture du contrat et du montant de l'indemnité spécifique
- Le départ en retraite. À 70 ans, l'employeur peut vous mettre d'office à la retraite.

D'AUTRES QUESTIONS SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL ?

Nous sommes là pour vous répondre ! N'hésitez pas à contacter les syndicats de la CGT Spectacle, retrouvez toutes les coordonnées en scannant ce code QR.





**PLUS QUE JAMAIS, C'EST LE
MOMENT DE SE SYNDIQUER!**

ADHEREZ A L'UN DES SYNDICATS DE LA CGT SPECTACLE
EN FLASHANT LE CODE QR CI-DESSOUS



LA CGT SPECTACLE

***FÉDÉRATION NATIONALE DES SYNDICATS DU SPECTACLE, DE L'AUDIOVISUEL, DU CINÉMA,
DE L'INFORMATION, DES ARTS ET DE L'ACTION CULTURELLE CGT***

cgtspectacle@fnsac-cgt.com
01.48.03.87.60
www.cgtspectacle.com
Instagram @cgtspectacle

Facebook @cgt_spectacle
Bluesky @cgtspectacle.bsky.social
Mastodon/Piaille @cgtspectacle@piaille.fr