



« à travail égal, salaire égal »

L'employeur peut compenser, par un salaire plus élevé, la précarité du statut d'un salarié, intermittent du spectacle, par rapport à un salarié en CDI, au même poste.

Pathé Télévision, société de production audiovisuelle, faisait intervenir des salariés, intermittents du spectacle, Madame X et Madame Y. En 1999, la société décida d'intégrer Madame X en CDI et passa son salaire à 422,28 euros ; sa collègue, Madame Y continua à être salariée, intermittente du spectacle, avec un salaire de 609,80 euros.

Quelques mois plus tard, Madame X fut licenciée et, outre des dommages intérêts pour licenciement abusif, elle réclama un rappel de salaire afin d'obtenir une rémunération équivalente à celle de sa collègue, restée intermittente du spectacle. La société justifiait la différence de salaire par le fait que Madame X en CDI bénéficiait des avantages réservés à cette catégorie (mutuelle, plan d'épargne d'entreprise, etc.) alors que sa collègue intermittente en était exclue et pouvait donc compenser l'absence du bénéfice de ces avantages par un salaire supérieur.

La Cour d'appel de Paris fit droit à la demande de rappel de salaire de Madame X.

Pourtant l'arrêt de la Cour d'appel de Paris est censuré par la Cour de cassation (28 avril 2006, n°03-47171) au motif qu'« il n'y a pas méconnaissance du principe à travail égal salaire égal lorsque l'employeur justifie par des raisons objectives la différence de rémunérations allouées aux salariés qui effectuent un même travail ou un travail de valeur égale ». La Haute Cour ajoute que « pour l'application de ce principe, la rémunération d'un même emploi, à condition de ne pas être inférieure à celle d'un salarié occupant cet emploi sous CDI, peut te-

nir compte de la situation juridique du salarié dans l'entreprise. Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'en l'espèce le statut d'intermittent du spectacle d'une salariée ainsi que son ancienneté non prise en compte, par ailleurs, pouvaient justifier à son seul profit la différence de rémunération, la Cour d'appel a violé les textes visés. »

L'employeur peut, donc, valablement allouer à deux salariés qui effectuent un même travail une rémunération différente, dès lors, que ceci est justifié par des raisons objectives ; la norme est le CDI, la différence de traitement n'est possible qu'en faveur de celui qui est, hors norme, en l'occurrence, le salarié intermittent du spectacle.

Dans un jugement du 3 mars 2006, le Conseil de prud'hommes de Paris a fait droit à la demande de Monsieur B., qui sollicitait la requalification de son contrat de participation à une émission de télé réalité conclu avec la société de production Glem, en contrat de travail à durée déterminée. Rappelons qu'aux termes de l'article L. 762-1 du Code du travail, tout contrat par lequel une personne physique ou morale s'assure le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production est présumé être un contrat de travail. Celui-ci nécessite trois conditions cumulatives : un travail, une rémunération et un lien de subordination entre le salarié et son employeur.

Le Conseil de prud'hommes relève que « la prestation du demandeur fut-elle située dans un cadre paradisiaque et ponctuée d'activités agréables, a eu lieu sous la conduite d'une mise en scène et dans le cadre de relations contractuelles. Le demandeur avait été engagé pour ses qualités et ses défauts comme artiste occasionnel (...).

Il avait l'obligation de répondre à des dizaines d'interviews quotidiennes, des activités étaient pratiquées sous le contrôle de l'employeur, aux heures et lieu définis par lui et il arrivait qu'on réveille le demandeur la nuit pour le filmer sous une lumière propice à un tournage ».

Le Conseil de prud'hommes conclut en considérant que le comportement de la société de production établissait un lien de subordination entre Monsieur B. et le producteur et il requalifie la relation contractuelle en contrat de travail à durée déterminée ; la « note de redevance » de 1 525 € perçue par l'intéressé est, elle, requalifiée en salaires.

Un accord interbranches conclu entre la FESAC, le SCC et la CFDT, la CGT, la CFTC et le SNTPTC institue le Droit Individuel à la Formation (DIF) pour les salariés intermittents du spectacle (publié au BOCC du 25/03/2006). L'accès au DIF par un intermittent du spectacle, implique qu'il justifie avoir travaillé 65 « jours de travail » pour les artistes,

metteurs en scène et réalisateurs ; 80 pour les techniciens sur une période annuelle se situant entre le 1^{er} avril d'une année donnée et le 31 mars de l'année suivante. Pour ces durées de travail, le DIF est de 8 heures, pour des durées supérieures, le DIF est augmenté prouta temporis. Le DIF est géré par l'AFDAS qui tiendra à la disposition des intéressés, chaque année, à compter du 1^{er} août, les droits acquis au 31 mars ; le DIF étant, par dérogation, cumulable sans limitation de durée.

Le projet d'accord sur l'assurance chômage du spectacle du 18 avril 2006 présenté aux syndicats n'a pas encore été signé. Les syndicats ont suspendu leur décision et restent dans l'attente de garanties de l'État et des employeurs notamment en ce qui concerne la lutte contre les fraudes et le champ de l'intermittence. Les parlementaires du Comité de suivi ont demandé au Président de l'Assemblée Nationale d'inscrire à l'ordre du jour la proposition de loi signée en 2005 par 471 parlementaires