

# SPIAC



Syndicat des Professionnel-le-s des Industries  
de l'Audiovisuel et du Cinéma

## Reprise : Après le protocole sanitaire, un protocole social !

---

Afin de garantir les droits des salariés et de sécuriser les entreprises, il est nécessaire de mettre en place :

- des réponses communes, face à un certain nombre de problématiques qui peuvent se poser ou s'imposer dans la situation si particulière que nous vivons.
- Un cadre national élaboré par le dialogue social, basé sur le Code du travail et nos Conventions collectives, plutôt que des initiatives cacophoniques douteuses, des arrangements hasardeux, des clauses contractuelles illégales et sources de conflits et de procédures.

**1 – Responsabilité de l'employeur :** En matière de sécurité sanitaire, l'absence ou l'insuffisance de mesures de prévention engage la responsabilité de l'employeur, tout acte qui vise à le décharger de cette responsabilité de manière anticipée est illégal et à proscrire.

**2 – Promesse d'embauche :** Les propositions de travail doivent être faites par écrit, adressées nommément aux salariés, mentionner le poste proposé, une date d'effet, et le salaire.

**3 – Le Contrat de travail :** Il doit être remis au salarié le jour de sa prise de fonction et au plus tard dans les 48h qui suivent. Le contrat devra porter mention de l'objet pour lequel il est conclu, à savoir le film, et la phase de production auquel le salarié collaborera au titre de son contrat de travail. Les contrats seront conclus pour l'une des durées suivantes :

- pour la durée déterminée prévisionnelle de l'emploi correspondant à la réalisation du film ou de « l'objet ».
- pour une durée déterminée de date à date.
- à la journée, pour toute durée inférieure à 5 jours consécutifs dans la même semaine civile.

**Le fractionnement des contrats, qui consiste à faire des contrats à la semaine pour un salarié embauché pour l'une des phases de production (par exemple pour le tournage), est proscrit il est contraire aux Conventions et au Code du travail.**

**4 – Quarantaine :** Si, à la suite d'une décision administrative et/ou des autorités sanitaires et médicales, tout ou partie de l'équipe devait être mise en quatorzaine, par mesure préventive ou suite à un début d'infection, les salariés dans cette situation, en plus de la prise en charge de leur frais d'hébergement et défraiements, doivent soit :

- Bénéficier d'une indemnité de confinement d'un montant égal à la rémunération prévue au contrat<sup>1</sup>
- Bénéficier du maintien du salaire prévu au contrat

A charge pour l'employeur qui aura versé ces sommes d'en demander la prise en charge par le fonds d'indemnisation et de garantie.

<sup>1</sup> Le salaire prévu au contrat ne peut être inférieur aux minima conventionnels

**5 – Rupture de contrat :** Si, par suite des conséquences de l'épidémie de Covid 19, l'employeur est amené à décider de l'arrêt définitif de l'activité et du projet, le contrat de travail prend fin et le salarié percevra une indemnité équivalente aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé jusqu'au terme de son contrat. A charge pour l'employeur qui aura versé ces sommes d'en demander la prise en charge par le fonds d'indemnisation et de garantie.

**6 – Suspension de contrat :** Si, par suite des conséquences de l'épidémie de Covid 19, l'employeur est amené à décider de la suspension de l'activité et du projet, le contrat de travail est suspendu et les salariés doivent être informés de la durée de la suspension et de la date prévisionnelle de la reprise.

Pendant cette période de suspension, les salariés doivent soit :

- Bénéficier d'une indemnité pour activité partielle à laquelle doit s'ajouter une part complémentaire de salaire, l'addition des deux devant correspondre au montant de la rémunération prévue au contrat
- Bénéficier du maintien du salaire prévu au contrat

A charge pour l'employeur qui aura versé ces sommes d'en demander la prise en charge par le fonds d'indemnisation et de garantie. Les contrats arrivant à terme pendant la période de suspension doivent, en l'absence de clause de renouvellement, être reconduits pour une période courant jusqu'à la réalisation de l'objet du contrat de travail ou de la durée de la suspension.

**7 – Arrêt Maladie :** Si, par suite de l'épidémie, le contrat de travail est suspendu pour arrêt maladie à la suite d'une infection due au Covid 19,

- les salariés dans cette situation bénéficieront, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par la sécurité sociale.
- L'indemnité brute sera calculée pour permettre au salarié de percevoir : 100 % de sa rémunération conventionnelle brute. Et ce, sans délai de carence, à charge pour l'employeur qui aura versé ces sommes d'en demander la prise en charge par le fonds d'indemnisation et de garantie.  
Le salarié au terme de son arrêt maladie, et dans l'hypothèse où son contrat de travail court toujours, retrouve son poste et le salaire prévu au contrat.

