

ASSOCIATION DES ARTISTES LYRIQUES

UNISSON

Depuis plusieurs mois, UNISSON a lancé une étude approfondie de nos contrats de travail.

En partenariat avec nos avocats et l'AFAA (Association Française des Agents Artistiques), nous avons conçu un document qui compile nos premières pistes de réflexion et propose la reformulation de certaines clauses trouvées dans les contrats proposés par les employeurs.

Notre méthodologie a consisté en premier lieu à comprendre les raisons de l'existence de ces clauses. En effet, certaines traduisent des usages si établis dans notre profession que les chanteurs ne les questionnent plus, trop habitués à les trouver dans les contrats. Mais elles répondent clairement aux craintes de nos employeurs, désireux de donner un cadre à nos métiers si particuliers : nous les avons donc prises en compte dans nos propositions de reformulation, afin, certes, d'être au plus près du droit, mais aussi de permettre à chaque partie (employeurs et employés) d'être protégés et de pouvoir ainsi travailler harmonieusement, dans les meilleures conditions possibles.

Il nous est apparu que l'un des points cruciaux était de déconstruire l'usage courant qui assimile nos statuts (de salariés) à ceux de prestataires de service, et de faire en sorte que nos contrats reflètent clairement ce statut.

Nous espérons que ces propositions favoriseront une meilleure protection de nos emplois menacés par la précarité, mais également un engagement et un respect mutuel plus ferme.

Par souci de confidentialité, nous ne reproduirons pas littéralement les clauses contractuelles collectées, mais en proposerons un résumé.

Table des matières

I. Force majeure / Covid-19.....	3
II. Report non indemnisé.....	5
III. Rupture de contrat.....	6
IV. Principe de non-discrimination - Accès à la convention collective.....	9
V. Lissage de la rémunération - Période d'essai.....	11
VI. Périodes d'engagement et respect mutuel du planning.....	13
VII. Enregistrement - Reproduction - Cession de droit dans le cadre du spectacle vivant.....	15
VIII. Interdictions diverses.....	19
IX. Per diem.....	21
X. Indemnisation en cas de Maladie.....	24
XI. Rupture de contrat- Indemnisation en cas de grossesse.....	25

I. Force majeure / Covid-19

1/ Ce qu'on trouve dans nos contrats

- Dans les cas de force majeure cités ne donnant donc lieu à aucune rémunération, on trouve le terme « épidémie ».

- La pandémie liée au COVID-19 est directement citée et assimilée à un cas de force majeure: si les règles sanitaires devaient empêcher la prestation relative au contrat, ou si la participation de l'artiste était compromise pour cause de suspicion de cas de Coronavirus sur sa personne, aucune rémunération ne sera versée.

- L'artiste ne devra présenter aucun signe du COVID à son arrivée dans les locaux où il est employé.

- Dans un même contrat, assimilant le COVID à un cas de force majeure, on lit que si une ou plusieurs représentations devaient être reportées, le report tiendra lieu d'indemnisation; et que si l'artiste renonçait au report, il ne serait pas indemnisé.

2/ Point juridique

Extrait de la [note de Maître Ramoul](#), avocat:

« Trois conditions sont donc nécessaires pour qu'un événement soit considéré comme étant un cas de force majeure : l'événement doit être imprévisible, échappant au contrôle du débiteur et ses effets doivent être inévitables. »

Plusieurs remarques :

- Pour les contrats de travail signés depuis le mois de mars, l'épidémie de Covid19 était prévisible contrairement aux contrats de travail signés en 2019.

De ce fait, la force majeure ne pourrait être retenue pour les contrats signés à compter de mars 2020, voire même ceux signés en décembre 2019.

- Par ailleurs, certains virus tels que H1N1, la dengue, ou encore le Chikungunya n'ont pas reçu la qualification de cas de force majeure.

La position des tribunaux est claire : une épidémie ne peut pas être automatiquement considérée comme un cas de force majeure. En conséquence de quoi, et aux termes de la jurisprudence dominante, il est impossible d'affirmer que l'épidémie de Covid-19 revêt le caractère de la force majeure."

Le COVID n'étant pas/plus un cas de force majeure, du fait de sa prévisibilité, l'employeur a l'obligation, en cas d'annulation liée à la crise pandémique, soit de rémunérer à 100% ses salariés (article L1243-1 du Code du travail), soit de leur proposer la mise en activité partielle (dispositif actuellement encore à la disposition des employeurs); soit de négocier un accord à l'amiable (débit). Il n'y a donc pas lieu de faire figurer de telles clauses dans les contrats.

3/ Proposition de reformulation

Dans le cas des clauses COVID, aucune reformulation n'est possible, car elles n'ont pas à apparaître dans les contrats; nous proposons donc la simple suppression de ces clauses. Puisque la force majeure ne peut être définie que par un juge, les qualificatifs précisant sa nature n'ont pas lieu d'apparaître dans les contrats (épidémie, panne d'électricité....).

II. Report non indemnisé

1/ Ce que l'on trouve dans les contrats

- En cas de décision de l'opéra de reporter la date d'une représentation, le cachet prévu initialement pour la date annulée sera automatiquement reporté à cette nouvelle date.
- Si le spectacle doit être annulé du fait de mesures de police administratives, notamment en cas de circonstances exceptionnelles (épidémie, état d'urgence...), un report de l'engagement prévu sera envisagé, dans des conditions financières équivalentes, "durant la saison artistique en cours ou la suivante".

2/ Point juridique

Ce que dit la loi:

Article L1243-4 (modifié par LOI n°2011-525 du 17 mai 2011, art. 49) du Code du travail:

« La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8. »

Selon l'article L. 1243-4 précité, à partir du moment où un contrat n'a pas lieu à la date prévue, pour une raison autre que les trois mentionnées, il est de facto considéré comme rompu par l'employeur et cela ouvre droit à indemnisation pour le salarié.

Par ailleurs, le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion a apporté en février 2021 les précisions suivantes concernant les modalités d'application de l'activité partielle (mise en chômage technique) en cas de report :

« Une date reportée ne peut (pas) être prise en charge au titre de l'activité partielle **si un avenant au contrat de travail, fixant une date précise du report**, a été signé entre l'employeur et le salarié. » En d'autres termes: à partir du moment où un avenant prolonge et déplace un même et unique contrat, il ne peut y avoir prise en charge par le dispositif d'activité partielle.

En signant ces avenants, les salariés acceptent que les dates annulées et les dates reprogrammées correspondent au même et unique contrat, modifié, renonçant ainsi à toute indemnisation. Ces avenants sont légaux, mais uniquement si les salariés les signent. Cependant un employeur ne peut pas contraindre un salarié à signer un tel avenant, et ce dernier est parfaitement en droit de demander un nouveau contrat, le contrat initial étant rompu.

3/ Proposition de reformulation

Les clauses de report (la mention des reports et de leurs conditions spécifiques) n'exonèrent pas l'employeur d'indemniser l'artiste pour les dates initialement prévues, soit par le maintien de salaire, soit par le mécanisme de l'activité partielle. De ce fait, les clauses de report n'ont pas lieu d'apparaître dans les contrats de travail.

III. Rupture de contrat

1/ Ce que l'on trouve dans les contrats

- Il est souvent fait mention dans les contrats de « l'insuffisance de l'artiste », « l'insuffisance professionnelle » ou « l'insuffisance des prestations artistiques », sans que ces termes soient précisés (ce qui rend leur définition particulièrement aléatoire) et pour lesquels l'artiste peut être remercié sans dédommagement.

- Le « refus de l'artiste de se conformer aux instructions du metteur en scène ou du chef d'orchestre » est mentionné comme motif de licenciement sans indemnités.

2/ Point juridique

Ce que dit la loi:

Article L1243-4 (modifié par LOI n°2011-525 du 17 mai 2011), art. 49 :

« La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, **en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail**, ouvre droit pour le salarié à **des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations** qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8. »

Sur la question de l'insuffisance professionnelle :

Suite à une lecture comparative de nos contrats de travail, il nous est apparu que la notion « d'insuffisance professionnelle de l'artiste » est assez récurrente, et est clairement assimilée par les employeurs à la faute grave (la faute grave est par exemple admise dans les cas suivants : absences injustifiées ou abandon de poste, indiscipline ou insubordination du salarié, refus d'effectuer une tâche de travail prévue dans le contrat, harcèlement...). Ce principe, extrêmement subjectif, ne peut être laissé à la seule appréciation de l'employeur qui se dégagerait ainsi de toute compensation financière en l'invoquant pour rompre le contrat. L'embauche (l'audition) puis la période d'essai sont deux garanties qui engagent la responsabilité de l'employeur quant aux choix effectués.

Cependant, force est de constater que dans certaines circonstances, il est bénéfique pour un spectacle, pour l'artiste comme pour l'employeur, de pouvoir rompre le contrat, par exemple en cas de mésentente musicale irréconciliable, l'accord à l'amiable doit donc être envisagé et négocié en conformité avec les dispositions du code du travail.

En conséquence la notion d'insuffisance professionnelle devrait disparaître de nos contrats.

ATTENTION : l'insuffisance professionnelle n'est pas assimilée à une faute grave.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle ne repose pas sur une faute du salarié, mais sur **des faits indépendants de sa volonté** (ex : inaptitude à chanter le rôle suite à une évolution de la voix, à une mauvaise appréciation des performances vocales de l'artiste....)

Si l'employeur invoque l'insuffisance professionnelle, il devra la prouver. En d'autres termes, il devra démontrer l'insuffisance de compétence ou de résultats du salarié, mais également prouver qu'il aura accompli tous les efforts préalables pour que le salarié puisse remédier à son insuffisance. A défaut de preuve suffisante, l'employeur ne peut pas procéder à un licenciement pour insuffisance professionnelle.

Sur la question du « refus de l'artiste de se conformer aux instructions du metteur en scène ou du chef d'orchestre » :

Il ne peut également pas de facto être assimilé à une faute grave: l'artiste est en droit, si son intégrité physique ou morale était compromise, de ne pas se plier aux demandes qu'il estimerait abusives du chef ou metteur en scène, et dont il n'aurait pas été prévenu au préalable (nudité, acrobaties...) Et ce, conformément à L'article L 1152-1 du Code du travail actuellement en vigueur qui dispose qu'« *aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

3/ Proposition de reformulation

ARTICLE 11 – Résiliation Par application des dispositions de l'article L1243-1 du Code du travail : « sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail. »

Il est rappelé qu'aux termes de l'article L 1243-4 du code du travail « La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail », ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8».

Enfin, il est ici rappelé que le cas de force majeure est défini aux termes de l'article 1218 du Code Civil de la manière suivante: « Il y a force majeure en matière contractuelle lorsqu'un événement échappant au contrôle du débiteur, qui ne pouvait être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat et dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées, empêche l'exécution de son obligation par le débiteur ».

ARTICLE 7 - Répétitions

L'ARTISTE SALARIÉ s'engage à:

- respecter les indications du metteur en scène, du directeur artistique ou du chef d'orchestre tant en ce qui concerne les répétitions que les représentations, les coupures, additions et modifications apportées aux ouvrages, le port de costumes, le maquillage et l'utilisation d'accessoires ;
- participer à toutes répétitions ou raccords que le metteur en scène ou le directeur artistique estimera nécessaires ;

SAUF AVIS MEDICAL CONTRAIRE, l'ARTISTE devant alors en justifier par la production d'un certificat médical.

Il est ici précisé que si les orientations artistiques prises par le metteur en scène ou le chef d'orchestre venaient à compromettre l'intégrité physique ou morale de l'artiste (acrobaties, nudité...), celui-ci pourra en faire part à l'équipe artistique et s'opposer à la réalisation de ces demandes, s'il n'a pas été prévenu au moment de la signature du contrat de la nature de ces scènes.

L'ARTISTE SALARIE devra donner son accord exprès pour toute répétition générale publique.

IV. Principe de non-discrimination - Accès à la convention collective

1/ Ce que l'on trouve dans les contrats

Prenons l'exemple d'annulation sans raison invoquée, et indemnisée à la libre appréciation du théâtre...

- Le contrat précise que si le théâtre était contraint à annuler une ou plusieurs représentations, il ne devra à l'artiste que 50 % des cachets initialement prévus.

...ou non indemnisée:

- Dans le cas d'un changement d'œuvre ou d'une annulation de la production, le théâtre proposera à l'artiste un engagement alternatif dans les 24 mois; il ne sera alors pas tenu de payer de dédommagement.

2/ Point juridique

- Voir point précédent relatif à la rupture du contrat.

- Les personnels permanents des structures qui nous emploient en cas de changement de programmation, seront eux rémunérés à 100% durant le temps de production annulée ou modifiée.

Les artistes devraient avoir facilement accès à la convention collective (CCNEAC ou autre, selon le type d'employeur*), afin de mettre en évidence le principe de non-discrimination entre CDD et CDI qui, par exemple dans les clauses mentionnées plus haut, n'est pas respecté.

* Sont exclus du champ d'application de la CCNEAC :

– les entreprises du secteur privé du spectacle vivant au sens de l'accord interbranche du spectacle vivant du 22 mars 2005 portant définition commune des champs d'application des conventions collectives des secteurs privé et public ;

– les théâtres nationaux (Comédie Française, Théâtre de l'Opéra de Paris, Odéon, Chaillot, Théâtre National de Strasbourg, Théâtre National de la Colline et Opéra Comique) ;

– les établissements en régie directe ;

– les organismes de droit privé, sans but lucratif, qui développent à titre principal des activités d'intérêt social dans les domaines culturels, éducatifs, de loisirs et de plein air.

3/ Proposition de reformulation

ARTICLE 1 - Conditions d'engagement

L'EMPLOYEUR engage Madame, Monsieur _____ en qualité d'artiste lyrique pour interpréter le rôle de _____ dans le cadre de _____ donné par _____

Le présent contrat constitue dans son intégralité un contrat de travail à durée et objet déterminés conclu en application des dispositions des articles L 1242- 2. 3° du Code du travail. Il n'est donc pas renouvelable par tacite reconduction et cessera de plein droit à son terme, sans préavis ni indemnités.

Le présent contrat est également soumis, outre les stipulations prévues aux présentes, aux dispositions du Code de la Propriété Intellectuelle relatives aux droits voisins de l'artiste lyrique en sa qualité d'artiste-interprète.

Le présent contrat est soumis aux dispositions de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC) ou autre selon la personne morale, auquel il aura accès dès la signature du contrat de travail.

Le principe de non-discrimination peut être rappelé dans un article spécifique:

ARTICLE 12 – Non-discrimination

Il est rappelé que les artistes salariés titulaires de CDDU bénéficient du principe de non-discrimination édicté par l'article L1242-14 du code du travail.

En effet, cet article précise que « les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles résultant des usages applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'appliquent également aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, à l'exception des dispositions concernant la rupture du contrat de travail. »

En conséquence de quoi, en vertu du principe de non-discrimination, et conformément à l'article L 1132-1 du Code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, dans le cadre de ses conditions de travail en raison de son état de grossesse notamment.

Répartition de la rémunération, cachet de préparation, planning: voilà les thèmes abordés cette semaine dans l'épisode 3 de notre feuilleton juridique. Découvrez notre analyse et les propositions de clauses contractuelles élaborées grâce à nos avocats, qui nous l'espérons permettront de favoriser de meilleures conditions de travail et d'établir une véritable relation de confiance avec nos employeurs.

V. Lissage de la rémunération - Période d'essai

1/ Ce que l'on trouve dans nos contrats

Répartition de la rémunération

Il est fait mention, dans le cas où l'artiste ne pourrait participer aux représentations, pour quelque raison que ce soit, que les répétitions donneront lieu au paiement d'une rémunération forfaitaire d'un montant égal à un demi-cachet (référence au cachet perçu par soir de spectacle)

Période d'essai

La période d'essai, généralement calculée sur la base d'un jour pour une semaine travaillée à compter du début de la période d'engagement est une période durant laquelle chaque partie pourra, à tout moment, mettre fin au contrat sans indemnités.

2/ Point juridique

Tout en conservant le système de négociation financière au cachet, courant dans notre métier, le lissage de la rémunération sur toute la période de production permettrait à l'artiste une plus grande sécurité financière si le moindre problème survenait pendant celle-ci (maladie, rupture de contrat...).

Les pourcentages établis ci-dessous sont à l'étude :

- 15% suggérés comme **cachet de préparation** : Ceci pourrait compenser l'article concernant la période d'essai, qui implique une rupture de contrat sans indemnités, et ainsi rémunérer le travail d'apprentissage préalable à la production. Si l'artiste n'était pas apte au rôle pour lequel il a été choisi, le théâtre aurait la possibilité de rompre le contrat tout en dédommageant l'artiste pour le travail effectué en amont.
- 35% concernant la **période de répétition** nous semble un bon ratio. Néanmoins, ce taux devrait être variable suivant la hauteur des cachets de l'artiste, car le taux horaire ne peut être légalement inférieur au SMIC.
- 50% alloués aux **représentations** permettent à celles-ci d'être particulièrement valorisées, sans que la quasi- totalité du salaire n'y soit affectée (ce qui est actuellement et majoritairement le cas)

3/ Proposition de reformulation

ARTICLE 5 – Rémunération salariale

5 .1 Toutes les rémunérations salariales s'entendent comme des rémunérations brutes desquelles seront déduites par l'EMPLOYEUR, des charges sociales et fiscales en vigueur au jour de l'exécution des présentes. La rémunération de l'ARTISTE SALARIÉ est fixée comme suit : A titre de salaire brut pour la durée de l'engagement, l'ARTISTE SALARIÉ percevra un cachet de par représentation, soit une somme forfaitaire brute totale de, décomposée de la manière suivante :

- 15% au titre du temps consacré au déchiffrage et à la préparation du rôle
- 35% au titre des heures de répétitions

- 50% au titre des représentations en conséquence le taux horaire est de Sur la base de heures et payable selon l'échéancier suivant : Étant ici précisé que le présent contrat ne peut être rompu par l'EMPLOYEUR avant son terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail (article L 1243-1 du Code du travail). En dehors de ces cas, si le contrat était rompu par l'EMPLOYEUR, celui-ci serait tenu de verser la rémunération brute totale prévue.

Nous suggérons, conjointement à cet ajout, que l'article sur la période d'essai soit supprimé, car bien que cette clause soit légale, elle n'est pas obligatoire pour les CDD(U).

VI. Périodes d'engagement et respect mutuel du planning

1/ Ce que l'on trouve dans nos contrats

Répétitions non déclarées

Il n'est souvent pas fait mention dans le contrat, dans le cadre par exemple de concerts de musique de chambre ou de récitals, des jours de répétitions qui ont précédé le concert, aucun planning ne figurant dans celui-ci, ces jours de répétition relevant du bon vouloir des artistes; il est également fréquent de voir rajouté en amont, par exemple d'une reprise de production, des jours de préparation avec le metteur en scène ou le chef sans que ceux-ci soient mentionnés initialement dans le contrat signé entre les parties.

Planning

Il n'est pas fait mention dans le cadre de productions d'opéra, du planning détaillé dans les contrats (seulement d'une période globale couvrant jusqu'à deux mois). Celui-ci parvient peu de temps avant la production (1 mois en général) et est toujours susceptible de changement.

2/ Point juridique

Déclaration de toutes les répétitions:

Ne pas déclarer tous les jours de travail est un usage qui permet aux employeurs plus de liberté pour organiser les répétitions et à certains artistes dans le cas de faibles cachets, d'accroître leur taux journalier pour être mieux indemnisés par l'assurance chômage. Néanmoins il ne peut perdurer, car non seulement cette pratique est complètement illégale, mais elle constitue surtout un risque considérable puisque de ce fait, aucune des deux parties n'est couverte en cas d'accident du travail, par exemple.

De plus, si l'employeur déclarait tous les jours et heures de travail, il ne pourrait pas descendre au-dessous d'un certain seuil pour le cachet global afin de respecter le taux horaire minimum : un meilleur salaire serait alors favorisé.

L'insert d'un article relatif aux heures supplémentaires pourrait éviter ce genre de pratique.

Planning:

Les artistes, comme les employeurs, sont conscients que les particularités de notre métier nécessitent une certaine souplesse dans l'organisation du travail. Néanmoins, l'usage selon lequel le planning général est distribué le jour de la première musicale ne donne aucune latitude aux artistes pour concilier vie professionnelle et vie privée. Nous suggérons que les théâtres s'engagent à envoyer systématiquement un planning prévisionnel plusieurs mois à l'avance. Celui-ci mentionnerait au minima les grandes lignes du planning (jours off, horaires des répétitions...)

A l'instar des théâtres germaniques et anglo-saxons, l'envoi d'un planning hebdomadaire dès le début des répétitions et susceptible d'être adapté aux besoins de la scène, pourrait être instauré, afin de permettre notamment aux petits rôles une plus grande flexibilité dans leur organisation personnelle.

ARTICLE 2 – Période : durée de l’engagement et temps de travail

La période d’exécution du présent contrat prévue ci après est un élément essentiel qui ne peut être modifié unilatéralement par l’employeur.

2.1 L’ARTISTE SALARIÉ est engagé et sera à la disposition de l’EMPLOYEUR pourjours, dans une période de.....semaines consécutives du au

2.2 Les dates prévisionnelles travaillées sont les suivantes :

Un planning des jours et horaires (durée du travail) travaillés établi par l’EMPLOYEUR sera communiqué à l’ARTISTE SALARIÉ à la remise du contrat ou au plus tard 30 jours avant le début des répétitions.

Un planning détaillé hebdomadaire comprenant les horaires précis de travail sera fourni le pour la semaine suivante.

Ces dates ne pourront être modifiées uniquement dans le cadre de la période d’engagement ci- dessus qu’avec l’accord préalable et express de l’ARTISTE SALARIÉ.

ARTICLE 5 – Rémunération salariale

5.2 Dépassements

Dans le cas où la collaboration de l’ARTISTE SALARIÉ serait nécessaire au-delà des jours fixés, ou au-delà de la période prévue à l’article 2 ci-dessus, l’EMPLOYEUR sera tenu de rémunérer l’ARTISTE SALARIÉ au prorata de son temps de travail sur la base de la rémunération prévue à l’article 5 ci-dessus, cette rémunération étant payable à la fin de chaque semaine jusqu’au dernier jour de collaboration.

Cette semaine nous abordons la notion de droits voisins, sujet complexe et particulièrement d’actualité en cette période de fermeture des salles, d’enregistrements, de captations et de streaming intensifs. Nous avons également consacré un chapitre à diverses restrictions que l’on voit mentionnées dans nos contrats et nous sommes interrogés sur leur raison d’être et leur légalité.

VII. Enregistrement - Reproduction - Cession de droit dans le cadre du spectacle vivant

1/ Ce que l'on trouve dans nos contrats

- A l'occasion de la captation de nos interprétations lors de spectacles publics, les contrats qui nous sont proposés prévoient des cessions de droits autorisant la diffusion de l'intégralité du spectacle (notamment en streaming ou à la télévision) à titre gracieux.

- Dans certains cas les contrats ne prévoient la cession de droit que pour une seule diffusion, dans d'autres, le nombre de diffusion n'est pas limité. Les articles concernant ces cessions de droit ne dissocient pas l'autorisation d'enregistrements, la cession de droit à titre gracieux et les modalités de rémunération lorsque la cession est rémunérée.

2/ Point juridique

La fixation et l'utilisation des interprétations d'un artiste-interprète relève des droits dits « voisins » ; cette dénomination « droits voisins » est l'équivalent, pour les artistes interprètes, des droits d'auteurs, qui concernent les artistes auteurs. Ce problème des droits voisins lors de captations et d'enregistrements est complexe et surtout extrêmement vaste. Nous avons choisi d'aborder uniquement ici les droits concernant les captations de spectacles vivants, qu'une exploitation commerciale soit envisagée ou pas.

Tout d'abord quelques éclaircissements:

Les droits que nous cédon dans nos contrats sont définis à l'article L 212-3 du Code de la Propriété Intellectuelle. Celui-ci détermine différents types d'utilisation qui requièrent notre accord :

1/ La fixation (enregistrement/captation quel que soit l'usage escompté)

2/ La reproduction (sur tous supports analogiques ou numériques)

3/ La communication au public de la reproduction (diffusion promotionnelle, commerciale radio, télé, dvd...)

4/ L'utilisation du son de façon séparée de l'image de la prestation lorsque celle-ci a été fixée à la fois pour le son et l'image.

La cession de chacun de ces droits doit faire l'objet d'une mention distincte et précise. Elle doit aussi être délimitée dans sa durée, le territoire d'exploitation concerné, l'étendue et la destination. Elle est généralement réalisée de façon exclusive au profit de l'employeur ou producteur. La cession peut être réalisée à titre gracieux, ou rémunérée de façon forfaitaire, ou encore rémunérée de façon proportionnelle.

Rémunération de la fixation/captation d'une œuvre en audio ou vidéo

Comme en droit d'auteur, il n'y a pas de barèmes légaux ni de minima sociaux concernant la rémunération pour la fixation des spectacles vivants. Les négociations syndicales autour de la convention collective des Entreprises Privées du Spectacle Vivant concernant ces barèmes n'ont jamais abouti. Rien n'est prévu dans le cadre de cette CCNEAC.

Il est important de bien distinguer la rémunération de l'artiste pour sa prestation dans le cadre du spectacle vivant, sa rémunération relative à la fixation/captation de cette interprétation et sa rémunération pour les exploitations de cette captation. **Il est courant d'accepter la fixation/captation à titre gracieux lorsqu'il s'agit de concerts ou d'opéras.** Pour fixer une rémunération, il pourrait être fait référence à la Convention collective nationale de l'édition phonographique qui prévoit qu'en cas de captation d'une représentation, l'artiste interprète perçoit une rémunération additionnelle correspondant à 200 % du salaire minimum conventionnel relatif à la représentation concernée (124,64 Euro pour les artistes-choristes et 145,27 Euro pour les artistes-solistes).

Ce point est à négocier entre le chanteur et son employeur en bonne intelligence, puisque dans le cas d'un cachet important, il peut être pertinent d'accepter la fixation à titre gracieux. La fixation d'un spectacle représente cependant un stress supplémentaire et une concentration particulière pour l'artiste. Il nous semble légitime qu'elle donne lieu selon les cas à une rémunération.

Reproduction et la communication au public de ces enregistrements

Il faut distinguer l'exploitation à titre promotionnel pour laquelle nous cédon gracieusement nos droits, et l'exploitation commerciale de ces enregistrements, qui, elle, doit légitimement donner lieu à rémunération.

L'exploitation promotionnelle

Il peut s'agir d'archivage pour les employeurs, mais aussi de promotion du spectacle sur leur site ou ceux de leurs partenaires, d'utilisation à des fins éducatives.... La diffusion d'extraits est limitée à 3 minutes.

L'exploitation commerciale

Toutes diffusions sur tous les supports existants à ce jour (CD, DVD, Radio, Télé, support numérique dont les plateformes de type Deezer, Spotify) qui génèrent des recettes pour l'employeur et/ou le producteur. La cession de droits est généralement rémunérée par un pourcentage des recettes. Les taux de rémunération sont laissés à la libre appréciation de l'employeur ou du producteur. L'assiette de calcul est soit le prix de vente en gros hors taxe des supports, soit les recettes brutes nettes encaissées par le producteur. Selon les types d'exploitation, la cession de droits peut aussi être rémunérée au forfait.

Les Sociétés de gestion collective (SPEDIDAM et Adami)

Dans nos contrats, nous cédon les droits qui sont rémunérés par l'employeur ou le producteur. Il existe d'autres droits qui sont gérés et rémunérés par les sociétés de gestion collective. Il s'agit de la copie privée et de la rémunération équitable.

La copie privée a été instaurée lors du boom de construction de support vierge (cassette, cd, clé usb....) afin de dédommager les artistes sur les « pertes » dues à ces

nouvelles possibilités de copies. Cette somme est prélevée chez les fabricants lors de la vente de chaque support vierge.

La rémunération équitable concerne, quant à elle, la diffusion par les radios et les télévisions.

C'est pour cela que, bien que nous cédonos nos droits contractuellement, nous en touchons d'autres chaque année à travers la SPEDIDAM et l'Adami.

Conclusion

Nos contrats nous engagent pour des spectacles vivants. Conscients de la nécessité de la communication publicitaire, nous acceptons, bien entendu, de céder nos droits à titre gracieux à des fins promotionnelles.

Mais les enregistrements et les captations, en nette augmentation ces jours-ci, font partie d'une autre industrie qui est celle de l'audiovisuel et de l'exploitation phonographique. De ce fait, ils ne devraient pas être intégrés à nos contrats d'engagement et devraient faire systématiquement l'objet d'un avenant.

De plus, l'artiste ayant également besoin d'assurer sa propre promotion, il doit avoir le droit d'**accéder aux enregistrements de ses prestations** et de les utiliser, ce qui doit se prévoir dans la clause de cession de droits.

3/ Proposition de reformulation

ARTICLE 4 – Enregistrement – Cession de droit

4.1 Captation/ Fixation

L'ARTISTE SALARIE **autorise gracieusement** l'EMPLOYEUR à **fixer son interprétation** lors de la réalisation d'enregistrements sonores/audiovisuels de ses prestations pendant les répétitions/représentations du spectacle. Cette autorisation est consentie pour le monde entier et pour la durée légale de protection des droits en vigueur ou à venir.

4.2 Cession de droits

Exploitation non commerciale

L'ARTISTE SALARIÉ autorise l'EMPLOYEUR à exploiter ou faire exploiter à titre gracieux:

- Toute reproduction de son interprétation et de son image par tous procédés techniques existants ou futurs **à seules fins d'archivage ou de conservation** ;
- Toute reproduction **d'extraits** de son interprétation associée ou non à son image par tous modes de diffusion existants ou futures à des fins d'information à condition que la durée de l'extrait concerné n'excède pas 3 minutes au total et ne représente pas un titre complet déposé comme tel auprès des sociétés civiles d'auteurs-compositeurs ;
- Toute reproduction de son interprétation et de son image à des fins **d'illustrations dans un cadre strictement pédagogique** devant un public composé majoritairement d'élèves, d'étudiants ou de professionnels du milieu culturel sur tous supports existants ou futurs ;
- Toutes reproductions d'extraits de son interprétation et de son image par tous procédés techniques existants ou futures, matériels ou immatériels **à des fins promotionnelles** (programmes de spectacle, revues, magazines, article de presse, article web, page Facebook ...)

- Toutes reproductions d'extraits de son interprétation et de son image si elle est accessoire à un événement constituant le sujet principal d'une séquence d'une œuvre.

Exploitation Commerciale

Pour toute exploitation commerciale (exploitation par télédiffusion, radiophoniques et autres formats associés, vidéo-transmission, exploitation phonographique ou vidéographique, plateformes), l'EMPLOYEUR sollicitera l'ARTISTE SALARIÉ **en vue d'établir un avenant au présent contrat** qui fixera l'étendue des droits cédés et la rémunération de l'ARTISTE SALARIÉ. Il est ici précisé en tant que de besoin que quelle que soit l'exploitation de la fixation de l'interprétation de l'ARTISTE SALARIÉ, ce dernier est autorisé à **utiliser les extraits du spectacle aux fins de sa propre promotion**, notamment sur ses sites internet et réseaux sociaux. Pour ce faire, l'EMPLOYEUR s'engage à remettre, gracieusement, à l'Artiste une copie de l'enregistrement desdits extraits.

4.3 – Droits voisins

L'Artiste percevra directement des sociétés de gestion collectives le droit à **copie privée et/ou le droit à rémunération équitable**, sans que l'Employeur ne puisse prétendre à une quelconque participation sur la rémunération revenant à l'Artiste.

VIII. Interdictions diverses

1/ Ce que l'on trouve dans nos contrats

- **Obligation limitant les possibilités de déplacement:** l'artiste doit informer le théâtre s'il se déplace dans les 150 km autour de la ville. Il doit demander au théâtre s'il a l'autorisation de se déplacer à plus de 150 km du théâtre pendant toute la période d'engagement.

- **Interdiction de se produire dans la région du théâtre:** l'artiste ne doit pas paraître ou se faire entendre en public dans la ville du théâtre ou à sa périphérie pour la saison entière ou une partie de celle-ci, sauf accord préalable du théâtre.

- **Interdiction d'assister aux répétitions / représentations:** l'artiste a l'interdiction d'assister aux répétitions (ou représentations) dans la salle ou dans les coulisses, s'il n'a rien à y faire.

2/ Point juridique

Concernant la limitation du déplacement:

Ce que dit la loi: Article L 3121-9 du Code du Travail :

« Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif. La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos. Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable. »

Ni le code du travail ni les conventions collectives CCNEAC ou des entreprises privées ne prévoient des limitations de déplacements telles qu'énoncées dans nos contrats. Elles pourraient de plus être interprétées comme étant contraires aux dispositions de l'article L1121-1 du Code du travail, qui dispose que « *nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* ».

Si l'employeur envisageait ces limitations, elles constitueraient donc une astreinte soumise à des dispositions précises par le code du travail, et pourraient faire l'objet de compensations financières.

Comme les artistes sont conscients du risque pour le spectacle que leurs déplacements pourraient provoquer, ils auto-limitent souvent leurs activités. Néanmoins, il pourrait être utile de concevoir une note distribuée/affichée dans les théâtres qui mentionnerait un certain « code de conduite », afin d'informer notamment les jeunes artistes moins expérimentés. **Ceci n'a, en tous cas, pas lieu d'apparaître dans nos contrats.**

Concernant l'interdiction de se produire dans la région du théâtre ou l'interdiction d'assister aux répétitions:

Ces deux notions ne relèvent d'aucun fondement légal.

La première est issue d'une volonté de préserver l'attractivité économique de la programmation. C'est donc une notion qui doit être discutée entre artiste (agent) et employeur au cas par cas.

Concernant l'interdiction d'assister aux répétitions, elle pourrait apparaître dans ce code de conduite donné par le théâtre aux artistes, bien que les raisons de cette interdiction ne nous apparaissent pas des plus légitimes.

3/ Proposition de reformulation

Nous proposons **la suppression de ces clauses limitatives de la liberté de mouvement des artistes**, ainsi que celle de leur liberté à se produire, tout en prenant en compte les nécessités de communication intrinsèques aux théâtres et à notre activité.

Dans ce dernier épisode de notre feuilleton juridique, nous abordons quelques sujets qui malgré nos différentes recherches, demandent une réflexion encore plus approfondie : la question des per diem, celle des congés maladie et la rupture de contrat en cas de grossesse.

IX. Per diem

1/ Ce que l'on trouve dans nos contrats

- Les frais de bouche ne sont quasiment jamais pris en charge par les maisons d'opéra
- Les frais de logement le sont très rarement
- Les frais de transport sont généralement pris en charge à raison d'un AR par production
- Les ensembles ou les compagnies prennent en charge ces frais presque systématiquement

2/ Point juridique

Nous trouvons anormal que ces frais qui représentent un fort pourcentage de notre cachet soient chargés pour les employeurs. Il serait moins onéreux pour eux **de prendre directement en charge les transports et les logements, et/ou de verser des per diem**; et si l'économie réalisée grâce à cette redistribution était répartie équitablement, nous y gagnerions aussi. Il serait donc logique de **négoier en plus du cachet une somme forfaitaire couvrant ces frais** quand l'artiste ne travaille pas à domicile.

Voici une rapide simulation*:

Sur un salaire de 10 000 euros net pour une production d'un mois, on peut estimer que 3000 seraient alloués au logement + frais de bouche + 3 voyages au domicile.

Si ces 3000 euros étaient versés directement à l'artiste en remboursement de frais, et n'étaient donc pas soumis à cotisation, l'employeur économiserait environ 2020 euros de cotisations sociales. Si l'on reprend le principe de ce partage équitable entre employeurs/salariés, l'employeur pourrait alors rebasculer la moitié de cette somme, soit 1010 euros, en masse salariale (augmentant ainsi le cachet de l'artiste d'environ 606 euros net).

L'artiste toucherait donc 7 606 euros net en salaire et bénéficierait d'un remboursement de 3000 euros nets de frais pour une somme totale de 10606 euros nets (il convient néanmoins de faire rentrer dans cette estimation la perte engendrée par la réduction des cotisations, retraite notamment).

*simulation effectuée grâce au site <https://linkaband.com/simulation-cachet-intermittent>

Cependant, le règlement des per diem pose actuellement deux problèmes à l'employeur:

- Le remboursement par l'employeur des dépenses réellement engagées par le salarié n'est certes pas soumis à cotisation mais seulement s'il apporte la preuve que le salarié est contraint d'engager des frais et en produit les justificatifs, **ce qui oblige donc les chanteurs à justifier de toutes leurs dépenses**. Si l'employeur ne prouve pas les dépenses réelles, l'allocation versée est réintégrée dans l'assiette dès le premier euro puisqu'elle sera considérée comme un supplément de rémunération.

- Les remboursements ne doivent pas excéder les limites prévues par l'URSSAF. Si la convention collective prévoyait plus que l'URSSAF (et c'est le cas de la CCNEAC), la tranche supérieure serait soumise à cotisations.

De plus, le règlement des per diem aurait logiquement pour conséquence une baisse des cachets, même si les salariés y gagneraient au final, à condition que l'économie réalisée par l'employeur soit partagée avec le salarié, comme démontré plus haut; cette baisse

pourrait être mal perçue par les chanteurs pour lesquels on sait que le cachet représente un genre « d'étalon », utile pour les agents dans les négociations.

3/ Proposition de reformulation

ARTICLE 9 – Frais de déplacement et d'hébergement

En cas de déplacements effectués par l'ARTISTE SALARIÉ hors de son lieu de résidence dans le cadre du présent contrat, l'EMPLOYEUR **prendra à sa charge de façon directe les frais de déplacements et d'hébergements**. A cet effet l'EMPLOYEUR procédera lui-même aux réservations nécessaires et au règlement des frais occasionnés.

L'EMPLOYEUR **fournira également les repas ou les prendra en charge de façon directe**. Dans l'hypothèse où l'ARTISTE SALARIÉ doit faire l'avance de ces frais, l'EMPLOYEUR sera tenu au remboursement de ces derniers à réception d'une note de frais établie par l'ARTISTE SALARIÉ, accompagnée des justificatifs.

X. Indemnisation en cas de Maladie

1/ Ce que l'on trouve dans nos contrats

Le THÉÂTRE se réserve expressément le droit de résilier également sans indemnité ni dédommagement, si par suite de maladie ou de quelque autre cause, L'ARTISTE venait à perdre, même partiellement, ses moyens artistiques.

2/ Point juridique

Tant que le lissage des cachets sur toute la période de travail ne sera pas généralisé, de nombreux artistes lyriques, en cas de maladie un soir de représentation, ne toucheront qu'une infime partie du salaire qu'ils auraient touché s'ils avaient pu chanter.

Donnons un exemple: Pour un artiste qui effectue 48 cachets à 1 500 € sur la période de référence c'est-à-dire sur les 12 mois civils précédant le premier jour de l'incapacité de travail: son indemnité journalière maladie est estimée à 101,22 €.

Si cet artiste en production touche 3000 euros pour 5 semaines de répétitions, puis 1500 euros par soirée de représentation (s'il en était prévu 10, pour un salaire donc global de 18 000 euros); si cet artiste était malade lors de 5 représentations ayant lieu 5 jours d'affilé, il toucherait donc, au lieu de 7500 euros, 506,1 euros pour ces 5 soirs perdus, et **perd donc près de 40 % de son cachet global pour 5 jours d'absence sur une totalité de 40 jours de travail.**

Nous réfléchissons, en plus du principe d'un meilleure répartition du salaire, **à trouver des moyens pour protéger les artistes** dont l'instrument est fragile, et pour qui, une simple trachéite peut occasionner une importante pénalisation financière.

3/ Proposition de reformulation

Le lissage des cachets dont nous avons parlé précédemment est la parade principale à une perte de salaire très importante en cas de maladie un soir de représentation.

XI. Rupture de contrat- Indemnisation en cas de grossesse

1/ Ce que l'on trouve dans nos contrats

Rien n'est mentionné au sujet d'une rupture anticipée de contrat en cas de grossesse, les théâtres gèrent au coup par coup.

2/ Point juridique

Le droit du travail protège, et même prévoit une protection professionnelle et financière pour les femmes en cas de grossesse. Il est fréquent de voir annuler un contrat quand un artiste annonce son état de grossesse, alors même qu'il ne correspond pas à la période du congé de maternité, mais simplement parce que le metteur en scène ne souhaite pas voir une artiste enceinte au plateau (car elle ne correspond pas au réalisme de sa mise en scène – ce qui va à l'encontre à nos yeux du principe de non-discrimination - ou considère que la mise en scène pourrait la mettre en danger). Les théâtres ont différentes attitudes en ce cas: de l'annulation pure et simple sans indemnité à une proposition alternative ou une forme d'indemnisation.

3/ A reformuler dans les contrats

Nous réfléchissons à rajouter un article protégeant l'artiste, ou tout au moins **encadrant la négociation de ces cas de figure**. Toute rupture de contrat ne rentrant pas dans les cas énoncés par la loi reste une décision unilatérale de l'employeur; l'artiste doit être intégralement indemnisé.