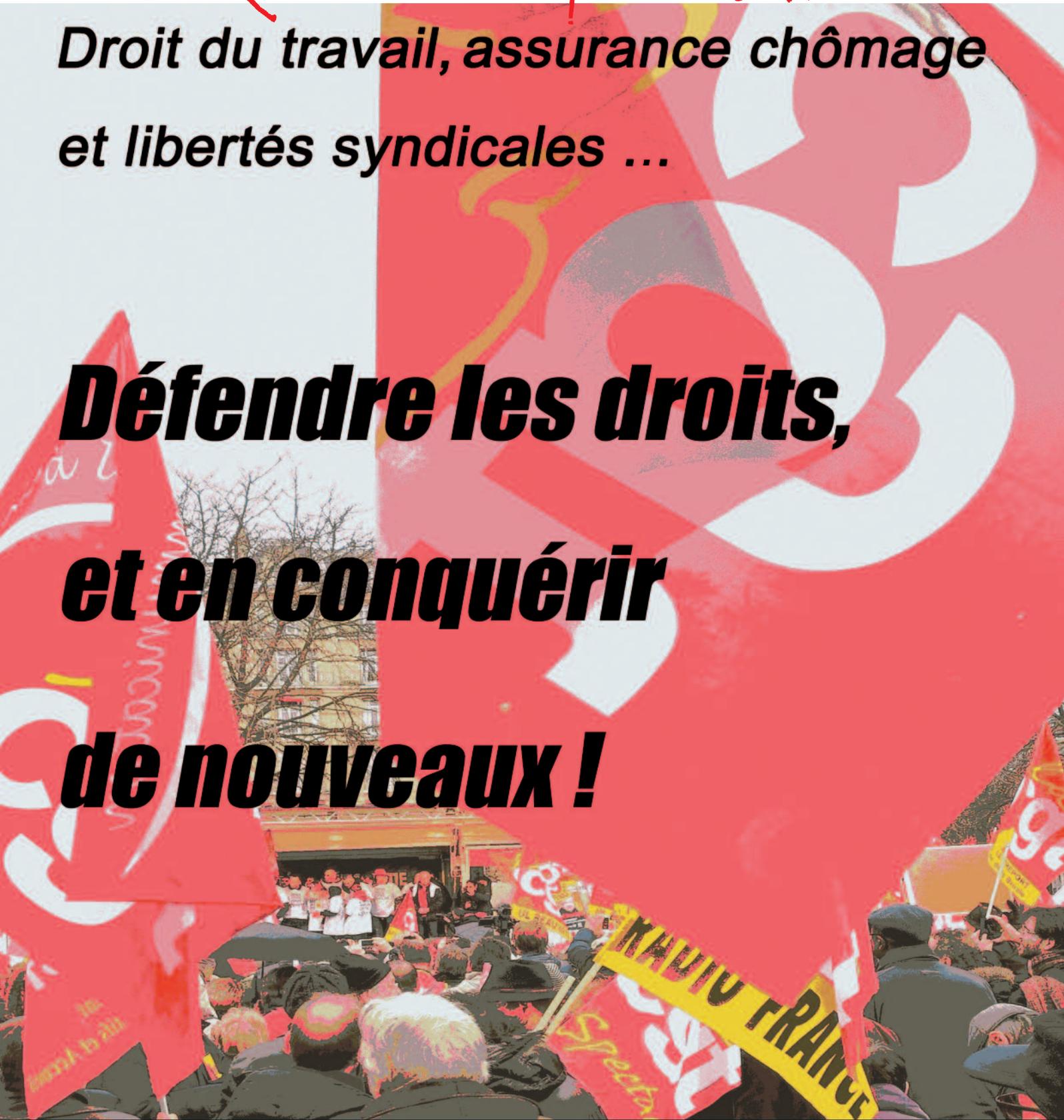


Spectacle

Culture Et Communication

**Droit du travail, assurance chômage
et libertés syndicales ...**

**Défendre les droits,
et en conquérir
de nouveaux !**



Artistes et techniciens du spectacle, ayez le réflexe Audiens



INTERNET

Retrouvez tout l'accompagnement Audiens et les contacts utiles sur www.audiens.org Espace « Particulier / intermittent »



PRENDRE SOIN DE VOUS ET PRÉSERVER VOTRE SANTÉ

Pour le remboursement de vos frais médicaux, pensez à la complémentaire santé dédiée aux intermittents. Nouveauté ! Depuis le 1^{er} janvier 2016, des améliorations ont été négociées par les partenaires sociaux, sans augmentation de cotisation. Contactez-nous.

 0 173 173 590

Pour votre visite médicale, le suivi de votre santé au travail ou encore vous informer sur les risques professionnels liés à votre activité :

 www.cmb-sante.fr

Pour réaliser un bilan de santé spécifique aux professionnels du spectacle afin de prévenir les pathologies liées aux métiers du spectacle :

 01 84 79 02 79

PRÉVOYANCE

Savez-vous que vous bénéficiez, y compris pendant vos périodes d'inactivité, d'une couverture en cas d'incapacité temporaire totale de travail (ITT), d'invalidité 3^e catégorie ou de décès ?

 0 173 173 921

CONGÉS SPECTACLES

Pour connaître vos droits à une période de congé, vous immatriculer et effectuer votre demande de congé annuel :

 0 173 173 434

PRÉPARER VOTRE RETRAITE POUR BIEN LA VIVRE

Pour vous informer, recevoir un relevé de situation dès 35 ans, reconstituer votre carrière, bénéficier d'un entretien information retraite personnalisé à partir de 45 ans...

 0 173 173 755

AUDIENS	2
Edito	3
Assurance chômage	4 - 6
Social	7
Droit du travail	8 - 10
Libertés syndicales	11
ESRA	11
Assurance chômage	12
CFPTS	12

Spectacle

Administration, Rédaction, Publicité

14/16, rue des Lilas - 75019 Paris
 Tel. 01 48 03 87 60 - Fax. 01 42 40 90 20
 E-mail : cgtspectacle@fnsac-cgt.com
 Web : www.fnsac-cgt.com

Commission paritaire 1016S06840
 N° ISSN : 1290-2535

Directeur de publication
 Denis GRAVOUIL
 Rédacteur en Chef
 Jean VOIRIN

Maquette, photocomposition :
 Caroline Magrit

Impression : P.R.O.F.
 1, passage des acacias
 77176 SAVIGNY LE TEMPLE

Fondé en 1952 par Charles Chézeau

Tarif du journal
 Vente au numéro 3 €
 Abonnement public 1 an : 15 €

Crédits photos :
 Fédération du Spectacle



SYNDICAT DE LA PRESSE SOCIALE

QUESTION DE CHOIX ...

Nous sommes à la croisée des chemins : le gouvernement et le Medef, tous acquis aux thèses libérales, selon lesquelles le travail est un coût, veulent détricoter le Code du travail et les droits sociaux. Or des années de dérégulation ont montré l'échec de cette politique : ce sont la précarité et le chômage qui se sont développés, entraînant la dégradation de l'emploi et du travail.

Une autre voie est possible. A titre d'exemple, les négociations sur le compte personnel d'activité (CPA) ont montré deux options possibles :

- un système purement assurantiel, où chacun a cotisé pour un « capital » de droits en partie « fongible », c'est-à-dire utilisable pour la formation ou une indemnisation ;
- ou bien un système solidaire dans lequel chacun cotise selon ses moyens mais où chacun mobilise des droits selon ses besoins : les jeunes en actions de formation sans attendre une fin de carrière pour y avoir droit, un niveau de revenu de remplacement décent, le maintien des droits à la couverture santé, maternité, prévoyance réellement universelle, en dehors d'une période sous contrat de travail. Le CPA risque donc pour l'instant d'être une coquille quasi vide, non mutualisée.

Ces deux options seront également au cœur des négociations sur l'assurance chômage. Le patronat, Medef en tête, militera pour un système d'assurance individuelle tandis que la Cgt y défendra un système mutualisé. On notera quelques différences dans les négociations sur le régime général et sur les annexes 8 et 10. Le régime spécifique des salariés intermittents du spectacle assure plus de redistribution vers les bas revenus que dans régime général. Nos propositions alternatives visent à assurer une part de redistribution tout en encourageant le respect des conventions collectives et la qualité de notre travail.

Bien évidemment, nous ne laisserons pas passer une remise en cause de nos droits sociaux, ni une réforme du Code du travail au profit du patronat, avec toujours plus de précarité et d'insécurité pour les travailleurs,

Restons mobiliser pour défendre nos droits et en conquérir de nouveaux !

P.S. : la loi « Liberté de création, architecture et patrimoine » est examinée au Sénat du 9 au 12 février, nous en rendrons compte avec grande attention dans notre prochain numéro.

Denis Gravouil.

Le Medef peut compter sur la Cour des comptes ...

A veille des négociations sur la prochaine convention d'assurance chômage (la première séance de négociation paritaire aura lieu le 22 février prochain à 14H30 au



siège du Medef). La Cour des comptes a le 18 janvier dernier rendu public un rapport sur l'Unedic et sa gestion de l'assurance chômage. Un rapport à charge pour un régime qualifié de très généreux avec « un taux de remplacement élevé par rapport aux autres pays de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) », le « plus grand nombre de chômeurs couverts », une durée maximale d'indemnisations parmi « les plus élevées » et « le montant maximale d'indemnisations (6200 € nets/mois) le plus élevé parmi les pays comparables ». Selon la Cour « dans un contexte marqué depuis plusieurs décennies par un taux élevé de chômage, il n'est pas possible d'attendre de la seule reprise de la croissance la résorption de la dette de l'Unedic », qui devrait atteindre 29,4 milliards d'euros à la fin 2016, et même 35 milliards d'euros à la fin 2018. Un niveau « préoccupant » qui « soulève la question de la soutenabilité du régime » d'assurance chômage.

Pour réduire les dépenses de l'Unedic les magistrats de la Cour recommandent d'agir sur les paramètres suivants :

- la durée d'affiliation minimum pour ouvrir des droits à l'assurance chômage passerait de 4 à 6 mois ;
- la durée maximale d'indemnisation durant 36 mois s'appliquerait uniquement pour les plus de 55 ans au lieu de 50 ans actuellement ;
- le taux pour le calcul de l'indemnisation serait baissé d'un point ;
- le principe un jour cotisé un jour indemnisé serait ramené à un ratio de 0,9

jours indemnisé pour un jour cotisé.

Au passage, la Cour évoque également le coût élevé des activités réduites qui permet à un allocataire de cumuler salaire et indemnités, ce qui selon elle peut « installer les salariés de certains secteurs dans la précarité ». La Cour ne manque pas non plus de rappeler les recommandations du Conseil Européen dans le cadre du programme de stabilité (cf. notre encadré).

Côté recettes, la Cour recommande plusieurs mesures comme la reconstitution

des réserves de l'Unedic en supprimant la clause de réduction automatique du taux de contribution en cas d'excédents du régime ou encore l'adhésion des employeurs publics

en auto assurance à l'Unedic. La Cour évoque aussi d'autres paramètres comme l'assiette des contributions, et l'augmentation des cotisations et l'augmentation des cotisations. Enfin, elle estime qu'il conviendrait d'allonger la validité des conventions d'assurance chômage (pour revenir à 3 ans au lieu de 2).

LES RECOMMANDATIONS DU CONSEIL EUROPÉEN ...

Dans le rapport de la Cour des comptes, il est fait état page 31 des recommandations du Conseil européen dans le cadre du Conseil de stabilité. Nous publions, la recommandation n°6. Tout commentaire est superflu...

Ces évolutions se situent dans un contexte de surveillance renforcée du déficit et de la dette publique de la France par l'Union européenne. Ainsi, les recommandations du 13 mai 2015 du Conseil européen concernant le programme national de réforme de la France pour 2015 évoquent l'assurance chômage en ces termes : « la dégradation persistante de la situation sur le marché du travail a affecté le système d'assurance chômage, au point de remettre en cause la viabilité du modèle. La nouvelle convention d'assurance chômage, qui est entrée en vigueur le 1er juillet 2014, est insuffisante pour réduire le déficit. Les différentes mesures mises en place ont permis d'économiser 0,3 Md€ en 2014. D'après les estimations, elles réduiront le déficit de 0,8 Md€ supplémentaire en 2015, le faisant passer de 5,2 Md€ à 4,4 Md€, et la dette du système augmenterait encore pour s'élever à 25,9 Md€. Des mesures structurelles sont nécessaires pour garantir la viabilité du système. Les conditions d'éligibilité, la dégressivité des allocations et les taux de remplacement pour les salaires les plus élevés devraient être réexaminés. » Le conseil encourage en conséquence la France, dans sa recommandation n°6, à « entreprendre une réforme du système d'assurance chômage afin d'en rétablir la viabilité budgétaire et d'encourager davantage le retour au travail ».

Le gouvernement peut compter sur le Medef ...

L'indemnisation chômage des privés d'emploi est dans le viseur du patronat mais aussi du gouvernement. Après le rapport de Cour des comptes (cf. « page 4 »), c'est un rapport du gouvernement qui souligne que des efforts à court terme sont nécessaires pour préserver la pérennité du régime interprofessionnel d'assurance chômage. Dans ce rapport gouvernemental, transmis le 20 janvier à la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, il est mis en avant plusieurs mesures d'économies convergentes avec celles de la Cour des comptes. A titre d'exemple, la réduction de 100 jours de la durée maximale d'indemnisation permettrait d'économiser plus d'un milliard d'euros. Le passage du ratio à 0,9 jours indemnisés pour un jour cotisé au lieu de 1 pour 1 actuellement rapporterait 900 millions d'euros. Autre exemple, l'abaissement du plancher d'indemnisation de 57 % à 49 % du salaire brut rapporterait 1 milliard. S'agissant des recettes, une hausse du taux des cotisations des entreprises et des salariés de 6,33 % à 6,52 % ferait rentrer un milliard dans les caisses de l'Unedic. Cela est à rapprocher des déclarations de Christian Eckert, secrétaire d'Etat au budget à l'automne dernier qui estimait qu'il fallait réaliser 800 millions d'euros d'économies sur l'assurance chômage en 2016. C'est désormais au tour de la ministre du Travail, Myriam El Khomri, interrogée sur différents media ces derniers jours, de ne pas cacher pas les intentions du gouvernement en déclarant que toutes les pistes d'économies devaient être étudiées. Parmi celles-ci figure le retour à la dégressivité des allocations d'assurance chômage. Si la ministre du Travail rappelle que la négociation des règles de l'assurance chômage relève des partenaires sociaux, elle ajoute avec insistance que « si les partenaires sociaux n'arrivent pas à se mettre d'accord, le gouvernement prendra ses responsabilités », y compris par voie de décret.



La ministre du Travail et le président du Medef se congratulent.

Pierre Gattaz, le président du Medef, n'a pas caché sa satisfaction, en indiquant que son organisation allait entrer dans la négociation « avec une énorme détermination à faire une réforme structurelle. Concernant la dégressivité des allocations, le numéro 1 du Medef considère qu'il s'agit là d'une piste mais pas forcément la meilleure... »

Tout cela confirme les appréciations de la Cgt qui le 27 janvier dernier soulignait qu'« à la veille de l'ouverture des négociations sur la convention d'assurance chômage, les chiffres du mois de décembre 2015 concluent une année noire pour l'emploi. Sur 1 an, le nombre de demandeurs d'emploi, toutes catégories confondues, a augmenté de 5 % pour atteindre 5 475 700 personnes. A l'occasion des vœux du Président de la République au Conseil économique, social et environnemental, François Hollande a demandé aux négociateurs de la convention d'assurance chômage de prévoir une baisse de la durée d'indemnisation... c'est-à-dire le contraire de ce qu'il disait il y a deux ans ! Le Medef et les pouvoirs publics veulent appliquer la double peine aux demandeurs d'emploi : appliquer à quelqu'un qui est déjà victime de la perte de son emploi, une baisse de ses indemnités au nom du

déficit élevé de l'Unedic. La Cgt n'a que faire des engagements du gouvernement français à Bruxelles (cf. encadré « Les recommandations du Conseil européen » p.4) et entend défendre des propositions qui visent à renforcer la responsabilité des employeurs sur les conséquences de leur politique d'emploi et à améliorer le sort des demandeurs d'emploi qui restent, pour plus de 50 % d'entre eux, sans indemnisation. Ce sont bien les politiques d'emploi menées qui créent le chômage et qui accentuent le déficit de l'Unedic. Le Medef a reçu 40 milliards d'euros d'aides publiques à travers le pacte de responsabilité. Où est passé le million d'emplois que le patronat promettait de créer ? Sur ce sujet, il est urgent que les représentants des salariés acquièrent le droit de contrôler et de suspendre les aides publiques octroyées aux entreprises. Les employeurs ne peuvent être oubliés concernant leur devoir de former leurs salariés tout au long de leur vie professionnelle. C'est pourtant ce qui se passe dans nombre d'entreprises qui renvoient les conséquences de leur politique de l'emploi au service public de l'emploi ... D'autres choix sont possibles, il nous faut convaincre tous les acteurs, en premier lieu, les salariés. »

Assurance chômage : ils ont dit ...

● **François Hollande.** Lors de ses vœux « aux acteurs de l'entreprise et de l'emploi », le Président de la République a le 28 janvier déclaré qu'il convenait « de revoir un certain nombre de règles et de réorienter les financements » avant d'affirmer « en France la durée d'indemnisation est la plus longue d'Europe, mais la durée de formation des chômeurs est la plus courte. C'est ce qu'il faut changer. »

● **Manuel Valls.** A Davos le 21 janvier dernier le Premier Ministre a déclaré « Il y a une discussion très importante qui commence sur l'assurance-chômage. Elle est entre les mains, cette discussion, des partenaires sociaux ». Mais comme avec la réforme amorcée du code du Travail, « si nous voulons

favoriser le retour à l'emploi, il faut que la réforme de l'assurance-chômage soit particulièrement ambitieuse ». Ces deux réformes « doivent se faire avant l'été, avant cet été 2016 ».

● **Pierre Gattaz.** Le Président du Medef a le 19 janvier indiqué qu'il fallait mettre un terme aux « réformes paramétriques » de l'assurance chômage et aller sur « une réforme structurelle » en rappelant les priorités de son organisation: « pas plus de complexité pour les chefs d'entreprise » voire même de la simplification, « pas d'augmentation des cotisations » et si possible une baisse et « mieux accompagner les personnes en grande difficulté » tout en veillant à lutter contre les abus.

● **Eric Aubin (Cgt).** Pour le négociateur de la Cgt « il faut s'attaquer aux causes du déficit de l'assurance chômage. Les solutions existent, autres que de baisser les droits des demandeurs d'emploi et les niveaux d'indemnisation ». Et de rappeler qu'aujourd'hui « moins d'un demandeur d'emploi sur deux est indemnisé par l'assurance chômage et que les trois quarts des indemnisés perçoivent moins de 1.200 euros, un quart moins de 625 euros. Donc l'indemnisation est loin d'être à un niveau qui permette de se payer le luxe de rester au chômage ». La Cgt souhaite augmenter la durée d'indemnisation, « étant donné que la durée au chômage augmente », en passant de 24 à 30 mois, et de 36 à 60 mois pour les seniors.

La Cgt Spectacle 2015

Le guide pratique des droits des salariés du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel

Au sommaire : Les contrats de travail ... Le temps de travail ... Les congés payés et la caisse des congés spectacles ... Les conventions collectives dans le spectacle vivant et enregistré ... La retraite, la prévoyance et le groupe Audiens ... La formation professionnelle continue et l'Afdas ... L'assurance chômage, les annexes 8 et 10 et le Guso ... L'ASS et le RSA ... La Sécurité sociale et la CMU ...

14^{ème} édition – Septembre 2015 – Prix unique 15 €

Bon de commande de la 14^{ème} édition du « Guide pratique 2015 des droits des salariés du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel »

Je désire recevoir 1 exemplaire du guide, Au prix unitaire de 15 €.

Frais de port : 1 ex. = 3,51 €

Ci-joint un chèque de :

Nom, prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Profession :

A renvoyer à la FNSAC-CGT
14/16, rue des Lilas – 75019 Paris

Nos inquiétudes à propos du projet de loi sur le droit du travail ...



Myriam El Khomri, la ministre du Travail, doit présenter à la mi-mars en conseil des ministres un projet de loi sur la réforme du Code du travail pour une adoption définitive du Parlement avant l'été. A l'évidence, la ministre du Travail ne manquera pas de matière. En effet, celle-ci dispose de nombreux rapports : Combrexelle, Badinter, Cesaro, Mettling (transformation numérique et vie au travail), Terrasse (économie collaborative) ... La ministre du Travail a courant janvier pris soin de préciser que son projet de loi ne se résumera pas à la seule réforme du droit du travail puisqu'il traitera également du compte personnel d'activité (cf. ci-dessous), du barème d'indemnités des licenciements abusifs qui présenté

par E. Macron avait été retoqué par le Conseil constitutionnel, de la réforme de la médecine du travail, ainsi que la réécriture des « 125 pages » consacrées à la durée du temps de travail. A ce propos, il convient de souligner l'intention de la ministre d'introduire dans son projet de loi la possibilité d'organiser un référendum « contraignant » des salariés pour faire valider des accords d'entreprise signés par des syndicats recueillant 30 % des voix aux élections professionnelles. Il s'agit là d'une volonté manifeste de contourner les syndicats majoritaires. Ce qui a été confirmé par le Premier Ministre lui-même qui appelle à « déverrouiller les accords majoritaires des syndicats » pour y « inscrire le référendum des salariés

(qui NDRL) est une idée forte, moderne, et qu'il faudra aujourd'hui dans une démocratie sociale imposer ». A plusieurs reprises, Myriam El Khomri a précisé que la réécriture du Code du travail s'effectuera autour de « 3 étages : les droits fondamentaux auxquels il ne peut être dérogé (cf. le rapport Badinter page suivante), le champ relevant d'accords collectifs (de branches ou d'entreprises) et les règles supplétives en l'absence d'accords. Au total, il y a de quoi se faire du mouron. D'ailleurs à la lecture du rapport Badinter on ne peut s'empêcher de noter que tout a été fait pour éviter ce qui fâcherait. Le rapport raisonne à droit constant en renvoyant bon nombre de sujets déterminants à la décision de l'exécutif. Il en est ainsi par exemple de la durée normale du temps de travail. Au-delà, on note quelques trous dans la raquette comme l'absence de toute référence aux Prud'hommes ou encore au CHSCT. Et il y a aussi l'article 49 qui définit le droit de grève qui « s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent ». Est-ce à dire que les grèves de solidarité (comme cela fut le cas le 4 février sur les atteintes aux libertés syndicales et pour la relaxe des 8 de Goodyear) seront demain encore licites ?

Position commune sur le CPA : bien loin de la sécurité sociale professionnelle ...

Les négociations sur le compte personnel d'activité (CPA), qui s'étaient ouvertes le 7 décembre 2015, se sont achevées le 8 février dernier tard dans la soirée avec un projet de « position commune ». Le CPA regrouperait dans un premier temps le compte personnel de formation (CPF) et le compte pénibilité (C3p). 4 syndicats la Cfdt, la Cftc et Fo et la Cgc ont laissé entendre qu'ils

pourraient signer ce texte après avoir consulté leurs instances. En revanche la Cgt a estimé que ce texte est « loin de notre objectif d'une sécurité sociale professionnelle, sans garanties collectives, qui ouvre la porte à un modèle social fondé sur la capitalisation ». Les organisations patronales ont quant à elles demandé dans un communiqué commun « une visibilité plus complète sur une

ambition réelle » de la réforme du Code du travail. Le Président du Medef Pierre Gattaz a déclaré « l'accord ne me va pas complètement. Nous attendons la loi El Khomri pour déverrouiller le marché du travail ». Rappelons que le compte personnel d'activité doit figurer dans le projet de loi que la ministre du travail présentera en conseil des ministres le 16 mars prochain.

Robert Badinter a remis son rapport...

Robert Badinter (notre photo) a le 25 janvier dernier remis à Manuel Valls ses conclusions sur les droits fondamentaux du droit du travail. Le comité présidé par l'ancien garde des sceaux énonce « 61 principes essentiels du droit du travail » (cf. Spectacle n°357 décembre 2015) qui selon le Premier Ministre devraient figurer dans le chapitre introductif du Code du Travail. En présentant son rapport au Premier Ministre, R. Badinter a précisé que « le comité a travaillé à droit constant, c'est-à-dire en fondant son analyse sur les dispositions actuelles du droit du travail. Il ne s'est pas cru autorisé, à regret parfois, à proposer de nouvelles dispositions ou à formuler des suggestions. Il appartiendra à la commission de refondation du code du travail qui doit lui succéder d'y pourvoir dans le respect des principes identifiés par le comité ». Voici l'énoncé des 61 principes essentiels du droit du travail qui s'articulent autour des huit chapitres suivants : libertés et droits de la personne au travail ; formation, exécution et rupture du contrat de travail ; rémunération ; temps de travail ; santé et sécurité au travail ; libertés et droits collectifs ; négociation collective et dialogue social et contrôle administratif et règlement des litiges.

Libertés et droits de la personne au travail.

Article 1er. Les libertés et droits fondamentaux de la personne sont garantis dans toute relation de travail. Des limitations ne peuvent leur être apportées que si elles sont justifiées par l'exercice d'aut-

res libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.

Article 2. Toute personne a droit au respect de sa dignité dans le travail.

Article 3. Le secret de la vie privée est respecté et les données personnelles protégées dans toute relation de travail.

Article 4. Le principe d'égalité s'applique dans l'entreprise. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit y être respectée.

Article 5. Les discriminations sont interdites dans toute relation de travail.

Article 6. La liberté du salarié de manifester ses convictions, y compris religieuses, ne peut connaître de restrictions que si elles sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.

Article 7. Le harcèlement moral ou sexuel est interdit et la victime protégée.

Article 8. Il est interdit d'employer un mineur de moins de seize ans, sauf exceptions prévues par la loi.

Article 9. La conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale est recherchée dans la relation de travail.

Article 10. L'employeur exerce son pouvoir de direction dans le respect des

libertés et droits fondamentaux des salariés.

Formation, exécution et rupture du contrat de travail.

Article 11. Chacun est libre d'exercer l'activité professionnelle de son choix.

Article 12. Le contrat de travail se forme et s'exécute de bonne foi. Il oblige les parties.

Article 13. Le contrat de travail est à durée indéterminée. Il ne peut être conclu pour une durée déterminée que dans les cas prévus par la loi.

Article 14. Le contrat de travail peut prévoir une période d'essai d'une durée raisonnable.

Article 15. Les procédures de recrutement ou d'évaluation ne peuvent avoir pour objet ou pour effet que d'apprécier les aptitudes professionnelles. Ces procédures respectent la dignité et la vie privée de la personne.

Article 16. Tout salarié est informé, lors de son embauche, des éléments essentiels de la relation de travail.

Article 17. La grossesse et la maternité ne peuvent entraîner des mesures spécifiques autres que celles requises par l'état de la femme. La salariée a droit à un congé pendant la période précédant et suivant son accouchement.

Article 18. Un salarié ne peut être mis à disposition d'une autre entreprise dans un but lucratif, sauf dans les cas prévus par la loi.

Article 19. Le transfert d'entreprise emporte transfert des contrats de travail.

Article 20. Chacun doit pouvoir accéder à une formation professionnelle et en bénéficier tout au long de sa vie.

Article 21. L'employeur assure l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi. Il concourt au maintien de sa capacité à exercer une activité professionnelle.

Article 22. Aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée sans que le salarié ait été mis à même de faire connaître ses observations. Toute sanction disciplinaire doit être proportionnée à la faute.

Article 23. Les sanctions pécuniaires sont interdites.

Article 24. Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur, du salarié ou d'un commun accord.

Article 25. Le salarié peut librement mettre fin au contrat à durée indéterminée.

Article 26. Tout licenciement doit être justifié par un motif réel et sérieux.

Article 27. Aucun licenciement ne peut être prononcé sans que le salarié ait été mis à même, en personne ou par ses représentants, de faire connaître ses observations.

Article 28. Le licenciement pour motif économique ou pour inaptitude physique du salarié ne peut être prononcé sans que l'employeur se soit efforcé de reclasser l'intéressé, sauf dérogation prévue par la loi.

Article 29. Le licenciement est précédé d'un préavis d'une durée raisonnable. Il ouvre droit à une indemnité dans les conditions prévues par la loi.



● Rémunération. ●

Article 30. Tout salarié a droit à une rémunération lui assurant des conditions de vie digne.

Un salaire minimum est fixé par la loi.

Article 31. L'employeur assure l'égalité de rémunération entre les salariés pour un même travail ou un travail de valeur égale.

Article 32. La rémunération du salarié lui est versée selon une périodicité régulière. Son paiement est garanti en cas d'insolvabilité de l'employeur dans les conditions prévues par la loi.

● Temps de travail. ●

Article 33. La durée normale du travail est fixée par la loi. Celle-ci détermine les conditions dans lesquelles les conventions et accords collectifs peuvent retenir une durée différente. Tout salarié dont le

temps de travail dépasse la durée normale a droit à une compensation.

Article 34. Les durées quotidienne et hebdomadaire de travail ne peuvent dépasser les limites fixées par la loi.

Article 35. Tout salarié a droit à un repos quotidien et à un repos hebdomadaire dont la durée minimale est fixée par la loi. Le repos hebdomadaire est donné le dimanche, sauf dérogation dans les conditions déterminées par la loi.

Article 36. Le travail de nuit n'est possible que dans les cas et dans les conditions fixées par la loi. Celle-ci prévoit les garanties nécessaires à la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Article 37. Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits dans l'entreprise que les autres salariés.

Article 38. Tout salarié a droit chaque année à des congés payés à la charge de l'employeur, dont la durée minimale est fixée par la loi

● **Santé et sécurité au travail.** ●

Article 39. L'employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé des salariés dans tous les domaines liés au travail. Il prend les mesures nécessaires pour prévenir les risques, informer et former les salariés.

Article 40. Le salarié placé dans une situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé alerte l'employeur et peut se retirer de cette situation dans les conditions fixées par la loi.

Article 41. Tout salarié peut accéder à un service de santé au travail dont les médecins bénéficient des garanties d'indépendance nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Article 42. L'incapacité au travail médicalement constatée suspend l'exécution du contrat de travail.

Article 43. Tout salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficie de garanties spécifiques.

● **Libertés et droits collectifs.** ●

Article 44. Les syndicats et associations professionnelles se constituent et s'organisent librement. Tout salarié peut librement adhérer au syndicat de son choix et défendre ses droits et intérêts par l'action syndicale. L'exercice du droit syndical est reconnu dans l'entreprise. Les syndicats peuvent y être représentés dans les conditions prévues par la loi.

Article 45. L'appartenance ou l'activité syndicale ne saurait être prise en considération par l'employeur pour arrêter ses décisions.

Article 46. L'exercice de certaines prérogatives peut être réservé par la loi aux syndicats et associations professionnelles reconnus représentatifs.

Article 47. Tout salarié participe, par l'intermédiaire de représentants élus, à la gestion de l'entreprise.

Ces représentants assurent la défense des intérêts individuels et collectifs des salariés. Ils ont le droit d'être informés et consultés sur les décisions intéressant la marche générale de l'entreprise et les conditions de travail. Ils assurent la gestion des activités sociales et culturelles.

Article 48. Les salariés investis de fonctions représentatives par voie de désignation ou d'élection bénéficient, en cette qualité, d'un statut protecteur.

Article 49. Tout salarié peut défendre ses intérêts par l'exercice du droit de grève. Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent.

Article 50. L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail ni donner lieu à aucune sanction, sauf faute lourde imputable au salarié.

● **Négociation collective et dialogue social.** ●

Article 51. Tout projet de réforme de la législation du travail envisagé par le Gouvernement qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle fait l'objet d'une concertation préalable avec les partenaires sociaux en vue de l'ouverture éventuelle d'une négociation.

Article 52. Les salariés participent, par la négociation entre les syndicats et les employeurs ou leurs organisations professionnelles, à la détermination collective des conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle, ainsi que des garanties sociales. Les négociations doivent être loyales.

Article 53. Les conditions de représentativité des parties signataires nécessaires à

la validité de l'accord sont fixées par la loi.

Article 54. Une convention ou un accord collectif applicable dans l'entreprise régit la situation de l'ensemble des salariés compris dans son champ d'application. L'autorité publique peut rendre une convention ou un accord collectif applicable à des entreprises qui ne sont pas liées par lui.

Article 55. La loi détermine les conditions et limites dans lesquelles les conventions et accords collectifs peuvent prévoir des normes différentes de celles résultant des lois et règlements ainsi que des conventions de portée plus large.

Article 56. En cas de conflit de normes, la plus favorable s'applique aux salariés si la loi n'en dispose pas autrement.

Article 57. Les clauses d'une convention ou d'un accord collectif s'appliquent aux contrats de travail.

Les stipulations plus favorables du contrat de travail prévalent si la loi n'en dispose pas autrement.

● **Contrôle administratif et règlement des litiges.** ●

Article 58. L'inspection du travail veille à l'application du droit du travail dans des conditions protégeant ses membres de toute pression extérieure indue.

Article 59. Les litiges en matière de travail sont portés devant une juridiction composée de juges qualifiés dans le domaine du droit du travail.

Article 60. L'exercice, par le salarié, de son droit à saisir la justice ou à témoigner ne peut, sauf abus, donner lieu à sanction.

Article 61. Les syndicats peuvent agir ou intervenir devant toute juridiction pour la défense des intérêts collectifs de ceux qu'ils ont vocation à représenter.

Pas de conquêtes sociales sans libertés syndicales : la relaxe pour les 8 de goodyear !

Pour la défense des libertés syndicales et la relaxe des 8 de Goodyear, plus de 80 rassemblements ont été organisés en France le 4 février dernier. L'occasion d'affirmer haut et fort que l'engagement syndical n'est pas un crime. Place de la Nation à Paris, plusieurs milliers de manifestants s'étaient rassemblés pour défendre les 8 de Goodyear condamnés à 24 mois de prison dont 9 fermes pour avoir retenu des cadres dans l'entreprise pendant 30 heures. La journée du 4 février a été l'occasion de dénoncer les multiples atteintes aux libertés syndicales et l'arbitraire patronale. La pétition pour les Goodyear a déjà dépassé le cap des

150 000 signatures. Pour sûr, la mobilisation du 4 février ne restera pas sans lendemain.

Le procès des 5 d'Air France renvoyé au 27 mai 2016 ...

Le 2 décembre dernier, le Tribunal correctionnel de Bobigny a fixé le jugement des 5 salariés d'Air France au 27 mai 2016. Tous syndiqués à la Cgt, les 5 salariés sont poursuivis pour l'épisode de « la chemise arrachée du DRH ». Comme pour les Goodyear, il faudra se mobiliser le 27 mai prochain !



Les Anciens de l'ESRA sont sur **ESRA Pro**

Le réseau social
Des anciens du Groupe ESRA
pro.esra.edu

Profitez d'un réseau de plus de **6000 anciens** et **1500 acteurs**

Lancez des appels à collaboration

Faites la promotion de vos projets !

Reconversion et Perfectionnement

Formation sur mesure

Stages courts et stages longs

Validation des Acquis de l'Expérience BAC+3

MEDEF : A SAUBOT PRÉSIDENT DE L'UNEDIC ET J.CERRUTI NEGOCIATEUR DE LA CONVENTION UNEDIC ...

Suite au départ de Jean-François Pilliard de la vice-présidence du Medef en charge des questions sociales, remplacé à ce poste par Alexandre Saubot, l'organisation patronale a désigné Jean Cerruti – le président de la commission sociale de la Fédération nationale des travaux publics – pour mener la négociation de la prochaine convention d'assurance chômage. Par ailleurs, le 28 janvier dernier, Alexandre Saubot a été élu pour 2 ans à la présidence de l'Unedic où il succède à Patricia Ferrand (Cfdt). Alexandre Saubot est depuis le mois mars 2015 à la tête de la Fédération patronale de la métallurgie (UIMM) et depuis le 1er janvier dernier vice-président du Medef en charge du pôle social. Voici la composition du bureau de l'Unedic élu le 28 janvier 2016 :

Président : Alexandre Saubot, Medef ; Première vice-présidente : Patricia Ferrand, CFDT ; Deuxième vice-président : Benoît Willot, CGPME ; Troisième vice-président : Éric Courpotin, CFTC ; Trésorier : Franck Mikula, CFE-CGC ; Trésorier adjoint : Patrick Liébus, UPA ; Assesseurs : Antoine Foucher, Medef - Denis Gravouil, CGT - Stéphane Lardy, FO et Éric Le Jaouen, Medef

ANNEXES 8 ET 10 : L'UNEDIC A ENFIN PUBLIÉ LA CIRCULAIRE...

Après presque deux ans de réclamations régulières de la Cgt, la direction des affaires juridiques de l'Unedic vient enfin de publier la circulaire sur les annexes 8 et 10 à la convention du 14 mai 2014 qui ont été agréées le 25 juin 2014. Celle est disponible sur le lien suivant :

<http://www.unedic.org/article/circulaire-ndeg2016-08-du-27-janvier-2016>

Il était grand temps juste avant la renégociation de la convention d'assurance chômage. Ce qui n'est sans doute pas anodin puisque l'Unedic a récemment plaidé pour une « simplification » de la réglementation. Le risque étant de rendre plus dépendant les annexes de la réglementation du régime général afin d'y appliquer les possibles décisions comme la dégressivité des allocations ou l'instauration d'un coefficient réducteur pour l'indemnisation, que la Ministre du Travail elle-même appelle de ses vœux. Nous allons bien évidemment la relire en détails ...



CFA DES MÉTIERS TECHNIQUES
DU SPECTACLE VIVANT
ET DE L'AUDIOVISUEL

ET SI LE VRAI SPECTACLE ÉTAIT EN COULISSES ? DEVENEZ RÉGISSEUR DE SPECTACLE !

FORMATIONS D'EXCELLENCE
EN ALTERNANCE
EN PARTENARIAT AVEC LE CFPTS

Formations post-bac

Régisseur de spectacle

→ lumière

Régisseur de spectacle

→ son

Régisseur de spectacle

→ plateau

Les inscriptions
sont ouvertes

www.cfa-sva.com

92, av. Gallieni 93177 Bagnolet Cedex
01 48 97 25 16 – contact@cfpts.com



CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE
AUX TECHNIQUES DU SPECTACLE

