



Cette nouvelle Foire aux questions (FAQ) s'adresse uniquement aux artistes du spectacle (artistes de complément inclus). Elle n'est pas exhaustive et pourra être actualisée selon les évolutions des textes de loi, ordonnances, décrets, etc.

Elle vise à la fois les conditions de travail et les problématiques relatives au contrat ou à la promesse d'embauche, à l'exception des sujets relatifs à l'assurance chômage (traités à part sur notre site).

Version au 4 septembre 2020.

Liens utiles sur le site du SFA :

- **03 aout 2020** : Le Décret précisant la mise en œuvre des nouvelles dispositions des annexes 8 et 10 publié <https://sfa-cgt.fr/news/1876>
- **27 mai 2020** : Guide des préconisations de sécurité sanitaire pour les activités de la production audiovisuelle cinématographique et publicitaire : <https://sfa-cgt.fr/news/1854>
- **Avril 2020** : « votre employeur vous demande de signer une rupture anticipée de CDD ? C'est NON ! » <https://sfa-cgt.fr/presse/1837>

Ailleurs :

- **Site du CMB** : <http://www.cmb-sante.fr/>
- **Protocole national de santé en entreprise**
https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-sante-securite-en-entreprise_31_aout_2020.pdf

Q. L'employeur peut-il annuler et reporter des dates, y compris cet automne, en 2021... ?

Q. Mon employeur refuse de me mettre en activité partielle (« chômage partiel »), au motif que je suis intermittent-e / au motif de « l'année blanche »...

Q. Mon employeur a mis dans mon contrat une clause spécifique d'annulation ou de rupture en cas de reconfinement, est-ce légal ?

Q. L'employeur veut rompre le contrat sans me payer mes dates, il invoque la force majeure ou la rupture anticipée en raison d'une annulation ou report de dates fin 2020, ou 2021...

Q. Promesse d'embauche - Je n'avais pas de contrat signé, mais des dates bloquées depuis des mois, elles ont été annulées...

Q. Mon employeur restreint ses équipes (suppression de rôle ou de scènes...) et ne va faire travailler qu'une partie des artistes. Quels sont mes droits ?

Q. Le masque est-il obligatoire au travail ? Dois-je payer mes masques ?

Q. Quelles sont les principales mesures de sécurité que doit prendre l'employeur ?

Q. Mon employeur exige que je passe un test de dépistage, en a-t-il le droit ?

Q. J'ai des symptômes, dois-je me retirer de mon poste ?

Q. Puis-je refuser de travailler si je me sens en danger à cause du Covid-19 (droit de retrait) ?

Q. Il y a un cas positif dans l'entreprise, puis-je faire valoir mon droit de retrait ?

Q. Je ne suis pas malade, mais mon employeur exige que je me mette en arrêt maladie pour ne pas me payer



Q. L'employeur est-il responsable des conditions sanitaires en résidence en dehors du temps de travail ?

Q. Mon employeur veut imposer une prise de température manuelle ou par des caméras thermiques, est-ce possible ?

Q. J'ai un contrat en cours (CDD ou CDI) et j'ai plus de 65 ans, j'ai une maladie chronique, je suis à la fin de ma grossesse, suis-je une personne vulnérable ?

Q. L'employeur peut-il annuler et reporter des dates, y compris cet automne, en 2021... ?

R. Une date de représentation ou de répétition peut toujours être reportée ou annulée. Cela relève de la politique de l'entreprise. Mais les contrats de travail, eux, ne sont pas reportables. Cette pratique n'a aucun fondement légal.

L'employeur doit tenter de – dans l'hypothèse où vous avez un contrat signé qui aurait dû se dérouler actuellement – soit vous payer intégralement, soit vous faire bénéficier du dispositif de l'activité partielle, toujours en vigueur.

L'employeur ne peut pas rompre le contrat actuel sans vous indemniser, en vous promettant de vous « garder une option » ou « une priorité » pour cet automne, pour 2021, 2022, ou en exigeant que vous fassiez de même.

Vous n'avez aucune certitude à ce jour que de futures dates puissent avoir lieu (cela dépendra de divers paramètres, dont la disponibilité des salles et l'évolution de la situation sanitaire).

S'il vous promet une nouvelle embauche ultérieure, tant mieux (exigez un écrit !), mais ce ne doit pas être conditionné par l'absence de chômage partiel (activité partielle) ou de paiement aujourd'hui.

Le même principe vaut selon nous dans le cas courant des promesses d'embauches (promesses de contrat de travail), à la condition que l'existence de la promesse soit suffisamment caractérisée.

Nous avons interpellé (sans réponse) les Ministères de la Culture et du travail sur le sujet des reports de dates par une lettre ouverte (<https://sfa-cgt.fr/presse/1845>).

Q. Mon employeur refuse de me mettre en activité partielle (« chômage partiel »), au motif que je suis intermittent-e / au motif de « l'année blanche »...

R. L'intermittence est un régime spécifique de l'assurance chômage. Que vous ayez ou non ouverts des droits à l'intermittence ne regarde pas votre employeur et ne le concerne pas. Il ne peut d'ailleurs exiger de justificatifs en ce sens.

Usuellement appelé « chômage partiel », l'activité partielle ne se confond pas avec l'indemnisation par Pôle emploi lorsqu'un contrat est terminé.



ATTENTION : les mairies ne sont pas éligibles au dispositif de l'activité partielle et doivent appliquer le maintien de salaire. Il en est de même pour d'autres établissements publics.

Si l'employeur ne peut honorer le contrat prévu en raison des restrictions sanitaires toujours en vigueur, l'artiste peut bénéficier du dispositif de l'activité partielle dès lors qu'il ou elle a un CDD, un CDI, une embauche via le GUSO, ou même une promesse d'embauche valable, y compris en cas de multi-employeurs.

Le dispositif de l'activité partielle se limite au nombre de dates prévues ou au nombre d'heures par contrat et par employeur.

Les services de répétitions étant du travail effectif, ils doivent être indemnisés au titre de l'activité partielle sur la base du nombre d'heure par service indivisible.

L'employeur doit payer par ailleurs les cotisations ouvrant droit aux Congés spectacles.

Q. Mon employeur a mis dans mon contrat une clause spécifique d'annulation ou de rupture en cas de reconfinement, est-ce légal ?

R. LE PRINCIPE DE BASE : un contrat de travail doit être honoré. *Voir Q/R précédente.*

L'annulation (avec ou sans report), par l'employeur (ou par l'organisateur, ce qui a des répercussions sur l'employeur) de la prestation prévue n'exonère 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.

Sous réserve néanmoins de voir la rédaction exacte au cas par cas des clauses concernées, de telles clauses pourraient donc n'avoir aucune valeur juridique.

Dans ce cas, même si l'artiste a signé son contrat, une clause illégale ne peut pas s'appliquer. **Contrairement à une idée reçue**, l'employeur ne pourra pas invoquer le fait que l'artiste ait signé le contrat, à la condition que cette clause soit bien considérée comme illégale, le cas échéant par un juge.

Concernant une clause de rupture « automatique » (une annulation sans report ultérieur, autrement dit), un contrat à durée déterminée ne peut pas prévoir une telle clause de rupture dans la mesure où la loi est stricte sur la rupture anticipée.

(Voir question/réponse suivante).

Q. L'employeur veut rompre le contrat sans me payer mes dates, il invoque la force majeure ou la rupture anticipée en raison d'une annulation ou report de dates fin 2020, ou 2021...

R. Ce cas de figure couvre l'hypothèse du contrat de travail déjà signé, qu'il ait ou non commencé, et uniquement du contrat à durée déterminée (CDD).



La rupture anticipée à l'initiative de l'employeur ne peut être mise en œuvre que dans trois cas de figure :

- Faute grave de la personne salariée (*un nouveau confinement ou une annulation de date ne sont donc pas concernés*) ;
- Inaptitude au poste de travail, médicalement constatée par la médecine du travail (*même remarque*)
- Force majeure, rendant impossible l'exécution du contrat de travail.

Si l'employeur décide néanmoins de rompre le CDD alors qu'il n'est pas dans l'un de ces trois cas de figure, il devra indemniser l'artiste par une indemnité au moins égale aux salaires perdus jusqu'au terme initial du contrat (**articles L. 1243-1 et L. 1243-3** du Code du travail).

L'employeur qui devrait annuler pour cause de raisons sanitaires lié au Covid-19 doit, selon le SFA, mettre en œuvre le mécanisme d'activité partielle.

L'employeur peut tenter de considérer qu'il s'agit d'un cas de force majeure, définie comme un **événement imprévisible, irrésistible et extérieur au contrat**.

En pratique, et d'autant plus si l'employeur a refusé au préalable de mettre en œuvre le dispositif d'activité partielle, la force majeure pourra être très difficile à prouver, et les artistes dont les contrats seraient abusivement rompus pourraient réclamer une réparation financière.

Contactez le SFA ou un conseil juridique (avocate, avocat...) car chaque situation sera unique et nécessitera une analyse.

Attention, si votre employeur vous fait signer un « **avenant de rupture anticipée d'un commun accord** », cela signifie que vous acceptez la rupture.

Cela peut vous priver de vos droits à l'Assurance Chômage et vous priver du paiement des dates restantes, ce qui n'est pas le cas lorsque l'employeur vous impose, à sa seule initiative, une rupture anticipée du CDD (hormis les cas de force majeure).

Nous avons fait un communiqué, toujours d'actualité : <https://sfa-cgt.fr/presse/1837>

CONSEIL PRATIQUE : Exigez toujours un délai de réflexion, contactez le SFA, et si vous signez, exigez de conserver un exemplaire signé. **Il n'est jamais obligatoire de signer sur le champ un document.**

Q. Promesse d'embauche - Je n'avais pas de contrat signé, mais des dates bloquées depuis des mois, elles ont été annulées...

R. Vous êtes dans le cas d'une **probable « promesse d'embauche »** (ou promesse de contrat de travail ou encore offre de contrat de travail), un cas de figure bien connu du SFA.

Tout dépend de votre situation individuelle, de l'existence d'écrit(s) ou non...



Le Ministère du travail a rappelé dans sa FAQ du 27 mars 2020 que le mécanisme de l'activité partielle peut s'appliquer aux promesses d'embauche.

La loi n°2020-734 du 17 juin 2020 prévoit que la preuve des « relations contractuelles » peut être apportée « par tout moyen écrit ». Cette disposition concerne selon nous les promesses d'embauches, et couvre ainsi tous les cas de figure.

Contactez le SFA ou une avocate /un avocat.

Q. Mon employeur restreint ses équipes (suppression de rôle ou de scènes...) et ne va faire travailler qu'une partie des artistes. Quels sont mes droits ?

R. MEME PRINCIPE : l'employeur doit honorer le contrat signé ou la promesse d'embauche. A défaut, il doit vous indemniser, ou *a minima*, vous déclarer en activité partielle. La suppression d'un rôle ou d'une scène, la suppression d'un spectacle ou de personnages sur des parcs de loisirs ne sont pas des motifs valables en soi, même pour raisons sanitaires.

Q. Le masque est-il obligatoire au travail ? Dois-je payer mes masques ?

R. L'ACTUALITÉ : Le port du masque est désormais obligatoire depuis le 1^{er} septembre 2020 sur les lieux de travail clos et partagés qu'il s'agisse d'entreprises ou d'association (*salles de réunions ou de travail, couloirs, lieux partagés, bureaux collectifs, vestiaires, sanitaires, etc.*).

- Des dérogations sont prévues (sous réserves d'évolutions et de négociations ultérieures sur certains métiers) : dans les bureaux où une seule personne est présente ;
- en atelier (sous certaines conditions de ventilation – le terme "ateliers" ne concerne pas en l'occurrence les artistes, s'agissant d'ateliers de "fabrication")
- Par ailleurs, le décret du 10 juillet 2020 n° 2020-860 (modifié par décret n°2020-1098 du 29 août 2020) prévoit que la pratique d'activités artistique constitue un cas dérogatoire : "**art. V. - Sauf pour la pratique d'activités artistiques, le port du masque est obligatoire dans les établissements autorisés à accueillir du public en application du présent article. La distanciation physique n'a pas à être observée pour la pratique des activités artistiques dont la nature même ne le permet pas**"

Le non-respect de cette obligation peut entraîner le paiement d'une amende de 135 €. En cas de récidive dans les 15 jours, l'amende passe à 1 500 €.

IMPORTANT : les dérogations au port du masque dans les milieux artistiques ne peuvent en aucun cas dédouaner l'employeur de son obligation générale de sécurité de résultat, ni dispenser employeur et artistes de respecter les gestes barrière et règles sanitaires.

Voir également la Q/R **Droit de retrait**.



CE QUE DIT LA LOI : l'article L. 4122-1 du Code du travail pose le principe d'une obligation de sécurité de résultat en termes de santé et de sécurité au travail. L'employeur doit tout mettre en œuvre pour protéger la santé du personnel, que celui-ci soit en CDD ou en CDI, ou même embauché dans le cadre du GUSO.

Le même article prévoit que « *les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, **des moyens de protection**, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir* ».

Ce principe de sécurité au travail s'applique aux employeurs du secteur privé comme à ceux du secteur public (artistes ayant des mairies comme employeur, par exemple).

PRISE EN CHARGE : le coût des masques est à la charge de l'employeur, en application de l'article L. 4122-2 du Code du travail.

Q. Quelles sont les principales mesures de sécurité que doit prendre l'employeur ?

R. Dans les milieux du spectacle vivant (parcs de loisirs inclus) comme de l'audiovisuel, les lieux de travail peuvent être changeants d'un jour à l'autre, être communs à d'autres entreprises (salles louées pour des répétitions par exemple).

L'employeur a une obligation légale (article L. 4122-1 du Code du travail) de sécuriser la santé physique et morale des personnes travaillant au sein de l'entreprise. Voici les principales mesures possibles pour sécuriser le poste dans le contexte sanitaire (liste non exhaustive) :

- Identifier et recenser l'ensemble des risques sur la totalité des postes, artistiques, administratifs et techniques, ainsi que les interactions possibles entre les postes ;
- Mettre à jour le **Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)**, un document obligatoire quel que soit la taille de l'entreprise et sa forme (association comprise) ;
- Mettre à disposition du gel nettoyant désinfectant, masques (normes AFNOR) ... ;
- Des produits pour désinfecter le matériel, les lieux communs (toilettes, loges...) ;
- Sécuriser la manipulation des éléments de décors, accessoires, lorsqu'ils sont susceptibles d'être manipulés par plusieurs personnes ;
- Veiller à un usage individuel et limité des masques de scène (type personnage masqué, etc) ;
- Sécuriser les **situations susceptibles de générer des postillons** ou des **contacts manuels** ;
- Etablir un **protocole sanitaire pour le maquillage** ;
- Limiter, **si besoin en adaptant les rôles et la mise en scène**, les contacts rapprochés ;
- **Organiser les pauses**, les changements de costumes, etc., par roulement ;
- Mettre en place une **signalétique de distanciation sociale** et une information claire ;
- Limiter les transports en commun : adaptation des horaires (sans réduction de salaire !), taxi...
- Inciter au télétravail : réunions ou lecture en visio, voire répétitions en visio ;
- Limiter les contacts physiques pour l'administratif et privilégier la dématérialisation.



L'ensemble de ces propositions et mesures doivent faire l'objet d'une consultation et information des institutions représentatives du personnel si elles existent dans l'entreprise.

Une information claire doit être réalisée par tout moyen envers l'ensemble des personnes présentes sur le site de travail, quel que soit leur contrat.

Le décret du 29 août 2020 n°2020-1096 précise que : La distanciation physique n'a pas à être observée pour la pratique des activités artistiques dont la nature même ne le permet pas. » ;

Q. Mon employeur exige que je passe un test de dépistage, en a-t-il le droit ?

R. Deux situations sont à distinguer.

Situation n°1 : l'employeur impose à l'artiste de faire un test PCR, dans un délai proche du début du contrat / ou pendant le contrat en cours. **L'employeur exige également la production d'un résultat négatif** pour finaliser l'embauche ou pour la poursuite d'un contrat déjà signé, conditionnant ainsi l'exécution du contrat à l'état de santé.

Cette **pratique est illégale** et interdite. La démarche de se faire tester relève de la **liberté individuelle**, et le résultat du test relève du **secret médical**. L'employeur n'a donc pas le droit d'exiger la communication du résultat, et aucun texte légal ne l'y autorise.

Le refus d'embauche, la rupture du contrat, ou un non-paiement des jours prévus constituent **une discrimination en raison de l'état de santé** (article **L. 1132-1 du Code du travail**).

De telles pratiques seraient illicites, et en outre passibles, pour l'employeur, de sanctions pénales (amendes voire peines d'emprisonnement – **articles 225-1 et 225-2 du Code pénal**).

Situation n°2 : L'employeur propose des facilités ou « campagne » de dépistage au sein de son entreprise, par exemple sous forme d'une journée dépistage, sans rendez-vous, réalisée dans les locaux de l'entreprise, par des professionnels de santé habilités, et dans le respect des normes sanitaires et de la dignité des personnes.

La participation des artistes se fait uniquement sur la base du volontariat, et le résultat du test n'a pas à être communiqué à l'employeur, au nom du secret médical et en application du principe de non-discrimination. Il s'agit d'un simple « service » proposé par l'employeur.

Dans les deux situations :

En cas de refus de l'artiste se faire tester ou de communiquer le résultat du test (ou en cas de test positif dont l'employeur aurait connaissance malgré tout) :

- L'artiste **qui a déjà un contrat de travail signé en cours** au moment de la campagne ne peut pas faire l'objet de sanction de l'employeur (y compris rupture de contrat) ;
- L'artiste qui a **une promesse d'embauche, ou un contrat signé débutant dans les jours suivants** ne peut se voir refuser la signature ou l'exécution de son contrat pour refus de participation au test ou fourniture d'un test négatif.
- Des sanctions envers l'artiste, une rupture ou un refus d'embauche constitueraient une discrimination en raison de l'état de santé (article L. 1132-1 du Code du travail).



- **Les recours** : si tout dialogue avec l'employeur (en lui rappelant le cadre légal évoqué ici) ou refus collectif s'avèrent infructueux, nous vous invitons à contacter le SFA, l'inspection du travail (DIRECCTE) ou /et un avocat/une avocate.

Important : les interdictions pesant sur l'employeur ne dispensent pas pour autant l'artiste de son devoir d'auto-vigilance. L'artiste ayant un résultat positif doit, comme toute personne positive, s'isoler, contacter son médecin qui prescrira un arrêt de travail, et collaborer avec les autorités sanitaires en charge de vérifier sa chaîne de contact les jours précédents.

Q. J'ai des symptômes, dois-je me retirer de mon poste ?

R. CE QUE DIT LA LOI (article L. 4122-1 du Code du travail) : « Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, **il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.** »

Le Code du travail pose une obligation de résultat pour l'employeur en matière de sécurité (article L. 4121-1) : « **L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.**

EN PRATIQUE : En cas de suspicion d'un cas de Covid-19, l'employeur peut inviter (mais non obliger) la personne à consulter, et à se mettre, par précaution, en retrait de l'entreprise pour préserver la santé de ses collègues. La personne peut aussi le faire de sa propre initiative.

Si les symptômes le justifient, une consultation médicale s'impose (en cabinet ou en téléconsultation) ; un arrêt maladie devrait être délivré et éviter ainsi une perte de revenus.

EN RESUMÉ : L'employeur a une obligation légale de garantir la santé et la sécurité de son personnel, mais il ne peut pas utiliser l'**article L. 4121-1** pour imposer un dépistage, ou exiger un arrêt maladie.

Inversement, toute personne doit être vigilante sur d'éventuels symptômes et de ne pas faire courir de risques inutiles à ses collègues et interlocuteurs professionnels.

IMPORTANT : en aucun cas l'employeur ne peut vous imposer une rupture anticipée de CDD, ou « annuler » votre CDD si celui-ci n'a pas encore commencé. Cela constituerait une discrimination en raison de l'état de santé. Voir notre communiqué <https://sfa-cgt.fr/presse/1837>

Q. Puis-je refuser de travailler si je me sens en danger à cause du Covid-19 (droit de retrait) ?

R. Le droit de retrait est une notion juridique à manier avec prudence.



CE QUE DIT LA LOI : selon les articles L. 4131-1 et suiv. du Code du travail, un travailleur ou une travailleuse peut se retirer d'une situation de travail quand il y a un motif raisonnable de penser que cette situation **présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.**
<https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A13902>

Ce même article précise que : « *L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défektivité du système de protection* ».

La défektivité peut, en toute hypothèse, concerner des masques jetables qui seraient réutilisés, des masques non conformes aux normes AFNOR, etc...

Le Ministère du travail rappelle que : « *le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie* ».

L'utilisation du droit de retrait peut être considéré comme abusif par un juge, étant cependant rappelé que (article L. 4131-3 du Code du travail) : « *aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail **dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.*** »

EN PRATIQUE, un employeur qui forcerait des artistes à travailler sans respect des précautions définies dans les divers textes et protocoles nationaux spécifiquement liés au Covid-19 expose potentiellement la santé des personnes.

Cependant, sur le strict plan juridique, il n'est pas certain que cela suffise pour caractériser un « danger grave et imminent ». Cette notion reste à l'appréciation des juges en cas de litige.

NOTRE CONSEIL : Si vos doutes sont réels, sérieux et justifiés, mieux vaut en discuter avec l'employeur et éventuellement se retirer. Le risque d'un litige est faible, puisque **souvent les artistes n'ont pas encore leur contrat de travail signé, ou travaillent dans le cadre de répétitions non rémunérées (ce qui est, rappelons-le, illégal...).**

ATTENTION, nous conseillons la prudence aux artistes en CDI quant à l'invocation du droit de retrait, et à prendre préalablement conseil auprès du SFA.

Selon les structures, l'artiste peut aussi informer et interpeller les institutions représentatives du personnel, et peut alerter la médecine du travail (CMB, via leur site : <http://www.cmb-sante.fr/contact.php#intervention>) ou l'inspection du travail. (<http://direccte.gouv.fr/missions>)

Q. Il y a un cas positif dans l'entreprise, puis-je faire valoir mon droit de retrait ?

Voir également notre Q/R sur le droit de retrait en général.

R. Le Ministère du travail rappelle que : « *la seule circonstance qu'un salarié a été contaminé ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.* »

L'existence d'un cas positif au Covid-19 ne peut donc justifier « automatiquement » un droit de retrait, notamment en l'absence de contact physique ou présentiel avec cette personne.



L'employeur doit cependant être **vigilant sur une possible chaîne de transmission**, d'autant que l'on peut être positif mais asymptomatique.

Pour les **partenaires de scène ou de tournage** en contact, le droit de retrait peut être justifié.

Si l'employeur refuse d'appliquer les mesures sanitaires de base, cela peut justifier un droit de retrait, notamment si la personne testée positive continue à venir travailler.

En tous les cas, le **dialogue rapide** avec l'employeur s'impose **afin d'obtenir une solution cohérente collectivement**, le cas échéant en lien avec les **instances représentatives du personnel**.

IMPORTANT : le droit de retrait n'est pas toujours la seule solution ! Si vous êtes une personne dite « vulnérable » au sens du décret du 29 août 2020 n° 2020-1098, vous pouvez, sous réserve d'une possible évolution des textes, demander un certificat d'isolement. Voir la liste complète ci-dessous : <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14242>

CAS PARTICULIER : En cas de promesse d'embauche ou de contrat signé mais n'ayant pas commencé, annuler votre venue peut vous exposer à n'avoir aucune indemnisation. Contactez le SFA avant d'annuler votre contrat...

Q. Je ne suis pas malade, mais mon employeur exige que je me mette en arrêt maladie pour ne pas me payer

R. Seul un médecin peut vous prescrire un arrêt maladie ! Celui-ci doit être justifié par votre état de santé, et vous interdit, confinement ou non, d'exercer toute activité professionnelle en parallèle, y compris pour d'autres employeurs, y compris en télétravail sur un éventuel travail non artistique, pendant la durée de votre arrêt maladie.

Q. L'employeur est-il responsable des conditions sanitaires en résidence en dehors du temps de travail ?

R. L'obligation de sécurité de l'employeur peut s'étendre au-delà du temps de travail effectif dès lors que l'artiste reste dans un cadre professionnel, ce qui est le cas des résidences avec hébergement et repas organisés par l'employeur, et bien souvent des horaires réels flous.

Ainsi l'employeur doit veiller à la désinfection des locaux dédiés à la pause, aux repas, à l'hébergement, aux sanitaires, etc. L'employeur doit naturellement veiller à tenir à disposition le matériel nécessaire au respect des gestes barrières même hors temps de travail.

Il doit par exemple (liste non exhaustive) veiller à organiser des roulements pour les repas qui seraient d'habitude pris en commun, ainsi que la distanciation sociale pendant les repas et l'hébergement. Il doit également privilégier les hébergements individuels.



Q. Mon employeur veut imposer une prise de température manuelle ou par des caméras thermiques, est-ce possible ?

R. La prise de température manuelle est considérée comme **peu fiable, et faussement sécurisante en cas de charge virale non détectée ou asymptomatique**. Néanmoins, l'employeur n'a pas l'interdiction de **proposer** une prise de température manuelle **mais il ne peut pas l'imposer à la personne salariée**.

Le refus d'accepter une prise de température ne peut donc avoir **aucune conséquence sur son poste ou sur son salaire, même si un employeur tente de faire croire le contraire**.

Une prise (consentie) de température positive qui amènerait l'employeur à demander à la personne salariée de rentrer chez elle ne peut pas avoir pour effet une perte de salaire ou une rupture de contrat. Nous conseillons de consulter un médecin pour obtenir un arrêt maladie.

Toutes les précautions sanitaires doivent être prises pour éviter une contamination lors du contrôle de température, et la **dignité des personnes doit être respectée**, ainsi que **leur information préalable**.

En outre, l'employeur doit respecter, le cas échéant, les procédures habituelles de consultations et d'information des institutions représentatives du personnel.

Il est enfin interdit, pour l'employeur, de conserver les données nominatives relatives à cette prise de température.

La CNIL précise que « *les opérations automatisées de captation de température ou au moyen d'outils tels que des caméras thermiques* » ne sont pas autorisées par l'employeur.

Q. J'ai un contrat en cours (CDD ou CDI) et j'ai plus de 65 ans, j'ai une maladie chronique, je suis à la fin de ma grossesse, suis-je une personne vulnérable ?

R. Le décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 précise diverses situations de santé dans lesquelles la personne peut être considérée comme vulnérable et placée en activité partielle.

Le site de Service-public publie une liste à jour des personnes dites vulnérables à compter du 1^{er} septembre 2020.

<https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14242>

Important, à compter du 1^{er} septembre 2020, être au troisième trimestre de grossesse n'est plus considéré comme un critère de vulnérabilité au sens du décret.

L'employeur ne peut pas refuser le maintien en activité partielle (chômage partiel) pour les artistes qui seraient dans ce cas de figure, sauf si une solution de télétravail peut être mise en place (possibilité néanmoins peu probable dans les milieux du spectacle, de l'audiovisuel, etc.)

EN PRATIQUE, pour éviter la communication d'éléments relevant de votre vie personnelle et couverts par le secret médical :



- La personne salariée doit transmettre à l'employeur un « certificat d'isolement », adressé par l'Assurance maladie ou établi par son médecin traitant ;
- l'employeur peut alors procéder à la demande de mise en activité partielle sur le site dédié.

Dans le cas où l'employeur est en réalité une collectivité (une mairie pour certains opéras, par exemple, un conservatoire, etc), et par conséquent ne pouvant pas mettre en œuvre l'activité partielle, il doit, selon nous, maintenir intégralement le salaire.