

## **Employeurs ! Respectez le Code du travail et les Conventions collectives !**

**La situation particulière liée à l'épidémie de covid-19 remet au premier plan des mauvaises pratiques qui en plus d'être préjudiciables à l'ensemble de nos secteurs, risquent de nuire aux entreprises respectueuses des règles propres à notre activité.**

**En effet, d'après nos premières estimations tirées des quelques 1000 personnes ayant répondu ces 6 derniers jours à un questionnaire établi et diffusé par notre syndicat, il n'y a que 4% à 5% des personnes en activité au moment des suspensions à disposer d'un contrat de travail établi en bonne et due forme et correspondant aux engagements pris à l'embauche.**

Pour le reste, les situations ubuesques se multiplient, entre absence de contrats et contrats établis à la va vite avec des échéances ne correspondant pas aux engagements initiaux, le pic de l'absurde étant atteint par cette production qui fait signer un contrat d'une journée, le premier jour de tournage d'un long-métrage avant d'annoncer le report le lendemain à ses salariés.

Sans même parler de l'absence de toute promesse d'embauche qui frappe de plein fouet les salariés dont l'embauche était imminente.

Nous vous rappelons que ces situations sont contraires tant à la loi qu'à toutes les conventions collectives qui régissent nos activités.

**Alors que notre secteur, comme d'autres, est dans l'attente des décrets d'application des mesures de chômage partiel qui permettraient d'aider les salarié.e.s et les entreprises à faire face à la situation actuelle, l'absence de contrat de travail écrit, l'absence de lettres d'engagement pour les projets à venir, pourraient pénaliser directement des salarié.e.s qui devraient normalement en bénéficier.**

**C'est inacceptable !**

**Dans ce contexte, les organisations syndicales d'employeurs doivent impérativement rappeler à leurs membres leurs obligations légales et conventionnelles en matière de contrat de travail.**

*Les stipulations conventionnelles applicables prévoient toutes que les CDD (de droit commun et d'usage) doivent faire l'objet d'un écrit et être « transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche, conformément à l'article L1242-13 du code du travail ».*

**De même selon les dispositions légales en vigueur la promesse de contrat engage l'employeur et vaut contrat. Cette promesse de contrat de travail peut prendre toute forme (lettre, fax, courrier électronique).**

Pour notre part, nous n'excluons nullement le recours à **des actions contentieuses** dès lors qu'il apparaîtrait qu'à l'occasion des suspensions d'activité, l'absence de contrat a pénalisé les salariés.

En ces temps difficiles, le civisme impose plus que jamais le respect des normes et valeurs sociales, à l'angoisse de la crise sanitaire, répondons par des actes et des mesures qui sécurisent la situation des salariés.

C'est la meilleure façon de préparer le redémarrage des projets et de l'activité.

**Les mesures gouvernementales d'accompagnement ne seront réellement efficaces que dans le respect strict des normes sociales.**

**Paris, le 23 mars 2020, le Conseil national**