

Conditions d'emploi [1]

Les conventions collectives sont des accords collectifs de travail prévus par la loi (code du Travail) et négociés et signés par une ou plusieurs organisations représentatives d'employeurs (chambres patronales) et une ou plusieurs organisations représentatives de salariés (syndicats) dans un secteur ou une branche d'activité.

Ces accords définissent leur champ d'application ; c'est-à-dire le secteur d'activité dans lequel ils s'appliqueront.

Les conventions réglementent les conditions d'embauche, de travail et de rémunérations pour les salariés du secteur concerné. Elles sont applicables à tous les salariés (syndiqués et non syndiqués) dans les entreprises qui sont adhérentes aux chambres patronales signataires.

Le but d'une convention collective est d'améliorer les conditions de travail et de salaires des employés par rapport au code du Travail tout en prenant en compte les réalités et spécificités du secteur d'activité qu'elle concerne.

Les conventions collectives étendues

Lorsqu'une convention collective est signée, les partenaires sociaux ont la possibilité de demander au ministère du Travail d'étendre cette convention à l'ensemble des entreprises qui sont dans le champ d'application.

Le gouvernement a la possibilité de répondre favorablement à cette demande par décret. Il peut également le faire à son initiative s'il considère que la convention qu'il étend correspond au bien commun du secteur. Il s'agit alors d'une mesure d'intérêt public.

Lorsque le décret d'extension est publié, la convention collective est étendue et toutes les entreprises du secteur concerné doivent la respecter qu'elles soient ou non membres (adhérentes) d'une chambre patronale signataire de ladite convention.

En règle générale les organisations d'employeurs sont favorables à l'extension des conventions collectives. Cela empêche en effet une certaine forme de concurrence déloyale et de dumping social dans les entreprises qui ne sont pas adhérentes aux organisations d'employeurs signataires puisque l'extension d'une convention rend son application obligatoire à tous les employeurs du secteur concerné.

C'est un aspect très positif pour l'ensemble des salariés qui bénéficient ainsi d'une protection plus grande quelle que soit l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

Il ne faut cependant pas sous estimer un autre aspect, négatif, celui-ci, pour les salariés.

Bien souvent, à l'occasion de l'extension d'une convention collective, les employeurs en demandent la renégociation au prétexte qu'elle devient applicable à des entreprises qui n'ont pas les moyens de mettre en pratique les textes existants.

Les accords d'entreprise

Comme les conventions collectives, ce sont des accords collectifs mais ils restent internes à l'entreprise. Ils sont négociés et signés par l'employeur et les organisations représentatives de salariés.

Un accord d'entreprise peut ne porter que sur un ou quelques points comme par exemple les salaires.

Le but d'un accord d'entreprise est de définir des conditions plus favorables aux salariés que les dispositions du code du travail ou de la convention collective s'il en existe une.

La hiérarchie des textes

Nous venons de voir que les conventions collectives améliorent le code du Travail et que les accords d'entreprises améliorent les conventions collectives. C'est ce qu'on appelle la hiérarchie des textes :

Le code du Travail définit les règles pour l'ensemble des salariés dans tous les secteurs d'activités sur l'ensemble du territoire national.

Les conventions collectives définissent les règles dans une branche ou un secteur d'activité sur l'ensemble du territoire national. Leurs dispositions ne peuvent pas être contradictoires ou en deçà des avantages acquis au sein du code du Travail.

Les accords d'entreprise définissent les règles au sein de l'entreprise. Leurs dispositions ne peuvent pas être contradictoires avec le code du Travail et les conventions collectives, et par conséquent ne peuvent pas prévoir des conditions inférieures aux conditions prévues pour les salariés dans ces derniers.

Le contrat de travail, qui est un accord individuel, découle de ces précédents textes. Il définit les conditions d'embauche, de travail et de rémunération entre le salarié et son employeur. Ses dispositions ne peuvent pas être contradictoires ou en deçà des avantages acquis au sein du code du Travail ou des conventions collectives ou de l'accord d'entreprise.

Mais le MEDEF et le gouvernement ont voulu remettre en cause cette hiérarchie en privilégiant le contrat de travail face à la Loi et aux conventions collectives. Cette démarche remet en cause toute la protection sociale en laissant le salarié seul face à son employeur. Dans un contexte de pénurie d'emploi cela est particulièrement préjudiciable au salarié puisque le rapport de force est systématiquement en faveur de l'employeur.

Dans tous les cas de figure, un accord ne vaut que s'il est respecté ! Il est de la responsabilité du salarié, et donc de l'artiste, de connaître le texte applicable au secteur dans lequel il va travailler. La responsabilité de l'employeur de l'en informer. Il ne faut pas signer n'importe quel contrat sans l'avoir lu et vérifié sa conformité à la convention appropriée. Si une proposition de travail ne respecte pas l'accord applicable, informez le syndicat !

Mot de passe *

- [Demander un nouveau mot de passe](#)

[Haut de page](#)

[Coordonnées du SFA](#)

Syndicat Français des Artistes-interprètes

1, rue Janssen 75019 PARIS

Métro : [Place des Fêtes](#)

Téléphone : 01 53 25 09 09

Télécopie : 01 53 25 09 01

Serveur vocal : 01 53 25 09 00

E-mail : contact@sfa-cgt.fr

Site Web : www.sfa-cgt.fr

- [Lire la suite de Coordonnées du SFA](#)

[Audiovisuel](#) [Cinéma](#) [Conventions collectives](#) [Danse](#) [Disque](#) [Doublage](#) [Droits sociaux International](#)
[Internet](#) [Politiques culturelles](#) [Propriété littéraire et artistique](#) [Radio](#) [Salaires](#) [Spectacle vivant](#)
[Télévision](#)
[Audiovisuel](#) [Cinéma](#) [Conventions collectives](#) [Danse](#) [Disque](#) [Doublage](#) [Droits sociaux International](#)
[Internet](#) [Politiques culturelles](#) [Propriété littéraire et artistique](#) [Radio](#) [Salaires](#) [Spectacle vivant](#)
[Télévision](#)

[Coordonnées du SFA](#)

Syndicat Français des Artistes-interprètes

1, rue Janssen 75019 PARIS

Métro : [Place des Fêtes](#)

Téléphone : 01 53 25 09 09

Télécopie : 01 53 25 09 01

Serveur vocal : 01 53 25 09 00

E-mail : contact@sfa-cgt.fr

Site Web : www.sfa-cgt.fr

- [Lire la suite de Coordonnées du SFA](#)

Accès réservé

Nom d'utilisateur *

Mot de passe *

- [Demander un nouveau mot de passe](#)

- [Tous droits réservés © 2019-2020 Syndicat Français des Artistes-interprètes](#)
- [Mentions légales](#)
- [Crédits](#)
- [Contact](#)
- [LEKTUM](#)
- [Drupal](#)

URL source (modified on 05/05/2014 - 16:10): <https://sfa-cgt.fr/conditions-demploi>

Liens

[1] <https://sfa-cgt.fr/conditions-demploi>

Nom d'utilisateur *

