

Syndicat suisse film et vidéo
Karin Vollrath
Josefstr. 106
Case postale 2210
8031 Zurich

Zurich, 9 juillet 2004

Prise de position sur les propositions de modification des conditions générales d'engagement

Chère Karin,

Pour commencer, je souhaite vous prier de nous excuser du retard avec lequel notre prise de position vous est envoyée. Lors de sa dernière réunion, le comité a certes inscrit à son ordre du jour la question de la révision des conditions générales d'engagement (CGA) mais ce point n'a pas pu être entièrement examiné dans le détail. D'un côté nous souhaitons faire quelques suggestions concernant la future marche à suivre, de l'autre exposer notre point de vue en termes généraux, avant d'entrer en matière sur certaines dispositions particulières prises à titre d'exemple.

Généralités

Contrairement à l'intention initiale, les CGA ne sont pas devenues plus simples, elles sont devenues plus compliquées et plus étendues. La nécessité des adaptations aux modifications de la loi sur le travail et des ordonnances y relatives n'est pas contestée. Au niveau de l'exécution, la systématique n'est pas continuée, ce qui nous semble être un désavantage. D'une part, seuls les points qui dérogent à la loi ou n'y sont pas réglés sont retenus, d'autre part seules les diverses normes sont mentionnées explicitement. Certaines dispositions, par trop détaillées et qui se recoupent parfois, sont aussi pesantes. Par ailleurs, maintes formulations sont de véritables commentaires, qui n'ont pas leur place dans les CGA à notre avis. Tracer une séparation claire et nette entre les règles et les explications contribueraient grandement à améliorer la rigueur et la clarté de l'ensemble.

Suite des opérations

Nous sommes d'avis qu'il serait judicieux de commencer par se mettre d'accord au sein de la commission paritaire sur la future marche à suivre avant de discuter dans le détail des propositions de révision. Nous avons bien conscience que l'élaboration des CGA a été difficile et que d'âpres batailles ont eu lieu au sujet de certains points. Nous nous demandons cependant si les CGA ne devraient pas être entièrement remaniées. La commission pourrait se mettre d'accord sur les points que personne ne conteste et sur ceux qui doivent être réglés et, à partir de là, un nouveau projet plus ramassé pourrait être rédigé.

Dispositions particulières

Préambule

A l'avenir, les associations représentées au sein de la commission paritaire devraient aussi veiller à ce que les CGA soient effectivement prises comme base des contrats de travail, dont elles seraient partie intégrante. Déclarer que les CGA ont force obligatoire a un sens. Mais il n'est en revanche pas possible de charger les associations du contrôle de l'application. Tous les collaborateurs techniques et artistiques sont assujettis aux CGA – il serait utile ici de préciser clairement que les acteurs ne sont pas englobés dans cette catégorie.

1. Devoir de fidélité et de diligence

Sous cette rubrique, à l'exception du point 1.6, les réglementations mentionnées règlent toutes les devoirs du point de vue des travailleurs – selon l'art. 321 CO. L'énumération explicite de ces règles est à notre avis unilatérale, - les employeurs aussi ont des devoirs selon le CO, et il serait peut-être avantageux de faire précéder le tout de quelques principes simples relatifs au comportement des travailleurs et des employeurs; on pourrait y insérer le droit du travailleur à l'information (1.6).

2. Cession de droits

Nous proposons la formulation suivante pour le point 2.1: Si le contrat de travail n'en dispose pas autrement, le collaborateur cède au producteur tous ses droits d'auteur, d'interprétation et autres droits immatériels. La rémunération de ces droits fait partie intégrante du salaire convenu.

Nous remanierions ainsi la disposition proposée pour le point 2.4: Pour autant que le producteur et le réalisateur reconnaissent la qualité de coauteur d'un collaborateur, il revient au producteur de l'annoncer à la société de gestion de droits.

6. Domaine d'application/7. Dispositions spéciales pour productions documentaires

La distinction entre salaire hebdomadaire et salaire journalier est certainement judicieuse, comme la séparation entre film de commande et de publicité et productions indépendantes. Il faut examiner si les conditions spéciales sont nécessaires pour le film documentaire et doivent s'appliquer exclusivement aux productions documentaires, ou si elles s'appliquent éventuellement de manière générale aux productions réalisées dans des conditions difficiles ou avec de petites équipes.

En ce qui concerne les options de tournage pour films documentaires, le comité n'a pas d'avis définitif.

11. Durée du travail

Le relèvement à 50 heures par semaine correspond certainement aux réalités. Il est pas possible de comprendre pourquoi la durée du travail en cas de salaire journalier n'a pas été augmentée à 10 heures par analogie avec le salaire hebdomadaire.

Contrats forfaitaires (ancien art. 18)

Les contrats forfaitaires ont été purement et simplement supprimés au motif que le relèvement de la durée hebdomadaire du travail rendait caduques ces dispositions. Nous préférons que les contrats forfaitaires soient encore et toujours possibles pour certaines fonctions essentielles.

Voilà donc nos observations au sujet des propositions de révision. C'est avec plaisir que nous prendrons part à d'autres entretiens.

Avec nos meilleures salutations

Brigitte Zimmermann