

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE  
DE LA PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE**

# Sommaire

PRÉAMBULE .....	8
TITRE I - DISPOSITIONS COMMUNES.....	9
CHAPITRE I – CHAMP D’APPLICATION, DURÉE .....	10
Article I.1 – Champ d’application .....	10
Article I.2 – Structuration de la convention collective .....	10
Article I.3 – Réciprocité des conventions collectives .....	12
Article I.4 – Durée, entrée en vigueur, extension .....	12
Article I.5 - Avantages acquis .....	13
Article I.6 - Adhésion .....	13
Article I.7 - Révision .....	13
Article I.8 - Dénonciation .....	14
Article I.9 - Commission Paritaire d’Interprétation, de Conciliation et de Validation (CPICV).....	14
I.9.1 - Composition et fonctionnement .....	14
I.9.2 - Rôle d’interprétation .....	15
I.9.3 - Rôle de conciliation .....	15
I.9.4 - Rôle de validation .....	16
Article I.10 – Bilan annuel de la participation conventionnelle .....	16
CHAPITRE II – LIBERTÉS CIVIQUES ET ÉGALITÉS .....	17
Article II.1 - Liberté d’opinion et liberté syndicale .....	17
Article II.2 - Égalité – Non discrimination.....	17
CHAPITRE III – DIALOGUE SOCIAL .....	19
Article III.1 - Information sur le droit conventionnel applicable dans l’entreprise.....	19
Article III.2 - Représentation des salariés dans l’entreprise .....	19
Article III.3 – Institutions représentatives du personnel .....	19
III.3.1 - Délégués du personnel.....	19
III.3.2 - Comité d’entreprise .....	20
III.3.3 - Moyens mis à disposition des représentants du personnel.....	20
III.3.4 - Heures de délégation et carrière des représentants du personnel.....	21
Article III.4 - Délégués de branche .....	21
III.4.1 - Missions.....	21
III.4.2 - Désignation.....	21
III.4.3 - Fonctionnement collégial.....	22
III.4.4 - Publicité et information .....	22
III.4.5 - Financement.....	22
Article III.5 - Délégués de tournage .....	22
Article III.6 - Accords collectifs de travail .....	22
III.6.1 - Dispositions générales .....	23
III.6.2 - Règles de conclusion et de révision des conventions ou accords collectifs d’entreprise .....	23
Article III.7 - Droit syndical.....	25
III.7.1 - Section syndicale.....	25
III.7.2 - Délégués syndicaux .....	25
III.7.3 - Congé de formation économique, sociale et syndicale .....	25
III.7.4 - Expression syndicale .....	25
Article III.8 - CCHSCT .....	25
Article III.9 - Négociations de branche .....	26
Article III.10 - Financement du paritarisme.....	26
CHAPITRE IV – CONTRATS DE TRAVAIL.....	28
Article IV.1 - Contrats de travail à durée indéterminée.....	28
Article IV.2 - Contrats de travail à durée déterminée .....	28
IV.2.1 - Principes .....	28
IV.2.2 - Formalisme du contrat .....	28
IV.2.3 - Recours au CDD d’usage .....	28

IV.2.4 - Expiration, suspension et rupture du contrat.....	30
Article IV.3 – Brevets d’invention.....	30
CHAPITRE V – CONGÉS ET JOURS FÉRIÉS.....	32
Article V.1 - Congés payés.....	32
V.1.1 - Congés annuels.....	32
V.1.2 - Congés Spectacles.....	32
Article V.2 - Congés pour événements familiaux.....	32
Article V.3 - Jours fériés.....	33
Article V.4 - Journée de solidarité.....	33
CHAPITRE VI – DURÉE DU TRAVAIL.....	34
Article VI.1 - Durée légale et durée du travail effectif.....	34
Article VI.2 - Définition de la semaine civile.....	34
Article VI.3 - Heures supplémentaires.....	34
VI.3.1 - Majorations.....	34
VI.3.2 - Repos de remplacement.....	34
Article VI.4 - Durée du travail et déplacements.....	35
VI.4.1 - Définitions.....	35
VI.4.2 - Déplacements quotidiens.....	35
VI.4.3 – Voyages et grand déplacement.....	35
Article VI.5 - Repos.....	35
VI.5.1 - Repos quotidien.....	35
VI.5.2 - Repos hebdomadaire.....	36
Article VI.6 - Travail de nuit.....	36
CHAPITRE VII – FRAIS ET VOYAGES.....	38
Article VII.1 – Frais de transport.....	38
Article VII.2 – Frais de nourriture.....	38
Article VII.3 – Indemnité de grand déplacement (« défraiement »).....	38
Article VII.4 – Voyages.....	39
CHAPITRE VIII – SANTÉ, PRÉVOYANCE, RETRAITE COMPLÉMENTAIRE.....	40
Article VIII.1 - Maladie et accident.....	40
VIII.1.1 - Dispositions Générales.....	40
VIII.1.2 - Incapacité temporaire de travail – Inaptitude du salarié.....	40
Article VIII.2 - Prévoyance et complémentaire santé.....	40
Article VIII.3 - Médecine du travail.....	40
Article VIII.4 - Retraite complémentaire.....	41
Article VIII.5 - Conditions particulières de travail à l'étranger.....	41
VIII.5.1 - Couverture sociale.....	41
VIII.5.2 - Surveillance médicale.....	41
CHAPITRE IX – FORMATION ET EMPLOI.....	42
Article IX.1 - Formation professionnelle.....	42
Article IX.2 - Dispositions particulières en faveur de l'emploi des « seniors ».....	42
Article IX.3 – Sécurisation des parcours professionnels.....	42
ANNEXE DU TITRE I.....	43
ANNEXE IA – Accord du 17 décembre 2007 sur le Comité Central d’Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail de la production cinématographique.....	43
TITRE II – SALARIÉS DE L'ÉQUIPE TECHNIQUE.....	44
CHAPITRE I – FONCTIONS.....	45
Article I.1 – Liste et définition de fonctions.....	45
Article I.2 – Classification des emplois et niveaux de qualification.....	45
I.2.1 – Construction de la grille de niveaux de qualification.....	45
I.2.2 – Classification des emplois cadres et non cadres.....	45
CHAPITRE II – CONTRATS DE TRAVAIL.....	46
Article II.1 – Période d’essai.....	46
Article II.2 – Prise d’effet.....	46
Article II.3 – Dépassement (contrats de date à date).....	46

Article II.4 - Périodes distinctes de tournage .....	46
Article II.5 - Etudes préparatoires et raccords .....	47
CHAPITRE III – CONDITIONS DE TRAVAIL .....	48
Article III.1 – Indemnité de congés payés .....	48
Article III.2 – Travaux dans des conditions exceptionnelles .....	48
Article III.3 - Équipements et fournitures .....	48
CHAPITRE IV – DURÉE DU TRAVAIL.....	49
Article IV.1 – Dispositions générales.....	49
IV.1.1 – Durée du travail effectif .....	49
IV.1.2 - Définitions .....	49
IV.1.3 - Règles applicables aux déplacements quotidiens en tournage .....	49
Article IV.2 – Obligation de logement sur place .....	50
Article IV.3 – Organisation quotidienne du travail .....	50
IV.3.1 - Durée quotidienne du travail effectif.....	50
IV.3.2 - Engagement en extra .....	50
IV.3.3 – Amplitude et repos quotidien .....	51
IV.3.4 – Pauses .....	51
IV.3.5 – Journée continue .....	52
Article IV.4 – Organisation hebdomadaire du travail .....	52
IV.4.1 – Organisation de la semaine de tournage .....	52
IV.4.2 – Durée de travail hebdomadaire maximale.....	53
Article IV.5 – Organisation des horaires de travail .....	53
IV.5.1 – Plan de travail.....	53
IV.5.2 – Feuille de service .....	53
IV.5.3 – Rapport de production .....	53
Article IV.6 – Dispositions particulières aux conventions de forfait .....	54
IV.6.1 – Forfaits en jours.....	54
IV.6.2 – Forfaits sans référence horaire .....	55
Article IV.7 – Dispositions particulières relatives au décompte des heures d'équivalence .....	55
CHAPITRE V – FRAIS ET VOYAGES.....	57
Article V.1 – Frais de nourriture.....	57
Article V.2 – Indemnisation des heures de voyage .....	57
CHAPITRE VI – SALAIRES.....	58
Article VI.1 – Détermination du salaire .....	58
VI.1.1 - Définitions .....	58
VI.1.2 – Système de rémunération n°1 .....	58
VI.1.3 - Systèmes de rémunération n°2 et 3 - Agrément de la participation conventionnelle aux recettes d'exploitation .....	59
VI.1.4 - Volume de films concernés par la participation conventionnelle.....	59
VI.1.5 - Montant de la participation conventionnelle .....	60
VI.1.6 - Versement de la participation conventionnelle.....	60
VI.1.7 - Supplément de participation conventionnelle.....	60
VI.1.8 - Périodicité de versement de la participation conventionnelle .....	60
VI.1.9 - Application du mécanisme de participation conventionnelle .....	60
Article VI.2 – Grilles de salaires minima garantis .....	61
Article VI.3 – Majorations conventionnelles.....	61
CHAPITRE VII – RÉALISATEURS .....	62
Article VII.1 - Conditions d'engagement .....	62
VII.1.1 - Durée de l'engagement.....	62
VII.1.2 - Type de contrat d'engagement .....	62
Article VII.2 - Salaire minimum conventionnel .....	63
ANNEXES DU TITRE II .....	64
ANNEXE IIA – Engagements sous CDD d'usage : Définitions de fonctions, classification et niveaux de qualification.....	65
ANNEXE IIB : Salaires minima conventionnels garantis.....	81
ANNEXE IIC : Indemnités .....	88

TITRE III – SALARIÉS DE L'ÉQUIPE ARTISTIQUE .....	89
SOUS-TITRE 1 – ARTISTES INTERPRÈTES .....	90
CHAPITRE I – FONCTIONS.....	90
Article I.1 – Salariés visés .....	90
Article I.2 - Classification des emplois.....	90
CHAPITRE II – CONTRATS DE TRAVAIL.....	91
Article II.1 - Présomption de salariat .....	91
Article II.2 - Forme et contenu du contrat .....	91
II.2.1 - Dispositions générales .....	91
II.2.2 - Mentions dans le contrat .....	91
Article II.3 - Prise d'effet .....	92
Article II.4 - Dépassement .....	92
CHAPITRE III – CONDITIONS DE TRAVAIL .....	94
Article III.1 - Majorations conventionnelles .....	94
Article III.2 - Prime de courte durée en cas d'engagement à la journée .....	94
Article III.3 – Répétitions et entraînements en dehors des périodes de tournage.....	94
Article III.4 - Post-synchronisation.....	94
Article III.5 - Réenregistrements (Retakes) .....	95
Article III.6 - Changement ou modification du rôle .....	95
Article III.7 - Film en plusieurs versions.....	96
Article III.8 - Travaux dans des conditions exceptionnelles.....	96
CHAPITRE IV – DURÉE DU TRAVAIL.....	97
Article IV.1 - Organisation quotidienne du travail .....	97
IV.1.1 - Amplitude et repos quotidien.....	97
IV.1.2 - Pauses .....	97
IV.1.3 - Journée continue.....	98
Article IV.2 - Organisation hebdomadaire du travail.....	98
IV.2.1 – Organisation de la semaine de tournage .....	98
IV.2.2 – Repos hebdomadaire .....	99
IV.2.3 – Stipulations particulières .....	99
Article IV.3 - Organisation des horaires de travail .....	99
IV.3.1 - Plan de travail .....	99
IV.3.2 - Feuille de service .....	99
IV.3.3 - Rapport de production.....	99
Article IV.4 – Salaire .....	99
IV.4.1 - Engagement à la semaine .....	99
IV.4.2 - Engagement à la journée .....	100
CHAPITRE V – DÉFRAIEMENTS ET VOYAGES .....	101
Article V.1 - Frais de nourriture .....	101
Article V.2 - Voyages .....	101
V.2.1 - Conditions de voyage.....	101
V.2.2 - Indemnisation des heures de voyage en dehors des jours de travail .....	101
Article V.3 - Obligation de logement sur place .....	101
Article V.4 – Stipulations particulières .....	102
CHAPITRE VI – DROITS ET OBLIGATIONS DE L'ARTISTE-INTERPRÈTE.....	103
Article VI.1 – Discipline.....	103
Article VI.2 - Disponibilité – Exclusivité des services .....	103
Article VI.3 - Présence de l'artiste-interprète .....	103
Article VI.4 - Physique de l'artiste-interprète .....	103
Article VI.5 - Sanctions .....	104
Article VI.6 - Costumes.....	104
Article VI.7 - Publicité – Nom de l'artiste-interprète au générique.....	104
ANNEXES DU SOUS-TITRE 1 .....	105
Annexe III-1-A : Salaires minima garantis .....	105
Annexe III-1-B : Indemnités.....	106

SOUS-TITRE 2 – ACTEURS DE COMPLÉMENT .....	107
CHAPITRE I - FONCTIONS .....	107
Article I.1 – Salariés visés .....	107
Article I.2 – Classification des emplois .....	107
CHAPITRE II – CONTRATS DE TRAVAIL .....	108
Article II.1 – Dispositions générales .....	108
Article II.2 – Forme et contenu du contrat .....	108
II.2.1 – Formules d’engagement .....	108
II.2.2 – Mentions dans le contrat.....	108
Article II.3 – Prise d’effet du contrat .....	108
CHAPITRE III – CONDITIONS DE TRAVAIL .....	110
Article III.1 – Majorations conventionnelles .....	110
Article III.2 – Prime de courte durée en cas d’engagement à la journée.....	110
Article III.3 - Répétitions .....	110
Article III.4 – Réenregistrement (Retakes) .....	110
Article III.5 - Changement ou modification de la fonction .....	110
Article III.6 – Local Figuration – Table Régie .....	110
Article III.7 - Indemnisation pour costumes et accessoires ; essayages .....	111
CHAPITRE IV – DURÉE DU TRAVAIL.....	112
Article IV.1 – Organisation quotidienne du travail .....	112
IV.1.1 – Durée quotidienne du travail effectif.....	112
IV.1.2 – Amplitude et repos quotidien .....	112
IV.1.3 - Pauses .....	113
IV.1.4 - Journée continue.....	113
Article IV.2 - Organisation hebdomadaire du travail (engagements à la semaine) .....	113
IV.2.1 – Organisation de la semaine de tournage .....	113
IV.2.2 – Repos hebdomadaire .....	114
Article IV.3 - Organisation des horaires de travail .....	114
IV.3.1 - Plan de travail .....	114
IV.3.2 - Feuille de service .....	114
IV.3.3 – Feuille d’émargement.....	114
Article IV.4 – Salaire .....	114
IV.4.1 – Engagement à la journée .....	114
IV.4.2 – Engagement à la semaine.....	115
CHAPITRE V – DÉFRAIEMENTS ET VOYAGES .....	116
Article V.1 – Frais de nourriture .....	116
Article V.2 - Voyages .....	116
V.2.1 - Conditions de voyage.....	116
V.2.2 - Indemnisation des heures de voyage en dehors des jours de travail .....	116
Article V.3 - Obligation de logement sur place .....	116
ANNEXES DU SOUS-TITRE 2.....	118
Annexe III-2-A : Salaires minima garantis .....	118
Annexe III-2-B : Indemnités.....	120
SOUS-TITRE 3 – CASCADEURS .....	121
Article I.1 – Salariés visés .....	121
Article I.2 – Dispositions applicables .....	121
ANNEXE DU SOUS-TITRE 3 .....	122
Annexe III-3-A : Salaires minima garantis et indemnités.....	122
Accord relatif aux artistes interprètes engagés sur un court métrage .....	123
Article I – Contrat de travail .....	123
Article II – Conditions de rémunération .....	123
Article III – Durée du travail .....	123
Article IV - Voyages .....	124
Article V – Exclusivité des services .....	124

Annexe : Salaires minima garantis.....	125
TITRE IV – SALARIÉS PERMANENTS .....	126
CHAPITRE I – FONCTIONS.....	127
Article I.1 – Salariés visés .....	127
Article I.2 – Classification des emplois et niveaux de qualification.....	127
I.2.1 – Construction de la grille de niveaux de qualification.....	127
I.2.2 – Classification des emplois cadres et non cadres.....	127
I.2.3 – Présence continue, présence effective, ancienneté .....	127
CHAPITRE II – CONTRATS DE TRAVAIL .....	129
Article II.1 – Contrat de travail à durée indéterminée .....	129
II.1.1 - Conclusion du contrat.....	129
II.1.2 - Période d'essai .....	129
II.1.3 - Rupture du contrat.....	130
Article II.2 - Contrat de travail à durée déterminée de droit commun.....	131
Article II.3 - Changement de résidence .....	131
Article II.4 – Indemnité de fin de carrière.....	131
CHAPITRE III – CONGÉS PAYÉS .....	132
CHAPITRE IV – DURÉE DU TRAVAIL.....	133
Article IV.1 – Durées maximales du travail et déplacements .....	133
IV.1.1 - Durée du travail.....	133
IV.1.2 – Repos quotidien et hebdomadaire .....	133
IV.1.3 – Voyages .....	133
IV.1.4 - Temps de pause, de repas et d'hébergement.....	133
Article IV.2 – Contrôle de la durée du travail.....	133
IV.2.1 – En cas d'organisation collective du travail.....	134
IV.2.2 – En cas d'organisation individuelle du travail.....	134
Article IV.3 - Organisation collective du travail .....	134
IV.3.1 - Fixation de la durée collective du temps de travail au-delà de la durée légale par attribution de jours de réduction du temps de travail (JRJT).....	134
IV.3.2 - Convention de forfait d'heures supplémentaires .....	135
Article IV.4 - Organisation individuelle du travail .....	135
IV.4.1 - Forfait en heures sur une base annuelle.....	135
IV.4.2 - Forfait en jours .....	136
IV.4.3 – Forfait sans référence horaire .....	137
Article IV.5 - Heures supplémentaires et majorations .....	138
IV.5.1 – Heures supplémentaires et repos de remplacement.....	138
IV.5.2 - Repos compensateur légal .....	138
IV.5.3 - Contingent d'heures supplémentaires .....	138
Article IV.6 - Compte épargne-temps .....	139
CHAPITRE V – SALAIRES .....	140
Article V.1 – Salaire minimum et salaire réel.....	140
Article V.2 – Prime d'ancienneté .....	140
Article V.3 – Prime de fin d'année .....	140
Article V.4 – Dispositif transitoire.....	141
CHAPITRE VI – SANTÉ, PRÉVOYANCE .....	142
Article VI.1 – Incapacité temporaire de travail.....	142
VI.1.1 – Maintien du salaire en cas d'accident ou de maladie non professionnels.....	142
VI.1.2 – Maintien du salaire en cas d'accident ou de maladie professionnels.....	142
Article VI.2 – Garantie décès.....	142
Article VI.3 – Prévoyance, complémentaire santé.....	142
ANNEXES DU TITRE IV .....	143
Annexe IV-A – Salaires minima conventionnels garantis, niveaux de qualification et classification .....	143

## PRÉAMBULE

Une convention pour l'emploi !

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, soucieuses du développement du cinéma français et des emplois dans la production cinématographique, se dotent d'une convention collective de branche garantissant une couverture sociale protectrice pour l'ensemble des métiers du secteur.

Cette convention permet, pour la première fois en France, d'encadrer l'organisation du travail pour toutes les entreprises de la production cinématographique et pour tous les salariés qu'elles emploient (équipes techniques, artistes interprètes, acteurs de complément, salariés permanents) dans le respect des règles légales et en considération des spécificités de la branche.

Les partenaires sociaux entendent inscrire le recours au contrat à durée déterminée d'usage dans un cadre défini, dans le souci de préserver les droits des salariés couverts par la présente convention, s'agissant notamment du décompte du temps de travail.

La création cinématographique se caractérise par une hétérogénéité des projets artistiques, de leurs modes de financement, des modes de production et d'organisation du travail, des types de compétences mises en œuvre par les salariés, et des conditions d'exploitation des films.

Les films cinématographiques d'animation relèvent de la « convention collective nationale de la production de films d'animation ». Tout en se situant dans le champ de la présente convention, les films de court métrage, les films documentaires et les films publicitaires relèvent de règles spécifiques par rapport aux films de fiction cinématographique.

S'agissant de la diversité des productions, les partenaires sociaux entendent prendre en compte les recommandations du médiateur nommé par le ministre de la culture en juin 2010. Ils reconnaissent le besoin de définir des options de rémunération et d'apporter aux professionnels des garanties de transparence des salaires et des conditions d'exercice de leur travail.

Les parties signataires souhaitent prendre en compte l'ensemble de ces éléments afin de réguler l'activité de la branche en couvrant la totalité de ses entreprises et de leurs salariés, dans des conditions adaptées à leur activité, et tout en clarifiant leur situation pour ne pas créer de distorsion de concurrence entre elles. Elles veulent préserver un nombre de films suffisant, nécessaire à l'émergence des nouveaux talents, au développement de l'emploi et de la diversité de la création cinématographique en France.



## **TITRE I - DISPOSITIONS COMMUNES**

## **CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION, DURÉE**

### **Article I.1 – Champ d'application**

I.1.1 - La convention collective nationale de la production cinématographique, ses avenants et annexes, sont applicables :

- aux entreprises françaises de production de films cinématographiques de long métrage, de films cinématographiques de court métrage et de films publicitaires, et aux salariés qu'elles emploient aux termes d'un contrat de travail soumis au droit français et ce, quels que soient les lieux d'exécution du contrat de travail, à savoir sur le territoire français, en ce compris les départements d'Outre mer, ainsi que sur les territoires situés à l'étranger pour les tournages ou parties de tournages qui s'y effectuent (sous réserve des règles locales d'ordre public applicables).  
À titre indicatif, les entreprises concernées relèvent respectivement du code NAF 5911C – entreprises de production de films cinématographiques et 5911B – entreprises de production de films publicitaires.
- aux entreprises étrangères de production de films cinématographiques de long métrage, de films cinématographiques de court métrage et de films publicitaires, produisant tout ou partie d'un film sur le territoire français, en ce compris les départements d'Outre mer, et aux salariés qu'elles détachent ou qu'elles emploient sur ce territoire aux termes d'un contrat de travail soumis au droit français. En cas de détachement, les dispositions conventionnelles applicables, dès lors qu'elles sont plus favorables que la loi applicable au contrat de travail, sont celles traitant des matières mentionnées à l'article L1262-4 du code du travail.
- aux entreprises de production exécutive cinématographique française visées à l'article L. 331-4 du Code du cinéma et de l'image animée, agissant également pour le compte d'une entreprise de production étrangère, et dont l'activité est de mettre à disposition de l'entreprise de production étrangère un certain nombre de salariés contribuant au tournage du film et dont elles sont l'employeur.

I.1.2 - On entend par films cinématographiques de longue durée les œuvres devant faire l'objet d'un visa d'exploitation délivré par le ministre de la culture conformément à l'article L211-1 du code du cinéma et de l'image animée, et dont la durée est supérieure ou égale à une heure ou à huit minutes pour les œuvres cinématographiques fixées sur support pellicule de format 70 mm comportant au moins huit perforations par image, conformément à l'article 6, 1° du décret n° 99-130 du 24 février 1999.

On entend par films cinématographiques de courte durée les œuvres devant faire l'objet d'un visa d'exploitation délivré par le ministre de la culture conformément à l'article L211-1 du code du cinéma et de l'image animée, et dont la durée est inférieure à une heure conformément à l'article 6, 2° du décret n° 99-130 du 24 février 1999.

On entend par films publicitaires les œuvres audiovisuelles de courte durée dont l'objet est de faire la promotion d'un produit, d'un service, d'une marque ou d'une cause.

### **Article I.2 – Structuration de la convention collective**

L'activité des entreprises de production se caractérise d'une part par une activité principale intermittente qui consiste en la production et la réalisation autonome de films et d'autre part par une activité de gestion administrative, commerciale et patrimoniale du ou des films produits ou acquis par ces entreprises.

Ces deux activités sont réglementairement dissociées et séparées l'une de l'autre en ce qui concerne la gestion comptable, financière et fiscale.

- L'une est caractérisée par l'activité périodique déterminée par la réalisation d'un film déterminé et qui consiste à engager et employer les équipes technique et artistique, à l'effet de la réalisation du film (préparation, tournage, post-production).  
Ces salariés sont engagés pour une durée déterminée correspondant au maximum à la durée de réalisation du film. Ils sont pour la plupart engagés sous contrat à durée déterminée d'usage en application des dispositions des articles L.1242-2, 3° et D1242-1, 6° du code du travail. S'agissant de l'équipe technique, complémentairement aux salariés engagés sous contrat à durée déterminée d'usage dont les fonctions sont définies à l'annexe IIA du Titre II de la présente convention collective, peuvent être engagés par exception sous contrat à durée déterminée de droit commun des personnels concourant spécifiquement à la réalisation du film (tel ou tel spécialiste dont le concours est spécifique et exceptionnel) mais entrant dans la comptabilité du film.  
L'activité de l'équipe concourant à la réalisation du film relève dans l'entreprise d'une gestion administrative, sociale et comptable propre à la production du film et spécifique à l'ensemble des salariés des équipes technique et artistique embauchés pour ce film. L'activité de réalisation du film s'exerce dans des lieux extérieurs aux locaux du siège des sociétés de production (studios et décors naturels).
- L'autre est caractérisée par l'activité administrative et commerciale pérenne qui s'exerce au siège de l'entreprise, assurée par des salariés engagés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée de droit commun.

Cette structure est inhérente à la production cinématographique et toujours en vigueur.

Il résulte de cette situation sociale, fiscale, professionnelle et réglementaire une structuration de la présente convention collective en quatre titres distincts :

- Le présent Titre I relatif aux Dispositions Communes.
- Un Titre II applicable aux salariés de l'équipe technique contribuant à la réalisation des films. Les dispositions du Titre II sont applicables spécifiquement et exclusivement aux salariés de l'équipe technique engagés pour la réalisation des films, soit sous contrat de travail à durée déterminée d'usage au titre des fonctions indiquées à l'annexe IIA du Titre II, soit sous contrat de travail à durée déterminée de droit commun, comme indiqué plus haut. La liste définie à l'annexe IIA sera déposée auprès :
  - . de la Caisse des Congés Spectacles,
  - . de Pôle emploi,
  - . de l'Afdas,
  - . de l'Irps (Arrco) et de l'Ircps (Agirc) gérées par Audiens,
  - . du CMB.
- Un Titre III applicable aux salariés de l'équipe artistique contribuant à la réalisation des films. Les dispositions du Titre III sont applicables spécifiquement et exclusivement aux salariés de l'équipe artistique engagés pour la réalisation des films, sous contrat de travail à durée déterminée d'usage au titre des fonctions indiquées dans ce titre.
- Un Titre IV applicable aux salariés exerçant les fonctions attachées à l'activité permanente des entreprises de production.

Ces quatre titres ainsi que toute autre annexe ou avenant à ces titres constituent la convention collective nationale de la production cinématographique.

Les présentes dispositions communes sont définies sous réserve de dispositions spécifiques propres aux Titres II, III et IV.

### **Article I.3 – Réciprocité des conventions collectives**

Les entreprises couvertes par la présente convention peuvent être amenées à exercer une activité de production de films audiovisuels, de films d'animation, une activité de prestation technique ou encore la production d'un programme audiovisuel non destiné à une exploitation commerciale.

Pour les entreprises régies par la présente convention et pour les salariés visés aux Titres II et III de la présente convention collective, lorsque l'objet du contrat est un programme audiovisuel dont l'entreprise en est le producteur délégué ou exécutif ou dont elle détient les droits d'exploitation, les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par la convention collective de la production audiovisuelle en ce qui concerne les salariés visés au Titre II et les salariés visés au sous-titre 2 du Titre III de la présente convention collective, et par la convention collective des artistes interprètes engagés pour des émissions de télévision, en ce qui concerne ceux des salariés visés sous-titre 1 du Titre III de la présente convention collective entrant dans le champ d'application de la convention collective précitée.

Pour ces mêmes entreprises et pour les salariés visés au Titre II et au Titre III de la présente convention collective, lorsque l'objet du contrat est un film d'animation, les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par la convention collective de la production du film d'animation, dans la mesure où cette réciprocité est également prévue dans la convention collective de la production du film d'animation.

Pour ces mêmes entreprises et pour les salariés visés au Titre II de la présente convention collective, lorsque l'objet du contrat est, soit une activité de prestation technique indépendante d'un programme produit par l'entreprise, soit un programme audiovisuel qui n'est pas destiné à une exploitation commerciale et dont l'entreprise ne détient pas les droits d'exploitation (à l'exception des programmes d'animation), les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par la convention collective de la prestation technique, dans la mesure où cette réciprocité est également prévue dans la convention collective de la prestation technique.

Pour ces mêmes entreprises et pour les salariés visés au Titre III de la présente convention collective, lorsque l'objet du contrat est une activité de doublage, les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par la convention collective de la prestation technique, dans la mesure où cette réciprocité est également prévue dans la convention collective de la prestation technique.

### **Article I.4 – Durée, entrée en vigueur, extension**

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Elle fera l'objet des formalités de dépôt prévues par l'article D2231-2 du code du travail par la partie la plus diligente.

Tout titre, avenant ou annexe non déposé conjointement au Titre I devra, en vue de son dépôt et de son extension, être référencé à ce Titre I.

L'application de la présente convention collective aux films de court métrage, aux films documentaires et aux films publicitaires est conditionnée à la conclusion de dispositions spécifiques par Titre (catégorie d'emplois), adaptées aux particularités de ces catégories de films. En l'absence de telles dispositions par Titre (catégorie d'emplois), la présente convention ne s'appliquera pas à ces catégories de films.

En ce qui concerne les courts métrages, l'application des dispositions spécifiques cesseraient de plein droit en cas de transformation d'un film de court métrage en film de long métrage. En ce cas l'ensemble des dispositions de la présente convention collective applicables aux longs métrages seraient applicables, et ce, de manière rétroactive.

Les parties signataires s'engagent à saisir dans les meilleurs délais le Ministère du Travail conformément à l'article L.2261-24 du code du travail en vue de son extension à l'ensemble du champ d'application défini à l'article I.1 du présent Titre.

La présente convention collective s'applique trois mois après la date de publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Toutefois, s'agissant du Titre II, il entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication du dernier des deux décrets prévus aux articles IV.4.2.1 et IV.7 (durée maximale hebdomadaire de travail moyenne et système d'équivalence), et sous réserve que le dispositif salarial qui y est prévu soit étendu dans son intégralité. En cas d'exclusion d'extension de tout ou partie de ce dispositif, les parties à la présente convention sont convenues de se rencontrer à l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner la situation ainsi créée.

En tant que de besoin et sauf disposition contraire dans la présente convention collective, les parties signataires conviennent que les titres, avenants et annexes de la présente convention collective annulent et remplacent toutes dispositions conventionnelles antérieures ayant le même objet en tout ou partie et s'y substitueront à compter de son entrée en vigueur.

### **Article I.5 - Avantages acquis**

La présente convention collective ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages individuels et collectifs acquis tels que définis par les articles L2261-13 et L2261-14 du code du travail par les salariés, antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

### **Article I.6 - Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, peut adhérer à la présente convention collective dans les conditions fixées à l'article L2261-3 du code du travail.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de la présente convention collective, par lettre recommandée avec accusé de réception, et faire l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article D2231-2 du code du travail par l'adhérent.

### **Article I.7 - Révision**

En application des articles L2261-7 et 8 du code du travail, chaque partie signataire ou adhérente pourra, à tout moment, demander la révision de tout ou partie des titres, avenants ou annexes de la présente convention collective.

La ou les parties ayant pris l'initiative d'une demande de révision devra (devront) la notifier à chacun des autres signataires ou adhérents et à chacune des autres organisations syndicales représentatives dans la branche qui ne serait ni signataire ni adhérente, par lettre recommandée avec accusé de réception, accompagnée des motifs de la révision envisagée et d'une proposition de nouvelle rédaction des dispositions dont la révision est demandée.

Une première réunion doit avoir lieu dans les trois mois suivant la notification.

Une demande de révision peut être présentée par un ou plusieurs signataires et/ou adhérents. Dans le cas où elle ne serait le fait que d'un seul signataire ou adhérent, celui-ci ne peut demander, seul, qu'une révision par an.

Tant que la demande de révision n'a pas abouti à un nouvel accord, les dispositions en cours continuent de produire leur effet. La demande de révision est réputée caduque si aucun accord de révision n'est conclu dans les six mois suivants la notification.

## **Article I.8 - Dénonciation**

En application des articles L2261-9 et suivants du code du travail, la présente convention collective peut faire l'objet d'une dénonciation par la totalité ou l'une ou plusieurs de ses parties signataires. Dans ce cas, la dénonciation devra être faite par lettre recommandée avec accusé de réception et ne prendra effet qu'à l'issue d'un préavis de six mois.

La dénonciation peut être totale ou partielle.

La dénonciation de l'article I.1 du Titre I relatif au champ d'application équivaut à la dénonciation totale des dispositions de la présente convention collective, en ce compris ses Titres II à IV, annexes, avenants et accords complémentaires. Par ailleurs, l'annulation d'une disposition essentielle d'un Titre entraîne la caducité de l'ensemble du Titre concerné.

La dénonciation partielle peut viser :

- l'intégralité des articles du Titre I de la présente convention collective, à l'exception de l'article I.1 relatif au champ d'application comme indiqué ci-dessus ;
- un ou plusieurs des Titres II à IV, annexes et accords complémentaires de la présente convention collective, dans leur intégralité, en ce compris les avenants de ce ou ces titre(s), cette ou ces annexe(s) et de cet (ces) accord(s) complémentaire(s).

En cas de dénonciation partielle, les dispositions dénoncées cesseront de produire leur effet dans les conditions prévues ci-dessous. Les dispositions non dénoncées continueront à produire leur effet sans changement.

Une nouvelle négociation s'engage dans un délai de trois mois suivant la notification de la dénonciation partielle ou totale.

En cas de dénonciation totale ou partielle et à défaut d'accord sur un nouveau texte à la date d'expiration des dispositions dénoncées :

- si la dénonciation est le fait de la totalité des parties signataires de la présente convention collective représentant soit les employeurs, soit les salariés, les dispositions dénoncées continueront à produire leurs effets pendant une période de dix-huit mois à compter de l'expiration du délai de préavis précité de six mois ;
- si la dénonciation est le fait de certaines ou d'une seule des parties signataires de la présente convention collective, les dispositions dénoncées continueront à produire leurs effets entre les autres parties à la présente convention collective ; en ce qui concerne les auteurs de la dénonciation, les dispositions dénoncées continueront à produire leurs effets pendant une période de dix-huit mois à compter de l'expiration du délai de préavis précité de six mois.

## **Article I.9 - Commission Paritaire d'Interprétation, de Conciliation et de Validation (CPICV)**

Il est institué une Commission Paritaire d'Interprétation, de Conciliation et de Validation des accords.

### ***1.9.1 - Composition et fonctionnement***

1.9.1.1 – La Commission est composée, d'une part, d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national regroupant sous leur nom, directement ou par affiliation, l'ensemble des syndicats et fédérations existant dans la branche et de chacune des organisations syndicales de salariés non affiliées représentatives au plan national dans la branche, (« collège salariés »), et, d'autre part, d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs (« collège employeurs »).

Si le nombre d'organisations d'employeurs diffère de celui des syndicats de salariés, le collège employeurs définira les modalités de sa composition afin de préserver le caractère paritaire de la Commission.

Les représentants sont désignés par leur organisation préalablement à chaque réunion de la Commission.

I.9.1.2 – Les règles de fonctionnement de la Commission feront l'objet d'un règlement intérieur élaboré par les membres au cours de la première réunion de la Commission, qui se tiendra à cette fin à la demande de la partie la plus diligente. Cette première réunion sera présidée par un représentant du collège Employeur.

Il est d'ores et déjà prévu que :

- la Commission ne peut valablement délibérer qu'à la condition d'une parité de membres entre les deux collèges ;
- la Commission est saisie par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à la présidence de la commission et se réunit sur convocation de son Président ;
- la Commission peut être saisie à tout moment, par une ou plusieurs organisation(s) d'employeurs ou par une ou plusieurs organisations de salariés représentative(s).

A l'issue de chaque réunion de la Commission, un procès-verbal est établi et transmis à chacune de ses organisations membres.

La lettre de saisine doit exposer clairement les différends ou les dispositions sujettes à interprétation qui seront examinés par la Commission dans un délai maximum de 15 jours ouvrables suivant sa saisine.

Elle entend la ou les parties qui le souhaitent ou qu'elle estime nécessaire d'entendre.

Les décisions de la Commission sont prises dans les conditions fixées par son règlement intérieur. Celui-ci définira les modalités de vote, y compris en cas d'absence de participation à une réunion exprimée par un membre de l'un des deux collèges.

### ***1.9.2 - Rôle d'interprétation***

Dans son rôle d'interprétation, la Commission a pour objet de régler les difficultés d'interprétation donnant lieu à des litiges de portée collective relatifs à l'application dans les entreprises de la branche des dispositions de la présente convention collective, de ses annexes et avenants.

La Commission peut :

- soit émettre un avis sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses litigieuses ;
- soit, constatant la nécessité de modifier une clause litigieuse, renvoyer l'examen de la clause litigieuse à la procédure de révision prévue à l'article I.7 du présent Titre.

Dans ce cas, des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront obligatoirement au plus tard dans les deux mois suivant l'avis de la Commission.

### ***1.9.3 - Rôle de conciliation***

Dans son rôle de conciliation, la Commission doit :

- examiner, dans les entreprises qui ne disposent pas d'institutions représentatives du personnel, les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une clause de la convention collective, n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise, et quand le délégué de branche ou de tournage n'a pas pu résoudre le différend;
- rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs.

Afin d'assurer l'effectivité du présent dispositif, la réunion de la Commission est annulée si l'une des parties refuse de s'y présenter.

La Commission peut décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties intéressées. Si une conciliation intervient, les engagements des parties sont consignés immédiatement sur un procès-verbal de conciliation, signé par les représentants de la Commission et chacune des parties.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation reprenant les positions respectives des parties sera immédiatement établi par les membres de la Commission et adressé au plus tard dans les huit jours ouvrables suivant la réunion, chaque partie recouvrant alors sa liberté d'utiliser les voies de droit qui lui sont ouvertes.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation, sans en avoir préalablement avisé le secrétariat de la Commission, vaut renonciation à sa demande.

#### ***1.9.4 - Rôle de validation***

Dans son rôle de validation, la Commission doit examiner les accords signés par un représentant du personnel et les accords qui dérogent à une disposition de la convention collective.

La Commission a pour objet de vérifier la conformité des accords signés, avec ses dispositions conventionnelles en vigueur.

A cet effet, la partie signataire la plus diligente envoie au secrétariat de cette Commission un exemplaire de l'accord dont elle demande la validation.

La Commission sera informée des modifications, révisions et dénonciation de ces accords. Faute de validation, l'accord sera réputé non écrit.

Les accords ne peuvent entrer en application qu'après dépôt auprès de l'autorité administrative par application des articles L2261-1 et D2231-2 du code du travail avec l'extrait du procès-verbal de validation par la Commission paritaire pour les accords conclus avec les représentants du personnel.

La Commission a quatre mois pour donner son avis. À défaut de réponse, l'accord est réputé avoir été validé.

#### **Article 1.10 – Bilan annuel de la participation conventionnelle**

Conformément à l'article VI.2.3 du Titre II, les parties à la présente convention collective conviennent de tirer un bilan annuel du dispositif de participation conventionnelle, afin que les films de fiction en prises de vue réelle d'initiative française dont le budget est supérieur à 1,5 M€ éligibles au dispositif de participation prévu par le chapitre VI du Titre II représentent en moyenne annuelle 20% des films d'initiative française.

Les parties procéderont sur la base de ce bilan, chaque fois que nécessaire, à l'ajustement en conséquence des critères susvisés.



## **CHAPITRE II – LIBERTÉS CIVIQUES ET ÉGALITÉS**

### **Article II.1 - Liberté d'opinion et liberté syndicale**

Les parties signataires de la présente convention reconnaissent à chacun une totale liberté d'opinion dans les limites autorisées par la loi, et en particulier le droit pour quiconque d'adhérer ou non au syndicat de son choix.

Les parties signataires reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

Les parties signataires s'engagent à éviter toute discrimination qui surviendrait du fait ou au cours d'une succession de contrats de travail, y compris du fait de l'usage par un salarié de son droit d'expression.

### **Article II.2 - Egalité – Non discrimination**

L'égalité professionnelle entre les salariés Femmes et Hommes est un principe intangible qui doit être pratiqué dans les faits par les entreprises.

Ces entreprises s'interdisent notamment toute discrimination à l'embauche et toute disparité de rémunération quelles que soient les fonctions exercées par les salariés féminins ou masculins. En particulier, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les Femmes et les Hommes, et ce conformément aux dispositions de l'article L.3221-2 du code du Travail.

Ce principe de non discrimination implique, en particulier dans la rédaction des offres d'emploi et des contrats de travail, que la dénomination des emplois mentionne autant que possible les deux genres, ou que soit ajoutée une mention indiquant que l'emploi est accessible aux deux sexes. On indiquera par exemple :

- Directeur(rice) financier (ière)
- Documentaliste (H/F)

Il est par ailleurs précisé que les fonctions listées le cas échéant dans les Titres suivants de la présente convention collective s'entendent au masculin comme au féminin.

Il en va de même pour s'interdire toute discrimination, disparité ou inégalité, qui serait fondée sur un critère, tel que l'origine ethnique ou nationale, la religion ou les convictions personnelles, les activités syndicales, associatives ou mutualistes, la situation de famille, les mœurs ou l'orientation sexuelle, ou les opinions politiques ou philosophiques du salarié, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, le salaire, l'avancement, la formation professionnelle, l'organisation du travail et les mesures disciplinaires ou de licenciement.

Les salariés travaillant à temps partiel, les salariés sous contrat à durée déterminée d'usage ou de droit commun, bénéficient des droits reconnus aux salariés sous contrat à durée indéterminée, sous réserve des particularités propres à ces différents contrats, des dispositions explicites de la présente convention collective, ou d'accords étendus qui leur sont applicables.

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et respecter les prescriptions de la médecine du travail. Aucun salarié ne peut faire l'objet de discrimination en raison de son état de santé ou de son handicap.

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent, dans le respect des lois en vigueur, de manière égale entre les salariés français et les salariés étrangers.

Les organisations syndicales conviennent d'examiner en tant que de besoin l'application des principes du présent chapitre dans le cadre de la Commission paritaire d'interprétation, de conciliation et de validation instaurée à l'article I.9 de la présente convention collective. Ils s'engagent à ouvrir des négociations sur ces questions si des inégalités significatives étaient constatées dans la branche de la production cinématographique.

Par ailleurs, en application de l'article L.2241-11 du code du travail issu de la loi du 09 novembre 2010 portant réforme des retraites, les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés liées par la présente convention collective, à la suite des négociations annuelle et quinquennale visées aux articles L.2241-1 et L.2241-7 du code du travail, concluront un accord visant à supprimer les écarts de rémunération effective et les inégalités de manière plus générale entre les femmes et les hommes.

## **CHAPITRE III – DIALOGUE SOCIAL**

### **Article III.1 - Information sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'employeur s'oblige, au moment de l'embauche, à fournir au salarié une information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise.

L'employeur doit fournir un exemplaire de la convention collective ainsi que tous les textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement au comité d'entreprise, aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux, aux salariés mandatés et aux délégués de production.

L'employeur doit également tenir à la disposition du personnel un exemplaire à jour de la convention collective et des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement, avec affichage sur le lieu de travail d'un avis mentionnant le lieu où il est possible de les consulter.

Enfin, l'employeur doit mentionner l'intitulé de la convention collective sur le bulletin de salaire du salarié.

### **Article III.2 - Représentation des salariés dans l'entreprise**

La branche de la production cinématographique est caractérisée par :

- le grand nombre de petites entreprises, dont les effectifs calculés conformément aux dispositions des articles L.1111-2 et L.1251-54 du Code du Travail, ne dépasse pas le seuil légal d'institution de représentation du personnel ;
- l'organisation du travail et notamment le recours aux personnels engagés sous CDD d'usage, qui induit une très grande variation, dans la durée, de l'effectif de ces entreprises, dès lors qu'il est calculé selon des périodicités inférieures au mois (journée, semaine).

Conscientes de ces éléments, et favorables à une représentation des salariés au sein des entreprises afin de favoriser le dialogue social, les parties aux présentes ont recherché les moyens d'instaurer une représentation des salariés, en favorisant leur expression notamment, lorsque n'existe pas au sein d'une entreprise donnée des représentants élus ou désignés du personnel, par le renforcement du rôle de la branche.

### **Article III.3 – Institutions représentatives du personnel**

#### ***III.3.1 - Délégués du personnel***

Il est institué, conformément aux dispositions légales au sens de l'article L.2326-1, des délégués du personnel dans les entreprises où sont occupés au moins onze salariés au sens de l'article L.2312-2, si cet effectif est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Dans ces entreprises, l'élection, les attributions des délégués du personnel et l'exercice de leur mission sont déterminés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La durée du mandat des délégués du personnel est fixée entre deux et quatre ans par accord collectif d'entreprise ou de groupe. A défaut d'accord, la durée des mandats des délégués du personnel est fixée à trois ans.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité, les procédures relatives aux élections, et le nombre des délégués du personnel, sont déterminés conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

### **III.3.2 - Comité d'entreprise**

Il est institué, conformément aux dispositions légales et sous réserve des dispositions de l'article L.2326-1 du code du travail, un comité d'entreprise dans les entreprises ou établissements où sont occupés au moins cinquante salariés au sens de l'article L.2322-6 du même code, si cet effectif est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Lorsqu'une unité économique et sociale (UES) regroupant au moins 50 salariés est reconnue par convention ou décision de justice entre plusieurs entités juridiquement distinctes, la mise en place d'un comité d'entreprise commun est obligatoire. L'UES est déterminée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

À défaut de dispositions d'un accord d'entreprise plus favorable :

- le budget de fonctionnement est fixé à 0,2 % de la masse salariale de l'entreprise ;
- le budget des activités sociales et culturelles est fixé à 0,1 % de la masse salariale de l'entreprise.

Ce minimum de financement ne saurait remettre automatiquement en cause les taux supérieurs en vigueur au sein des entreprises de la branche à la date d'extension de la présente convention collective.

La durée des mandats de représentant du personnel au Comité d'Entreprise est fixée conventionnellement à trois ans. Cette durée peut être modifiée par accord d'entreprise, dans les conditions prévues par la loi.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité, les procédures relatives aux élections, le nombre et les attributions des membres du Comité d'entreprise, l'exercice et les moyens de leur mission, sont déterminés conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, le chef d'entreprise peut décider, conformément aux dispositions de l'article L.2326-1 du Code du Travail, que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au Comité d'Entreprise. Dans ce cas, les conditions d'électorat et d'éligibilité devront satisfaire à celles relatives au Comité d'Entreprise visées ci-dessus au présent article.

Les membres titulaires du comité d'entreprise, élus pour la première fois, peuvent bénéficier d'une formation économique d'une durée maximale de cinq jours maximum non imputable sur le congé de formation économique, sociale et syndicale.

Cette formation peut être renouvelée lorsque les élus ont eu leur mandat renouvelé.

Cette formation est dispensée soit par des organismes figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région, soit par des centres rattachés à des organisations syndicales, soit par des instituts spécialisés dont les listes sont également fixées par arrêté du Ministre chargé du travail.

La durée du stage est prise sur le temps de travail et rémunérée comme tel par l'employeur.

Le financement de la formation et des frais de déplacement est pris en charge sur le budget de fonctionnement du comité d'entreprise.

Les heures de stage ne peuvent pas être déduites des heures de délégation.

### **III.3.3 - Moyens mis à disposition des représentants du personnel**

Conformément aux dispositions des articles L.2315-6, L.2315-7, L.2325-12 et L.2325-13 du code du travail, le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du comité d'entreprise et des délégués du personnel un local aménagé d'un poste téléphonique et d'un poste informatique, pour l'exercice de leurs fonctions. Ce local peut être commun aux deux instances.

L'employeur doit en outre mettre en place des panneaux destinés aux communications des Délégués du Personnel et du Comité d'entreprise ; dans le cas d'une Délégation Unique, un seul panneau sera

instauré. Ces panneaux doivent être situés à des emplacements visibles par l'ensemble des salariés de l'entreprise.

### **III.3.4 - Heures de délégation et carrière des représentants du personnel**

Les représentants élus du personnel bénéficieront des heures de délégations conformément aux dispositions du Code du Travail.

L'appartenance d'un salarié à une instance représentative du personnel ne doit pas avoir d'incidence sur son emploi et sur sa carrière professionnelle. En conséquence, les entreprises veilleront à prohiber toute discrimination en matière de rémunération, de formation, de gestion des compétences et de gestion de carrière, et devront prévoir des dispositions adaptées de nature à permettre la coexistence des activités professionnelles et représentatives, dans des conditions satisfaisantes pour tous.

Afin de leur assurer un parcours professionnel équitable, les salariés titulaires détenteurs de mandat bénéficieront d'un entretien sur demande du salarié et à la fin de son mandat avec l'employeur portant en particulier sur l'évolution professionnelle et les besoins en formation.

## **Article III.4 - Délégués de branche**

Il est institué un mandat de délégué de branche pour la production cinématographique.

### **III.4.1 - Missions**

Dans les entreprises où il n'y a pas de représentation du personnel, les délégués de branche ont pour mission de :

- présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ; dans les entreprises où il n'existe pas de délégué syndical, mandater un salarié de l'entreprise pour conclure les accords ;
- saisir s'il le souhaite la Commission Paritaire d'Interprétation et de Conciliation et de jouer le cas échéant un rôle de représentation des salariés auprès de la Commission en cas de litige individuel ou collectif lié à l'application de la convention collective ;
- informer le CCHSCT de la production cinématographique de toute difficulté ou irrégularité relative à l'hygiène et à la sécurité constatée sur un lieu de travail.

Les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants.

L'employeur doit être informé au préalable de la visite d'un délégué de branche dans l'entreprise. La durée de cette présence ne peut excéder le temps nécessaire à l'examen de la question qui l'a motivée. Ces visites ne doivent pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

### **III.4.2 - Désignation**

Les délégués de branche sont désignés, pour chaque année civile, par chaque organisation syndicale de salariés, représentative de plein droit au plan national ou ayant apporté la preuve de sa représentativité dans la branche. À raison d'un titulaire et d'un suppléant par organisation. Cette désignation peut être modifiée en cours d'année par les organisations syndicales de salariés.

Avant le 15 décembre de chaque année, chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche communique à l'organisation patronale en charge du secrétariat de la convention collective, les noms de ses délégués de branche pour l'année civile suivante.

### **III.4.3 - Fonctionnement collégial**

Le collège des délégués de branche est réuni à l'initiative des organisations d'employeurs signataires au moins une fois par semestre. Les suppléants peuvent participer à ces réunions, même en présence des titulaires.

Le collège est réuni en outre dès lors que le tiers au moins des délégués de branche titulaires le demande.

Les délégués doivent en principe communiquer aux organisations d'employeurs les questions qu'ils souhaitent voir aborder au cours de ces réunions, dix jours ouvrés au moins avant la date de la réunion.

### **III.4.4 - Publicité et information**

Les noms et les coordonnées des délégués de branche désignés pour l'année en cours sont affichés au siège des entreprises où ils exercent leur mandat, et dans tout lieu d'activité des entreprises concernées restant actif cinq jours ou plus (lieux de tournage, etc).

Dans les entreprises où ils sont compétents, la liste est tenue par l'employeur à la disposition de tout salarié qui en fait la demande, dès le début de son travail.

### **III.4.5 - Financement**

Le financement de l'activité des délégués de branche est assuré dans les conditions prévues à l'article III.10 du présent Titre.

### **Article III.5 - Délégués de tournage**

Pour les tournages dont la durée est égale ou supérieure à deux semaines consécutives, lorsqu'aucun représentant du personnel n'est présent sur le tournage, il peut être procédé, dès lors que 5 salariés de l'entreprise au moins, parmi ceux qui travaillent sur le tournage, en font la demande, à l'élection de délégué(s) de tournage. Le recours à cette procédure est facultatif. L'élection a lieu au cours de la première semaine de tournage.

Sont électeurs et éligibles tous les salariés de l'entreprise employés sur le tournage, dont la durée d'emploi pour le film concerné est égale ou supérieure à cinq jours. Les candidatures sont libres. Le scrutin est valide si le tiers au moins des salariés de l'entreprise employés sur le tournage le jour du vote participe à celui-ci. Le ou (les) candidats arrivé(s) en tête de scrutin est (sont) déclaré(s) élu(s). Les suivants sont, le cas échéant, désignés comme suppléants. Les suppléants sont désignés en nombre égal à celui des titulaires.

Le mandat des délégués est limité à la durée du tournage. Le délégué de tournage ne se substitue ni aux représentants du personnel, ni au délégué de branche, auxquels il peut être fait appel, dans les entreprises où ils sont compétents.

### **Article III.6 - Accords collectifs de travail**

Afin de développer le dialogue social au sein des entreprises de la branche, et de faciliter le développement d'accords d'entreprise, de groupe ou d'établissement, les parties ont convenu ce qui suit.

### **III.6.1 - Dispositions générales**

Les parties signataires conviennent que, sauf dispositions de la présente convention collective ou de ses annexes ou dispositions légales impératives prévoyant expressément une possibilité de dérogation, il ne sera pas possible de déroger au texte de la présente convention, de ses annexes et de ses avenants.

Cette disposition ne fait pas obstacle à la négociation de mesures plus favorables aux salariés. La présente convention ne saurait remettre en cause l'application impérative des dispositions des accords d'entreprise dès lors qu'elles sont plus favorables aux salariés.

### **III.6.2 - Règles de conclusion et de révision des conventions ou accords collectifs d'entreprise**

#### III.6.2.1 - En présence d'un délégué syndical :

Dès lors qu'au moins un délégué syndical est désigné dans une entreprise ou un établissement, la négociation collective doit se dérouler avec cet interlocuteur.

La validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à :

- la signature d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au sein de l'entreprise ou de l'établissement ayant recueilli un pourcentage d'au moins 30% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants ;
- l'absence d'opposition, dans les huit jours suivant la notification de l'accord, d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise ou l'établissement ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés aux mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

La validité d'une convention ou d'un accord de groupe est subordonnée à :

- la signature d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au sein du groupe ayant recueilli un pourcentage d'au moins 30% des suffrages exprimés, dans le périmètre des entreprises concernées par l'accord, au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel ; ce pourcentage se calcule par consolidation des résultats des dernières élections de chacune des entreprises et établissements concernés sur la base d'un cycle électoral complet ;
- l'absence d'opposition, dans les huit jours suivant la notification de l'accord, d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés aux mêmes élections quel que soit le nombre de votants.

Les avenants de révision doivent être conclus conformément aux règles légales de révision des conventions ou accords collectifs de travail.

En cas de carence aux élections professionnelles, l'accord sera négocié avec des salariés mandatés, dans les conditions prévues à l'article III.6.2.2.b) ci-dessous.

#### III.6.2.2 - En l'absence de délégué syndical :

Dans les entreprises de moins de 200 salariés ne comportant pas de délégué syndical, ainsi que dans les entreprises de moins de 50 salariés où les délégués du personnel sont désignés délégués syndicaux, il est possible pour l'employeur de négocier des accords collectifs d'entreprise,

d'établissement ou de groupe avec les représentants élus du personnel (comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel) ou avec des salariés mandatés.

a) Accords négociés avec les élus du personnel :

La validité de l'accord est subordonnée :

- à la nécessaire information, par l'employeur, de sa décision d'engager des négociations, des organisations syndicales représentatives de la branche de la production cinématographique ;
- à la conclusion de l'accord par des élus (comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel) qui représentent plus de 50% des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
- à l'approbation par la commission paritaire de branche prévue à l'article L2232-22 du code du travail et instituée à l'article 1.9 du présent Titre, qui se prononce dans les quatre mois qui suivent la transmission de l'accord ; à défaut de réponse, l'accord sera réputé avoir été validé par la Commission.

Les élus du personnel disposeront du temps nécessaire à la négociation de l'accord dans la limite de dix heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles. Ce temps passé aux négociations ne sera pas imputable sur les heures de délégation des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Ce temps est considéré de plein droit comme temps de travail et rémunéré comme tel.

b) Accords négociés avec des salariés mandatés :

Dans les entreprises où un procès-verbal de carence établit l'absence de représentants élus du personnel, l'employeur peut négocier un accord avec un salarié expressément mandaté par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national. Une même organisation syndicale ne pourra mandater qu'un seul salarié.

Les organisations syndicales représentatives au niveau national doivent être informées au niveau départemental ou local par l'employeur de sa décision d'engager des négociations, par lettre recommandée avec accusé de réception, qui précisera le(s) thème(s) de la négociation ainsi que l'exposé des motifs.

De plus, ne pourront pas être mandatés :

- les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés à l'employeur ;
- les salariés apparentés à l'employeur, c'est-à-dire le conjoint, le partenaire lié par un PACS, le concubin, les ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés au même degré de l'employeur.

Le mandat, comportant l'indication du nom du mandataire et son objet, doit être délivré au salarié mandaté et à l'employeur par l'organisation syndicale mandante, préalablement à l'ouverture de la négociation, par lettre recommandée avec accusé de réception. Il est limité à la négociation pour laquelle il est délivré. Le mandataire est tenu d'une obligation d'information du syndicat mandant.

Le mandat prend fin :

- soit à la date de la signature de l'accord ;
- soit en cas d'échec des négociations, constaté par procès verbal, établi par l'employeur ou son représentant ;
- soit à la date de retrait du mandat par le syndicat mandataire ; le retrait du mandat doit être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

La validité de l'accord est subordonnée :

- à la nécessaire information, par l'employeur, de sa décision d'engager des négociations, des organisations syndicales représentatives de la branche de la production cinématographique ;
- à l'approbation de l'accord par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans les conditions déterminées par voie réglementaire.

Les salariés mandatés disposeront du temps nécessaire à la négociation de l'accord dans la limite de dix heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles. Ce temps est considéré de plein droit comme temps de travail et rémunéré comme tel.



## **Article III.7 - Droit syndical**

### ***III.7.1 - Section syndicale***

Chaque syndicat représentatif de la branche peut décider de constituer au sein de chaque entreprise une section syndicale conformément aux dispositions de l'Article L.2142-1 du Code du Travail.

### ***III.7.2 - Délégués syndicaux***

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les entreprises qui emploient au moins 50 salariés, ou lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes, peut désigner, dans les limites fixées à l'Article L.2143-12 du Code du Travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, où sont élus des délégués du personnel conformément aux dispositions de l'article III.3.1 du présent Titre, les syndicats représentatifs de la branche, peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical. Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heure supplémentaire au-delà de celui qui est attaché au mandat de délégué du personnel élu.

### ***III.7.3 - Congé de formation économique, sociale et syndicale***

En application de l'article L.3142-7 du Code du travail, les salariés peuvent obtenir, sur leur demande, des congés pour participer à des stages ou sessions consacrés à la formation économique, sociale et syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des confédérations représentatives au plan national, soit par des instituts spécialisés figurant sur une liste établie par arrêté du Ministre chargé du Travail, dans les limites de durée et de financement légales et réglementaires.

Le congé est de droit sauf s'il cause un préjudice à l'entreprise ; le refus doit alors être motivé par l'employeur.

Ces congés seront régis par les dispositions de l'article 2145-1 à 4 du Code du Travail.

### ***III.7.4 - Expression syndicale***

Dans les entreprises où sont constituées des sections syndicales, chacune de celles-ci bénéficiera d'un panneau réservé à l'affichage de ses communications syndicales. Ces communications doivent s'exercer librement dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République et des dispositions relatives à la presse.

Ces panneaux seront distincts des panneaux réservés aux Délégués du Personnel et au Comité d'Entreprise. Ils doivent être situés à des emplacements visibles par l'ensemble des salariés de l'entreprise. Leur localisation est déterminée par le chef d'entreprise, en accord avec les responsables de chacune des sections syndicales constituées au sein de l'entreprise.

Dans les entreprises de la branche où est constituée au moins une section syndicale, sera engagée dès lors la négociation d'accords d'entreprise, conformément aux dispositions de l'article III.6 du présent Titre, en vue de la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale émanant des dites sections, en application des dispositions de l'Article L.2142-6 du Code du Travail.

## **Article III.8 - CCHSCT**

Les questions liées au Comité Central d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail de la production cinématographique sont traitées en l'état par l'accord du 17 décembre 2007, étendu par arrêté du 6 mars 2008.

Cet accord, en ce compris ses avenants existants et à venir, constitue une annexe à la présente convention collective. Il fera l'objet d'une révision notamment aux fins de l'application de l'article III.10 du présent Titre.

Toutes les entreprises visées par le champ d'application de la présente convention collective sont tenues de s'acquitter des cotisations fixées par l'accord précité.

Les entreprises doivent adresser une déclaration de chantier relative à chacune de leurs productions au CCHSCT de la production cinématographique au moins sept jours avant le début des travaux, conformément à l'arrêté du 09 juin 1971 modifié, dès lors que la durée totale des travaux (préparation / aménagement / construction de décors ; tournage ; démolition / achèvement des décors) excède deux jours.

Elles doivent également signaler au CCHSCT tout accident du travail survenu dans leur entreprise, dans le respect de la confidentialité des données nominatives protégées par la loi.

Le CCHSCT de la production cinématographique a en outre vocation à être informé des réclamations portées par les institutions visées aux articles III.3 à III.5 du présent Titre portant sur les questions d'hygiène et de sécurité.

### **Article III.9 - Négociations de branche**

Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés liées par la présente convention collective organiseront les négociations annuelles, triennales et quinquennales prévues par les articles L2241-1 à L2241-8 du code du travail.

La négociation sur les salaires aura lieu une fois par an. Les diverses indemnités prévues à la présente convention collective feront l'objet d'une renégociation au même moment et suivront le cas échéant la même réévaluation que les salaires.

A cet effet, les organisations d'employeurs remettront aux organisations syndicales de salariés au moins quinze jours avant la date d'ouverture des négociations un rapport de branche annuel, conformément à l'article D2241-1 du code du travail.

### **Article III.10 - Financement du paritarisme**

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de concertation et de négociation qui implique la mise en œuvre d'un financement du paritarisme, afin notamment :

- d'anticiper, coordonner et accompagner l'application du dispositif conventionnel ;
- de suivre l'évolution de l'emploi et les besoins de compétence et de qualification propres aux salariés relevant respectivement des Titres II et suivants ;
- de financer l'activité des délégués de branche.

Le financement de ces fonds sera assuré par une contribution trimestrielle collectée en même temps que la cotisation pour le CCHSCT de la production cinématographique, dont le montant est de 0,03% de la masse salariale des personnels des entreprises relevant de la présente convention collective, et se répartissant comme suit :

0,02% au titre des deux premiers objectifs ci-dessus listés ;

0,01% au titre du financement de l'activité des délégués de branche.

A cette fin, la cotisation au titre du CCHSCT de la production cinématographique sera ramenée à 0,04% par avenant.

La ventilation précitée pourra être modifiée par avenant s'il est constaté que l'adéquation entre les besoins réels et les moyens affectés n'a pas été évaluée correctement.

Cette contribution est collectée selon des modalités qui seront définies dans un accord de branche à venir. Cet accord, en ce compris ses avenants et annexes, constituera une annexe à la présente convention collective.

A cet effet, la gestion de cette contribution sera assurée par l'Association de gestion du CCHSCT de la production cinématographique. Les statuts de ladite Association seront modifiés en conséquence pour tenir compte de cette attribution.

Le produit de cette contribution sera réparti à égalité entre les organisations d'employeurs d'une part et les organisations de salariés représentatives dans la branche d'autre part. L'accord précité définira également les modalités de collecte, de gestion et répartition entre les organisations de chaque collège du produit des contributions au financement du paritarisme.

## **CHAPITRE IV – CONTRATS DE TRAVAIL**

La spécificité de l'activité économique et sociale de la production de films cinématographiques et publicitaires implique le recours aux différents types de contrats prévus par le code du travail : contrat à durée indéterminée et contrat à durée déterminée, en ce compris les CDD dits « de droit commun » et les CDD dits « d'usage », dont les conditions de recours sont limitativement énumérées par le code du travail.

Les parties ont souhaité rappeler dans la présente convention collective ces conditions de recours, et plus particulièrement définir les catégories de salariés relevant de la présente convention dont le recours au CDD d'usage est reconnu.

### **Article IV.1 - Contrats de travail à durée indéterminée**

Les dispositions conventionnelles relatives à la conclusion, l'exécution, la suspension et la rupture du contrat de travail à durée indéterminée sont celles définies par le code du travail, sous réserve de dispositions particulières prévues le cas échéant au Titre IV de la présente convention collective.

### **Article IV.2 - Contrats de travail à durée déterminée**

#### ***IV.2.1 - Principes***

Conformément à l'article L1242-1 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Sous réserve des dispositions de l'article L1242-3 du code du travail, il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas énumérés à l'article L1242-2 dudit code.

Le contrat est conclu par écrit avec ou sans terme précis conformément aux dispositions de l'article L1242-7 du code du travail. Lorsqu'il est conclu sans terme précis, il comporte une durée minimale d'engagement et prend fin lorsque l'objet pour lequel il a été conclu est réalisé ou à la fin de la durée minimale d'engagement lorsque l'objet se réalise pendant cette durée.

Les dispositions conventionnelles relatives au contenu, à la conclusion, l'exécution, la suspension et la rupture du contrat de travail à durée déterminée de droit commun sont celles définies par le code du travail, sous réserve de dispositions particulières prévues au présent chapitre et/ou le cas échéant aux titres suivants de la présente convention collective.

#### ***IV.2.2 - Formalisme du contrat***

L'engagement du salarié doit faire l'objet d'un contrat écrit établi, si possible, avant le commencement du travail, en au moins deux exemplaires signés par les deux parties, chacune d'elles en conservant au moins un.

Le contrat signé sera transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche conformément à l'article L.1242-13 du Code du travail.

#### ***IV.2.3 - Recours au CDD d'usage***

Les CDD d'usage doivent répondre aux impératifs rappelés ci-dessus.

IV.2.3.1 - Les parties conviennent de préciser au niveau de la branche les conditions d'un recours légitime au CDD d'usage par les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, en application des articles L.1242-2, 3° et D.1242-1, 6° du code du travail.

Les parties constatent que le recours à ce type de contrats pour les salariés de l'équipe artistique d'un film, qui sont visés au Titre III de la présente convention collective, est d'usage constant dans le champ de présente convention collective car correspondant à une réalité inhérente au secteur. C'est en effet le caractère temporaire de ces emplois, en lien direct avec la production d'un film déterminé, qui fonde la légitimité du recours au CDD d'usage.

Les parties constatent également que le recours à ce type de contrats pour les salariés de l'équipe technique dont les emplois sont visés à l'annexe IIA du Titre II de la présente convention collective, est également d'usage constant car correspondant à une réalité inhérente au secteur dès lors que ces emplois sont en lien direct avec la production d'un film déterminé et sont donc par nature temporaires. Cette liste d'emplois figurant à l'annexe IIA du Titre II pourra être modifiée en fonction de l'évolution des métiers dans le cadre d'avenants à la présente convention collective.

IV.2.3.2 - En outre, il est rappelé que le CDD d'usage doit :

- être établi par écrit,
- comporter la définition précise de son objet, à savoir la référence du film pour la production duquel le salarié est embauché et la mention du rôle en ce qui concerne les salariés visés au Titre III de la présente convention collective,
- justifier du caractère temporaire de l'engagement en indiquant son terme par une date ou par l'intervention d'un fait indiqué au contrat.

Nonobstant les dispositions légales et réglementaires en vigueur, le contrat précise, sans que leur absence entraîne une requalification en CDI :

- la nature du contrat : contrat à durée déterminée d'usage en application de l'article L. 1242-2, 3° du Code du travail, ou, le cas échéant, contrat à durée déterminée de droit commun pour les fonctions ne figurant pas dans la liste de fonctions annexée au présent Titre,
- le motif du recours au contrat à durée déterminée,
- l'identité des parties : dénomination sociale, adresse n° de code NAF ; n° SIRET de l'employeur ; nom, prénom, nationalité, date et lieu de naissance et n° de sécurité sociale du salarié,
- le titre de l'œuvre cinématographique ou publicitaire,
- le n° d'objet, chaque fois que cela est possible,
- le titre de fonction et le statut du salarié (cadre ou non cadre),
- le cas échéant, les dispositions relatives à la période d'essai,
- les dispositions relatives à un éventuel battement de prise d'effet et la date de prise d'effet du contrat. Il est précisé que le contrat prendra effet à la date du commencement effectif du travail de l'intéressé ou, pour le travail nécessitant un voyage, le jour du départ du salarié de son domicile,
- la durée minimale du contrat ou la date de son terme, ainsi que le nombre exact de journées, demi-journées ou semaines d'engagement en cas de contrat à terme précis,
- éventuellement, les dates et heures auxquelles le salarié doit être libéré pour remplir des engagements qu'il pourrait avoir pris par ailleurs,
- le cas échéant, la mention du forfait appliqué au salarié : forfait en heures, forfait en jours, forfait sans référence horaire, ainsi que, le cas échéant les heures d'équivalence,
- le montant de la rémunération et la périodicité de son versement ainsi que tous les éléments constitutifs du salaire de base, celui-ci ne pouvant en aucun cas être inférieur au salaire minimum indiqué pour la fonction considérée dans les annexes des Titres II à IV,
- la durée de travail journalière, hebdomadaire ou mensuelle de référence,
- le(s) lieu(x) de travail (qui peu(ven)t être modifié(s) le cas échéant si le contrat le précise),
- les voyages envisagés et leurs conditions,
- l'affiliation aux caisses de retraites complémentaires et, pour les salariés relevant des Titres II et III, à la Caisse des Congés Spectacles,
- les noms et adresses des organismes de protection, caisses de retraite complémentaires et cadre, institution de prévoyance,
- la mention de la présente Convention collective nationale.

IV.2.3.3 - Les emplois temporaires ne répondant pas à l'ensemble des conditions ci-dessus exposées relèveront des dispositions relatives au CDD de droit commun.

Conformément à l'article L.1243-10, 1° du code du travail, les salariés employés dans le cadre du CDD d'usage ne bénéficieront pas de la prime de précarité.

#### **IV.2.4 - Expiration, suspension et rupture du contrat**

IV.2.4.1 - À l'expiration du contrat de travail, il sera remis au salarié le solde des rémunérations exigibles ainsi que tous documents prévus par la réglementation en vigueur.

IV.2.4.2 - Le contrat de travail cesse de plein droit à l'échéance du terme, soit à la date initialement prévue, soit lorsque l'objet pour lequel il a été conclu est réalisé.

La suspension du contrat ne fait pas obstacle à l'échéance du terme.

IV.2.4.3 - Le contrat de travail peut être rompu avant le terme initialement prévu ou la fin de la période minimale d'engagement en cas de faute grave ou lourde ou en cas de force majeure.

a) La faute grave ou lourde commise par un salarié en cours d'exécution de son contrat de travail peut entraîner la rupture du contrat de travail sans préavis. La faute lourde prive le salarié du bénéfice de ses droits à congés payés.

b) En cas de force majeure compromettant définitivement la poursuite de l'exécution du contrat de travail et constitutif d'un sinistre, le contrat prend fin et le salarié percevra une indemnité équivalente aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé jusqu'au terme du contrat en cas de contrat à terme précis, ou jusqu'à la fin de la durée minimale de travail lorsque le contrat est conclu sans terme précis, conformément à l'article L1243-4 alinéa 2 du code du travail.

En cas de force majeure compromettant provisoirement la poursuite de l'exécution du contrat de travail, le contrat est suspendu et reprend effet lorsque la cause de force majeure a disparu. Le salarié devra reprendre le travail et poursuivre l'exécution du contrat jusqu'au terme initialement prévu si celui-ci n'est pas encore échu.

IV.2.4.4 - Le contrat de travail pourra également être rompu avant le terme initialement prévu ou la fin de la période minimale d'engagement d'un commun accord entre les parties formulé par écrit.

IV.2.4.5 - En cas de non-exécution ou de résiliation du contrat par l'employeur pour des raisons autres que celles évoquées aux paragraphes ci-dessus, l'employeur est tenu au paiement de l'intégralité des sommes représentant la totalité de la rémunération jusqu'au terme du contrat en cas de contrat de date à date, ou jusqu'à la fin de la durée minimale d'engagement lorsque le contrat est conclu sans terme précis.

De plus, les parties pourront stipuler dans le contrat un dédit forfaitaire qui sera dû en cas de non-exécution totale ou partielle de l'engagement du fait de l'employeur. Ce dédit forfaitaire s'ajoutera à la rémunération prévue à l'alinéa ci-dessus.

IV.2.4.6 - En cas de non-exécution ou de rupture injustifiée du contrat par le salarié, l'employeur aura la faculté de réclamer à celui-ci une indemnité pour le préjudice qui lui aura ainsi été causé, conformément à l'article L1243-3 du code du travail.

#### **Article IV.3 – Brevets d'invention**

En application de l'article L611-7 du code de la propriété intellectuelle :

- Lorsqu'un salarié réalise une invention qui résulte soit de l'exécution de son contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, c'est-à-dire selon

les instructions de l'employeur, soit de l'exécution d'études et de recherche qui lui ont été explicitement confiées, cette invention appartient à l'employeur.

Si ce dernier décide de déposer l'invention à titre de brevet, le nom du salarié devra figurer sur la demande de brevet et être reproduit dans l'exemplaire imprimé de la description.

Le salarié et l'employeur détermineront le montant de la rémunération supplémentaire qui devra être versée au salarié. Ce montant devra notamment prendre en compte le cadre général de l'invention, les difficultés de mise au point pratique et la contribution personnelle de l'inventeur. En cas d'exploitation et/ou cession du brevet, le montant de cette rémunération sera défini d'un commun accord. A défaut d'accord sur ce montant, celui-ci sera défini à dire d'expert.

- Lorsque le salarié fait une invention en dehors de son contrat de travail, soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation des techniques ou des moyens spécifiques à l'entreprise ou de données procurées par elle, l'employeur a le droit de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention de son salarié.  
L'employeur et le salarié se réuniront alors pour déterminer le montant du juste prix qui devra être attribué au salarié en cas d'attribution.
- Toute invention n'entrant pas dans les cas prévus ci-dessus appartiendra de droit et exclusivement au salarié.

## **CHAPITRE V – CONGÉS ET JOURS FÉRIÉS**

### **Article V.1 - Congés payés**

#### ***V.1.1 - Congés annuels***

Le nombre de jours de congés annuels accordés aux salariés est déterminé conformément aux dispositions légales.

La période de référence est fixée du 1<sup>e</sup> juin au 31 mai de l'année suivante, sauf dispositions particulières d'accords d'entreprise et à l'exclusion des salariés bénéficiant des Congés Spectacles.

Les modalités de fractionnement ou de prise de congés sont déterminées selon les dispositions légales.

#### ***V.1.2 - Congés Spectacles***

Les salariés relevant des Titres II et III bénéficient des dispositions particulières de la Caisse des Congés Spectacle, sauf lorsqu'ils ont été occupés de manière continue, dans le cadre d'un même contrat de travail, pendant les douze mois précédant leur demande de congé.

L'employeur s'acquitte alors de son obligation en matière de congés par le versement d'une cotisation à la Caisse des congés spectacles.

La période de référence pour les Congés Spectacle est fixée du 1<sup>e</sup> avril au 31 mars de l'année suivante.

Conformément à l'article D7121-32 du code du travail, l'employeur devra délivrer au salarié, avant son départ en congés ou au terme de son contrat, en double exemplaire, une attestation justifiant de ses droits à congés.

Conformément à l'article D7121-37 du code du travail, les parties conviennent de fixer un plafond de l'indemnité de congés payés pour les salariés visés aux Titres II et III de la présente convention collective. Le montant de ce plafond est indiqué dans ces Titres. A cet effet, les parties conviennent d'engager avant le 31 mars de chaque année des négociations sur le plafond de l'indemnité précitée.

### **Article V.2 - Congés pour événements familiaux**

V.2.1 - Les salariés bénéficient de jours de congés sur justification, sans condition d'ancienneté et sans perte de rémunération, pour les événements suivants :

- ✓ naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- ✓ mariage ou PACS du salarié : 4 jours ouvrés ;
- ✓ mariage d'un enfant ou de l'enfant du conjoint, du concubin déclaré ou du partenaire lié par un PACS : 1 jour ouvré ;
- ✓ décès du conjoint, du concubin déclaré ou du partenaire lié par un PACS, d'un enfant ou d'un enfant du conjoint, du concubin déclaré ou du partenaire lié par un PACS, du père ou de la mère, d'une frère ou d'une sœur: 4 jours ouvrés, consécutifs ou non, au sein d'une période de 7 jours consécutifs.
- ✓ décès d'un beau-parent : 2 jours ouvrés.

Ces jours d'absence doivent être pris lors de la réalisation des événements en cause et ne pourront, sauf accord entre les parties, être reportés ou simplement indemnisés. Ils sont assimilés à du travail effectif pour le calcul des droits à congés annuels et Congés Spectacles.



V.2.2 - Tout salarié bénéficie d'un congé en cas de maladie ou d'accident, constaté(e) par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L.513-1 du code de la sécurité sociale.

Ce congé est fractionnable par demi-journée, dans la limite de 3 jours ouvrés par année et par employeur. Cette limite est portée à 5 jours ouvrés si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus, âgés de moins de 16 ans.

Le congé pris est rémunéré au prorata de la durée du contrat de travail au cours duquel il est pris (arrondi à la demi-journée supérieure), dans la limite, selon le cas, de 3 ou 5 jours pour un CDI, ou un CDD d'un an ou plus, et avec un plancher de un jour ouvré.

V.2.3 – Les autres congés pour événements familiaux sont accordés dans les conditions prévues au code du travail.

### **Article V.3 - Jours fériés**

Les jours fériés sont les fêtes légales désignées à l'article L3133-1 et L3134-13 (en ce qui concerne l'Alsace et la Moselle) du code du travail ainsi que, dans les Départements d'Outre-Mer uniquement, la journée anniversaire de l'abolition de l'esclavage retenue par chaque département.

Conformément à l'article L3133-5 du code du travail, le chômage du 1<sup>er</sup> mai donne lieu à indemnité égale au salaire perdu du fait de ce chômage à hauteur de 7 heures simples.

S'agissant des autres jours fériés, ils sont rémunérés sans condition d'ancienneté à hauteur de 7 heures simples lorsqu'ils sont chômés, sauf :

- lorsqu'ils se situent à l'intérieur d'une période d'absence et n'auraient de toute façon pas été travaillés (par exemple, le jour férié non travaillé tombant en même temps que le repos hebdomadaire ne donne pas lieu à indemnité particulière) ;
- ou, s'agissant des salariés relevant des Titres II et III, lorsque le salarié a la possibilité de passer l'intégralité de ce jour férié à son domicile.

À titre exceptionnel un jour férié peut être travaillé, sous réserve du respect des dispositions légales, dans les conditions suivantes, sauf stipulations particulières prévues le cas échéant aux Titres II à IV :

- travail le 1<sup>er</sup> mai : majoration de 200% et octroi d'une journée de repos ;
- travail les 1<sup>er</sup> janvier, 14 juillet, 15 août, 1<sup>er</sup> novembre, 25 décembre, ainsi que, dans les Départements d'Outre-mer uniquement, la journée anniversaire de l'abolition de l'esclavage retenue par chaque département : majoration de 100% et octroi d'une journée de repos ;
- autres jours fériés (à l'exception de la journée de solidarité) : majoration de 50%.

En studio le travail est interdit les jours fériés, sauf dans les cas suivants:

- contraintes exceptionnelles liées au(x) décor(s),
- indisponibilité exceptionnelle de personnes, de matériels ou de décors,
- temps de préparation et de rangement antérieurs et postérieurs au tournage exceptionnellement importants.

### **Article V.4 - Journée de solidarité**

En application des dispositions de l'article L3133-8 du code du Travail, le lundi de Pentecôte constitue pour la branche de la production cinématographique la journée de solidarité. Cette journée est travaillée et rémunérée à hauteur sans majoration dans la limite de 7 heures.

## **CHAPITRE VI – DURÉE DU TRAVAIL**

Le présent chapitre fixe les dispositions relatives à la durée du travail communes applicables aux salariés des entreprises relevant de la présente convention collective.

Des dispositions spécifiques (amplitude de la journée de travail, organisation du temps de travail, etc) sont précisées le cas échéant dans les Titres II, III et IV.

### **Article VI.1 - Durée légale et durée du travail effectif**

La durée hebdomadaire du travail applicable est celle légale : actuellement 35 heures.

La durée du travail effectif est la durée pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Sont également considérées comme du temps de travail effectif :

- les heures de formation professionnelle entrant dans le plan de formation de l'entreprise ;
- le temps passé par les représentants du personnel et des organisations de salariés en heures de délégation ou en réunion à l'initiative de l'employeur.

Les dispositions particulières relatives à la durée maximale du travail figurent le cas échéant dans les titres II à IV de la présente convention collective.

### **Article VI.2 - Définition de la semaine civile**

La semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

### **Article VI.3 - Heures supplémentaires**

#### ***VI.3.1 - Majorations***

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail. Seul le temps de travail effectif, ou assimilé comme tel, est pris en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires.

Le décompte se fait par prise en compte de la durée hebdomadaire réelle de travail effectif ou assimilé comme tel, arrondie à la demi-heure supérieure.

Sous réserve de dispositions spécifiques prévues le cas échéant aux Titres II à IV, chaque heure supplémentaire est majorée a minima comme suit :

- de la 36<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> heure : 25% ;
- à partir de la 44<sup>e</sup> heure : 50%.

#### ***VI.3.2 - Repos de remplacement***

Conformément à l'article L.3121-24 du code du travail, les heures supplémentaires et les majorations afférentes peuvent être compensées par l'octroi d'un repos de remplacement équivalent. Ce repos de remplacement se cumule avec la contrepartie obligatoire en repos éventuellement due.

Les heures supplémentaires et les majorations afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicables à l'employeur.

## **Article VI.4 - Durée du travail et déplacements**

### ***VI.4.1 - Définitions***

Le domicile est défini comme le lieu de résidence habituel du salarié tel que figurant dans son contrat de travail.

Le lieu d'hébergement est défini comme le lieu de résidence temporaire du salarié lorsqu'il est en voyage (grand déplacement).

### ***VI.4.2 - Déplacements quotidiens***

Temps de déplacement ne constituant pas du travail effectif :

Le temps de trajet pris par le salarié pour se rendre quotidiennement de son domicile ou de son lieu d'hébergement à son lieu de travail ou en revenir, n'est pas du temps de travail effectif, y compris en cas de simple mise à disposition par l'employeur d'un moyen de transport dès lors qu'il laisse au salarié la possibilité de se rendre sur le lieu de travail par tout autre moyen à sa convenance.

Temps de déplacement constituant du travail effectif :

Le temps de déplacement constituant du temps de travail effectif correspond au temps de déplacement en mission ou entre deux lieux de travail.

Ce temps inclut les durées de déplacement entre deux lieux de travail dans le cadre d'une même journée de travail. Il inclut également la durée de conduite des véhicules techniques pour se rendre sur le lieu de travail et retour.

Le temps de déplacement entre deux lieux de travail couvre le cas du temps de transport entre, d'une part, le siège social de l'entreprise ou tout lieu de convocation où le salarié doit obligatoirement se rendre à la demande de l'employeur pour l'embauche et la débauche et, d'autre part, le lieu d'exécution du travail, dans la mesure où le salarié se trouve à la disposition de l'employeur et ne peut vaquer à ses occupations personnelles.

Si un salarié accepte d'utiliser son propre véhicule sur demande de la production (sous réserve que son contrat d'assurance couvre cet usage), ses frais de transport seront remboursés sur la base du barème kilométrique établi par les Urssaf, conformément au chapitre VII du présent Titre.

### ***VI.4.3 – Voyages et grand déplacement***

Le voyage se caractérise par le fait que le salarié ne regagne pas son domicile à la fin de la journée. Il correspond au temps d'acheminement du salarié de son domicile jusqu'à son lieu d'hébergement, et inversement. Le temps de voyage n'est pas du temps de travail effectif mais peut faire l'objet d'une indemnisation dans les conditions prévues le cas échéant aux Titres II à IV de la présente convention collective.

Le voyage donne également droit à la prise en charge des frais de déplacement aller et retour, conformément à l'article VII.4 du présent Titre. Les frais de nourriture et logement sur place générés par le voyage sont couverts par l'indemnité de grand déplacement prévue à l'article VII.3 du présent Titre.

## **Article VI.5 - Repos**

### ***VI.5.1 - Repos quotidien***

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Cette durée peut être ramenée à 9 heures consécutives dans les cas prévus le cas échéant aux Titres II à IV de la présente convention collective.

## **VI.5.2 - Repos hebdomadaire**

VI.5.2.1 - Le repos hebdomadaire est de 48h consécutives, sauf circonstances particulières précisées dans les Titres II à IV de la présente convention collective et réduisant le repos hebdomadaire à 24h consécutives.

Cette faculté devra s'exercer dans le respect de l'interdiction de travail du salarié plus de six jours consécutifs conformément aux articles L3132-1 et L3132-2 du code du travail.

VI.5.2.2 - Le repos hebdomadaire inclus le dimanche. Toutefois, la production de films cinématographiques et publicitaires étant une activité pour laquelle les articles L3132-12 et R3132-5 du code du travail autorisent le travail du dimanche, l'employeur pourra recourir au travail du dimanche et fixer le repos hebdomadaire un autre jour de la semaine civile dans les conditions suivantes :

- pour des raisons imposées par les nécessités de la production ;
- si un événement indispensable au scénario (actualités, fête populaire, manifestation sportive, meeting, etc) ne peut être tourné que le dimanche;
- pour des raisons imposées par la réglementation et/ou les usages du pays où est exécuté le travail (interdiction de travail tombant un jour de la semaine par exemple);
- travail en studio le dimanche exclusivement dans les cas suivants :
  - o contraintes exceptionnelles liées au(x) décor(s) ou au lieu de tournage,
  - o indisponibilité exceptionnelle de personnes, de matériels ou de décors,
  - o temps de préparation et de rangement antérieurs et postérieurs au tournage exceptionnellement importants.

En tels cas, l'employeur sera tenu d'organiser le repos hebdomadaire conformément à l'article VI.5.2.1 ci-dessus, étant précise qu'un jour férié ne pourra en aucun cas être considéré comme jour de repos hebdomadaire.

Le travail du dimanche donnera lieu à majoration de 100% pour chaque heure de travail effectif, à l'exception d'un dimanche par tournage, cette exception ne s'appliquant pas aux acteurs de complément.

Le travail du dimanche fera l'objet d'une journée de repos le lundi ou le vendredi de la semaine suivante, ou le samedi en cas de tournage en région ou à l'étranger.

Si le travail du dimanche correspond au terme de la durée de l'emploi et si le travail du dimanche ne peut faire l'objet d'une récupération le lundi ou le vendredi de la semaine précédente, à la rémunération du travail du dimanche sera ajoutée une rémunération équivalente à 7 heures au salaire horaire de base du salarié.

## **Article VI.6 - Travail de nuit**

Compte tenu des spécificités de la production cinématographique, et conformément aux dispositions de l'article L3122-30 du code du travail, sont des heures de nuit les heures de travail effectuées entre 22h et 06h.

Sauf stipulations particulières prévues le cas échéant dans les titres II à IV, chaque heure de travail de nuit dans cette période est majorée de :

- 25% pour les 16 premières heures de nuit dans la même semaine civile ;
- 50% entre 17 et 32 heures de nuit dans la même semaine civile ;
- 100% au-delà.

Si la journée de travail se termine après minuit le dernier jour de la semaine de travail, la durée du repos hebdomadaire sera suivie d'un repos de dix heures au minimum.

Si le travail de nuit se poursuit sur la journée du dimanche ou d'un jour férié, ces heures bénéficient complémentirement de la majoration fixée pour les heures de travail effectuées respectivement le dimanche ou un jour férié.

Le retour des salariés sans véhicule à leur domicile ou lieu d'hébergement est assuré ou remboursé par l'employeur lorsque les transports en commun ne fonctionnent pas encore.

## **CHAPITRE VII – FRAIS ET VOYAGES**

### **Article VII.1 – Frais de transport**

Les frais de transport domicile-lieu de travail et lieu d'hébergement-lieu de travail sont pris en charge par l'employeur dans les conditions et les limites d'exonération prévues par les barèmes en vigueur pour les frais de transports collectifs ou d'abonnements à un service public de location de vélos et les indemnités kilométriques, ces dernières étant limitées à 7CV pour les voitures et 5CV pour les motos.

Les frais de transport ne se confondent pas avec les indemnités de déplacement prévues le cas échéant aux Titres II à IV de la présente convention collective.

### **Article VII.2 – Frais de nourriture**

Les frais de nourriture sont pris en charge selon les modalités et dans les cas prévus le cas échéant Titres II à IV de la présente convention collective.

### **Article VII.3 – Indemnité de grand déplacement (« défraiement »)**

Lorsque le salarié est empêché de regagner son domicile à la fin de la journée de travail (voyage) ainsi que dans les cas de logement sur place décrits le cas échéant aux Titres II à IV, une indemnité journalière, dite « défraiement », sera attribuée pour l'hébergement et la restauration. Son montant est fixé par l'employeur ou son représentant en considération du coût de la vie du lieu où le salarié est appelé à séjourner. Cette indemnité ne sera cependant pas due si l'employeur ou son représentant fournit directement l'hébergement et la restauration.

L'indemnité est due dès le jour du départ du domicile du salarié jusqu'au jour d'arrivée dans ce même domicile inclus.

Le salarié désirant, pour des convenances personnelles, arriver sur le lieu de travail plus tôt que ne le nécessite son contrat ou partir du lieu de travail plus tard que ne l'autorise la fin du contrat, ne sera pas indemnisé pour ces jours supplémentaires qui demeurent à sa seule charge. Il en est de même lorsque le salarié n'est plus empêché de regagner son domicile entre deux journées de travail.

L'indemnité est payée sur un rythme hebdomadaire et d'avance. Elle ne se confond pas avec les indemnités de déplacement prévues le cas échéant aux Titres II à IV de la présente convention collective. En cas de déplacement à l'étranger, le montant de l'indemnité est calculé en monnaie du pays intéressé.

Le montant de l'indemnité comprend trois repas (petit-déjeuner, déjeuner, dîner). Si le repas doit être pris sur place, il est organisé par l'employeur ou son représentant et servi chaud dans la mesure du possible ; la part de l'indemnité qui aurait été versée si le repas n'avait pas été organisé par l'employeur ou son représentant ne sera pas due dans ce cas, sauf si le repas est organisé de façon imprévue.

Le choix du lieu d'hébergement du salarié est laissé à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, sauf stipulation contractuelle contraire. L'hébergement doit être assuré dans les meilleures conditions possibles de confort et sauf impossibilité par chambre individuelle avec toilettes et salle de bains ou de douche. L'employeur ou son représentant doit veiller à ce que l'hébergement soit le plus près possible du lieu de travail.

Les frais réels divers engagés par le salarié (par exemple, frais de teinturerie) pourront le cas échéant être remboursés par l'employeur sur justificatifs.

## **Article VII.4 – Voyages**

Les voyages, tels que définis à l'article VI.4.3 du présent titre, sont, dans tous les cas, à la charge de l'employeur, qu'il s'agisse des titres de transport, des assurances, des formalités administratives obligatoires (passeports et visas notamment) ou des frais divers liés au déplacement.

Le salarié pourra utiliser le moyen de transport de son choix, avec l'accord de l'employeur.

Si un salarié utilise son propre véhicule, il ne pourra en aucun cas, être obligé de transporter du personnel de l'entreprise. Si le salarié accepte de transporter du personnel de la production, l'employeur vérifie que l'assurance du conducteur bénéficie d'une extension pour les personnes qu'il transporte. Les frais de transport seront remboursés au salarié sur la base du barème kilométrique établi par les Urssaf.

Lorsque le voyage se déroule en transport en commun, le billet fait foi pour décompter les heures de voyage. Pour tenir compte des éventuels temps d'attente, il est ajouté forfaitairement une heure aux horaires indiqués sur le billet.

Avant le départ, le salarié devra être mis en possession des titres de voyage aller et retour (ou des sommes correspondantes) de son domicile au lieu d'hébergement fixé par l'employeur, ainsi que des fonds nécessaires aux frais divers liés au déplacement.

Un battement d'une heure au minimum doit être prévu entre l'arrivée au lieu de destination et le début du travail. Ce temps de battement est indemnisé selon la base horaire simple et n'entre pas dans le décompte des heures donnant droit éventuellement aux majorations pour heures supplémentaires.

La durée du voyage doit être prise en compte dans la durée d'amplitude journalière. Le voyage ne peut avoir pour conséquence la suppression d'une journée de repos hebdomadaire.

## **CHAPITRE VIII – SANTÉ, PRÉVOYANCE, RETRAITE COMPLÉMENTAIRE**

### **Article VIII.1 - Maladie et accident**

#### ***VIII.1.1 - Dispositions Générales***

Les absences résultant de maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non, ne constituent pas en soi une cause de rupture du contrat de travail.

Sauf cas de force majeure, le salarié doit immédiatement informer ou faire informer l'employeur de son absence pour maladie ou accident et de la durée prévisible de celle-ci. Il doit en outre faire parvenir à l'employeur dans les 48 heures l'avis d'arrêt de travail établi par un médecin.

Le salarié devra prévenir immédiatement l'employeur de toute prolongation de son incapacité de travail et de la durée de cette dernière. Le certificat de prolongation établi par le médecin doit être adressé à l'employeur au plus tard dans les 48 heures suivant la date initialement prévue pour la reprise du travail.

Le contrat de travail est suspendu pour la durée de l'absence, sans toutefois faire obstacle à l'échéance du contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée. Le salarié a droit au paiement de la rémunération prévue au contrat de travail pour le nombre de jours de travail effectués, en ce compris le jour de survenance de l'accident du travail ou de trajet.

#### ***VIII.1.2 - Incapacité temporaire de travail – Inaptitude du salarié***

L'incapacité temporaire de travail et l'inaptitude du salarié pour maladie ou accident sont régies conformément aux dispositions du code du travail.

### **Article VIII.2 - Prévoyance et complémentaire santé**

Les salariés intermittents relevant des Titres II et III bénéficient des garanties « décès », « invalidité permanente totale » et « remboursement des frais de santé » dans les conditions prévues à l'accord collectif instituant des garanties collectives et obligatoires ainsi qu'une mutuelle facultative pour l'ensemble des intermittents du spectacle, conclu le 20 décembre 2006, et à ses avenants.

Cet accord désigne Audiens Prévoyance comme opérateur de ces garanties.

### **Article VIII.3 - Médecine du travail**

Conformément à l'article R4624-10 du code du travail, tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail, à l'exception des salariés soumis à une surveillance médicale renforcée en application des dispositions de l'article R4624-19 dudit code, qui bénéficient de cet examen avant leur embauche.

Toutefois, par dérogation à l'article R4624-10 précité, les salariés embauchés sous CDD d'usage relevant des Titres II et III sont soumis à l'accord national interbranches du 29 juin 2009 étendu par arrêté du 17 mai 2010 relatif à la santé au travail des salariés intermittents du spectacle, et ne bénéficient pas de ce fait d'un examen préalable à chaque embauche.

Conformément à l'article L4624-16 du code du travail, le salarié bénéficie d'examens médicaux périodiques par le médecin du travail en vue de s'assurer du maintien de son aptitude médicale au poste de travail occupé, au moins tous les 24 mois, à l'exception des salariés soumis à une surveillance médicale renforcée qui bénéficient de ces examens au moins une fois par an ou selon une périodicité décidée par le médecin du travail conformément à l'article L4624-20 du code du travail.



Une fiche d'aptitude doit être remise au salarié à l'issue de chaque visite et l'employeur doit en prendre connaissance. Concernant les salariés embauchés sous CDD d'usage relevant des Titres II et III, conformément à l'accord interbranches du 29 juin 2009 précité, l'employeur doit demander au salarié sa fiche d'aptitude à jour préalablement à son embauche.

Les employeurs sont libres de recourir à tout service de santé au travail de leur choix compétent dans le lieu d'établissement du siège social de l'entreprise. Toutefois, pour les salariés embauchés sous CDD d'usage relevant des Titres II et III et en vertu de l'accord interbranches du 29 juin 2009 précité, l'employeur doit obligatoirement cotiser au Centre Médical de la Bourse pour assurer notamment le suivi médical de ces salariés.

Les partenaires sociaux conviennent, en application de l'article 3.2 de l'accord précité du 29 juin 2009, de confier en tant que de besoin au CCHSCT de la production cinématographique et au CMB l'examen des situations à risques dans la branche qui ont vocation le cas échéant à faire l'objet de protocoles de suivi médical spécifiques à certains métiers.

#### **Article VIII.4 - Retraite complémentaire**

Les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective assujettiront obligatoirement l'ensemble des salariés qu'ils emploient à l'Institution de Retraite de la Presse et du Spectacle (IRPS) en ce qui concerne les personnels non cadres, et à l'Institution de Retraite Cadres de la Presse et du Spectacle (IRCPS) en ce qui concerne les personnels cadres.

Ces entreprises sont soumises aux accords conclus sur la retraite complémentaire visant notamment ces entreprises et leurs salariés, en particulier l'accord du 30 décembre 1991 relatif à la retraite complémentaire des intermittents techniques cadres et non cadres des entreprises participant à la production d'œuvres cinématographiques et audiovisuelles, pour les seules entreprises adhérentes à l'une des organisations d'employeurs signataires de cet accord.

#### **Article VIII.5 - Conditions particulières de travail à l'étranger**

##### ***VIII.5.1 - Couverture sociale***

En cas de envoi du salarié hors du territoire français pour les besoins de la production, l'employeur fournit au salarié, avant son départ, un formulaire de détachement dûment rempli et signé, afin de maintenir le salarié au régime français de sécurité sociale, si le lieu de résidence et/ou la nationalité du salarié le permettent.

Dans l'hypothèse où la procédure de détachement susvisée au sens du droit de la sécurité sociale ne peut pas être utilisée et que le régime de sécurité sociale du pays d'accueil de la production auquel le salarié sera soumis ne permet pas à celui-ci de bénéficier d'une couverture au moins équivalente à celle du pays dont il est ressortissant, l'employeur doit contracter au bénéfice du salarié ou de ses ayants droits une assurance contre les accidents garantissant au salarié des indemnités en cas d'invalidité ou de décès, ainsi que le remboursement des frais médicaux, d'hospitalisation, sur la base des prestations de la sécurité sociale française. Les frais de rapatriement du corps en cas de décès devront également être couverts.

##### ***VIII.5.2 - Surveillance médicale***

Le salarié doit se soumettre à toute visite médicale demandée par l'employeur ou ses compagnies d'assurances, ainsi qu'à toutes vaccinations et autres traitements préventifs exigés par le corps médical ou les règlements sanitaires. Les visites médicales ainsi que les vaccinations et autres traitements préventifs précités seront à la charge de l'employeur.

## **CHAPITRE IX – FORMATION ET EMPLOI**

### **Article IX.1 - Formation professionnelle**

Les entreprises relevant de la présente convention collective sont soumises aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et le cas échéant aux accords conclus :

- dans le champ de l'Afdas pour ce qui concerne la formation professionnelle continue,
- dans le champ de la CPNEF-AV pour ce qui concerne les questions relatives à la gestion de l'emploi et de la formation,
- dans le champ de l'APDS, pour ce qui concerne la taxe d'apprentissage et la contribution au développement de l'apprentissage sur la base des salaires versés aux salariés intermittents du spectacle salariés sous CDD d'usage relevant de la présente convention collective.

Il est en outre rappelé que, chaque année, les représentants du personnel doivent être consultés sur le projet de plan de formation de l'entreprise.

### **Article IX.2 - Dispositions particulières en faveur de l'emploi des « seniors »**

En application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 et de l'article L2122-8 du code du travail, les parties conviennent de traiter dans un accord de branche à venir les questions liées au recrutement des salariés de plus de 50 ans et au maintien dans l'emploi des salariés de plus de 55 ans dans les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés.

Cet accord, en ce compris ses avenants, constituera une annexe de la présente convention collective.

### **Article IX.3 – Sécurisation des parcours professionnels**

Les parties entendent tout mettre en œuvre pour valoriser le travail et son contenu, et pour ce faire, favoriseront la reconnaissance aux salariés des droits individuels, transférables, garantis collectivement par voie conventionnelle, prenant en compte la carrière dans la branche, la validation des acquis de l'expérience, la qualification et la formation professionnelle afin de mettre en œuvre une véritable sécurité des parcours professionnels.

## **ANNEXE DU TITRE I**

**ANNEXE IA – Accord du 17 décembre 2007 sur le Comité Central d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail de la production cinématographique**

## **TITRE II – SALARIÉS DE L'ÉQUIPE TECHNIQUE**

## **CHAPITRE I – FONCTIONS**

### **Article I.1 – Liste et définition de fonctions**

Le présent titre s'applique aux salariés de l'équipe technique de la production cinématographique.

Conformément à l'article I.2 du Titre I, les fonctions relevant de l'équipe technique engagées sous CDD d'usage sont listées et définies par filière à l'annexe IIA.

Il est précisé que les indications portées dans chaque fonction afférentes à la hiérarchie, à la composition des équipes et à la description des fonctions ne sauraient porter atteinte à la liberté de l'employeur de composer ses équipes et d'adapter chaque poste en fonction des besoins particuliers de la production.

### **Article I.2 – Classification des emplois et niveaux de qualification**

#### ***1.2.1 – Construction de la grille de niveaux de qualification***

Les emplois de la liste de fonctions de l'annexe IIA sont répartis sur 6 niveaux de qualification, comprenant chacun 2 ou 3 échelons, en fonction des critères classants suivants :

- le degré de technicité de l'emploi, c'est-à-dire le niveau de variété et de complexité des tâches à réaliser ; il inclut les connaissances générales de base, les connaissances techniques, savoir-faire procéduraux et relationnels, acquis aussi bien par la formation que par l'expérience professionnelle ;
- le degré d'autonomie et d'initiative, c'est-à-dire la latitude de décider et d'agir qui est laissée au salarié dans l'exercice de son emploi (la précision des instructions, la nature et le rythme des contrôles, l'initiative des réalisations requise) ;
- le niveau de responsabilité, c'est-à-dire l'importance de l'impact des décisions et des actions réalisées par le salarié dans le cadre de son emploi, sur la bonne marche de l'entreprise.

Niveau	Echelon	Technicité	Autonomie Initiative	Responsabilité
I	1	Qualifiée (Niveau I de l'Education Nationale ou expérience professionnelle équivalente)	Très haut niveau	Très haut niveau
	2		Très haut niveau	Haut niveau
II	1	Qualifiée (Niveau II de l'Education Nationale ou expérience professionnelle équivalente)	Très élevée	Très élevée
	2		Elevée	Très élevée
III	1	- (Niveau III de l'Education Nationale ou expérience professionnelle équivalente)	Elevée	Très élevée
	2		Elevée	Elevée
	3		Limitée	Mesurée
IV	1	Qualifiée (Niveau IV de l'Education Nationale ou expérience professionnelle équivalente)	Elevée	Elevée
	2		Mesurée	Mesurée
	3		Limitée	Réduite
V	1	Qualifiée (Niveau V de l'Education Nationale ou expérience professionnelle équivalente)	Mesurée	Mesurée
	2		Limitée	Mesurée
	3		Limitée	Réduite
VI	1	- (pas de diplôme ou expérience professionnelle nécessaire)	Limitée	Réduite
	2		Très limitée	Très réduite

#### ***1.2.2 – Classification des emplois cadres et non cadres***

La liste de fonctions fixée en annexe IIA précise pour chacune de ces fonctions sa classification cadre ou non cadre.

## **CHAPITRE II – CONTRATS DE TRAVAIL**

### **Article II.1 – Période d’essai**

Conformément à l’article L1242-10 du code du travail, l’employeur peut prévoir une période d’essai, qui devra figurer expressément dans le contrat de travail.

La durée de la période d’essai est fonction de la durée d’engagement :

- en cas de contrat de date à date, elle est calculée à raison d’un jour par semaine travaillée dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois, et dans la limite d’un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure à six mois ;
- lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d’essai est calculée par rapport à la durée minimale d’engagement.

La semaine travaillée s’entend de toute période de travail d’au moins cinq jours consécutifs au cours d’une même semaine civile.

Lorsque la durée initialement prévue au contrat ou la durée minimale d’engagement est inférieure à une semaine travaillée, il est convenu entre les partenaires sociaux de ne pas prévoir de période d’essai.

### **Article II.2 – Prise d’effet**

En ce qui concerne la date de prise d’effet de tout engagement, le producteur peut bénéficier d’un battement maximum de :

- trente jours calendaires pour le réalisateur et le directeur de production ;
- pour les autres personnels techniques :
  - o trois jours calendaires pour un engagement inférieur ou égal à six jours ;
  - o quinze jours calendaires dans les autres cas.

Toutefois, lorsque le contrat d’engagement est signé plus de deux mois avant sa prise d’effet, la durée du battement pourra être librement débattue entre les parties.

Le battement de prise d’effet de l’engagement est indiqué dans une promesse d’embauche, suivie d’un contrat de travail indiquant la date de prise d’effet de l’engagement.

### **Article II.3 – Dépassement (contrats de date à date)**

Lorsque des journées supplémentaires s’avèrent nécessaire pour terminer le travail, un avenant au contrat initial peut être conclu avec le salarié engagé initialement, afin de fixer les journées de travail supplémentaires (« battement de dépassement »).

Le salarié terminera alors le travail à ses dates de disponibilité les plus rapprochées possibles de la fin du contrat initial, compte tenu des engagements qu’il aura pu contracter par ailleurs et dont il pourrait avoir à justifier.

Les conditions d’engagement et de rémunération indiquées dans l’avenant sont identiques à celles prévues dans le contrat initial.

Les parties conviennent que le battement de dépassement est calculé à raison d’un jour par semaine de travail prévue au contrat initial.

### **Article II.4 - Périodes distinctes de tournage**

Au cas où, pour des raisons techniques, un film serait réalisé en plusieurs périodes de tournage, chacune de ces périodes peut faire l'objet, d'un contrat distinct avec le même salarié si celui-ci est disponible, dans des conditions identiques pour chacun de ces contrats.

#### **Article II.5 - Etudes préparatoires et raccords**

Le salarié pourra être engagé par un contrat limité seulement à une période d'études préparatoires ayant pour objet l'étude de la faisabilité d'un projet de film de manière à ce que, une fois cette étude préparatoire achevée, l'employeur possède les éléments indispensables à la prise d'une décision définitive concernant la mise en production d'un film.

Le salarié pourra également être amené à effectuer des raccords après l'échéance de son contrat d'engagement initial en cas de contrat de date à date. Le salarié engagé pour ces périodes limitées sera alors embauché dans le cadre d'un nouveau contrat de travail soumis aux présentes règles.

S'il est engagé sous contrat sans terme précis, ce contrat peut prévoir le cas échéant des raccords qui seront inclus dans la période d'engagement. A défaut, le salarié pourra être engagé pour les raccords dans le cadre d'un nouveau contrat de travail soumis aux présentes règles.

## **CHAPITRE III – CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **Article III.1 – Indemnité de congés payés**

En application de l'article V.1.2 du Titre I de la présente convention collective, les parties conviennent de fixer en annexe IIC le plafond de l'indemnité de congés payés pour les salariés dont les fonctions sont listées en annexe IIA.

### **Article III.2 – Travaux dans des conditions exceptionnelles**

Dans le cas où le travail du salarié demanderait à être effectué dans des conditions exceptionnelles particulièrement pénibles ou dangereuses (haute montagne, régions polaires ou tropicales, films d'aviation ou de mer, exercices périlleux, etc), les conditions d'engagement, d'assurance particulière, l'équipement, les primes de vol et les primes de risque sont précisées dans le contrat d'engagement.

L'employeur devra souscrire une assurance pour travaux dangereux garantissant un capital garanti invalidité permanente ou décès, payable à l'assuré ou à ses ayants droits et égal fondé sur les appointements du salarié pour la durée de son contrat multipliés par cinq, avec un minimum de 150 000 euros, cette assurance couvrant également les frais médicaux et d'hospitalisation ainsi que les frais de rapatriement du corps en cas de décès.

### **Article III.3 - Équipements et fournitures**

Pour l'exécution du travail, toutes les fournitures nécessaires au salarié seront payées après validation par l'employeur, qui fournira l'avance financière préalablement à leur achat. En aucun cas, les salariés n'auront à faire l'avance de ces frais.

Si, en raison du lieu choisi et de la nature du travail demandé, un équipement spécial était nécessaire, il serait entièrement à la charge de l'employeur.



## **CHAPITRE IV – DURÉE DU TRAVAIL**

### **Article IV.1 – Dispositions générales**

#### ***IV.1.1 – Durée du travail effectif***

En application de l'article VI.4.2 du Titre I, la durée du travail effectif des salariés du présent Titre comprend notamment :

- le temps de prises de vues, ainsi que les durées de préparation et de rangement antérieures et postérieures aux prises de vues pour les salariés concernés,
- la durée de conduite des véhicules techniques pour se rendre sur le lieu de tournage et/ou de construction de décors et retour,
- les durées de déplacement entre deux lieux de travail dans le cadre d'une même journée de travail,
- la part du temps de déplacement entre le lieu de référence défini à l'article IV.1.2 ci-dessous et le lieu de travail aller et retour excédant deux heures par jour,
- le temps de déplacement entre le lieu de convocation défini à l'article VI.4.2 du Titre I et le lieu de travail aller et retour,
- les temps de conduite des chauffeurs de production chargés du transport de personnes.

Certains déplacements, sans avoir la qualification de travail effectif font l'objet d'une indemnisation dans les cas fixés au présent Titre.

#### ***IV.1.2 - Définitions***

Pour les salariés relevant du présent Titre, les lieux suivants sont considérés comme lieu de travail « habituel » (dénommé dans le présent titre « lieu de travail »), selon le cas :

- Pour ce qui concerne la phase de préparation, le territoire de la commune, selon le cas, du bureau de production, du studio ou des décors naturels, du parking des véhicules techniques, des locaux des principaux fournisseurs et prestataires ou de tout autre lieu où la production convoque le salarié pour démarrer le travail quotidien;
- Pour ce qui concerne la phase de tournage, le territoire de la commune, selon le cas, du bureau de la production, du studio ou des décors naturels, du parking des véhicules techniques, des locaux des principaux fournisseurs et prestataires ou de tout autre lieu où la production convoque le salarié pour démarrer le travail quotidien ;
- Pour ce qui concerne la phase de post-production et de finitions, le territoire de la commune, selon le cas, de l'auditorium, de la salle de montage, du laboratoire, des locaux des principaux prestataires ou de tout autre lieu où la production convoque le salarié pour démarrer le travail quotidien.

Ces définitions valent exclusivement pour l'application de la présente convention collective et des règles relevant du droit du travail.

La notion de « lieu de référence » concerne uniquement la phase de tournage et correspond à :

- la porte de Paris la plus proche du lieu de travail lorsque celui-ci se trouve en Ile de France mais en dehors de Paris;
- le lieu d'hébergement de la production lorsque le lieu de travail se trouve en région ou à l'étranger mais en dehors de la commune du lieu d'hébergement de la production.

#### ***IV.1.3 - Règles applicables aux déplacements quotidiens en tournage***

- La durée de trajet entre le domicile ou le lieu d'hébergement d'une part, et le lieu de référence aller et retour d'autre part, ne constitue pas du temps de travail effectif et ne fait pas l'objet

d'indemnisation hormis le remboursement des frais de transport dans les conditions de droit commun.

- La durée de déplacement entre le lieu de référence et le lieu de travail aller et retour ne constitue pas du temps de travail effectif, mais fait l'objet, au-delà de 1h et jusqu'à 2h de déplacement par jour, d'une indemnisation égale au montant indiqué en annexe IIC, avec une divisibilité par période de 30 minutes.
- La part de la durée de déplacement entre le lieu de référence et le lieu de travail aller et retour excédant deux heures par jour est comptée comme temps de travail effectif et entre dans le décompte des heures travaillées donnant droit s'il y a lieu aux majorations pour heures supplémentaires.
- La durée prévisible de déplacement entre le lieu de référence et le lieu de travail est communiquée par la production quel que soit le moyen de transport utilisé par le salarié.

## **Article IV.2 – Obligation de logement sur place**

Pour tout lieu de travail établi à une distance supérieure à 50 kilomètres du lieu de référence et lorsque les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à trois heures aller et retour, l'employeur doit organiser et prendre en charge le logement et la restauration sur place du salarié lorsque celui-ci a travaillé une journée complète.

A moins qu'il justifie d'un hébergement situé dans les limites de distance et de temps de transport visées ci-dessus, le salarié qui prendrait la décision de ne pas loger sur place le ferait sous son entière responsabilité et ne pourrait pas bénéficier des dispositions de la présente convention collective en matière de déplacement.

## **Article IV.3 – Organisation quotidienne du travail**

### ***IV.3.1 - Durée quotidienne du travail effectif***

#### IV.3.1.1 – Principe :

Conformément à l'article L.3121-34 du code du travail, la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut normalement excéder dix heures. La durée quotidienne de tournage est généralement de huit heures, les périodes de préparation et de rangement pour les personnels concernés, qui sont du temps de travail effectif, s'ajoutant à cette durée, de même que la durée de déplacement entre le lieu de référence et le lieu de tournage aller et retour excédant deux heures.

#### IV.3.1.2 – Dérogations :

Les spécificités de l'organisation du travail inhérentes à la production cinématographique nécessitent certains aménagements des règles relatives à la durée quotidienne du travail.

La durée quotidienne maximale de travail effectif est de 10 heures. Toutefois cette durée pourra être portée à 12 heures dans les situations suivantes :

- contraintes exceptionnelles liées au(x) décor(s) ou au(x) lieu(x) de tournage,
- terminaison de plan,
- nécessité de combler un retard dû à un imprévu exceptionnel,
- indisponibilité exceptionnelle de personnes, de matériels ou de décors,
- temps de préparation et de rangement antérieurs et postérieurs au tournage exceptionnellement importants.

#### IV.3.1.3 – Majoration :

Au-delà de 10 heures de tournage au sein d'une même journée de travail, une majoration de 100% est appliquée au salaire horaire de base de chaque demi-heure travaillée.

### ***IV.3.2 - Engagement en extra***

#### IV.3.2.1 – Définition :

Les engagements « en extra » concernent les contrats n'intégrant aucune période d'emploi égale ou supérieure à cinq jours consécutifs.

En cas d'engagement en extra, toute journée commencée est due à hauteur de sept heures. Les heures rémunérées non effectuées ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée hebdomadaire de travail.

L'engagement à la journée doit s'effectuer dans le respect des règles prévues au code du travail sur la durée hebdomadaire du travail.

#### IV.3.2.2 – Majoration :

Par dérogation aux dispositions de l'article IV.3.1.3, pour les salariés en extra, au-delà de 7 heures de travail effectif au sein d'une même journée de travail, chaque heure travaillée est majorée comme suit :

- de la 8<sup>e</sup> à la 10<sup>e</sup> heure : majoration de 25% du salaire horaire de base ;
- au-delà de 10h : majoration de 100% du salaire horaire de base.

Chaque heure est divisible par période de 30 minutes.

### **IV.3.3 – Amplitude et repos quotidien**

IV.3.3.1 – Sous réserve des dérogations accordées par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) concernant le nombre d'heures de travail effectif, l'amplitude de la journée de travail, comprenant les heures de travail effectif (y compris les heures supplémentaires), l'arrêt pour les repas et les pauses, et le temps de déplacement entre le lieu de référence et le lieu de travail aller et retour en période de tournage, ne devra pas excéder treize heures.

IV.3.3.2 – De même, onze heures de repos au minimum devront s'écouler entre la fin de la journée de travail de la veille (ou le retour au lieu de référence) et la reprise du travail du lendemain (ou le départ du lieu de référence).

Toutefois, au regard de la spécificité de l'activité de production cinématographique, en particulier la nécessité d'assurer la continuité de l'activité pendant le temps de tournage, le repos quotidien pourra être réduit, sans pouvoir aller en deçà de neuf heures.

La réduction en deçà de 11 heures du temps de repos quotidien ne peut intervenir pour un même salarié plus de deux fois dans la même semaine.

Dans le cas exceptionnel où les heures de repos prévues au présent article entre la fin d'une journée de travail et la reprise du travail le lendemain ne pourront être entièrement effectuées, les heures manquant au repos minimal quotidien feront l'objet d'un repos compensateur d'une durée équivalente. En cas de nécessité, ce repos compensateur pourra être remplacé par une indemnité spécifique égale au salaire horaire de base majoré de 50% pour chaque heure concernée, indépendante de la rémunération de la journée de travail (« indemnité pour heures anticipées »).

Il en est de même pour la durée de repos hebdomadaire entre le dernier jour de la semaine de travail et le début de la semaine suivante.

### **IV.3.4 – Pauses**

#### IV.3.4.1 – Pause repas :

Les salariés bénéficient d'une pause repas d'une heure en principe aménagée dans la période comprise entre 11h et 14h30 pour ce qui concerne le déjeuner, et entre 19h et 21h30 pour ce qui concerne le dîner.

#### IV.3.4.2 – Autres pauses :

Conformément à l'article L.3121-33 du code du travail, une période de pause d'une durée minimum de 20 minutes doit être organisée au plus tard après cinq à six heures de travail.

Les temps de pause et de repas ne sont pas du temps de travail effectif.

Conformément à l'article L3162-3 du code du travail, une pause d'au moins trente minutes doit être accordée aux mineurs après 4h30 de travail, par dérogation à l'article L.3121-33 du même code.

Une pause spécifique d'une durée minimum de 15 minutes devra être organisée toutes les trois heures pour les catégories de personnels suivants :

- femmes enceintes,
- travailleurs handicapés.

Des pauses spécifiques pourront également être aménagées en raison de la pénibilité particulière d'un travail.

#### **IV.3.5 – Journée continue**

La « journée continue » est une journée de travail au sein de laquelle se situe une période de travail effectif continue sans pause repas d'une durée de :

- 7 heures 40 auxquelles s'ajoute une pause collective d'une durée de vingt minutes qui devra être organisée après cinq heures de travail ;
- 7 heures 30 en cas de pauses prises individuellement par les salariés.

Cette période doit être rémunérée sur la base de huit heures de travail.

Si le travail se poursuit à l'issue de cette période, une pause casse croûte devra être organisée.

La journée continue est indiquée sur la feuille de service de la veille au plus tard.

Elle commence ou se termine par un repas pris en charge par l'employeur conformément à l'article V.1 du présent Titre.

#### **Article IV.4 – Organisation hebdomadaire du travail**

##### **IV.4.1 – Organisation de la semaine de tournage**

Le tournage s'organise normalement sur cinq jours au cours d'une semaine civile. Il peut être organisé sur six jours au cours d'une semaine civile dans les conditions précisées ci-après.

##### IV.4.1.1 – Tournage en région et à l'étranger:

Le tournage pourra être organisé sur six jours au cours d'une semaine civile, sans qu'il soit possible de recourir à plus de :

- trois semaines consécutives de six jours pour les tournages en région ;
- six semaines consécutives de six jours pour les tournages à l'étranger.

En tel cas, la quatrième semaine en cas de tournage en région, ou la septième semaine en cas de tournage à l'étranger, devra obligatoirement comprendre deux jours de repos consécutifs comprenant le dimanche (sauf en cas d'impossibilité de recourir au repos le dimanche en application de l'article VI.5.2.2 du Titre I, auquel cas le repos hebdomadaire sera donné un autre jour).

Le personnel en situation de voyage reste logé et défrayé sur place ou, dans la mesure du possible et en accord avec la production, bénéficie pour les tournages en France métropolitaine, de la prise en charge d'un billet de transport aller et retour leur permettant de regagner leur domicile durant le week-end.

##### IV.4.1.2 – Tournage en Ile de France :

Le tournage pourra être organisé sur six jours au cours d'une semaine civile.

En cas de recours à la semaine de six jours plus d'une fois par tournage, les conditions suivantes s'appliquent à partir de la deuxième semaine de six jours :

- une majoration spécifique de 50% du salaire horaire de base qui exclut l'application des autres majorations relatives à la durée hebdomadaire de travail fixées dans le présent Titre, sera appliquée pour chaque heure travaillée le 6<sup>e</sup> jour ;
- une journée de repos devra être obligatoirement donnée le lundi ou le vendredi de la semaine suivante ; dans le cas exceptionnel où ce repos ne pourra être pris (ex : dernière semaine de tournage), une majoration spécifique de 50% du salaire horaire de base qui exclut l'application des autres majorations relatives à la durée hebdomadaire de travail, sera appliquée pour chaque heure travaillée le 6<sup>e</sup> jour.

#### IV.4.1.3 - Changement de lieu de tournage en cours de semaine :

Dans le cas où, au cours d'une même semaine de tournage, les lieux de tournage sont, d'une part, en régime défrayé et, d'autre part, en régime non défrayé, ou vice versa, le régime applicable au nombre de jours de tournage dans la semaine (et par conséquent au nombre de jours de repos) sera déterminé en fonction du lieu du dernier jour de tournage de la semaine.

### **IV.4.2 – Durée de travail hebdomadaire maximale**

#### IV.4.2.1 – Principe :

Conformément à l'article L3121-36 du code du travail, et sous réserve de l'entrée en vigueur d'un décret le prévoyant, la durée hebdomadaire de travail effectif calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 46 heures.

La durée maximale hebdomadaire de travail effectif ne peut pas dépasser 48 heures sur une même semaine, sauf dans les cas exposés ci-après.

#### IV.4.2.2 – Dérogations :

L'employeur pourra solliciter de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi compétente une dérogation à la durée hebdomadaire de travail effectif maximale sur une semaine. Cette durée pourra être portée à 60 heures.

Cette sollicitation sera effectuée en application de l'instruction de la Direction Générale du Travail précisant les conditions d'examen de ces demandes, dans le but d'assurer une vérification rapide des critères d'éligibilité.

La dérogation devra respecter les règles prévues au présent accord en matière de repos quotidien et hebdomadaire. L'employeur devra en outre informer les salariés concernés de cette demande de dérogation et les avertir au plus tard 48 heures à l'avance de la mise en œuvre de cette dérogation, sauf cas d'urgence.

### **Article IV.5 – Organisation des horaires de travail**

#### **IV.5.1 – Plan de travail**

Le plan de travail prévisionnel pour le tournage est établi en conformité avec les règles exposées ci-dessus.

Il doit notamment contenir les indications prévisionnelles relatives aux horaires de travail.

#### **IV.5.2 – Feuille de service**

L'employeur remettra au salarié à la fin de sa journée de travail la feuille de service organisant l'emploi du temps pour la journée de travail suivante.

Chaque feuille de service indique l'heure de début de la journée de travail pour chaque équipe. Elle devra préciser l'heure de départ des véhicules techniques pour se rendre sur le lieu de travail.

#### **IV.5.3 – Rapport de production**

L'employeur communiquera aux salariés le rapport de production établi pour la journée de travail précédente et signé par le directeur de production.

Chaque rapport de production indique notamment l'heure de fin de la journée de travail considérée pour chaque branche de l'équipe technique.

Dans le cas où un salarié terminerait son travail à une heure plus tardive que celle indiquée sur la feuille de service pour la branche dont il fait partie, le rapport de production indiquera l'heure à laquelle ce salarié a terminé son travail.

En application de l'article D3171-9 1° du code du travail, les parties conviennent que le contrôle de la durée du travail des salariés soumis au présent titre ayant conclu une convention de forfait en heures sera effectué, pour la phase de tournage, par le biais des rapports de production communiqués quotidiennement aux salariés.

#### **Article IV.6 – Dispositions particulières aux conventions de forfait**

Le recours aux dispositifs visés au présent article nécessite l'accord écrit et signé de chaque salarié concerné. En conséquence, l'employeur doit obligatoirement faire figurer dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat une clause en ce sens qui fixe les conditions d'application de la convention de forfait.

##### **IV.6.1 – Forfaits en jours**

Les salariés dont les fonctions sont listées spécifiquement en annexe IIB du présent Titre (grille n°2), peuvent être engagés avec leur accord pour une durée du travail calculée en jours.

Les parties signataires de la présente convention collective sont conscientes que le mécanisme du forfait en jours ne doit pas porter atteinte à la santé et à la sécurité des salariés et veilleront à rappeler régulièrement à leurs adhérents les règles relatives à l'application de ce forfait.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini et ne peut pas dépasser 218 jours par an. Le décompte du temps de travail se fait par journée.

Les conventions de forfait en jours ne peuvent être conclues que pour les contrats de travail d'une durée d'au moins 1 mois.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours bénéficie des mêmes dispositions que les autres membres de l'équipe technique relatives aux temps de repos quotidien et hebdomadaire, et à l'interdiction de travail plus de six jours par semaine, visées à l'article VI.5 du Titre I.

La rémunération forfaitaire est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplis durant la période de paie considérée. Cette rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure :

- à la rémunération minimum conventionnelle de la grille générale augmentée de 15% si le volume de jours est égal à une moyenne de 5 par semaine civile ;
- à la rémunération minimum conventionnelle de la grille générale augmentée de 47% si le volume de jours est égal à une moyenne de 6 par semaine civile.

Les périodes d'absence pour maladie non professionnelle, les jours de congé pour événements familiaux, les jours de congé pour enfant malade, les jours d'absence sans solde, les périodes d'absence pour congé maternité, paternité et adoption et pour maladie ou accident professionnel, sont décomptés du nombre de jours travaillés du forfait applicable.

Pour les journées où il exécute sa prestation de travail découlant de son contrat de travail, le salarié n'est pas soumis à un contrôle de ses horaires de travail. Un document mensuel de décompte est établi faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait définie en jours bénéficie, en cours d'exécution du contrat, d'un entretien individuel avec son supérieur hiérarchique portant sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, la rémunération.

Conformément à l'article D3171-10 du code du travail, la durée du travail des salariés en forfait jours est décomptée à l'échéance du contrat par récapitulation du nombre de journées travaillées par chaque salarié.

#### **IV.6.2 – Forfaits sans référence horaire**

En référence à l'article L3111-2 du code du travail, les parties conviennent que les fonctions qualifiées « cadres collaborateurs de création » dans l'annexe IIA, ont vocation à conclure avec l'employeur une convention de forfait sans référence horaire compte tenu des responsabilités importantes qui leur sont confiées dans la direction et la bonne marche de la production pour laquelle les salariés concernés sont engagés.

Les modalités d'exercice des responsabilités, qui impliquent une autonomie particulière justifiant le forfait sans référence horaire, doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

A l'exception des dispositions relatives aux congés payés prévues aux articles L.3141-1 et suivants du Code du travail et au compte épargne temps, aucune disposition légale, réglementaire ou conventionnelle relative à la durée du travail n'est applicable aux cadres dont le contrat de travail prévoit une rémunération selon un forfait sans référence horaire.

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au cadre. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum garanti indiqué en annexe IIB pour les fonctions concernées (grille n°3).

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La rémunération du cadre ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

#### **Article IV.7 – Dispositions particulières relatives au décompte des heures d'équivalence**

L'activité de production cinématographique se caractérise, lors des périodes de tournage, répétitions incluses, par la discontinuité de certaines prestations de travail au cours d'une même journée en raison d'une forte segmentation des opérations (préparation, répétitions, tournage, rangement).

Chaque segment est exécuté par des personnels spécifiques, de qualifications différentes, travaillant en corps de métier autonomes.

Ce mode opératoire génère des périodes de disponibilité sans activité opérationnelle, celles-ci étant d'autant plus longues que l'amplitude de la journée de tournage est longue. Ces temps d'inactivité, qui ne comportent pas de travail effectif, sont régis par les dispositions de l'article L3121-9 du code du travail relatives aux heures d'équivalence.

Le recours à ce dispositif n'est possible que dans les circonstances et dans les conditions suivantes :

- il est réservé aux périodes de tournage de films cinématographiques qui par nature imposent la continuité de l'activité, et aux fonctions spécifiquement listées en annexe IIB du présent Titre ;
- les dispositions prévues au présent Titre en matière de durée maximale quotidienne hebdomadaire de travail effectif et d'amplitude (hors heures d'équivalence), de repos quotidien et de repos hebdomadaire, sont respectées ;
- le temps total rémunéré (cumul du temps de travail effectif et des heures d'équivalence) ne peut dépasser une durée moyenne hebdomadaire de 48 heures sur toute période de 4 mois.

Le présent dispositif fera l'objet d'un décret pour les besoins de sa mise en œuvre.

La répartition des heures de travail effectif et des heures d'équivalence sur la semaine de travail, ainsi que la rémunération minimale correspondante, sont fixées par emploi concerné à l'annexe IIB du présent Titre.

Le recours à ce dispositif sera mentionné en tant que tel sur les bulletins de salaire.



## **CHAPITRE V – FRAIS ET VOYAGES**

### **Article V.1 – Frais de nourriture**

En période de tournage, lorsque le salarié regagne chaque soir son domicile, l'employeur prend à sa charge la restauration des salariés en optant pour l'une des formules suivantes :

- fourniture directe du repas ;
- remboursement de frais réels engagés sur justificatifs ;
- indemnité forfaitaire dont le montant est fixé à l'annexe IIC ;
- attribution de titres restaurant dont la prise en charge par l'employeur est d'au moins 50% de la valeur des titres. La valeur minimum du titre restaurant est fixée à l'annexe IIC.

Si le repas doit être pris sur place, il est organisé par l'employeur et servi chaud, sauf impossibilité.

En dehors du cas de la journée continue, les repas ne pourront en aucun cas être remplacés par des casse-croûte pris sur place.

Lorsque la journée de travail débute avant 7 heures du matin, une indemnité de casse-croûte sera versée au salarié si le casse-croûte n'est pas fourni par le producteur.

Le montant de l'indemnité de casse-croûte est fixé à l'annexe IIC.

L'employeur prend à sa charge dans les conditions précitées le repas qui précède la journée de travail continue.

Par ailleurs, pour les tournages en extérieurs, de jour ou de nuit et quel que soit le lieu, il sera mis à disposition des salariés des boissons chaudes ou froides à la charge de l'employeur.

### **Article V.2 – Indemnisation des heures de voyage**

Chaque heure de voyage est indemnisée sur la base du taux horaire brut du salarié dans la limite de huit heures de voyage.

Au-delà, la différence entre la somme des heures de voyage et huit heures fera l'objet d'une indemnisation dans les conditions prévues en annexe IIC.

## **CHAPITRE VI – SALAIRES**

### **Article VI.1 – Détermination du salaire**

#### ***VI.1.1 - Définitions***

##### a) Rémunération conventionnelle

La rémunération conventionnelle des salariés visés au présent Titre est composée d'un socle salarial minimum garanti commun à toutes les catégories de films, ce salaire étant augmenté de la manière suivante :

- d'une part de salaire fixe supplémentaire garanti, dont le montant est déterminé dans le système de rémunération n°1 figurant dans les grilles de l'annexe IIB ;
- ou
- d'une part de salaire fixe supplémentaire garanti, complétée d'une part de salaire versée de façon différée en fonction des recettes d'exploitation, dont les montants sont déterminés dans le système de rémunération n°2 figurant dans les grilles de l'annexe IIB ;
- ou
- d'une part de salaire versée de façon différée en fonction des recettes d'exploitation, dont le montant est déterminé dans le système de rémunération n°3 figurant dans les grilles de l'annexe IIB.

Les montants de salaires sont calculés en brut. La part de salaire fixe visée ci-dessus qui s'ajoute au socle salarial est entièrement intégrée dans le calcul du salaire de base qui sert d'assiette aux majorations applicables.

Les grilles figurant en annexe IIB fixent le montant minimum des salaires (avec le cas échéant majorations pour heures supplémentaires) devant être versé par période de paie en fonction de la mise en œuvre ou non d'une participation conventionnelle aux recettes d'exploitation, ainsi que le montant de cette participation lorsqu'elle est applicable.

##### b) Participation conventionnelle aux recettes d'exploitation

La « participation conventionnelle aux recettes nettes part producteur » du film consiste en un salaire différé et majoré, cette majoration compensant son caractère aléatoire. Cette part de salaire est applicable à un film qui remplit les critères cumulatifs visés ci-après.

Les sommes revenant aux salariés relevant du présent Titre du fait de cette participation sont constitutives d'un élément de salaire et sont soumises à l'ensemble des charges sociales applicables au salaire. Elles sont à ce titre considérées comme une créance salariale et confèrent aux salariés concernés le statut de créanciers privilégiés au sens de l'article L312-2 du code du cinéma et de l'image animée ainsi que les droits afférents.

Le recours à la participation conventionnelle aux recettes d'exploitation, qui doit faire l'objet d'un agrément dans les conditions ci-après, suppose d'appliquer le même système de rémunération à l'ensemble des salariés. Cela n'empêche pas l'employeur de pratiquer des salaires intermédiaires se situant entre les systèmes de rémunération indiqués dans les grilles précitées, - ce qui a pour conséquence de réduire d'autant le salaire différé faisant l'objet de la participation -, à condition que cette pratique soit généralisée à l'ensemble des salariés relevant du présent Titre engagés sur le film.

#### ***VI.1.2 – Système de rémunération n°1***

Le système de rémunération n°1 (cf. annexe IIB du présent Titre) n'incluant aucune part de salaire versée de façon différée en fonction des recettes d'exploitation, il n'est pas concerné par le dispositif d'agrément de la participation conventionnelle.

### **VI.1.3 - Systèmes de rémunération n°2 et 3 - Agrément de la participation conventionnelle aux recettes d'exploitation**

L'agrément délivré par la Commission d'agrément des investissements et prévu par le Code du cinéma et de l'image animée permet au choix du producteur de mettre en place le système de participation conventionnelle précité et l'oblige à honorer auprès des salariés un accord de participation aux recettes d'exploitation du film tel que précisé au présent chapitre.

Lorsqu'un film ne nécessite pas d'agrément des investissements, le producteur doit malgré tout recueillir l'aval de cette Commission au plus tard avant le début des prises de vues pour pouvoir mettre en place le système de participation conventionnelle.

Le système de rémunération n° 2 est limité aux films dont le budget prévisionnel hors imprévus est inférieur à 4 millions d'euros et supérieur à 3 millions d'euros.

Le système de rémunération n° 3 est limité aux films dont le budget prévisionnel hors imprévus est inférieur à 3 millions d'euros.

L'agrément ne peut être délivré que si le film remplit, en outre, les critères cumulatifs suivants :

- la masse salariale effective brute des personnels techniques est au moins égale à 18% du budget prévisionnel du film hors imprévus ;
- la masse salariale effective brute des personnels techniques (hors rémunération du réalisateur technicien) représente au moins 80% d'un poste regroupant la somme des rémunérations brutes des auteurs, producteurs et titulaires des rôles principaux selon les règles de l'agrément pratiquées par le CNC, ainsi que des commissions d'agents telles qu'elles sont prévues dans le budget prévisionnel hors imprévus.

Lors de l'agrément de production, les deux derniers critères listés ci-dessus doivent rester respectés dans le coût définitif du film, en tenant compte des contraintes externes au producteur liées au déroulement de la production.

La participation peut également être appliquée, sur décision de la Commission d'agrément prévu par le Code du cinéma et de l'image animée statuant à la majorité qualifiée des deux tiers de ses membres, de manière exceptionnelle à des films ne remplissant pas tous les critères susmentionnés.

En cas de coproduction franco-étrangère, les critères susvisés sont appliqués sur la part des dépenses françaises dans le budget prévisionnel du film.

Le budget prévisionnel s'entend du devis établi par le producteur pour la fabrication du film, et incluant:

- la rémunération effectivement réservée aux techniciens,
- les frais généraux, limités à 3,5 % du budget prévisionnel,
- le salaire producteur, dans la limite de 2,5 % du budget prévisionnel, pour la partie effectivement versée à ce dernier.

Les frais généraux et le salaire producteur sont calculés sur le budget prévisionnel du film hors salaire du producteur, hors frais généraux.

### **VI.1.4 - Volume de films concernés par la participation conventionnelle**

Les parties à la présente convention collective conviennent de tirer un bilan annuel du dispositif afin que les films de fiction en prises de vue réelle d'initiative française dont le budget est supérieur à 1,5 millions d'euros éligibles au dispositif de participation prévu par le présent chapitre représentent en moyenne annuelle 20% des films d'initiative française.

Les parties procéderont sur la base de ce bilan, chaque fois que nécessaire, à l'ajustement en conséquence des critères susvisés.

#### ***VI.1.5 - Montant de la participation conventionnelle***

Le montant de la participation en salaire brut est égal à deux fois la différence entre le montant de salaire hors participation (système de rémunération n°1 figurant dans les grilles en annexe IIB), et le montant de salaire perçu par le salarié en cas d'application de la participation conventionnelle (systèmes de rémunération n°2 et 3).

Le montant de la participation est attribué de travail à chaque membre du personnel technique au prorata de son salaire effectivement perçu et dans la limite des recettes nettes part producteur équivalentes au total des sommes affectées au versement de la participation et des charges patronales y afférentes.

#### ***VI.1.6 - Versement de la participation conventionnelle***

Le versement de cette participation intervient de la façon prévue ci-dessous.

Un couloir, opposable à tous les partenaires du film, de 10% au premier euro de toutes les recettes nettes part producteurs (RNPP) France et étranger issues de l'exploitation du film (salles, diffusion télévision, vidéogrammes...), hormis celles ayant été concédées à l'occasion du préfinancement du film, est affecté au paiement de la participation conventionnelle dans la limite du montant déterminé ci-dessus ainsi que des charges patronales y afférentes.

Les sommes correspondant à la participation conventionnelle et aux charges patronales y afférentes sont versées par le producteur à l'organisme Audiens après encaissement par le producteur de la part de RNPP correspondant au couloir susvisé. Il délèguera audit organisme le calcul et le versement de la rémunération individuelle de chaque salarié concerné, ainsi que des cotisations dues en conséquence aux organismes sociaux, à partir d'une répartition de ces sommes.

#### ***VI.1.7 - Supplément de participation conventionnelle***

Une fois versé et atteint le montant de la participation correspondant au montant déterminé ci-dessus, après amortissement du coût du film, il peut être versé un supplément de participation sur les recettes, à convenir entre les producteurs délégués et les salariés concernés. Il est réparti proportionnellement aux montants de participation déjà perçus par les salariés concernés.

#### ***VI.1.8 - Périodicité de versement de la participation conventionnelle***

Les versements interviendront annuellement à compter de la sortie du film.

Des redditions de comptes détaillées et dûment certifiées par un Commissaire aux comptes seront établies et détermineront chaque année les montants de participation revenant aux techniciens concernés.

#### ***VI.1.9 - Application du mécanisme de participation conventionnelle***

Soucieuses du développement du secteur de la production cinématographique et de la diversité au sein de secteur, les parties conviennent de décider, à l'issue d'un délai de cinq ans suivant l'année de l'entrée en vigueur du présent Titre, de l'opportunité ou non de maintenir le système de participation conventionnelle défini au présent chapitre, au regard notamment du rapport de branche, des conditions d'emploi et de rémunération et de la situation économique de la production cinématographique française.

## **Article VI.2 – Grilles de salaires minima garantis**

VI.2.1 - Pour chacune des fonctions mentionnées à l'annexe IIA, la grille des salaires minima est fixée à l'annexe IIB.

Afin de tenir compte de la précarité inhérente à la courte durée de leur contrat, le salaire horaire de base minimum garanti tel qu'il ressort des grilles de salaires est majoré de 25% pour les salariés engagés « en extra ».

VI.2.2 – A l'exception des fonctions qualifiées de « cadres collaborateurs de création », il est établi une grille (grille n°1 dite « générale ») qui correspond, pour chaque fonction, à un salaire hebdomadaire minimum garanti de 39 heures hebdomadaires comprenant 35 heures au salaire horaire de base et 4 heures supplémentaires majorées de 25 %.

VI.2.3 – Les grilles n°2, 3 et 4 fixent les salaires minima garantis pour les fonctions susceptibles de bénéficier de conventions de forfait en jours (grille n°2 dite « forfait en jours ») et de forfait sans référence horaire (grille n°3 dite « forfait tous horaires » et grille n°4 dite « Réalisateur »).

VI.2.4 - En outre, pour les périodes de tournage de films cinématographiques exclusivement et pour certaines fonctions, il est institué une grille de rémunérations hebdomadaires minimales garanties (grille n°5 dite « spécifique tournage ») correspondant à des forfaits hebdomadaires en heures, incluant des heures d'équivalence comme prévu à l'article IV.7 du présent Titre, sur la base d'une semaine respectivement de 5 jours (grille n°5a) et de 6 jours (grille n°5b).

Ces grilles sont applicables respectivement :

- pour la grille de salaires n°5a « semaine de 5 jours » : lorsque le salarié est occupé cinq jours consécutifs au sein d'une période de sept jours consécutifs ;
- pour la grille de salaires n°5b « semaine de 6 jours » : lorsque le salarié est occupé six jours consécutifs au sein d'une période de sept jours consécutifs.

Il est bien entendu que le salaire hebdomadaire est proratisé en fonction du nombre de jours réalisé dans les cas où le salarié est occupé moins de cinq jours consécutifs (dans le respect du principe selon lequel chaque journée commencée est due).

Par ailleurs, l'application de la grille valant pour la semaine de 6 jours est conditionnée à l'obtention, par l'employeur, de l'autorisation visée à l'article IV.4.2.2 pour dépassement de la durée maximale hebdomadaire de 48 heures.

## **Article VI.3 – Majorations conventionnelles**

Les différentes majorations applicables se calculent en référence au salaire horaire de base du salarié et s'appliquent indépendamment les unes des autres, chacune de ces majorations ayant son objet spécifique.

Lorsque le travail d'un jour férié tombe un dimanche, les majorations afférentes au travail du dimanche et au travail un jour férié (articles V.3 et VI.5.2.2 du Titre I) ne se cumulent pas. Seule la majoration la plus avantageuse est retenue.

Le cumul de ces différentes majorations sur une même heure est plafonné à 200% du salaire horaire de base. La majoration pour travail du 1<sup>er</sup> mai n'est cependant pas concernée par ce plafond.

Il est précisé à toutes fins utiles que les indemnités (indemnité de déplacement, de voyage, de repas et de casse-croûte, indemnité pour heures anticipées) prévues au présent Titre ne peuvent être assimilées à des majorations conventionnelles au sens du présent article.

## **CHAPITRE VII – RÉALISATEURS**

Des dispositions particulières aux réalisateurs sont prévues ci-dessous.

### **Article VII.1 - Conditions d'engagement**

#### ***VII.1.1 - Durée de l'engagement***

En application de sa définition de fonction figurant en annexe IIA, le réalisateur est engagé par contrat(s) de travail à durée déterminée d'usage, incluant des périodes discontinues, qui commence au début de la préparation technique et se termine par l'établissement de la copie standard du film ou à l'étalonnage numérique.

On considèrera ici que la préparation technique débute au plus tard à la date de décision par le producteur de la mise en production du film.

Les dates de début et de fin de l'engagement (ou la période minimale d'engagement en cas de contrat sans terme précis), ainsi que les dates prévisionnelles des différentes phases de celui-ci (préparation, tournage, montage, mixage, finitions) sont déterminées d'un commun accord entre le producteur et le réalisateur.

Les différentes phases de travail se déroulent normalement en continuité et sauf impossibilité, successivement. Si les différentes phases ne peuvent se dérouler en continuité, les dates des différentes phases sont fixées au contrat en accord avec le réalisateur. Si certaines dates ne peuvent pas être fixées lors de la signature du contrat initial (sous réserve de la période minimale d'engagement en cas de contrat sans terme précis), elles feront l'objet d'une fixation entre les parties dès que possible.

Les contrats de 6 mois ou plus pourront être suspendus en raison des impératifs de la production. La période de suspension du contrat ne donnera pas lieu à rémunération seulement si elle est d'une durée égale ou supérieure à une semaine consécutive.

En cas d'engagement de date à date, tout dépassement de la date de terme fixée initialement dans le contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant au contrat.

Le réalisateur peut être également engagé par contrat de travail pour une préparation technique dans le cadre d'une étude préalable avant toute mise en production.

Ce contrat ne préjuge pas de la décision ultérieure du producteur quant à la suite à donner à ce projet. Ainsi, ce contrat est indépendant du contrat de travail qui serait éventuellement conclu en cas de mise en production du projet. Il sera toutefois tenu compte de la durée de ce contrat pour le calcul du salaire mensuel du second contrat si celui-ci dure 6 mois ou plus, sans que cela impacte sur le calcul du salaire du premier contrat.

#### ***VII.1.2 - Type de contrat d'engagement***

En référence à l'article L.3111-2 du code du travail, les parties conviennent que les réalisateurs ont vocation à conclure avec l'employeur une convention de forfait sans référence horaire compte tenu des responsabilités importantes qui leur sont confiées dans l'organisation générale et la bonne marche de la production pour laquelle ils sont engagés. Il est rappelé que la convention de forfait doit expressément figurer dans le contrat de travail conclu avec le réalisateur.

Les dispositions spécifiques relatives aux conventions de forfait sans référence horaire s'appliquent en conséquence aux réalisateurs en tant que cadres dirigeants.

## **Article VII.2 - Salaire minimum conventionnel**

Le réalisateur, dans le cadre de sa définition de fonction, dirige les personnels techniques concourant à la réalisation du film. Ainsi le réalisateur ne se trouve pas dans une situation comparable à celle des autres catégories professionnelles.

Le salaire du réalisateur est déterminé par les parties. Cependant, il ne peut pas être inférieur à un montant fixé à l'annexe IIB (grille n°4 « Réalisateur »).

S'agissant des longs métrages de fiction, il est précisé que le salaire minimum se détermine comme suit :

- En cas de contrat d'une durée inférieure à 6 mois : salaire brut indiqué à l'annexe IIB versé sur une base hebdomadaire.  
Les salaires sont établis sur la base de chaque semaine civile. Le paiement du salaire correspondant à la période hebdomadaire doit être effectué dans les deux premiers jours de la semaine qui suit.
- En cas de contrat d'une durée d'au moins 6 mois : salaire brut indiqué à l'annexe IIB versé sur une base mensuelle.  
Les salaires sont établis sur la base de chaque mois civil. Le paiement du salaire correspondant à la période mensuelle doit être effectué dans les deux premiers jours du mois qui suit.

En cas de suspension du contrat ne donnant pas lieu à rémunération, l'échéance du contrat est reportée à hauteur de la durée de cette période de suspension pour le calcul du salaire mensuel précité.

Le montant indiqué à l'annexe IIB ne concerne pas les co-réalisations ni les études préalables.

## **ANNEXES DU TITRE II**



**ANNEXE IIA – Engagements sous CDD d'usage : Définitions de fonctions, classification et niveaux de qualification**  
(en application du Chapitre I du Titre II)

DÉFINITIONS DE FONCTIONS		NIVEAU DE QUALIFICATION	ECHELON
<b>BRANCHE ADMINISTRATION</b>			
<p><b>Directeur de production cinéma / Cadre collaborateur de création</b> Engagé par la société de production en vue de la réalisation d'un film, il représente le producteur de la préparation à la fin des prises de vues et éventuellement jusqu'à l'établissement de la copie standard. Il assure la direction et l'organisation générale du travail dans le cadre des lois et règlements en vigueur. Il veille dans l'exercice de ses fonctions au respect des règles d'hygiène et sécurité en vigueur. Il est responsable de l'établissement du devis et gère les dépenses de la production du film. Il supervise le plan de travail et agréé celui-ci. Il est chargé notamment de l'engagement des salariés concourant à la réalisation du film.</p>	I	2	
<p><b>Administrateur de production / Cadre</b> Collaborateur du producteur et du directeur de production, il assure la gestion administrative, comptable et sociale du film. Il établit les données nécessaires au suivi du devis et aux prévisions de trésorerie. Il assure le contrôle des opérations et écritures comptables en référence au plan comptable des entreprises de production. Il vérifie leur régularité et fournit les éléments pour l'établissement des situations de dépenses.</p>	III	2	
<p><b>Administrateur adjoint comptable cinéma / Non cadre</b> Il assiste l'administrateur de production dans ses fonctions de gestion de la production du film, en particulier la comptabilité de la production du film.</p>	IV	3	
<p><b>Secrétaire de production cinéma / Non cadre</b> Collaborateur du directeur de production et du régisseur général. En charge des travaux de secrétariat, il assure des tâches de coordination et le suivi des dossiers administratifs et contractuels avec chacun des départements de la production du film.</p>	V	2	
<p><b>Assistant comptable de production cinéma / Non cadre</b> Assistant de l'administrateur adjoint comptable, est chargé d'exécuter des travaux d'administration et de comptabilité courante de la production du film.</p>	VI	2	

<b>BRANCHE RÉGIE</b>		
<p><b>Régisseur général cinéma / Cadre</b>  Collaborateur direct du directeur de production. Pendant la préparation, il participe aux repérages et est consulté pour l'établissement du plan de travail. Il est responsable de la bonne marche des services de régie, supervise et assure la logistique selon les lieux de tournage (fournitures, autorisations administratives, hébergement, restauration, transports, etc.) en collaboration avec le réalisateur du film ou son assistant. Il veille dans l'exercice de ses fonctions au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.</p>	<b>III</b>	<b>1</b>
<p><b>Régisseur adjoint cinéma / Non cadre</b>  L'(les) adjoint(s) du régisseur général est (sont) qualifié(s) pour aider celui-ci dans l'organisation et l'exécution des tâches de régie.</p>	<b>IV</b>	<b>3</b>
<p><b>Auxiliaire à la régie cinéma / Non cadre</b>  Sous les directives du régisseur général cinéma ou du régisseur adjoint cinéma, il effectue des travaux liés à la régie, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il effectue des courses diverses de proximité en liaison avec le tournage du film ;</li> <li>- il participe à l'organisation des tournages en décors naturels et à la surveillance de la circulation sur le lieu de tournage ;</li> <li>- dans les lieux des décors naturels, il installe l'intérieur des loges comédiens et maquillage ;</li> <li>- il assure la fourniture et la tenue de la table régie mis à la disposition de l'équipe de tournage.</li> </ul> <p>Pendant la période de tournage, il ne peut être engagé d'auxiliaire à la régie cinéma qu'à la condition que les postes de régisseur général et de régisseur adjoint soient pourvus, ou que le poste de régisseur général soit pourvu dans le cas des films documentaires.</p>	<b>VI</b>	<b>2</b>
<b>BRANCHE RÉALISATION</b>		
<p><b>Réalisateur cinéma / Cadre collaborateur de création</b>  En qualité de technicien salarié de la société du producteur délégué, ou du producteur exécutif, indépendamment de son contrat d'auteur, il assure la direction artistique et dirige la mise en scène et les acteurs, les prises de vues et de sons.  Dans le cadre de son contrat de travail, en accord avec le producteur délégué ou son représentant et en collaboration avec les techniciens du cadre de production, il dirige et coordonne la préparation du tournage. Avec le producteur délégué, il choisit les acteurs et ses collaborateurs de création et détermine les lieux des décors. Il établit le découpage technique du film. Il collabore à l'établissement du plan de travail dans le cadre du devis prévisionnel.  Il dirige les travaux de montage et de mixage et supervise les travaux de finitions jusqu'à la copie standard ou jusqu'à l'étalement numérique.  Il accomplit sa mission dans le cadre des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.</p>	<b>I</b>	<b>1</b>

<p><b>Réalisateur documentaire cinéma / Cadre collaborateur de création</b>  En qualité de technicien salarié de la société du producteur délégué, ou du producteur exécutif, indépendamment de son contrat d'auteur, il dirige les prises de vues et de sons.  Dans le cadre de son contrat de travail, en accord avec le producteur délégué ou son représentant et en collaboration avec les techniciens du cadre de production, il dirige et coordonne la préparation du tournage. Avec le producteur délégué, il choisit ses collaborateurs de création et détermine les lieux des décors. Il établit le découpage technique du film. Il collabore à l'établissement du plan de travail dans le cadre du devis prévisionnel.  Il dirige les travaux de montage et de mixage et supervise les travaux de finitions jusqu'à la copie standard ou jusqu'à l'établissement numérique.  Il accomplit sa mission dans le cadre des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.</p>	I	1
<p><b>Réalisateur de films publicitaires / Cadre collaborateur de création</b>  En qualité de technicien salarié de la société du producteur, indépendamment de son contrat d'auteur, il assure la direction artistique et dirige la mise en scène et les acteurs, les prises de vues et de sons.  Dans le cadre de son contrat de travail, en accord avec le producteur ou son représentant et en collaboration avec les techniciens du cadre de production, il dirige et coordonne la préparation du tournage. Avec le producteur et en accord avec le commanditaire du film, il choisit ses collaborateurs de création ainsi que les acteurs, il détermine les lieux des décors et établit le découpage technique du film. Il collabore à l'établissement du plan de travail dans le cadre du devis prévisionnel.  Il participe éventuellement, en accord avec le commanditaire du film, aux travaux de montage, de mixage et de finitions jusqu'à la copie standard ou jusqu'à l'établissement numérique.  Il accomplit sa mission dans le cadre des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.</p>	I	1
<p><b>Technicien réalisateur deuxième équipe cinéma / Cadre collaborateur de création</b>  À partir des directives artistiques et techniques du réalisateur du film et sur ses indications, et en accord avec le directeur de production, il dirige l'équipe complémentaire de tournage.</p>	I	2
<p><b>Conseiller technique à la réalisation cinéma / Cadre</b>  Technicien d'expérience confirmée dans la mise en scène, engagé par la société de production en vue de conseiller techniquement le réalisateur dont l'expérience de la réalisation est insuffisante pour ce qui concerne soit le découpage, soit la prise de vues, soit la direction d'acteur.</p>	II	2
<p><b>Premier assistant réalisateur cinéma / Cadre</b>  Collaborateur du réalisateur, il seconde celui-ci durant la préparation et la réalisation du film. Il peut être engagé pour des études préalables. En accord avec la production et en coordination avec les collaborateurs de création concernés, il établit et met en œuvre le plan de travail. Il coordonne avec les différents départements du film la préparation et la mise en œuvre du tournage de chaque séquence. Il élabore les feuilles de service. En lien avec le Réalisateur, il exerce ses fonctions dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.</p>	III	1

<p><b>Second assistant réalisateur cinéma / Non cadre</b>  Collaborateur du Premier assistant réalisateur, il assiste celui-ci dans ses fonctions. Durant la préparation et le tournage, il assure notamment la liaison et la diffusion des différentes informations de service. Il formalise les feuilles de service des jours suivants et transmet les prévisions à plus long terme aux comédiens et à tous les services.</p>	IV	3
<p><b>Auxiliaire à la réalisation cinéma / Non cadre</b>  Sous les directives des assistants réalisateurs, il est chargé notamment de veiller à la circulation des personnes sur le lieu de tournage, d'aller quérir les comédiens dans leurs loges et les conduire sur le lieu de tournage. Pendant la période de tournage, il ne peut être engagé d'auxiliaire à la réalisation cinéma qu'à la condition que les postes de Premier assistant réalisateur cinéma et Deuxième assistant réalisateur cinéma soient pourvus, ou que le poste de 1<sup>er</sup> assistant réalisateur soit pourvu dans le cas des films documentaires.</p>	VI	2
<p><b>Scripte cinéma / Cadre</b>  Collaborateur technique et artistique du réalisateur. Il fait le lien avec le directeur de production et le monteur, notamment via les rapports artistiques et administratifs. Pendant la préparation, est chargé de pré-minuter le scénario et d'établir une continuité chronologique. Responsable de la continuité, il veille à sa bonne mise en œuvre pendant le tournage.</p>	IV	1
<p><b>Assistant scripte cinéma / Non cadre</b>  Assiste le scripte dans ses fonctions et exécute les tâches confiées par celui-ci.</p>	VI	2
<p><b>Assistant retour image / Non cadre</b>  A disposition du réalisateur et du producteur, installe et assure l'organisation technique des reprises de visée depuis la caméra jusqu'aux différents moniteurs. Il peut assurer la gestion et la bonne conservation des enregistrements témoins.</p>	VI	2
<p><b>Conseiller à la distribution des rôles cinéma / Cadre</b>  En fonction du scénario et en collaboration avec le Producteur et le Réalisateur, il est chargé de rechercher et de proposer des interprètes correspondant aux différents rôles. A ce titre, il détermine avec la production les moyens techniques et humains nécessaires à l'accomplissement de sa mission. Il peut être engagé pour des études préalables.</p>	III	1
<p><b>Chargé de la figuration cinéma / Non Cadre</b>  En fonction des demandes du réalisateur, il est chargé de rechercher les différents acteurs de complément. Il veille à leur préparation et à leur mise en place pour les prises de vues. Il est chargé de faire remplir et collecter les fiches de renseignements.</p>	IV	3
<p><b>Assistant au chargé de la figuration cinéma / Non cadre</b>  Assiste le chargé de la figuration et exécute les tâches confiées par celui-ci.</p>	VI	2
<p><b>Repéreur cinéma / Cadre</b>  Il est en charge de la recherche des décors naturels appropriés pour le film sur les indications du réalisateur, en collaboration avec les chefs de poste concernés et en accord avec le Producteur ou ses représentants.</p>	IV	3

<p><b>Répétiteur Cinéma / Non Cadre</b>  Dans le respect des consignes du Réalisateur, il assure, avant et pendant le tournage, la préparation des acteurs, notamment pour jouer en une langue qui leur est étrangère. Il assure, éventuellement, le suivi du travail en postsynchronisation.</p>	IV	3
<p><b>Responsable des enfants cinéma / Non Cadre</b>  Il est chargé de la surveillance et de l'encadrement des enfants et en assure le confort pendant la durée de préparation du film le cas échéant et pendant le tournage. Il peut assurer la préparation des enfants à leur rôle et assure le cas échéant leur suivi scolaire. Il justifie de toute qualification et habilitation nécessaires. Il veille au respect des règles d'hygiène et de sécurité dans l'exercice de ses fonctions.</p>	IV	3
<b>BRANCHE IMAGE</b>		
<p><b>Directeur de la photographie cinéma / Cadre collaborateur de création</b>  Collaborateur direct du réalisateur, il a la responsabilité de la qualité technique et artistique de la photographie et des prises de vues du film. À ce titre, il détermine avec le directeur de production les moyens matériels, techniques et humains nécessaires aux prises de vue. Pendant la préparation et le tournage, il participe au repérage, au découpage et au choix des cadres et plus généralement à toute décision qui a une incidence sur la qualité de l'image. En fonction des demandes artistiques du réalisateur, il choisit et compose les ambiances lumineuses du film. Il définit et contrôle les travaux de l'équipe de prises de vue, du chef électricien et éventuellement du chef machiniste pour les problèmes de lumière. Il surveille l'établissement du film et est consulté sur les travaux de finition ayant une incidence sur l'image du film. Il est consulté en cas de modification de l'image par es techniques informatiques. Dans l'exercice de sa fonction il veille aux règles d'hygiène et de sécurité.</p>	I	2
<p><b>Cadreur cinéma / Cadre</b>  A la responsabilité du cadrage de l'image et de l'harmonie des mouvements de l'appareil de prises de vues, suivant les directives du réalisateur sous le contrôle, d'un point de vue technique, du directeur de la photographie.</p>	II	2
<p><b>Cadreur spécialisé / Cadre</b>  Suivant les directives du réalisateur et sous le contrôle du directeur de la photographie, il assure les cadrages et l'harmonie des mouvements de l'appareil de prise de vues au moyen d'un bras mécanique stabilisateur (exemple : "steadicam"), porté ou fixe, ou dans le cadre de toute autre prise de vue spécialisée.</p>	II	2
<p><b>Premier assistant opérateur cinéma / Cadre</b>  A la responsabilité de la mise au point de l'objectif en fonction des déplacements des acteurs et de la caméra. Il réceptionne et vérifie les appareils de prises de vues, les objectifs et les accessoires avant le début du tournage et en surveille le bon fonctionnement pendant toute la durée du film. Il veille au bon conditionnement des matériels en vue des transports.</p>	III	2

<p><b>Deuxième assistant opérateur cinéma / Non cadre</b> Assiste le 1er assistant opérateur dans toutes ses tâches et peut notamment effectuer les zooms sous les directives du cadreur film. En particulier, a la responsabilité du chargement et du déchargement des supports d'enregistrement (pellicule et/ou supports numériques) et de leur conditionnement pour expédition au lieu de traitement. Il est responsable de l'alimentation électrique de la caméra. Il gère et comptabilise les supports vierges et enregistrés, veille à leur conservation et à leurs bonnes conditions de transport.</p>	IV	3
<p><b>Technicien d'appareils télécommandés (prise de vues) cinéma / Cadre</b> Il a la responsabilité technique de l'appareil support des mouvements télécommandés de la caméra et des différents déports. Il le prépare, dirige son installation et sa mise en service en collaboration avec les machinistes et les assistants opérateurs si nécessaire. Il est responsable des opérations de démontage et de rangement. Il a les connaissances techniques qui lui permettent d'assurer le bon fonctionnement des appareillages.</p>	III	2
<p><b>Photographe de plateau cinéma / Cadre</b> Exécute, en accord avec le réalisateur, le directeur de la photographie et le producteur, les photos du film pour la production en vue de l'exploitation et de la promotion du film. Il est responsable de leur qualité technique et assure la compatibilité des supports photographiques.</p>	III	3
<b>BRANCHE SON</b>		
<p><b>Chef opérateur du son cinéma / Cadre</b> Collaborateur du réalisateur, il a la responsabilité artistique et technique des enregistrements et de la réalisation sonores du film par l'apport des sons synchrones et des sons seuls. A ce titre, il détermine avec le directeur de production les moyens matériels, techniques et humains nécessaires.</p>	II	1
<p><b>Assistant opérateur du son cinéma / Cadre</b> Sous les directives du chef opérateur du son il assure en fonction de la prise de vue la captation du son par tous moyens techniques, en particulier par l'entremise de la perche et a la charge d'installer les différents microphones. Il a la charge du stock de support son et de matériel son.</p>	IV	2
<b>BRANCHE COSTUMES</b>		

<p><b>Créateur de costumes cinéma / Cadre collaborateur de création</b>  Il intervient lorsqu'il y a création originale de costumes. Collaborateur du réalisateur, il a la responsabilité artistique de la composition visuelle des personnages du film en référence au scénario. Il assure durant la préparation et le tournage, la coordination et le suivi de la conception et de la réalisation des costumes et des accessoires. Le cas échéant, il coordonne le travail artistique des coiffures, perruques et maquillage.  Il a la connaissance des styles et des époques. Il fournit au réalisateur une présentation visuelle de sa conception des personnages à l'aide de différents supports : maquettes, échantillons, documentation...  Il établit le devis costume en fonction du scénario et des demandes du réalisateur et en accord avec le producteur ou son représentant. Il suit la gestion de son budget.  Il dirige et coordonne le travail de ses assistants et des différentes équipes qu'il a choisies d'un commun accord avec le producteur. Il collabore avec le directeur de la photographie et le chef décorateur.  Il dirige les essayages des costumes, assiste aux essais de maquillage et de coiffure.</p>	<b>I</b>	<b>2</b>
<p><b>Superviseur costumes cinéma / Cadre</b>  Dans le cas des films où il n'y a pas de création originale de costumes, durant la préparation et le tournage, en accord avec le réalisateur, il a pour charge de rechercher, en référence au scénario, les costumes et accessoires vestimentaires nécessaires à la composition visuelle des personnages du film.  Il établit le devis costume en fonction du scénario et des demandes du réalisateur et en accord avec le producteur ou son représentant. Il suit la gestion de son budget.  Il dirige et coordonne le travail de ses assistants et des différentes équipes qu'il a choisies d'un commun accord avec le producteur. Il collabore avec le directeur de la photographie et le chef décorateur.  Il dirige les essayages des costumes, assiste aux essais de maquillage et de coiffure.</p>	<b>II</b>	<b>1</b>
<p><b>Costumier cinéma / Cadre</b>  Il assiste dans ses fonctions le créateur de costumes cinéma ou le chef costumier cinéma dans la recherche et les essayages de costumes ainsi que dans l'organisation du travail. Il veille à la logistique du tournage et à la gestion des stocks et à la coordination entre les fournisseurs et la production.  Il planifie les durées de location en fonction du plan de travail et assure la restitution des costumes aux loueurs.</p>	<b>V</b>	<b>2</b>
<p><b>Habilleur Cinéma / Non cadre</b>  Sur le plateau, il a en charge la responsabilité de l'habillement des comédiens en veillant au respect des choix du créateur de costumes ou du chef costumier ainsi que du réalisateur.  Il assure la continuité (raccords) en collaboration avec la scripte.  Il a la responsabilité du rangement et de l'entretien des costumes.</p>	<b>V</b>	<b>3</b>
<p><b>Chef d'atelier costumes cinéma / Non Cadre</b>  Collaborateur direct du créateur de costumes, il a la connaissance des textiles, des coupes de toutes les époques.  Il effectue le patronage et la coupe des costumes dans le respect des maquettes du créateur de costumes.  Il est responsable de l'organisation de son atelier ainsi que de son équipe de réalisation des costumes.  Il participe aux essayages des nouveaux modèles.</p>	<b>IV</b>	<b>2</b>

<b>Teinturier patineur costumes cinéma / Non Cadre</b> En étroite collaboration avec le créateur de costumes et le chef d'atelier costumes, il prépare les tissus et autres matériaux en amont de la fabrication (couleurs, impressions, apprêts, motifs...) et effectue sur le plateau les patines ponctuelles de circonstance.	V	2
<b>Couturier costumes cinéma / Non Cadre</b> Il exécute les tâches confiées par le chef d'atelier costumes cinéma, notamment dans la fabrication des costumes.	V	2
<b>BRANCHE MAQUILLAGE</b>		
<b>Chef maquilleur cinéma / Cadre</b> A la responsabilité de la création du maquillage des interprètes selon les directives du réalisateur et conformément au scénario. Travaille en collaboration avec le directeur de la photographie, le créateur de costumes et avec le chef coiffeur. Il est responsable des travaux exécutés par ses assistants. Il assure le suivi des compositions initiales durant la réalisation du film. Dans le cadre de la préparation, il établit un budget en accord avec le directeur de production et en contrôle la gestion.	III	2
<b>Maquilleur cinéma / Non cadre</b> Exécute des maquillages et raccords sous la responsabilité du chef maquilleur. Il surveille l'état du maquillage des artistes sur le plateau.	V	2
<b>BRANCHE COIFFURE</b>		
<b>Chef coiffeur cinéma / Non Cadre</b> Est chargé, suivant les directives du réalisateur en collaboration avec le directeur de la photographie et le chef maquilleur, de la confection des perruques postiches et de l'exécution de toutes coiffures d'époque ou modernes. Il doit assurer, tout au long du film, avec exactitude et méthode, la forme initiale de chaque coiffure et leur adaptation conformément au scénario, en accord avec les maquettes du créateur de costumes, s'il y a lieu.	IV	1
<b>Coiffeur cinéma / Non cadre</b> Sous la responsabilité du Chef coiffeur, il procède à la coiffure des interprètes selon le scénario et en surveille l'état sur le plateau.	V	2
<b>BRANCHE DÉCORATION</b>		



<p><b>Chef décorateur cinéma / Cadre collaborateur de création</b> Il intervient lorsqu'il y a construction de décors. Collaborateur du réalisateur, il a la responsabilité artistique et technique des décors du film. Il est chargé par le producteur, en accord avec le réalisateur de la conception, de l'aménagement et de la construction des décors conformément au scénario, au plan de travail dans le cadre du budget. Il participe au choix des lieux de tournage et assure la cohérence artistique des décors. Il collabore à la mise au point du plan de travail, établit le devis décoration en fonction du scénario et des demandes du réalisateur en accord avec le producteur ou son représentant. Il dirige et coordonne le travail de ses assistants et des différentes équipes mises à sa disposition. En cas de recours à des moyens numériques, il assure également le suivi de la cohérence artistique de la conception et de la construction des décors. Il veille à la conception, l'aménagement et la construction des décors dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.</p>	I	2
<p><b>Ensemblier décorateur cinéma / Cadre</b> Lorsqu'un film ne nécessite aucune construction, il peut assurer l'aménagement des décors naturels. Il est en outre chargé de choisir les meubles, accessoires et objets d'art et éléments décoratifs nécessaires au tournage. Il collabore à l'établissement du devis "décoration". Il assure la cohérence artistique des décors. L'ensemblier décorateur n'a pas qualité pour assurer la construction des décors du film. Il veille dans l'exercice de sa fonction au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.</p>	II	1
<p><b>Premier assistant décorateur cinéma / Cadre</b> Il seconde le chef décorateur et doit pouvoir le remplacer en cas d'absence temporaire. Il s'occupe particulièrement sous la direction de celui-ci de la partie technique des décors, collabore à la conception des plans et à l'établissement du devis « décoration » et coordonne suivant le plan de travail les différents corps de métiers lors de la construction et de l'aménagement des décors.</p>	III	2
<p><b>Deuxième assistant décorateur cinéma / Non cadre</b> Il assiste le premier assistant décorateur dans ses fonctions et exécute les plans et détails nécessaires à la réalisation des décors. Il est capable de réaliser des maquettes d'études et de représentation des décors.</p>	III	3
<p><b>Auxiliaire décoration cinéma / Non cadre</b> Salarié membre de l'équipe de l'assistantat de décoration, de formation architecture ou beaux arts, il s'initie à la fonction d'assistant décorateur Il est chargé d'exécuter des tâches simples. Durant la période de tournage, il ne peut être employé qu'à la condition que les postes de Premier et Second assistants, et/ou en cas d'absence de construction, d'Ensemblier décorateur, soient pourvus.</p>	VI	2
<p><b>Ensemblier cinéma / Cadre</b> Il est chargé par le chef décorateur ou l'ensemblier décorateur de rechercher et de choisir les meubles et objets d'art nécessaires à l'installation des décors, d'en assurer la livraison et les rendus, en temps utile, et de procéder à leur mise en place sur le décor. Dans le cadre du devis et sous la responsabilité du chef décorateur ou de l'ensemblier décorateur, il assure la gestion du budget "meubles et accessoires".</p>	III	2
<p><b>Régisseur d'extérieurs cinéma / Cadre</b> Il est chargé de la recherche, de la fourniture et de la restitution aux fournisseurs s'il y a lieu de tous les accessoires, animaux, matériaux et éléments non décoratifs et véhicules d'époque... liés à la réalisation du décor et des accessoires jouant. Il est éventuellement l'adjoint de l'ensemblier. Il peut arrêter et exécuter toutes dépenses inhérentes à son poste sous le contrôle du chef décorateur ou le cas échéant de l'ensemblier décorateur.</p>	IV	2

<p><b>Accessoiriste de plateau cinéma / Non cadre</b>          Suivant les indications du chef décorateur, de l'ensemblier décorateur ou de la mise en scène, il est chargé pendant le tournage de la surveillance, de la préparation et de l'emploi de tous les accessoires jouant, et de la mise en place raccord de l'ensemble mobilier installé sur le plateau de prise de vues. Veille à l'entretien de ceux-ci et assure en suivant la continuité les raccords de scène indiqués par la feuille de service. Il assure les effets spéciaux simples ne nécessitant pas de mesures de sécurité particulières à l'égard des membres de l'équipe artistique et technique participant au tournage.</p>	IV	2
<p><b>Accessoiriste de décor cinéma / Non cadre</b>          Chargé de réceptionner les meubles et accessoires, d'installer, d'équiper et de préparer les décors sous les directives de l'ensemblier. Il contrôle l'identité, l'état et la conservation des objets reçus et rendus.</p>	V	2
<p><b>Peintre d'art de décor cinéma / Non Cadre</b>          Peintre d'art, il compose et exécute les fresques, découvertes ou tous motifs décoratifs de style sous la direction du chef décorateur ou de l'ensemblier décorateur.</p>	IV	2
<p><b>Infographiste de décor cinéma / Non cadre</b>          Chargé sous la direction du chef décorateur ou de l'ensemblier décorateur de la fabrication et de la transformation d'accessoires graphiques numériques par des moyens informatiques. Il peut effectuer la simulation modélisée et la représentation en images de synthèse des décors.</p>	IV	2
<p><b>Illustrateur de décor cinéma / Non cadre</b>          Chargé sous la direction du chef décorateur ou de l'ensemblier décorateur d'effectuer des représentations artistiques des décors par le dessin et la peinture. Il peut réaliser des calligraphies ou tout accessoire faisant appel au dessin d'art.</p>	IV	2
<p><b>Chef tapissier de décor cinéma / Non Cadre</b>          Collaborateur du chef décorateur, de l'ensemblier décorateur ou de l'ensemblier. Est capable d'exécuter une esquisse, d'en arrêter graphiquement les coupes, d'accomplir tous travaux d'après dessins et documents d'époque. Est capable de coordonner au décor et aux techniques de prises de vues des ensembles décoratifs textiles et d'en assurer l'exécution et l'installation.</p>	IV	2
<p><b>Tapissier de décor cinéma / Non cadre</b>          Assistant du chef tapissier de décor. Il exécute et installe tous les ouvrages de couture que nécessitent les travaux de tapisserie.</p>	V	3
<p><b>Rippeur de décor cinéma / Non cadre</b>          Sous les directives du régisseur d'extérieur ou de l'ensemblier, spécialiste assurant le transport et la manutention des meubles, des oeuvres d'art, des éléments et matériaux nécessaires aux décors. Il veille à leur intégrité, à leur bon chargement et à leur bon arrimage.</p>	V	3
<b>BRANCHE MONTAGE</b>		

<p><b>Chef monteur cinéma / Cadre</b>  Collaborateur du Réalisateur, il donne au film sa construction et son rythme par l'assemblage artistique et technique des images et des sons, dans l'esprit du scénario et sous la responsabilité du réalisateur.  Il participe avec le réalisateur à la postproduction, y compris au mixage.  Il est chargé, en collaboration avec le Réalisateur, de veiller à la cohérence de l'espace sonore du film et est appelé à ce titre à donner des indications au mixeur durant le mixage.</p>	II	1
<p><b>Premier assistant monteur cinéma / Non Cadre</b>  Il assiste le chef monteur pendant la durée des travaux liés au montage et sous sa responsabilité assure le suivi des différentes étapes du montage: organisation et préparation du travail, gestion des matériaux images et sons, dialogue avec les industries techniques et travail avec les différents intervenants (bruitage, post-synchronisation...).</p>	IV	3
<p><b>Deuxième assistant monteur cinéma / Non cadre</b>  Sous la responsabilité du chef monteur et sous la direction du Premier assistant monteur cinéma, il est chargé d'exécuter des tâches simples liées au montage. Il ne peut être recouru à un Deuxième assistant monteur cinéma sans que le poste de Premier assistant monteur cinéma soit pourvu. Il peut cependant être engagé pour une durée de travail distincte de celle du premier assistant monteur cinéma.</p>	VI	2
<p><b>Chef monteur son cinéma / Cadre</b>  Pour le cas où l'équipe de montage Cinéma n'assurerait pas conjointement le montage de l'image et du son, le Chef monteur son est chargé, en collaboration avec le Réalisateur et en lien avec le Chef monteur Cinéma, de donner sa cohérence et son rythme à l'espace sonore du film. Durant le mixage, il est appelé à donner des indications au mixeur.</p>	III	1
<p><b>Bruiteur cinéma / Cadre</b>  Illustrateur sonore, sous la direction du réalisateur, il exécute en direct l'habillage sonore du film pour le mixage de la version originale et la version internationale en complément du montage son.</p>	III	2
<p><b>Assistant bruiteur cinéma / Non Cadre</b>  Collaborateur direct du bruiteur, il travaille sous ses directives. Il gère tous les matériels et accessoires nécessaires à l'exécution des bruits.</p>	V	3
<p><b>Coordinateur de post-production cinéma / Cadre</b>  En relation avec les chefs de poste concernés, en particulier le chef monteur, il assure des tâches de coordination, de suivi et de mise en œuvre des moyens de post-production tels que définis conformément au planning de post production et au devis établi par le directeur de production.</p>	III	1
<b>BRANCHE MIXAGE</b>		

<p><b>Mixeur cinéma / Cadre</b>          Sous la direction du réalisateur, il est chargé en auditorium de l'enregistrement, des post-synchronisations et des effets sonores puis du mélange et de la spatialisaiton de tous les éléments fournis incluant la musique. Il assure la conformité technique sur les différents supports de diffusion.</p>	II	1
<p><b>Assistant mixeur cinéma / Cadre</b>          Collaborateur direct du mixeur, il travaille sous ses directives. Il prend en charge une partie des éléments sonores à mélanger.</p>	III	3
<b>BRANCHE COLLABORATEURS TECHNIQUES SPÉCIALISÉS</b>		
<p><b>Superviseur d'effets physiques cinéma / Cadre</b>          Il est chargé de la conception et de l'exécution des effets spéciaux physiques (pluie, brouillard, explosions, armes à feu...). Il doit justifier des habilitations nécessaires. Lors de la mise en œuvre de ces effets, il a la charge, en collaboration avec le directeur de production, de faire mettre en place tous les moyens nécessaires à la sécurité des personnes, des lieux et du décor. Il veille dans l'exercice de sa fonction au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.</p>	II	1
<p><b>Assistant effets physiques cinéma / Non cadre</b>          Il assiste dans ses fonctions le superviseur d'effets physiques et installe sous sa direction les moyens nécessaires à la réalisation de l'effet. Il doit justifier des habilitations nécessaires. Il veille dans l'exercice de ses fonctions au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.</p>	IV	2
<p><b>Spécialiste relief cinéma / Cadre</b>          Lors des prises de vues stéréoscopiques, il est chargé, sous le contrôle du directeur de la photographie, de concevoir la composition du relief selon le scénario et la mise en scène et en fonction des distances focales et des éclairages. Il détermine l'intervalle entre les deux optiques et règle leur convergence suivant la mise au point et la position du sujet, tel qu'il doit être aperçu en deçà ou au-delà du plan de l'écran. Il supervise les corrections nécessaires à la formation du couple stéréoscopique lors de la post-production.</p>	II	1
<p><b>Animatronicien cinéma / Non cadre</b>          Spécialiste chargé de réaliser et d'animer des automates électromécaniques. Il veille dans l'exercice de sa fonction au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.</p>	III	3
<b>BRANCHE MACHINISTES DE PRISES DE VUES</b>		

<p><b>Chef machiniste de prise de vues cinéma / Cadre</b>  Collaborateur de la prise de vues, il constitue en accord avec la production, dirige et encadre l'équipe machinerie. Il est chargé de répondre par sa compétence technique aux diverses demandes de la mise en scène et de définir, d'installer et manipuler tous les moyens techniques nécessaires à la mise en place des éclairages et du matériel de prises de vues. Il veille à leur utilisation dans le respect des règles de sécurité. Sous la direction, d'un point de vue technique, du directeur de la photographie et en relation avec le cadreur, il exécute les déplacements de la caméra durant les prises de vues. Il doit justifier des habilitations réglementaires liées à la mise en œuvre des matériels utilisés.</p>	III	2
<p><b>Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma / Non cadre</b>  Machiniste qui assiste ou supplée le chef machiniste prise de vues, si l'organisation du tournage l'exige, notamment dans son travail de coordination de l'équipe machinerie. Il doit justifier des habilitations réglementaires liées à la mise en œuvre des matériels utilisés.</p>	V	1
<p><b>Machiniste de prise de vues cinéma / Non cadre</b>  Spécialiste de la mise en place et du bon fonctionnement de tous les moyens techniques nécessaires à la prise de vues et à la mise en place des éclairages, il travaille sous la direction du chef machiniste de prise de vues et/ou du sous-chef machiniste prise de vues. Il doit justifier des habilitations réglementaires liées à la mise en œuvre des matériels utilisés.</p>	V	3
<b>BRANCHE ÉLECTRICIENS DE PRISES DE VUES</b>		
<p><b>Chef électricien de prise de vues cinéma / Cadre</b>  Collaborateur du directeur de la photographie, il constitue en accord avec la production, dirige et encadre l'équipe électriciens. Il assure avec leur concours l'installation et le fonctionnement des moyens techniques d'éclairage nécessaires. Il en assure le réglage selon les directives du directeur de la photographie. Il a la connaissance des matériels d'éclairage et doit justifier des habilitations réglementaires. A partir de la source de courant électrique mis à disposition, il est qualifié pour vérifier et veiller au bon fonctionnement et à la conformité des branchements électriques sur le lieu de tournage dans le respect des règles de sécurité.</p>	III	2
<p><b>Sous-chef électricien de prise de vues cinéma / Non cadre</b>  Electricien prise de vues, capable d'assister ou de suppléer le chef électricien, si l'organisation du tournage l'exige, notamment dans son travail de coordination de l'équipe électriciens. Il doit justifier des habilitations et qualifications réglementaires nécessaires à l'utilisation de moyens d'éclairage.</p>	V	1
<p><b>Electricien de prise de vues cinéma / Non cadre</b>  Electricien de formation, spécialiste chargé de la mise en place des branchements et du réglage des éclairages et de leurs accessoires. Il travaille sous la direction du chef électricien de prise de vues et/ou du sous-chef électricien prise de vues. Il doit justifier des habilitations et qualifications réglementaires nécessaires à l'utilisation de moyens d'éclairage.</p>	V	3

<p><b>Conducteur de groupe cinéma / Non Cadre</b> Il a la charge de l'entretien, du bon fonctionnement et de la conduite du groupe électrogène sur les lieux de tournage et de l'acheminement du courant électrique fourni par celui-ci jusqu'aux branchements principaux nécessités par le tournage en veillant à la sécurité des installations. Il vérifie la conformité du courant produit avec la cadence de prise de vues. Il doit justifier des habilitations réglementaires nécessaires à la conduite et à l'utilisation du groupe. Il peut assister l'équipe électrique pour l'installation du matériel.</p>	IV	1
<b>BRANCHE CONSTRUCTION DE DÉCORS</b>		
<p><b>Chef constructeur cinéma / Cadre</b> Il est chargé par le chef décorateur de la mise en œuvre de la construction et de l'exécution technique des décors. A cet effet il a la responsabilité de coordonner l'ensemble des travaux de construction et d'exécution des décors. Il constitue en accord avec la production et dirige les différentes équipes des différents corps professionnels participant à leur réalisation. Dans ce cadre il est chargé de l'organisation du travail de ces différents corps de métiers. Il veille dans l'emploi des matériaux et dans l'exécution des décors au respect des règles de sécurité et d'hygiène en vigueur.</p>	II	2
<p><b>Chef menuisier de décors cinéma / Non Cadre</b> Responsable de l'organisation, de la coordination, de l'exécution des travaux de menuiserie spécifiques aux décors. Il veille dans l'exercice de sa fonction au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.</p>	III	2
<p><b>Sous-chef menuisier de décors cinéma / Non cadre</b> Menuisier capable de secondar le chef menuisier de décoration, notamment dans la coordination des équipes menuiserie.</p>	V	1
<p><b>Menuisier traceur de décors cinéma / Non cadre</b> Menuisier spécialisé capable de tracer et d'exécuter tous les ouvrages de menuiserie inhérents et spécifiques au décor de cinéma.</p>	IV	3
<p><b>Menuisier toupilleur de décors cinéma / Non cadre</b> Menuisier qualifié dans le toupillage. Il est chargé de l'exécution des éléments de menuiserie réalisés à la toupie.</p>	IV	3
<p><b>Menuisier de décors cinéma / Non cadre</b> Menuisier chargé d'assurer l'exécution de tout ouvrage nécessaire aux décors et de travailler sur toutes les machines excepté la toupie.</p>	V	3
<p><b>Chef sculpteur de décors cinéma / Non Cadre</b> Sous les directives du chef décorateur ou de l'ensemblier décorateur, il est responsable de l'organisation, de la coordination, de l'exécution des travaux de sculpture nécessaires aux décors. Il veille dans l'exercice de sa fonction au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.</p>	III	2
<p><b>Sculpteur de décors cinéma / Non cadre</b> Sculpteur capable de secondar le chef sculpteur de décoration, exécute les travaux de sculpture inhérents au décor.</p>	III	3

<p><b>Chef staffeur de décors cinéma / Non Cadre</b>  Sous la direction du chef décorateur ou de l'ensemblier décorateur, il est responsable de l'organisation, de la coordination, de l'exécution des travaux de moulage et de staff nécessaires aux décors. Il veille dans l'exercice de sa fonction au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.</p>	III	2
<p><b>Staffeur de décors cinéma / Non cadre</b>  Spécialiste, exécute les travaux de moulage et de staff sous la direction du chef staffeur.</p>	IV	3
<p><b>Maçon de décors cinéma / Non cadre</b>  Sous la responsabilité du chef constructeur, spécialiste chargé d'exécuter les travaux de maçonnerie inhérents et spécifiques aux décors.</p>	VI	1
<p><b>Maquettiste de décors cinéma / Non cadre</b>  Spécialiste chargé d'exécuter tous travaux fins en modèle réduit sous les indications du chef décorateur.</p>	IV	3
<p><b>Chef peintre de décors cinéma / Non Cadre</b>  Sous les directives du chef décorateur ou de l'ensemblier décorateur, il est responsable de l'organisation, de la coordination, de l'exécution des travaux de peinture et de la préparation des tons, des matières et des patines spécifiques aux prises de vues. Il veille dans l'exercice de sa fonction au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.</p>	III	2
<p><b>Sous-chef peintre de décors cinéma / Non cadre</b>  Il seconde le chef peintre et coordonne le travail de l'une des équipes de peintres décoration.</p>	V	1
<p><b>Peintre de décors cinéma / Non cadre</b>  Peintre spécialiste, il exécute les travaux de peinture spécifiques au décor de cinéma.</p>	V	3
<p><b>Peintre en lettres de décors cinéma / Non cadre</b>  Spécialiste, il exécute les graphismes et logos peints sous les indications du chef décorateur.</p>	IV	3
<p><b>Peintre faux bois et patine décors cinéma / Non cadre</b>  Spécialiste, il exécute tout travaux d'imitation bois, marbre, trompe l'œil, et de patine, sous les indications du chef décorateur et/ou du chef peintre.</p>	IV	3
<p><b>Chef serrurier de décors cinéma / Non Cadre</b>  Serrurier responsable de la fabrication des ouvrages métalliques, mécaniques ou de ferronnerie inhérents et spécifiques aux décors. Il veille dans l'exercice de sa fonction au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.</p>	III	2
<p><b>Serrurier de décors cinéma / Non cadre</b>  Spécialiste chargé de réaliser les ouvrages métalliques, mécaniques ou de ferronnerie inhérents et spécifiques au décor.</p>	IV	3

<p><b>Chef électricien de construction cinéma / Cadre</b> En studio et en construction extérieure de décor, dirige l'équipe électriciens de studio. Chargé sous la double direction du directeur de la photographie et du chef électricien prise de vues de l'installation de tous les moyens d'éclairage nécessaires au tournage. Il doit justifier des habilitations réglementaires. A partir de la source de courant électrique mis à disposition, il est qualifié pour intervenir sur toutes les installations électriques et est responsable des branchements électriques. Il veille aux branchements électriques dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.</p>	<p>III</p>	<p>2</p>
<p><b>Sous-chef électricien de construction cinéma / Non cadre</b> En studio et en construction extérieure de décor, électricien de studio capable de secondier le chef électricien de construction notamment dans la coordination de l'équipe électriciens de studio. Il justifie de la qualification professionnelle et des habilitations nécessaires dans la mise en œuvre et l'utilisation des moyens d'éclairage.</p>	<p>V</p>	<p>1</p>
<p><b>Electricien de construction cinéma / Non cadre</b> En studio et en construction extérieure de décor, électricien chargé sous la direction du chef et/ou du sous-chef électricien de la mise en place des moyens d'éclairage studio et de leur alimentation. Il justifie de la qualification professionnelle et des habilitations nécessaires dans la mise en œuvre et l'utilisation des moyens d'éclairage.</p>	<p>V</p>	<p>3</p>
<p><b>Chef machiniste de construction cinéma / Cadre</b> En studio et en construction extérieure de décor, il dirige l'équipe machinerie de construction. Il est responsable de la coordination et de l'exécution du montage et du démontage de toutes les parties construites, des éléments fixes et mobiles. Il veille dans l'exercice de sa fonction au respect des règles de sécurité et d'hygiène en vigueur.</p>	<p>III</p>	<p>2</p>
<p><b>Sous-chef machiniste de construction cinéma / Non cadre</b> En studio et en construction extérieure de décor, il seconde le chef machiniste dans le montage et le démontage des décors.</p>	<p>V</p>	<p>1</p>
<p><b>Machiniste de construction cinéma / Non cadre</b> En studio et en construction extérieure de décor, spécialiste capable d'effectuer le montage et le démontage des décors sous la direction du chef et/ou du sous-chef machiniste de construction.</p>	<p>V</p>	<p>3</p>



## ANNEXE IIB : Salaires minima conventionnels garantis

Grille n°1 – Grille de salaires hebdomadaires minimas « générale »

FONCTIONS	Système de rémunération n°1  Salaire hebdomadaire fixe (socle commun + part fixe garantie)	Système de rémunération n°2  <i>films au budget inférieur à 4M€ + autres critères (art. VI.1.3)</i>			Système de rémunération n°3  <i>films au budget inférieur à 3M€ + autres critères (art. VI.1.3)</i>				
		OU	(A)	(B)	Total A + B	OU	(A)	(B)	Total A + B
			Salaire hebdomadaire fixe (socle commun + part fixe garantie)	Salaire différé en fonction des RNPP				Salaire hebdomadaire fixe (socle commun)	
auxiliaire de réalisation cinéma	468,63		468,63	0,00	468,63		468,63	0,00	468,63
assistant retour image cinéma	468,63		468,63	0,00	468,63		468,63	0,00	468,63
assistant scripte cinéma	468,63		468,63	0,00	468,63		468,63	0,00	468,63
assistant au chargé de la figuration cinéma	468,63		468,63	0,00	468,63		468,63	0,00	468,63
assistant comptable de production cinéma	468,63		468,63	0,00	468,63		468,63	0,00	468,63
auxiliaire de régie cinéma	468,63		468,63	0,00	468,63		468,63	0,00	468,63
auxiliaire décorateur cinéma	468,63		468,63	0,00	468,63		468,63	0,00	468,63
2ème assistant monteur cinéma	468,63		468,63	0,00	468,63		468,63	0,00	468,63
rippeur cinéma	758,80		657,24	203,12	860,36		570,19	377,22	947,41
habilleur cinéma	758,80		657,24	203,12	860,36		570,19	377,22	947,41
tapissier de décor cinéma	758,80		657,24	203,12	860,36		570,19	377,22	947,41
secrétaire de production cinéma	873,69		731,92	283,54	1015,46		610,40	526,58	1136,98
costumier cinéma	972,75		796,31	352,88	1149,19		645,07	655,36	1300,43
couturier cinéma	972,75		796,31	352,88	1149,19		645,07	655,36	1300,43
teinturier patineur costumes cinéma	972,75		796,31	352,88	1149,19		645,07	655,36	1300,43
coiffeur cinéma	972,75		796,31	352,88	1149,19		645,07	655,36	1300,43
maquilleur cinéma	972,75		796,31	352,88	1149,19		645,07	655,36	1300,43
2ème assistant réalisateur cinéma	979,10		800,44	357,32	1157,76		647,29	663,62	1310,91
chargé de la figuration cinéma	979,10		800,44	357,32	1157,76		647,29	663,62	1310,91
répétiteur cinéma	979,10		800,44	357,32	1157,76		647,29	663,62	1310,91
responsable des enfants cinéma	979,10		800,44	357,32	1157,76		647,29	663,62	1310,91
repéreur cinéma	979,10		800,44	357,32	1157,76		647,29	663,62	1310,91
régisser adjoint cinéma	979,10		800,44	357,32	1157,76		647,29	663,62	1310,91
administrateur adjoint comptable cinéma	979,10		800,44	357,32	1157,76		647,29	663,62	1310,91
2ème assistant opérateur cinéma	979,10		800,44	357,32	1157,76		647,29	663,62	1310,91
1er assistant monteur cinéma	979,10		800,44	357,32	1157,76		647,29	663,62	1310,91
photographe de plateau cinéma	1171,98		925,81	492,34	1418,15		714,80	914,36	1629,16
accessoiriste de plateau cinéma	1171,98		925,81	492,34	1418,15		714,80	914,36	1629,16
accessoiriste de décor cinéma	1171,98		925,81	492,34	1418,15		714,80	914,36	1629,16
animatronicien cinéma	1171,98		925,81	492,34	1418,15		714,80	914,36	1629,16
assistant opérateur du son cinéma	1177,22		929,21	496,02	1425,23		716,64	921,16	1637,80
assistant bruiteur cinéma	1177,22		929,21	496,02	1425,23		716,64	921,16	1637,80
assistant mixeur cinéma	1177,22		929,21	496,02	1425,23		716,64	921,16	1637,80
assistant effets physiques cinéma	1177,22		929,21	496,02	1425,23		716,64	921,16	1637,80
2ème assistant décorateur cinéma	1208,24		949,38	517,72	1467,10		727,49	961,50	1688,99
infographiste de décors cinéma	1208,24		949,38	517,72	1467,10		727,49	961,50	1688,99
illustrateur de décors cinéma	1208,24		949,38	517,72	1467,10		727,49	961,50	1688,99
chef tapissier cinéma	1208,24		949,38	517,72	1467,10		727,49	961,50	1688,99
régisser d'extérieurs cinéma	1208,24		949,38	517,72	1467,10		727,49	961,50	1688,99
chef d'atelier costumes cinéma	1208,24		949,38	517,72	1467,10		727,49	961,50	1688,99
chef coiffeur cinéma	1208,24		949,38	517,72	1467,10		727,49	961,50	1688,99
peintre d'art de décor cinéma	1208,24		949,38	517,72	1467,10		727,49	961,50	1688,99
scripte cinéma	1208,24		949,38	517,72	1467,10		727,49	961,50	1688,99
chef maquilleur cinéma	1218,15		955,82	524,66	1480,48		730,96	974,38	1705,34
1er assistant opérateur cinéma	1259,47		982,67	553,60	1536,27		745,42	1028,10	1773,52
technicien d'appareils télécommandés (prise de vues) cinéma	1259,47		982,67	553,60	1536,27		745,42	1028,10	1773,52
administrateur de production cinéma	1259,47		982,67	553,60	1536,27		745,42	1028,10	1773,52
1er assistant décorateur cinéma	1326,96		1026,55	600,82	1627,37		769,05	1115,82	1884,87
ensemblier cinéma	1326,96		1026,55	600,82	1627,37		769,05	1115,82	1884,87
conseiller à la distribution des rôles cinéma	1368,99		1053,86	630,26	1684,12		783,76	1170,46	1954,22
coordinateur de post production cinéma	1368,99		1053,86	630,26	1684,12		783,76	1170,46	1954,22
régisser général cinéma	1368,99		1053,86	630,26	1684,12		783,76	1170,46	1954,22
1er assistant réalisateur cinéma	1368,99		1053,86	630,26	1684,12		783,76	1170,46	1954,22
chef monteur son cinéma	1436,87		1097,99	677,76	1775,75		807,51	1258,72	2066,23
ensemblier décorateur cinéma	1436,87		1097,99	677,76	1775,75		807,51	1258,72	2066,23
chef monteur cinéma	1500,00		1139,02	721,96	1860,98		829,61	1340,78	2170,39
conseiller technique à la réalisation cinéma	1624,71		1220,08	809,26	2029,34		873,26	1502,90	2376,16
cadreur cinéma	1624,71		1220,08	809,26	2029,34		873,26	1502,90	2376,16
cadreur spécialisé cinéma	1798,39		1332,97	930,84	2263,81		934,05	1728,68	2662,73
superviseur costumes cinéma	1798,39		1332,97	930,84	2263,81		934,05	1728,68	2662,73
chef opérateur du son cinéma	1798,39		1332,97	930,84	2263,81		934,05	1728,68	2662,73
bruiteur cinéma	1798,39		1332,97	930,84	2263,81		934,05	1728,68	2662,73
mixeur cinéma	1798,39		1332,97	930,84	2263,81		934,05	1728,68	2662,73
superviseur d'effets physiques cinéma	1798,39		1332,97	930,84	2263,81		934,05	1728,68	2662,73
spécialiste relief cinéma	1798,39		1332,97	930,84	2263,81		934,05	1728,68	2662,73
technicien réalisateur 2e équipe cinéma	2587,53		1845,92	1483,22	3329,14		1210,25	2754,56	3964,81
machiniste de prise de vues cinéma	920,65		762,44	316,42	1078,86		626,84	587,62	1214,46
électricien de prise de vues cinéma	920,65		762,44	316,42	1078,86		626,84	587,62	1214,46
sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	978,43		800,00	356,86	1156,86		647,06	662,74	1309,80
sous-chef électricien de prise de vues cinéma	978,43		800,00	356,86	1156,86		647,06	662,74	1309,80
conducteur de groupe cinéma	995,39		811,03	368,72	1179,75		653,00	684,78	1337,78
chef machiniste de prise de vues cinéma	1114,05		888,15	451,80	1339,95		694,53	839,04	1533,57
chef électricien de prise de vues cinéma	1114,05		888,15	451,80	1339,95		694,53	839,04	1533,57

FONCTIONS	Système de rémunération n°1	Système de rémunération n°2			Système de rémunération n°3			
	Salaire hebdomadaire fixe (socle commun + part fixe garantie)	films au budget inférieur à 4M€ + autres critères (art. VI.1.3)			films au budget inférieur à 3M€ + autres critères (art. VI.1.3)			
		OU	(A) Salaire hebdomadaire fixe (socle commun + part fixe garantie)	(B) Salaire différé en fonction des RNPP	Total A + B	OU	(A) Salaire hebdomadaire fixe (socle commun)	(B) Salaire différé en fonction des RNPP
maçon de décor cinéma	951,26	782,34	337,84	1120,18		637,55	627,42	1264,97
machiniste de construction cinéma	954,16	784,22	339,88	1124,10		638,56	631,20	1269,76
électricien de construction cinéma	954,16	784,22	339,88	1124,10		638,56	631,20	1269,76
peintre de décor cinéma	998,59	813,10	370,98	1184,08		654,12	688,94	1343,06
menuisier de décor cinéma	997,66	812,50	370,32	1182,82		653,79	687,74	1341,53
sous-chef machiniste de décor cinéma	1027,09	831,53	391,12	1222,65		664,09	726,00	1390,09
sous-chef électricien de décor cinéma	1027,09	831,63	390,92	1222,55		664,09	726,00	1390,09
sous chef peintre de décor cinéma	1037,11	838,14	397,94	1236,08		667,60	739,02	1406,62
peintre en lettres de décor cinéma	1050,66	846,95	407,42	1254,37		672,34	756,64	1428,98
peintre faux bois et patine décor cinéma	1050,66	846,95	407,42	1254,37		672,34	756,64	1428,98
serrurier de décor cinéma	1050,55	846,95	407,20	1254,15		672,34	756,64	1428,98
menuisier-traceur de décor cinéma	1050,66	846,95	407,42	1254,37		672,34	756,64	1428,98
staffeur de décor cinéma	1050,66	846,95	407,42	1254,37		672,34	756,64	1428,98
sous chef menuisier de décor cinéma	1118,53	891,07	454,92	1345,99		696,10	844,86	1540,96
sous chef staffeur de décor cinéma	1118,53	891,07	454,92	1345,99		696,10	844,86	1540,96
menuisier toupilleur de décor cinéma	1122,79	893,83	457,92	1351,75		697,58	850,42	1548,00
maquettiste de décor cinéma	1122,79	893,83	457,92	1351,75		697,58	850,42	1548,00
sculpteur de décor cinéma	1151,15	912,27	477,76	1390,03		707,51	887,28	1594,79
chef machiniste de construction cinéma	1165,18	921,39	487,58	1408,97		712,42	905,52	1617,94
chef électricien de construction cinéma	1165,18	921,39	487,58	1408,97		712,42	905,52	1617,94
chef peintre de décor cinéma	1175,20	927,90	494,60	1422,50		715,93	918,54	1634,47
chef menuisier de décor cinéma	1218,93	956,33	525,20	1481,53		731,24	975,38	1706,62
chef staffeur de décor cinéma	1218,93	956,33	525,20	1481,53		731,24	975,38	1706,62
chef serrurier de décor cinéma	1218,93	956,33	525,20	1481,53		731,24	975,38	1706,62
chef sculpteur de décor cinéma	1219,17	956,48	525,38	1481,86		731,32	975,70	1707,02
chef constructeur cinéma	1390,72	1067,99	645,46	1713,45		791,36	1198,72	1990,08

**Grille n°2 – Grille de salaires hebdomadaires minima « forfait en jours »**

**Grille n°2a) Semaine de 5 jours**

FONCTIONS	Système de rémunération n°1 Salaire hebdomadaire fixe (socle commun + part fixe garantie)	Système de rémunération n°2 films au budget inférieur à 4M€ + autres critères (art. VI.1.3)			Système de rémunération n°3 films au budget inférieur à 3M€ + autres critères (art. VI.1.3)				
		OU	(A) Salaire hebdomadaire fixe (socle commun + part fixe garantie)	(B) Salaire différé en fonction des RNPP	Total A + B	OU	(A) Salaire hebdomadaire fixe (socle commun)	(B) Salaire différé en fonction des RNPP	Total A + B
2ème assistant réalisateur cinéma	1125,97		912,30	427,34	1339,64		729,16	793,62	1522,78
chargé de la figuration cinéma	1125,97		912,30	427,34	1339,64		729,16	793,62	1522,78
repéreur cinéma	1125,97		912,30	427,34	1339,64		729,16	793,62	1522,78
régisseur adjoint cinéma	1125,97		912,30	427,34	1339,64		729,16	793,62	1522,78
assistant bruiteur cinéma	1125,97		912,30	427,34	1339,64		729,16	793,62	1522,78
assistant mixeur cinéma	1125,97		912,30	427,34	1339,64		729,16	793,62	1522,78
régisseur d'extérieurs cinéma	1389,48		1083,58	611,80	1695,38		821,39	1136,18	1957,57
1er assistant décorateur cinéma	1526,01		1172,33	707,36	1879,69		869,17	1313,68	2182,85
ensemblier cinéma	1526,01		1172,33	707,36	1879,69		869,17	1313,68	2182,85
coordinateur de post production cinéma	1574,34		1203,74	741,20	1944,94		886,09	1376,50	2262,59
régisseur général cinéma	1574,34		1203,74	741,20	1944,94		886,09	1376,50	2262,59
ter assistant réalisateur cinéma	1574,34		1203,74	741,20	1944,94		886,09	1376,50	2262,59
ensemblier décorateur cinéma	1652,40		1254,48	795,84	2050,32		913,41	1477,98	2391,39
chef monteur cinéma	1725,00		1301,67	846,66	2148,33		938,82	1572,36	2511,18
conseiller technique à la réalisation cinéma	1868,42		1394,89	947,06	2341,95		989,02	1758,80	2747,82
superviseur costumes cinéma	2068,15		1524,72	1086,86	2611,58		1058,92	2018,46	3077,38
bruiteur cinéma	2068,15		1524,72	1086,86	2611,58		1058,92	2018,46	3077,38
mixeur cinéma	2068,15		1524,72	1086,86	2611,58		1058,92	2018,46	3077,38

**Grille n°2b) Semaine de 6 jours**

FONCTIONS	Système de rémunération n°1 Salaire hebdomadaire fixe (socle commun + part fixe garantie)	Système de rémunération n°2 films au budget inférieur à 4M€ + autres critères (art. VI.1.3)			Système de rémunération n°3 films au budget inférieur à 3M€ + autres critères (art. VI.1.3)				
		OU	(A) Salaire hebdomadaire fixe (socle commun + part fixe garantie)	(B) Salaire différé en fonction des RNPP	Total A + B	OU	(A) Salaire hebdomadaire fixe (socle commun)	(B) Salaire différé en fonction des RNPP	Total A + B
2ème assistant réalisateur cinéma	1439,28		1173,36	531,84	1705,20		945,44	987,68	1933,12
chargé de la figuration cinéma	1439,28		1173,36	531,84	1705,20		945,44	987,68	1933,12
repéreur cinéma	1439,28		1173,36	531,84	1705,20		945,44	987,68	1933,12
régisseur adjoint cinéma	1439,28		1173,36	531,84	1705,20		945,44	987,68	1933,12
assistant bruiteur cinéma	1730,51		1362,66	735,70	2098,36		1047,37	1366,28	2413,65
assistant mixeur cinéma	1730,51		1362,66	735,70	2098,36		1047,37	1366,28	2413,65
régisseur d'extérieurs cinéma	1776,11		1392,31	767,60	2159,91		1063,33	1425,56	2488,89
1er assistant décorateur cinéma	1950,63		1505,74	889,78	2395,52		1124,41	1652,44	2776,85
ensemblier cinéma	1950,63		1505,74	889,78	2395,52		1124,41	1652,44	2776,85
coordinateur de post production cinéma	2012,42		1545,90	933,04	2478,94		1146,03	1732,78	2878,81
régisseur général cinéma	2012,42		1545,90	933,04	2478,94		1146,03	1732,78	2878,81
ter assistant réalisateur cinéma	2012,42		1545,90	933,04	2478,94		1146,03	1732,78	2878,81
ensemblier décorateur cinéma	2112,20		1610,76	1002,88	2613,64		1180,96	1862,48	3043,44
chef monteur cinéma	2205,00		1671,08	1067,84	2738,92		1213,44	1983,12	3196,56
conseiller technique à la réalisation cinéma	2388,33		1790,25	1196,16	2986,41		1277,60	2221,46	3499,06
superviseur costumes cinéma	2643,63		1956,19	1374,88	3331,07		1366,96	2553,34	3920,30
bruiteur cinéma	2643,63		1956,19	1374,88	3331,07		1366,96	2553,34	3920,30
mixeur cinéma	2643,63		1956,19	1374,88	3331,07		1366,96	2553,34	3920,30

Grille n°3 – Grille de salaires hebdomadaires minima « forfait tous horaires »

FONCTIONS	Système de rémunération n°1	Système de rémunération n°2			Système de rémunération n°3		
	Salaire hebdomadaire fixe (socle commun + part fixe garantie)	films au budget inférieur à 4M€ + autres critères (art. VI.1.3)			films au budget inférieur à 3M€ + autres critères (art. VI.1.3)		
		OU	(A) Salaire hebdomadaire fixe (socle commun + part fixe garantie)	(B) Salaire différé en fonction des RNPP	Total A + B	OU	(A) Salaire hebdomadaire fixe (socle commun)
créateur de costumes cinéma	2670,03	1981,55	1376,96	3358,51	1391,43	2557,20	3948,63
directeur de production cinéma	2705,94	2004,89	1402,10	3406,99	1404,00	2603,88	4007,88
chef décorateur cinéma	2705,94	2004,89	1402,10	3406,99	1404,00	2603,88	4007,88
directeur de la photographie cinéma	2742,78	2028,84	1427,88	3456,72	1416,89	2651,78	4068,67

Grille n°4 – Grille de salaires minima « Réalisateur »

	Système de rémunération n°1		Système de rémunération n°2				Système de rémunération n°3		
			<i>films au budget inférieur à 4M€ + autres critères (art. VI.1.3)</i>				<i>films au budget inférieur à 3M€ + autres critères (art. VI.1.3)</i>		
CONTRAT DE MOINS DE 6 MOIS : SALAIRE HEBDOMADAIRE	Salaire hebdomadaire fixe (socle commun + part fixe garantie)	OU	(A) Salaire hebdomadaire fixe (socle commun + part fixe garantie)	(B) Salaire différé en fonction des RNPP	Total A + B	OU	(A) Salaire hebdomadaire fixe (socle commun)	(B) Salaire différé en fonction des RNPP	Total A + B
PHASE PREPARATION	2 115,00		1 620,78	988,44	2 609,22		1 197,17	1 835,66	3 032,83
PHASE TOURNAGE	2 820,00		2 079,03	1 481,94	3 560,97		1 443,92	2 752,16	4 196,08
PHASE POST-PRODUCTION	1 800,00		1 416,03	767,94	2 183,97		1 086,92	1 426,16	2 513,08
CONTRAT DE PLUS DE 6 MOIS : SALAIRE MENSUEL	Salaire mensuel fixe (socle commun + part fixe garantie)	OU	(A) Salaire mensuel fixe (socle commun + part fixe garantie)	(B) Salaire différé en fonction des RNPP	Total A + B	OU	(A) Salaire mensuel fixe (socle commun)	(B) Salaire différé en fonction des RNPP	Total A + B
PHASE PREPARATION	6 000,00		4 965,32	2 069,36	7 034,68		4 078,44	3 843,12	7 921,56
PHASE TOURNAGE	8 000,00		6 265,32	3 469,36	9 734,68		4 778,44	6 443,12	11 221,56
PHASE POST-PRODUCTION	4 000,00		3 665,32	669,36	4 334,68		3 378,44	1 243,12	4 621,56
ENGAGEMENT DE 6 MOIS MINIMUM : REMUNERATION SALARIALE GLOBALE MINIMUM	Salaire global fixe (socle commun + part fixe garantie)	OU	(A) Salaire global fixe (socle commun + part fixe garantie)	(B) Salaire différé en fonction des RNPP	Total A + B	OU	(A) Salaire global fixe (socle commun)	(B) Salaire différé en fonction des RNPP	Total A + B
	42 000,00		31 500,00	21 000,00	52 500,00		(1)	(1)	(1)
							25 200,00	33 600,00	58 800,00

(1) : à condition qu'il s'agisse d'un premier film pour le salarié en tant que réalisateur

**Grille n°5 – Grille de salaires hebdomadaires minimas « spécifique tournage »**

**Grille n°5a) Semaine de 5 jours (système d'heures d'équivalence)**

FONCTIONS	Temps hebdo rémunéré	Temps hebdo de présence	Système de rémunération n°1	Système de rémunération n°2 <i>films au budget inférieur à 4M€ + autres critères (art. VI.1.3)</i>			Système de rémunération n°3 <i>films au budget inférieur à 3M€ + autres critères (art. VI.1.3)</i>		
			Salaire hebdomadaire fixe (socle commun + part fixe garantie)	(A) Salaire hebdomadaire fixe (socle commun + part fixe garantie)	(B) Salaire différé en fonction des RNPP	Total A + B	OU	(A) Salaire hebdomadaire fixe (socle commun)	(B) Salaire différé en fonction des RNPP
auxiliaire de réalisation cinéma	43,00	46,00	527,21	527,21	0,00	527,21	527,21	0,00	527,21
assistant retour image cinéma	43,00	46,00	527,21	527,21	0,00	527,21	527,21	0,00	527,21
assistant scripte cinéma	42,00	45,00	512,57	512,57	0,00	512,57	512,57	0,00	512,57
assistant au chargé de la figuration cinéma	43,00	46,00	527,21	527,21	0,00	527,21	527,21	0,00	527,21
auxiliaire de régie cinéma	43,00	46,00	527,21	527,21	0,00	527,21	527,21	0,00	527,21
auxiliaire décorateur cinéma	42,00	45,00	512,57	512,57	0,00	512,57	512,57	0,00	512,57
habilleur cinéma	43,00	46,00	853,65	739,40	228,50	967,90	641,46	424,38	1 065,84
secrétaire de production cinéma	43,00	46,00	982,90	823,41	318,98	1 142,39	686,70	592,40	1 279,10
costumier cinéma	43,00	46,00	1 094,34	895,55	397,58	1 293,13	725,71	737,26	1 462,97
coiffeur cinéma	43,00	46,00	1 094,34	895,85	396,98	1 292,83	725,71	737,26	1 462,97
maquilleur cinéma	43,00	46,00	1 094,34	895,85	396,98	1 292,83	725,71	737,26	1 462,97
2ème assistant opérateur cinéma	43,00	46,00	1 101,49	900,49	402,00	1 302,49	728,21	746,56	1 474,77
accessoiriste de plateau cinéma	43,00	46,00	1 318,48	1 041,53	553,90	1 595,43	804,15	1 028,66	1 832,81
accessoiriste de décor cinéma	42,00	45,00	1 281,85	1 012,60	538,50	1 551,10	781,82	1 000,06	1 781,88
assistant opérateur du son cinéma	42,00	45,00	1 287,58	1 016,33	542,50	1 558,83	783,82	1 007,52	1 791,34
2ème assistant décorateur cinéma	42,00	45,00	1 321,51	1 038,38	566,26	1 604,64	795,70	1 051,62	1 847,32
chef coiffeur cinéma	43,00	46,00	1 359,27	1 068,05	582,44	1 650,49	818,43	1 081,68	1 900,11
scripte cinéma	42,00	45,00	1 321,51	1 038,38	566,26	1 604,64	795,70	1 051,62	1 847,32
chef maquilleur cinéma	43,00	46,00	1 370,42	1 075,30	590,24	1 665,54	822,33	1 096,18	1 918,51
1er assistant opérateur cinéma	43,00	46,00	1 416,90	1 105,51	622,78	1 728,29	838,60	1 156,60	1 995,20
administrateur de production cinéma	43,00	46,00	1 416,90	1 105,51	622,78	1 728,29	838,60	1 156,60	1 995,20
cadreur cinéma	42,00	45,00	1 777,03	1 334,47	885,12	2 219,59	955,13	1 643,80	2 598,93
cadreur spécialisé cinéma	42,00	45,00	1 966,99	1 457,94	1 018,10	2 476,04	1 021,62	1 890,74	2 912,36
chef opérateur du son cinéma	42,00	45,00	1 966,99	1 457,94	1 018,10	2 476,04	1 021,62	1 890,74	2 912,36
machiniste de prise de vues cinéma	46,00	47,00	1 139,30	943,52	391,56	1 335,08	775,71	727,18	1 502,89
électricien de prise de vues cinéma	46,00	47,00	1 139,30	943,52	391,56	1 335,08	775,71	727,18	1 502,89
sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	46,00	47,00	1 210,80	990,00	441,60	1 431,60	800,74	820,12	1 620,86
sous-chef électricien de pose de vues cinéma	46,00	47,00	1 210,80	990,00	441,60	1 431,60	800,74	820,12	1 620,86
Conducteur de groupe cinéma	46,00	47,00	1 231,80	1 003,64	456,32	1 459,96	808,08	847,44	1 655,52
chef machiniste de pose de vues cinéma	46,00	47,00	1 378,64	1 099,09	559,10	1 658,19	859,48	1 038,32	1 897,80
chef électricien de prise de vues cinéma	46,00	47,00	1 378,64	1 099,09	559,10	1 658,19	859,48	1 038,32	1 897,80

**Grille n°5b) Semaine de 6 jours (système d'heures d'équivalence)**

Grille dont l'application est conditionnée à l'obtention de l'autorisation de la Direccte visée à l'article IV.4.2.2 du titre II pour dépassement de la durée maximale hebdomadaire de 48h.

FONCTIONS	Temps hebdo rémunéré	Temps hebdo de présence	Système de rémunération n°1	Système de rémunération n°2			Système de rémunération n°3			
			Salaire hebdomadaire fixe (socle commun + part fixe garantie)	films au budget inférieur à 4M€ + autres critères (art. VI.1.3)			films au budget inférieur à 3M€ + autres critères (art. VI.1.3)			
			OU	(A) Salaire hebdomadaire fixe (socle commun + part fixe garantie)	(B) Salaire différé en fonction des RNPP	Total A + B	OU	(A) Salaire hebdomadaire fixe (socle commun)	(B) Salaire différé en fonction des RNPP	Total A + B
auxiliaire de réalisation cinéma	52,00	56,00	685,37	685,37	0,00	685,37		685,37	0,00	685,37
assistant retour image cinéma	52,00	56,00	685,37	685,37	0,00	685,37		685,37	0,00	685,37
assistant scripte cinéma	51,00	55,00	667,80	667,80	0,00	667,80		667,80	0,00	667,80
assistant au chargé de la figuration cinéma	52,00	56,00	685,37	685,37	0,00	685,37		685,37	0,00	685,37
auxiliaire de régie cinéma	52,00	56,00	685,37	685,37	0,00	685,37		685,37	0,00	685,37
auxiliaire décorateur cinéma	51,00	55,00	667,80	667,80	0,00	667,80		667,80	0,00	667,80
habilleur cinéma	52,00	56,00	1 109,75	961,21	297,08	1 258,29		833,90	551,70	1 385,60
secrétaire de production cinéma	52,00	56,00	1 277,77	1 070,43	414,68	1 485,11		892,71	770,12	1 662,83
costumier cinéma	52,00	56,00	1 422,65	1 164,60	516,10	1 680,70		943,42	958,46	1 901,88
coiffeur cinéma	52,00	56,00	1 422,65	1 164,60	516,10	1 680,70		943,42	958,46	1 901,88
maquilleur cinéma	52,00	56,00	1 422,65	1 164,60	516,10	1 680,70		943,42	958,46	1 901,88
2ème assistant opérateur cinéma	52,00	56,00	1 431,94	1 170,64	522,60	1 693,24		946,67	970,54	1 917,21
accessoiriste de plateau cinéma	52,00	56,00	1 714,02	1 353,99	720,06	2 074,05		1 045,40	1 337,24	2 382,64
accessoiriste de décor cinéma	51,00	55,00	1 670,07	1 319,28	701,58	2 020,86		1 018,60	1 302,94	2 321,54
assistant opérateur du son cinéma	51,00	55,00	1 677,53	1 324,13	706,80	2 030,93		1 021,21	1 312,64	2 333,85
2ème assistant décorateur cinéma	51,00	55,00	1 721,74	1 352,86	737,76	2 090,62		1 036,68	1 370,12	2 406,80
chef coiffeur cinéma	52,00	56,00	1 767,05	1 388,46	757,18	2 145,64		1 063,96	1 406,18	2 470,14
scripte cinéma	51,00	55,00	1 721,74	1 359,01	725,46	2 084,47		1 036,68	1 370,12	2 406,80
chef maquilleur cinéma	52,00	56,00	1 781,55	1 397,88	767,34	2 165,22		1 069,03	1 425,04	2 494,07
1er assistant opérateur cinéma	52,00	56,00	1 841,97	1 437,16	809,62	2 246,78		1 090,18	1 503,58	2 593,76
administrateur de production cinéma	52,00	56,00	1 841,97	1 437,16	809,62	2 246,78		1 090,18	1 503,58	2 593,76
cadreur cinéma	51,00	55,00	2 315,22	1 738,62	1 153,20	2 891,82		1 244,40	2 141,64	3 386,04
cadreur spécialisé cinéma	51,00	55,00	2 562,70	1 899,49	1 326,42	3 225,91		1 331,02	2 463,36	3 794,38
chef opérateur du son cinéma	51,00	55,00	2 562,70	1 899,49	1 326,42	3 225,91		1 331,02	2 463,36	3 794,38
machiniste de prise de vues cinéma	56,00	57,00	1 484,55	1 229,44	510,22	1 739,66		1 010,78	947,54	1 958,32
électricien de prise de vues cinéma	56,00	57,00	1 484,55	1 229,44	510,22	1 739,66		1 010,78	947,54	1 958,32
sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	56,00	57,00	1 577,71	1 290,00	575,42	1 865,42		1 043,39	1 068,64	2 112,03
sous-chef électricien de pose de vues cinéma	56,00	57,00	1 577,71	1 290,00	575,42	1 865,42		1 043,39	1 068,64	2 112,03
Conducteur de groupe cinéma	56,00	57,00	1 605,07	1 307,78	594,58	1 902,36		1 052,96	1 104,22	2 157,18
chef machiniste de pose de vues cinéma	56,00	57,00	1 796,41	1 432,15	728,52	2 160,67		1 119,93	1 352,96	2 472,89
chef électricien de prise de vues cinéma	56,00	57,00	1 796,41	1 432,15	728,52	2 160,67		1 119,93	1 352,96	2 472,89

## **ANNEXE IIC : Indemnités**

Indemnité de repas :  
Barème Urssaf

Valeur minimum du Titre Restaurant :  
8,82 €

Indemnité de casse-croûte :  
Barème Urssaf

Plafond de l'indemnité de congés payés :  
Triple du salaire minimum en vigueur au jour du travail effectif

Indemnité de déplacement en tournage :  
20 € pour le déplacement A/R, divisible par période de 30 minutes

Indemnité pour heures de voyage :  
Au-delà de 8 heures de voyage, l'indemnité pour heures de voyage est égale à :

- jusqu'à 4 heures supplémentaires de voyage: 75,88 € pour le voyage
- au-delà de 4 heures et jusqu'à 8 heures supplémentaires de voyage: 151,76 € pour le voyage
- au-delà de 8 heures de voyage et jusqu'à 15 heures supplémentaires de voyage : 303,52 €

Indemnité pour heures anticipées :  
Indemnité pour chaque heure concernée : égale au salaire horaire de base majoré de 50%



## **TITRE III – SALARIÉS DE L'ÉQUIPE ARTISTIQUE**

# **SOUS-TITRE 1 – ARTISTES INTERPRÈTES**

## **CHAPITRE I – FONCTIONS**

### **Article I.1 – Salariés visés**

Le présent sous-titre s'applique aux salariés artistes interprètes de l'équipe artistique de la production cinématographique.

Au sens du présent sous-titre, on entend par « artiste-interprètes » les artistes interprètes engagés pour interpréter à l'image un rôle déterminé figurant au « script », porté à la feuille de service, ou improvisé en cours de tournage, ainsi que ceux engagés pour des prestations de voix hors champ - à l'exclusion des activités de doublage - ou pour l'interprétation de commentaires. On entend par doublage le travail consistant pour un artiste interprète à interpréter vocalement dans un film un rôle qu'il n'a pas interprété à l'image. Ces prestations relèvent de l'accord collectif afférent au doublage intégré à la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement.

Sont exclus de la définition des artistes-interprètes ci-dessus, les acteurs de complément (même s'ils sont appelés à réciter ou chanter collectivement un texte connu) y inclus les silhouettes (artistes de complément dont le personnage doit, pour les nécessités de la mise en scène, apparaître dans le champ de la caméra), doublures, ainsi que les cascadeurs, et les mannequins au sens de l'article L7123-2 du code du travail. Les acteurs de complément et les cascadeurs font l'objet respectivement des sous-titres 2 et 3 du présent Titre.

Le présent sous-titre s'applique également aux mineurs de moins de seize ans, dans le strict respect des dispositions légales et réglementaires spéciales relatives à ces derniers.

En tant que de besoin, des dispositions spécifiques à certaines catégories d'artistes interprètes (artistes chorégraphiques, lyriques, de cirque...) peuvent être prévues au présent sous-titre.

### **Article I.2 - Classification des emplois**

Les artistes-interprètes couverts par le présent sous-titre sont Non Cadre.

## **CHAPITRE II – CONTRATS DE TRAVAIL**

### **Article II.1 - Présomption de salariat**

Les artistes-interprètes engagés dans le cadre de la présente convention collective sont présumés salariés dans les conditions prévues aux articles L.7121-3 à 7121-7 du code du travail.

### **Article II.2 - Forme et contenu du contrat**

#### ***II.2.1 - Dispositions générales***

Comme indiqué à l'article IV.2.1 du Titre I, le contrat est conclu par écrit avec ou sans terme précis. Les durées nécessaires aux répétitions et à la post-synchronisation peuvent le cas échéant être incluses dans la durée du contrat.

L'artiste-interprète est engagé par le producteur selon l'une des formules suivantes :

- à la journée (engagement dit « à la journée ») : la période de référence pour la rémunération est la journée de travail ; l'engagement à la journée porte sur une semaine au plus ; sous réserve des dispositions de l'article III.5 du présent sous-titre (Post-synchronisation), le salaire journalier est indivisible et toute journée de travail commencée donne droit à un salaire journalier plein ; chaque salaire journalier correspond à un cachet ; le salaire de base ne peut être inférieur au salaire journalier minimum garanti fixé en annexe III-1-A ;
- à la semaine (engagement dit « à la semaine ») : la période de référence pour la rémunération est la semaine ; l'engagement doit porter sur au moins deux semaines ; la semaine s'entend d'une période de travail à l'intérieur de sept jours consécutifs, repos hebdomadaire inclus ; cette rémunération hebdomadaire est composée de 5 cachets journaliers si la semaine de travail est de 5 jours, ou de 6 cachets journaliers si la semaine de travail est de 6 jours ; le salaire de base ne peut être inférieur au salaire hebdomadaire minimum garanti fixé en annexe III-1-A.

L'engagement dit « au film » ou « au rôle » est généralement prévu pour les rôles principaux. Il ne comporte pas de particularités au regard des dispositions ci-dessus : l'artiste-interprète est engagé à la journée ou à la semaine, et le contrat est conclu avec ou sans terme précis.

Toute rémunération sur une base mensuelle doit respecter les salaires minima hebdomadaires garantis fixés en annexe III-1-A.

Sans préjudice des dispositions de l'article IV.2.2 du Titre I, l'employeur fera parvenir le contrat à l'artiste-interprète ou à son mandataire avec une antériorité suffisante pour lui permettre d'en prendre connaissance et de le retourner signé avant sa première séance de travail, sauf empêchement exceptionnel.

L'employeur s'efforcera de communiquer à l'artiste-interprète, au moins cinq jours avant le début du travail, l'heure de convocation du premier jour de travail ainsi que les jours de travail envisagés. Des modifications peuvent y être apportées par la feuille de service prévue à l'article IV.3.2 du présent sous-titre.

#### ***II.2.2 - Mentions dans le contrat***

Outre les clauses obligatoires prévues à l'article IV.2.3.2 du titre I, le contrat de travail conclu avec l'artiste interprète comporte obligatoirement les mentions suivantes :

- le motif du recours au contrat à durée déterminée : le rôle à interpréter, ainsi que la (les) langue(s) dans laquelle (lesquelles) il doit être interprété ;

- le cas échéant, la rémunération afférente à une clause d'exclusivité (voir article VI.2 du présent sous-titre) ;
- les dispositions relatives à des éventuels réenregistrements et à une éventuelle post-synchronisation, tels que prévus aux articles III.4 et III.5 du présent sous-titre ;
- les conditions de publicité le cas échéant (la place dans le générique, etc.), étant précisé que le nom des artiste-interprètes figure obligatoirement au générique (voir article VI.7 du présent sous-titre) ;
- la rémunération due à l'agent artistique s'il y a lieu ; celle-ci est distinguée au contrat de celle de l'artiste-interprète dans les limites légales.

### **Article II.3 - Prise d'effet**

En ce qui concerne la date de prise d'effet de tout engagement, l'employeur peut, à condition de le mentionner dans le contrat, bénéficier d'un battement maximum de :

- trois jours ouvrables pour un engagement n'excédant pas une semaine (engagement à la journée) ;
- six jours ouvrables pour un engagement excédant une semaine mais n'excédant pas deux semaines ;
- neuf jours ouvrables pour un engagement excédant deux semaines mais n'excédant pas quatre semaines ;
- douze jours ouvrables pour un engagement excédant quatre semaines.

Toutefois, lorsque cet engagement est signé plus de deux mois avant sa prise d'effet, la durée du battement pourra être librement débattue entre les parties.

### **Article II.4 - Dépassement**

Le présent article concerne les contrats conclus de date à date.

Lorsque des journées supplémentaires s'avèrent nécessaire pour terminer le travail, un avenant au contrat initial est conclu avec l'artiste-interprète, afin de fixer les journées de travail supplémentaires (« battement de dépassement »).

L'artiste-interprète terminera alors le travail à ses dates de disponibilité les plus rapprochées possibles de la fin du contrat initial, compte tenu des engagements qu'il aura pu contracter par ailleurs et dont il pourrait avoir à justifier.

Les conditions d'engagement et de rémunération indiquées dans l'avenant sont identiques à celles prévues dans le contrat initial.

Les parties conviennent que le battement de dépassement est calculé comme suit :

- en cas d'engagement pour un rôle dont l'enregistrement nécessite une durée inférieure à la durée de l'intégralité du tournage, la durée du battement de dépassement est égale à un nombre de jours consécutifs égal au nombre de semaines prévues au contrat d'engagement initial ;
- en cas d'engagement pour un rôle dont l'enregistrement nécessite une durée égale ou équivalente à la durée de l'intégralité du tournage, le battement de dépassement est égal à :
  - huit jours ouvrables consécutifs, lorsque le délai de tournage du film est inférieur ou égal à huit semaines ;
  - quinze jours ouvrables consécutifs, lorsque le délai de tournage du film est supérieur à huit semaines.

Les battements de dépassement prévus ci-dessus sont des minima. Si l'assurance production couvre l'indisponibilité éventuelle de l'artiste-interprète en cours de tournage, ce dernier ne peut refuser que le battement de dépassement soit porté à 25% de la durée de son engagement.

3° Des stipulations particulières d'engagement et de rémunération peuvent être établies :

- si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est égal ou supérieur à 5 fois le salaire minimum fixé à l'annexe III-1-A du présent sous-titre ;

- au-delà des battements de dépassement ci-dessus définis, lorsque l'artiste-interprète ne peut accorder la journée entière ou, selon les cas, la semaine entière de travail du fait d'un engagement professionnel pris antérieurement.

## **CHAPITRE III – CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **Article III.1 - Majorations conventionnelles**

Les différentes majorations applicables se calculent en référence au salaire horaire conventionnel fixé en annexe III-1-A, et s'appliquent indépendamment les unes des autres, chacune de ces majorations ayant son objet spécifique.

Lorsque le travail d'un jour férié tombe un dimanche, les majorations afférentes au travail le dimanche et au travail un jour férié (articles V.3 et VI.5.2.2 du Titre I) ne se cumulent pas. Seule la majoration la plus avantageuse est retenue.

Le cumul de ces différentes majorations sur une même heure est plafonné à 200% du salaire horaire conventionnel. La majoration pour travail du 1<sup>er</sup> mai n'est cependant pas concernée par ce plafond.

Il est précisé à toutes fins utiles que les indemnités (indemnité de voyage, de repas et de casse-croûte, indemnité pour heures anticipées) prévues au présent sous-titre ne peuvent être assimilées à des majorations conventionnelles au sens du présent article.

Par ailleurs, si le contrat de travail prévoit une rémunération forfaitaire pour la durée totale de l'engagement de l'artiste-interprète et incluant les majorations et indemnités applicables, cette rémunération, composée de cachets et le cas échéant de services de répétitions, doit être au moins égale au montant du salaire minimum fixé en annexe pour le tournage et les services de répétition (le cas échéant), augmenté du montant des indemnités et majorations applicables (ces dernières étant plafonnées à 200% comme prévu ci-dessus).

### **Article III.2 - Prime de courte durée en cas d'engagement à la journée**

L'artiste-interprète engagé à la journée bénéficie d'une prime de 75% en compensation de la courte durée de son contrat. Celle-ci est incluse dans le salaire journalier minimum défini à l'annexe III-1-A.

### **Article III.3 – Répétitions et entraînements en dehors des périodes de tournage**

Toute répétition et toute séance de préparation pour l'interprétation du rôle (lecture, cours, entraînements, régime alimentaire...) visée par le présent sous-titre doit être décidée par l'employeur. Par ailleurs, les répétitions sont rémunérées et ne peuvent être inférieures au montant minimum du service de répétition prévu en annexe III-1-A du présent sous-titre.

Elles ne peuvent dépasser 2 fois 3h par jour pour les artistes chorégraphiques, lyriques et de cirque.

Tout service de répétition commencé est dû.

Des stipulations particulières peuvent être prévues dans le contrat d'engagement lorsque le salaire de base de l'artiste-interprète est supérieur à 5 fois le salaire minimum garanti.

### **Article III.4 - Post-synchronisation**

#### a) Définition :

Travail consistant pour un artiste-interprète à enregistrer ou réenregistrer en version originale ou dans une autre langue le cas échéant, pendant la phase de post-production et avant l'établissement de la version définitive du film, le texte du rôle qu'il a lui-même interprété à l'image et/ou sa voix hors champ.

#### b) Accord :

A défaut d'accord explicite de l'artiste-interprète dans son contrat, aucun rôle ne peut être interprété par deux artistes-interprètes différents pour le son et pour l'image, à l'exception des deux cas suivants:

- artiste-interprète ne maîtrisant pas la langue française et jouant un rôle principal dans un film en version originale française ;
- indisponibilité de l'artiste-interprète aux dates de post-synchronisation dans les conditions prévues au paragraphe c) ci-dessous.

A défaut d'accord explicite, dans les cas autres que ceux prévus ci-dessus, une demande de dérogation sera adressée à l'artiste-interprète comportant les précisions utiles à cet égard.

En parallèle, le producteur adressera copie de cette demande aux syndicats d'artistes interprètes signataires pour avis.

L'artiste-interprète bénéficiera d'un délai de réflexion de deux jours minimum et cinq jours maximum à compter de la réception de la demande de dérogation, à l'expiration duquel il devra faire connaître sa réponse, le défaut de réponse dans ce délai valant acceptation.

#### c) Dates de post synchronisation et rémunération :

Les dates de post-synchronisation sont fixées par le contrat ou bien choisies ultérieurement d'un commun accord. Dans ce dernier cas, si l'artiste-interprète n'est pas disponible aux dates convenues, l'employeur aura le droit de faire post-synchroniser le rôle de l'artiste-interprète par un interprète de son choix.

La post-synchronisation est rémunérée, par demi-journée de travail, à raison de la moitié du salaire journalier de base de l'artiste-interprète à condition que cette somme ne soit pas inférieure au salaire journalier minimum prévu à l'annexe III-1-A du présent sous-titre au titre des engagements à la journée, cette prestation relevant du présent sous-titre même si la post-synchronisation est soustraite à un tiers. Des stipulations particulières peuvent être prévues dans le contrat d'engagement lorsque le salaire de base de l'artiste-interprète est supérieur à 5 fois le salaire minimum garanti.

### **Article III.5 - Réenregistrements (Retakes)**

Après achèvement des prises de vues, si l'employeur a, soit à retourner des scènes défectueuses, soit à tourner des raccords (éléments de liaison pour le montage), ces travaux sont soumis aux conditions suivantes en cas d'engagement à la journée: paiement d'un salaire journalier supplémentaire égal au montant du salaire journalier de base prévu dans le contrat.

Des stipulations particulières peuvent être prévues dans le contrat d'engagement lorsque le salaire de base de l'artiste-interprète est supérieur à 5 fois le salaire minimum garanti.

### **Article III.6 - Changement ou modification du rôle**

Si, après distribution d'un rôle, l'employeur se propose de confier à l'artiste-interprète un autre rôle que celui prévu à son contrat de travail, ce changement ne pourra être fait qu'avec l'assentiment de l'artiste-interprète et cet accord devra faire l'objet d'un avenant au contrat.

Le changement de rôle ne peut avoir pour effet de diminuer d'une façon quelconque la rémunération fixée au contrat de l'artiste-interprète.

Au cas où les parties ne pourraient se mettre d'accord, l'artiste-interprète aurait droit au paiement des rémunérations prévues au contrat.

D'autre part, en cas de modification importante du rôle prévu, cette modification ne pourra intervenir qu'avec l'assentiment de l'artiste-interprète et cet accord devra faire l'objet d'un avenant au contrat.

En cas de coupure très importante de son rôle au montage, l'artiste-interprète devra en être préalablement averti avant l'exploitation du film et aura la faculté de demander la suppression de son nom du générique et de toute publicité.

### **Article III.7 - Film en plusieurs versions**

Lorsque l'artiste-interprète, sans que son contrat en fasse mention, prend part au tournage de plusieurs versions du même film et qu'il interprète son rôle en plusieurs langues pour les besoins de l'élaboration de ces différentes versions du film, la rémunération de l'artiste-interprète ne peut être inférieure à 150% du salaire minimum prévu à l'annexe III-1-A du présent sous-titre.

### **Article III.8 - Travaux dans des conditions exceptionnelles**

Dans le cas où le travail de l'artiste-interprète demanderait à être effectué dans des conditions exceptionnelles particulièrement pénibles ou dangereuses (haute montagne, régions polaires ou tropicales, films d'aviation ou de mer, exercices périlleux, etc), les conditions d'engagement, d'assurance particulière, l'équipement et les primes de risque sont précisées dans le contrat d'engagement.

En cas d'exercice ou de travail dangereux, l'employeur devra souscrire au bénéfice de l'artiste-interprète une assurance pour travaux dangereux garantissant un capital garanti invalidité permanente ou décès, payable à l'assuré ou à ses ayants droits égal au moins à 200 fois le salaire minimum hebdomadaire prévu à l'annexe III-1-A du présent sous-titre, cette assurance couvrant également les frais médicaux et d'hospitalisation ainsi que les frais de rapatriement du corps en cas de décès.

Les équipements particuliers nécessaires à l'exécution du travail dans ces conditions pénibles ou dangereuses seront fournis par l'employeur ou remboursés au salarié sur justificatif.



## **CHAPITRE IV – DURÉE DU TRAVAIL**

### **Article IV.1 - Organisation quotidienne du travail**

#### ***IV.1.1 - Amplitude et repos quotidien***

IV.1.1.1 – L'heure considérée comme le début de travail est celle portée sur la convocation ou la feuille de service prévue à l'article IV.3.2 du présent sous-titre.

L'amplitude, comprenant les heures de travail effectif, le temps de maquillage et d'habillage, de démaquillage et de déshabillage, l'arrêt pour les repas et les pauses, ne devra pas excéder douze heures.

Elle pourra être toutefois portée à treize heures en cas de circonstances particulières :

- retard dû à un imprévu exceptionnel,
- terminaison d'une séquence en cours,
- disponibilité limitée de matériel, de personnes, de décors,
- temps de préparation exceptionnel : maquillage, habillage, coiffure, déshabillage, démaquillage.

Dans les trois premiers cas précités, qui sont inhérents aux spécificités d'organisation du travail dans la production cinématographique, la durée quotidienne maximale de travail effectif pourra être portée à 12 heures.

IV.1.1.2 - De même, douze heures de repos au minimum (ou onze lorsque l'amplitude est de treize heures) devront s'écouler entre la fin de la journée de travail de la veille et la reprise du travail du lendemain.

Toutefois, au regard de la spécificité de l'activité de production cinématographique et publicitaire, en particulier la nécessité d'assurer la continuité de l'activité pendant le temps de tournage, le repos quotidien pourra être réduit, sans pouvoir être inférieur à 9 heures, lorsque l'artiste-interprète enchaîne un travail de nuit et une reprise du travail le matin suivant ce travail de nuit.

La réduction en deçà de 11 heures de repos quotidien ne peut intervenir plus d'une fois dans la même semaine pour un même artiste-interprète.

Dans le cas exceptionnel où les onze heures de repos entre la fin d'une journée de travail et la reprise du travail le lendemain ne pourront être entièrement effectuées, les heures manquant à ce temps de repos quotidien feront l'objet d'un repos compensateur d'une durée équivalente. En cas de nécessité, ce repos compensateur pourra être remplacé par une majoration spécifique qui ne pourra être inférieure à 25% du salaire horaire conventionnel pour chaque heure concernée (indemnité pour « heures anticipées »).

Il en est de même pour la durée de repos hebdomadaire entre le dernier jour de la semaine de travail et le début de la semaine suivante.

#### ***IV.1.2 - Pauses***

##### Pause repas :

Les salariés bénéficient d'une pause repas d'une heure en principe sauf en cas de journée continue ou en raison de conditions de saison ou de lumière. Elle est aménagée dans la période comprise entre 11h et 14h30 pour ce qui concerne le déjeuner, et entre 19h et 21h30 pour ce qui concerne le dîner.

#### Autres pauses :

En application de l'article L.3121-33 du code du travail, une période de pause d'une durée minimum de 20 minutes doit être organisée au plus tard après cinq à six heures de travail.

Les temps de pause et de repas ne sont pas du temps de travail effectif.

Conformément à l'article L3162-3 du code du travail, une pause d'au moins trente minutes doit être accordée aux mineurs après 4h30 de travail, par dérogation à l'article L.3121-33 du même code.

Une pause spécifique d'une durée minimum de 15 minutes devra être organisée toutes les trois heures pour les catégories de personnels suivants :

- femmes enceintes,
- travailleurs handicapés.

Par ailleurs, une pause de 15 minutes devra être accordée aux artistes chorégraphiques, lyriques et de cirque au cours d'une période de 3h de travail et ce, en période de répétitions comme à l'occasion des prises de vues.

#### **IV.1.3 - Journée continue**

La « journée continue » est une journée de travail au sein de laquelle se situe une période de travail effectif continue sans pause repas d'une durée de :

- 7 heures 40 auxquelles s'ajoute une pause collective d'une durée de vingt minutes qui devra être organisée après cinq heures de travail ;
- 7 heures 30 en cas de pauses prises individuellement par les salariés.

Cette période doit être rémunérée sur la base de huit heures de travail.

Si le travail se poursuit à l'issue de cette période, une pause casse croûte devra être organisée.

La journée continue est indiquée sur la feuille de service de la veille au plus tard.

Elle commence ou se termine par un repas pris en charge par l'employeur conformément à l'article V.1 du présent sous-titre.

#### **Article IV.2 - Organisation hebdomadaire du travail**

##### **IV.2.1 – Organisation de la semaine de tournage**

Le tournage s'organise normalement sur cinq jours au cours d'une semaine civile. Il peut être organisé sur six jours au cours d'une semaine civile dans les conditions précisées ci-après.

##### IV.2.1.1 – Tournage en région et à l'étranger:

Le tournage pourra être organisé sur six jours au cours d'une semaine civile, sans qu'il soit possible de recourir à plus de :

- trois semaines consécutives de six jours en cas de tournage en région,
- six semaines consécutives de six jours en cas de tournage à l'étranger.

En tel cas, la quatrième semaine en cas de tournage en région, ou la septième semaine en cas de tournage à l'étranger, devra obligatoirement comprendre deux jours de repos consécutifs comprenant le dimanche (sauf en cas d'impossibilité de recourir au repos le dimanche en application de l'article VI.5.2.2 du Titre I, auquel cas le repos hebdomadaire sera donné un autre jour).

Le personnel en situation de voyage reste logé et défrayé sur place ou, dans la mesure du possible et en accord avec la production, bénéficie pour les tournages en France métropolitaine, de la prise en charge d'un billet de transport aller et retour leur permettant de regagner leur domicile durant le week-end.

##### IV.2.1.2 - Tournage en Ile de France :

Le tournage pourra être organisé sur six jours au cours d'une semaine civile.

En cas de recours à la semaine de six jours, le salaire journalier de l'artiste-interprète est majoré de 25 % du salaire minimum garanti le 6<sup>e</sup> jour.

#### ***IV.2.2 – Repos hebdomadaire***

Une réduction à 24h consécutives du repos hebdomadaire prévu à l'article VI.5.2 du Titre I pourra être appliquée pour les artistes-interprètes n'ayant pas effectué cinq jours de travail consécutifs dans la même semaine.

#### ***IV.2.3 – Stipulations particulières***

Pour l'application de l'article IV.2, des stipulations particulières peuvent être prévues dans le contrat d'engagement lorsque le salaire de base de l'artiste-interprète est supérieur à 5 fois le salaire minimum garanti.

### **Article IV.3 - Organisation des horaires de travail**

#### ***IV.3.1 - Plan de travail***

Le plan de travail prévisionnel pour le tournage est établi en conformité avec les règles exposées ci-dessus.

Il doit notamment contenir les indications prévisionnelles relatives aux horaires de travail.

#### ***IV.3.2 - Feuille de service***

L'employeur remettra à l'artiste-interprète à la fin de sa journée de travail la feuille de service organisant l'emploi du temps pour la journée de travail du lendemain.

Chaque feuille de service indique l'heure de début de la journée de travail pour chaque artiste-interprète.

#### ***IV.3.3 - Rapport de production***

L'employeur communiquera aux artiste-interprètes le rapport de production établi pour la journée de travail précédente et signé par le directeur de production. Chaque rapport de production indique notamment l'heure de fin de la journée de travail constatée pour chaque artiste-interprète.

Dans le cas où un artiste-interprète terminerait son travail à une heure plus tardive que celle indiquée sur la feuille de service, le rapport de production indiquera l'heure à laquelle cet artiste-interprète a terminé son travail.

En application de l'article D3171-9 1° du code du travail, les parties conviennent que le contrôle de la durée du travail des artiste-interprètes sera effectué par le biais des rapports de production communiqués quotidiennement aux artistes-interprètes.

### **Article IV.4 – Salaire**

Le salaire versé à l'artiste-interprète au titre de la réalisation de sa prestation comprend également la rémunération de la fixation de cette prestation aux fins de son exploitation.

Par ailleurs, il est précisé que, sans préjudice des dispositions de l'article III.1 du présent sous-titre, le salaire minimum indiqué en annexe III-1-A et les heures supplémentaires se définissent comme suit :

#### ***IV.4.1 - Engagement à la semaine***

Le salaire minimal hebdomadaire prévu à l'annexe III-1-A comprend la rémunération de :

- pour un engagement sur une base hebdomadaire de cinq jours :

- 40 heures de travail effectif (tournage, répétitions, post-synchronisation), dont cinq heures supplémentaires au regard de la durée légale de travail hebdomadaire de 35 heures majorées à 25% du salaire horaire conventionnel,
  - l'indemnisation de 5 heures de préparation pour le maquillage et l'habillage,
  - et, conformément à la loi, la rémunération prévue à l'article L212-4 alinéa 2 du code de la propriété intellectuelle.
- pour un engagement sur une base hebdomadaire de six jours :
    - 48 heures de travail effectif (tournage, répétitions, post-synchronisation), dont treize heures supplémentaires au regard de la durée légale de travail hebdomadaire de 35 heures majorées à 25% du salaire horaire conventionnel,
    - l'indemnisation de 6 heures de préparation pour le maquillage et l'habillage,
    - et, conformément à la loi, la rémunération prévue à l'article L212-4 alinéa 2 du code de la propriété intellectuelle.

Les heures de travail effectif effectuées au-delà du temps de travail effectif couvert par la rémunération ci-dessus sont rémunérées aux taux suivants :

- pour un engagement sur une base hebdomadaire de cinq jours:
  - 125% du salaire horaire conventionnel jusqu'à la 48<sup>ème</sup> heure de travail effectif;
  - 150% du salaire horaire conventionnel à partir de la 49<sup>ème</sup> heure de travail effectif.
- pour un engagement sur une base hebdomadaire de six jours:
  - 150% du salaire horaire conventionnel à partir de la 49<sup>ème</sup> heure de travail effectif.

#### **IV.4.2 - Engagement à la journée**

Le salaire minimal journalier prévu à l'annexe III-1-A comprend la rémunération de :

- huit heures de travail effectif (tournage, répétitions, post-synchronisation),
- l'indemnisation d'une heure de préparation pour le maquillage et l'habillage,
- et, conformément à la loi, la rémunération prévue à l'article L212-4 alinéa 2 du code de la propriété intellectuelle.

Dans l'hypothèse où le cumul de plusieurs jours de travail par un artiste-interprète engagé par un même employeur au cours d'une même semaine civile entraîne un dépassement de la durée légale hebdomadaire de travail de 35 heures, l'artiste-interprète percevra en plus de ses salaires journaliers un complément de rémunération pour chaque heure supplémentaire de :

- 25% du salaire horaire conventionnel jusqu'à la 48<sup>ème</sup> heure de travail effectif ;
- 50% du salaire horaire conventionnel à partir de la 49<sup>ème</sup> heure de travail effectif.

Dans le cas inverse, les heures effectuées au-delà de la 8<sup>e</sup> heure de travail effectif de l'artiste-interprète dans la même journée bénéficient d'une majoration spécifique de 100% du salaire horaire conventionnel.

## **CHAPITRE V – DÉFRAIEMENTS ET VOYAGES**

### **Article V.1 - Frais de nourriture**

En période de tournage, lorsque l'artiste-interprète regagne chaque soir son domicile, l'employeur prend à sa charge la restauration des artistes-interprètes en optant pour l'une des formules suivantes :

- fourniture directe du repas ;
- indemnité forfaitaire dont le montant est fixé à l'annexe III-1-B ;
- remboursement de frais réels engagés sur justificatifs ;
- attribution de titres restaurant dont la prise en charge par l'employeur est d'au moins 50% de la valeur des titres. La valeur minimum du titre restaurant est fixée à l'annexe III-1-B.

Si le repas doit être pris sur place, il est organisé par l'employeur et servi chaud sauf impossibilité.

En dehors du cas de la journée continue, les repas ne pourront en aucun cas être remplacés par des casse-croûte pris sur place.

Lorsque la journée de travail débute avant 7 heures du matin, une indemnité de casse-croûte sera versée au salarié si le casse-croûte n'est pas fourni par le producteur.

Le montant de l'indemnité de casse-croûte est fixé à l'annexe III-1-B.

L'employeur prend à sa charge, dans les conditions précitées le repas qui précède la journée de travail continue.

Par ailleurs, pour les tournages en extérieurs, de jour ou de nuit et quel que soit le lieu, il sera mis à disposition des artistes-interprètes des boissons chaudes ou froides à la charge de l'employeur.

### **Article V.2 - Voyages**

#### ***V.2.1 - Conditions de voyage***

Les déplacements des artistes-interprètes s'effectuent dans les conditions suivantes, sauf impossibilité matérielle :

- voyages ferroviaires:
  - o de jour : en 1e classe
  - o de nuit : en couchette de 1e classe
- voyages aériens : en classe économique
- voyages routiers : ils s'effectuent dans des véhicules de transport collectifs ou individuels
- voyages maritimes : en 1e ou 2e classe

#### ***V.2.2 - Indemnisation des heures de voyage en dehors des jours de travail***

Le temps de voyage effectué en dehors des jours de travail n'est pas du temps de travail effectif mais fait l'objet d'une indemnisation prévue au contrat d'engagement et qui ne peut être inférieure au montant indiqué en annexe III-1-B.

Cette indemnisation n'est pas due lorsque le voyage est effectué entre 19 heures et 07 heures.

Les heures de voyage effectuées les jours de travail sont rémunérées dans le cadre du salaire versé au titre du travail effectué ces jours-là.

### **Article V.3 - Obligation de logement sur place**

Pour tout lieu de travail établi à une distance supérieure à 50 kilomètres du lieu de référence tel que défini ci-après, et lorsque les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance

dans un temps inférieur à trois heures aller et retour, l'employeur doit organiser et prendre en charge le logement et la restauration sur place de l'artiste-interprète lorsque celui-ci a travaillé une journée complète.

Le lieu de référence correspond à :

- la porte de Paris la plus proche du lieu de travail lorsque celui-ci se trouve en Ile de France mais en dehors de Paris ;
- le lieu d'hébergement de la production lorsque le lieu de travail se trouve en région ou à l'étranger mais en dehors de la commune du lieu d'hébergement de la production.

L'artiste-interprète qui prendrait la décision de ne pas loger sur place le ferait sous son entière responsabilité et ne pourrait pas bénéficier des dispositions de la présente convention collective en matière de déplacement.

#### **Article V.4 – Stipulations particulières**

Pour l'application du présent chapitre, des stipulations particulières peuvent être prévues dans le contrat d'engagement lorsque le salaire de base de l'artiste-interprète est supérieur à 5 fois le salaire minimum garanti.

## **CHAPITRE VI – DROITS ET OBLIGATIONS DE L'ARTISTE-INTERPRÈTE**

### **Article VI.1 – Discipline**

L'artiste-interprète s'engage à interpréter son rôle de son mieux et avec tout son talent, à connaître son texte, à condition que ce texte soit remis au moins cinq jours à l'avance, à se conformer à tous les règlements du producteur et/ou des lieux où le film est tourné, ces règlements ne pouvant, en aucun cas, être en contradiction avec le présent sous-titre.

L'artiste-interprète doit en outre se présenter aux dates indiquées sur le contrat d'engagement et se conformer avec exactitude aux lieux et heures de convocation, tels qu'indiqués dans la feuille de service prévue à l'article IV.3.2 du présent sous-titre.

### **Article VI.2 - Disponibilité – Exclusivité des services**

L'artiste-interprète ayant contracté d'autres engagements doit en informer le producteur avant la signature du contrat d'engagement. L'artiste-interprète doit préciser au producteur les dates et heures auxquelles il doit être libéré pour lui permettre de remplir ces engagements, ceux-ci ne devant en tout état de cause pas être incompatibles avec l'exécution des obligations résultant du contrat avec le producteur.

Si l'employeur souhaite que l'artiste reste à sa disposition hors des périodes de travail, il ne pourra exiger l'exclusivité des services de l'artiste-interprète hors des périodes de travail dans un film s'il ne lui verse pas, pendant toute la durée de cette exclusivité, un salaire au moins égal à :

- une fois le salaire hebdomadaire minimum (base 5 jours) par semaine concernée en cas d'engagement à la semaine ;
- 2,5 fois le salaire journalier minimum par semaine concernée en cas d'engagement à la journée.

Si l'employeur n'a pas usé de la clause d'exclusivité prévue ci-dessus, alors qu'une ou plusieurs dates envisagées pour les jours travaillés sont modifiées, les dates modifiées donneront lieu à versement du salaire de base pour ces dates dès lors que l'employeur n'a pas été en mesure d'observer un délai de prévenance de 72h minimum et que l'artiste-interprète est engagé sous contrat à terme précis.

En outre, l'artiste-interprète doit préciser avant la signature du contrat d'engagement, si l'existence d'obligations (telles qu'un contrat d'exclusivité) restreint, en ce qui le concerne, son engagement et/ou les exploitations du film.

### **Article VI.3 - Présence de l'artiste-interprète**

L'artiste-interprète s'oblige à faire savoir au producteur tout changement d'adresse, de résidence ou de coordonnées. Tous envois à l'artiste-interprète seront considérés comme reçus à temps au cas où le retard dans leur transmission ou le défaut de remise serait dû à l'omission par l'artiste-interprète de la notification d'un changement d'adresse, de résidence ou de coordonnées.

L'absence ou le retard de l'artiste-interprète, sauf maladie, accident ou cas de force majeure, sont considérés comme fautes professionnelles graves qui peuvent être sanctionnées conformément aux dispositions de l'article VI.5 ci-après.

### **Article VI.4 - Physique de l'artiste-interprète**

A dater de la signature du contrat et pendant toute la durée de celui-ci, il est interdit à l'artiste-interprète:

- de participer à des occupations entraînant des risques graves ou anormaux pour sa santé ou pour sa vie ; cette interdiction s'applique particulièrement aux pratiques sportives;
- de recourir à des opérations chirurgicales ou autres interventions sur le corps pratiquées non pour des raisons de santé, mais pour des raisons d'esthétique.

#### **Article VI.5 - Sanctions**

Tout manquement aux obligations mentionnées au présent chapitre peut entraîner la réparation du préjudice causé outre la rupture du contrat aux torts et griefs de l'artiste-interprète, le producteur reprenant alors sa liberté sous réserve de tous ses droits.

#### **Article VI.6 - Costumes**

Dans le cas où l'artiste-interprète utilise sa garde-robe personnelle ou ses accessoires pour jouer son rôle, le producteur s'engage à souscrire pour cette garde-robe et ces accessoires une assurance "dommages" conforme aux usages de la profession.

Dans les cas où le producteur fournit tous les costumes et accessoires nécessaires au rôle, l'artiste-interprète doit consacrer, sur ses heures de liberté professionnelle, le temps nécessaire aux essayages, et ce, sans rémunération.

Sauf convention contraire, les costumes et accessoires visés à l'alinéa précédent restent la propriété du producteur.

#### **Article VI.7 - Publicité – Nom de l'artiste-interprète au générique**

Conformément à l'article L.212-2 du code de la propriété intellectuelle, le producteur doit faire figurer le nom de l'artiste-interprète au générique du film, sous réserve des dispositions du quatrième alinéa ci-après.

En cas de coupure très importante de son rôle au montage, l'artiste-interprète devra en être averti avant l'exploitation du film, et aura la faculté de demander la suppression de son nom au générique et de toute publicité.

Le producteur s'engage à imposer contractuellement les clauses de publicité figurant dans le contrat de chaque artiste-interprète à toutes les firmes qui distribueront ou éditeront le film considéré. Mais si le producteur fournit la preuve qu'il a rempli cette obligation il ne saurait être tenu responsable des manquements constatés, l'artiste-interprète étant autorisé à ce sujet à agir directement vis-à-vis des ayants droits du producteur.

En l'absence de stipulations publicitaires contractuelles, le producteur a néanmoins le droit - et non l'obligation - de faire figurer le nom de l'artiste-interprète et de reproduire son image dans la publicité faite ou contrôlée par lui.

L'artiste-interprète n'a le droit de communiquer par tous moyens aucune annonce, photo, déclaration, interview, etc, relative à son travail dans le film, au film lui-même et à sa production en général sans l'autorisation préalable du producteur, et ce, même après la fin du contrat d'engagement.



## **ANNEXES DU SOUS-TITRE 1**

### **Annexe III-1-A : Salaires minima garantis**

#### 1/ Tournage :

. Engagement à la journée (incluant une prime de courte durée) :

Salaire journalier minimum de 400,00 €, soit un taux horaire conventionnel de 47,95 €

. Engagement à la semaine :

. Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 5 jours : 1 212,45 €

. Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 6 jours : 1 502,89 €

La rémunération au titre de l'article L212-4 alinéa 2 du code de la propriété intellectuelle pour l'exploitation de la prestation représente 33% du montant des minima indiqués ci-dessus (hors indemnité pour maquillage et habillage) et se décompose comme suit :

- o 37% pour l'exploitation cinématographique en tous lieux et salles recevant du public,
- o 25% pour l'exploitation par télévision,
- o 10% pour l'exploitation par la mise à disposition à la demande,
- o 15% pour l'exploitation par vidéogrammes destinés à l'usage privé du public,
- o 13% pour l'exploitation par tout autre mode, connu ou inconnu à ce jour.

La décomposition susvisée entre les différents modes d'exploitation est propre à la fixation du salaire minimum des artistes-interprètes relevant de la présente convention collective et ne peut donc constituer une référence pour tout autre accord ou toute négociation qui ne relèverait pas du champ de la présente convention.

Conformément à l'article L 212-5 du code de la propriété intellectuelle, la rémunération ainsi définie se substitue au cachet fixé par l'article 1 de l'accord spécifique du 7 Juin 1990 (et ses révisions successives) ; la présente convention ne modifie pas les dispositions dudit accord relatives au versement et à la répartition d'un pourcentage des recettes nettes d'exploitation après amortissement du coût du film.

#### 2/ Répétitions en dehors des périodes de tournage (article III.4 alinéa 2) :

. Artistes chorégraphiques, lyriques et de cirque :

- service de 3h : 52 €
- service de 2 X 3h (même journée) : 104 €

. Autres artistes (acteurs, musiciens, ...) :

- service de 4h : 52 €
- service de 2 X 4h (même journée) : 90 €

## **Annexe III-1-B : Indemnités**

### Indemnité de maquillage et d'habillage incluse dans le salaire minimum :

- engagement à la journée : 16,44 € au titre d'1h de préparation pour le maquillage et l'habillage ;
- engagement à la semaine :
  - o semaine de 5 jours : 82,20 € au titre de 5h de préparation pour le maquillage et l'habillage,
  - o semaine de 6 jours : 98,64 € au titre de 6h de préparation pour le maquillage et l'habillage.

### Indemnisation minimum d'1 heure de maquillage et d'habillage (au-delà de l'indemnité déjà incluse dans le salaire minimum) :

16,44 €

### Indemnité de repas :

Barème Urssaf

### Valeur minimum du Titre Restaurant :

8,82 €

### Indemnité de casse-croûte :

Barème Urssaf

### Indemnité pour heures de voyage en dehors des jours de travail (article V.2.2):

- au-delà de 3 heures et jusqu'à 6 heures de voyage aller ou retour : 200€ pour le voyage ;
- au-delà de 6 heures de voyage aller ou retour : 400€ par période de 24 heures, pour le voyage.

### Indemnité pour heures anticipées (article IV.1.1.2) :

Indemnité pour chaque heure concernée : égale au salaire horaire conventionnel majoré de 25%

### Plafond de l'indemnité de congés payés :

Triple du salaire minimum en vigueur au jour du travail effectif.

## **SOUS-TITRE 2 – ACTEURS DE COMPLÉMENT**

### **CHAPITRE I - FONCTIONS**

#### **Article I.1 – Salariés visés**

Le présent sous-titre s'applique aux salariés acteurs de complément de l'équipe artistique de la production cinématographique.

Au sens du présent sous-titre, on entend par « acteur de complément » (y compris s'ils sont appelés à réciter ou chanter collectivement un texte connu) :

- le figurant : on entend par figurant, l'acteur de complément engagé pour figurer à l'image une présence qui revêt un caractère complémentaire à l'histoire, inscrite ou non au scénario, et portée à la feuille de service.
- la silhouette : on entend par silhouette, l'acteur de complément dont la présence doit, à la demande de la mise en scène, ressortir dans le champ de la caméra, même si elle reste muette. La silhouette est choisie par la mise en scène préalablement au tournage, ou le jour même du tournage.  
La silhouette considérée comme « silhouette parlante » (jusqu'à 5 mots) fera l'objet d'un salaire spécifique prévue en annexe du présent sous-titre. Au-delà de 5 mots, il sera établi un contrat d'artiste-interprète.
- la doublure lumière / cadrage / texte : on entend par doublure lumière, doublure cadrage ou doublure texte, l'acteur de complément dont l'intervention est nécessaire pour une mise en place et un réglage spécifiques de la lumière, des cadrages ou de la prise de son, mais n'est pas requise pendant les prises de vues ; il n'apparaît donc pas à l'image.
- la doublure image : on entend par doublure image, l'acteur de complément qui remplace occasionnellement un artiste-interprète à l'image lors du tournage de scènes particulières ou nécessitant un savoir-faire artistique spécifique que ne maîtrise pas l'artiste-interprète.

#### **Article I.2 – Classification des emplois**

Les acteurs de complément couverts par le présent sous-titre n'ont pas le statut de Cadre.

## **CHAPITRE II – CONTRATS DE TRAVAIL**

### **Article II.1 – Dispositions générales**

Conformément aux dispositions des articles L7121-2 et 3 du code du travail, et de l'article IV.2.1 du titre I de la présente convention collective, tout acteur de complément doit être titulaire d'un contrat de travail écrit et déclaré comme tel auprès des institutions de recouvrement des cotisations sociales.

Sans préjudice des dispositions de l'article IV.2.2. du Titre I, le contrat de travail est remis à l'acteur de complément au plus tard à la première journée de travail afin de lui permettre d'en prendre connaissance et de le signer. Il est rédigé en deux exemplaires, un pour chaque partie. L'un d'entre eux devra être remis au salarié signé par l'employeur avant la fin de la première journée de travail.

L'employeur favorise l'embauche autant que possible d'acteurs de complément dont c'est l'activité principale (c'est-à-dire ceux recevant les convocations du CMB pour la visite périodique), en publiant notamment toutes les offres au service public de l'emploi.

### **Article II.2 – Forme et contenu du contrat**

#### ***II.2.1 – Formules d'engagement***

L'acteur de complément est engagé selon l'une des formules suivantes :

- à la journée (engagement dit « à la journée ») : la période de référence pour la rémunération est la journée de travail ; cet engagement concerne les contrats intégrant une ou plusieurs période(s) d'emploi inférieure(s) ou égale(s) à cinq jours consécutifs ; le salaire journalier est indivisible et toute journée de travail commencée donne droit à un salaire journalier plein ; chaque salaire journalier correspond à un cachet ; le salaire de base ne peut être inférieur au salaire journalier minimum garanti fixé en annexe ;
- à la semaine (engagement dit « à la semaine ») : la période de référence pour la rémunération est la semaine ; cet engagement concerne les contrats intégrant une ou plusieurs période(s) d'emploi égale(s) à cinq ou six jours consécutifs ; le salaire hebdomadaire est composé de cinq cachets si la semaine de travail est de cinq jours, ou de six cachets si la semaine de travail est de six jours ; le salaire hebdomadaire de base ne peut être inférieur au salaire hebdomadaire minimum garanti fixé en annexe. L'engagement à la semaine doit impérativement être proposé à l'acteur de complément au plus tard le jour de la première séance de travail, sans qu'il soit possible de modifier le contrat en engagement à la journée une fois le contrat signé, sauf accord entre les parties.

#### ***II.2.2 – Mentions dans le contrat***

Outre les clauses obligatoires prévues à l'article IV.2.3.2 du Titre I, le contrat de travail conclu avec l'acteur de complément comporte obligatoirement la mention de la fonction pour laquelle il a été engagé : figurant, silhouette, doublure image, doublure lumière/cadrage/texte.

### **Article II.3 – Prise d'effet du contrat**

L'employeur confirmera à l'acteur de complément sélectionné, au plus tard la veille 17h de la date prévue de prise d'effet de l'engagement, la date et l'heure de convocation du premier jour de travail, par courriel de préférence, courrier postal, ou S.M.S.

Sans préjudice, des dispositions de l'article IV.2.4.5 du Titre I, en cas d'annulation de la date prévue de prise d'effet de l'engagement notifiée à l'acteur de complément dans les délais précités, une nouvelle date de prise d'effet sera proposée par l'employeur pour le même tournage.

A défaut de notification au plus tard la veille de la date prévue de prise d'effet, l'employeur devra verser à l'acteur de complément un dédit forfaitaire équivalant à un salaire journalier minimum garanti par jour annulé.

## **CHAPITRE III – CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **Article III.1 – Majorations conventionnelles**

Les différentes majorations applicables se calculent en référence au salaire horaire de base et s'appliquent indépendamment les unes des autres, chacune de ces majorations ayant son objet spécifique.

Lorsque le travail d'un jour férié tombe un dimanche, les majorations afférentes au travail le dimanche et au travail un jour férié (articles V.3 et VI.5.2.2 du Titre I) ne se cumulent pas. Seule la majoration la plus avantageuse est retenue.

Le cumul de ces différentes majorations sur une même heure est plafonné à 200% du salaire horaire de base (lequel est augmenté le cas échéant de la prime de courte durée indiquée à l'article III.2 ci-après). La majoration pour travail du 1<sup>e</sup> mai n'est cependant pas concernée par ce plafond.

Il est précisé à toutes fins utiles que les primes et indemnités prévues au présent sous-titre ne peuvent être assimilées à des majorations conventionnelles au sens du présent article.

### **Article III.2 – Prime de courte durée en cas d'engagement à la journée**

En raison de la courte durée de l'engagement à la journée, le salaire horaire minimum garanti est majoré de 10%. Cette prime s'ajoute au salaire horaire minimum garanti pour le calcul des différentes majorations prévues au présent sous-titre.

### **Article III.3 - Répétitions**

Toute répétition organisée par la production avant le début du tournage fait l'objet d'un complément de rémunération qui ne peut être inférieur aux montants prévus en annexe.

### **Article III.4 – Réenregistrements (Retakes)**

Après achèvement des prises de vues, si l'employeur a, soit à retourner des scènes défectueuses, soit à tourner des raccords (éléments de liaison pour le montage), ces travaux sont soumis au paiement d'un salaire journalier supplémentaire égal au montant du salaire journalier de base prévu dans le contrat.

### **Article III.5 - Changement ou modification de la fonction**

Si, après la conclusion du contrat de travail, l'employeur se propose de confier à l'acteur de complément une autre fonction que celle prévue au contrat, ce changement devra être formalisé par tout moyen écrit communiqué à l'acteur de complément avant la fin de la journée.

### **Article III.6 – Local Figuration – Table Régie**

Il sera mis à disposition des acteurs de complément, dans la mesure du possible et compte tenu du lieu de tournage, un lieu de convivialité ou leurs effets personnels pourront être déposés en toute sécurité.

Une table régie ouverte aux acteurs de complément sera mise en place sur le lieu de travail.

### **Article III.7 - Indemnisation pour costumes et accessoires ; essayages**

Lorsqu'il est demandé à l'acteur de complément de fournir lui-même un costume spécifique ou un accessoire de jeu, une indemnité, constitutive de frais professionnels, est versée. Le montant minimum de cette indemnité est fixé en annexe.

Tout costume ou accessoire de jeu fourni par l'acteur de complément, s'il est devenu inutilisable à l'issue d'une journée de travail, lui sera remboursé ou remis en état par la production sur justificatif.

Tout acteur de complément ayant répondu à une convocation de la production pour un essai percevra une indemnité prévue en annexe. S'il doit y avoir plusieurs séances d'essais, il sera dû autant d'indemnités que de séances d'essai effectuées.

## **CHAPITRE IV – DURÉE DU TRAVAIL**

### **Article IV.1 – Organisation quotidienne du travail**

#### ***IV.1.1 – Durée quotidienne du travail effectif***

Conformément à l'article L3121-34 du code du travail, la durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder 10 heures.

Toutefois les spécificités de l'organisation du travail inhérentes à la production cinématographique nécessitent certains aménagements de cette durée. Ainsi, la durée maximale quotidienne du travail effectif pourra être portée à 12 heures dans les situations suivantes :

- terminaison d'une séquence en cours,
- nécessité de combler un retard dû à un imprévu exceptionnel,
- disponibilité limitée de personnes, de matériels ou de décors,
- temps exceptionnel de préparation et/ou de mise en place de l'équipe artistique.

#### ***IV.1.2 – Amplitude et repos quotidien***

IV.1.2.1 - L'amplitude journalière de l'acteur de complément comprend :

- à titre exceptionnel, pour les tournages en décors naturels nécessitant un nombre important d'acteurs de complément, un temps de battement pouvant aller jusqu'à 30 minutes maximum à partir de l'heure de la convocation, qui ne comporte pas de travail effectif et qui est régi par les dispositions de l'article L3121-9 du code du travail relatif au temps d'équivalence ; le recours à ce battement, et sa durée, devra être mentionné en tant que tel sur le bulletin de paie. Il n'est possible que sous réserve de la parution d'un décret autorisant le recours au temps d'équivalence pour les acteurs de complément dans le cadre du présent sous-titre ;
- le cas échéant, le temps de maquillage, d'habillage, de démaquillage et de déshabillage, qui n'est pas constitutif de temps de travail effectif dans la limite de 30 minutes par jour, mais doit être indemnisé conformément au barème figurant en annexe ; au-delà de 30 minutes, ce temps est intégré dans le décompte du temps de travail effectif et rémunéré comme tel ;
- l'arrêt pour les repas et les pauses, non constitutif de temps de travail effectif ;
- les heures de travail effectif.

L'amplitude journalière, hors temps d'équivalence, ne devra pas excéder 12 heures.

Elle pourra être toutefois portée à 13 heures (hors temps d'équivalence) dans les cas visés à l'alinéa 2 de l'article IV.1.1 ci-dessus.

IV.1.2.2 – De même, 12 heures de repos au minimum (ou 11 lorsque l'amplitude est de 13 heures) devront s'écouler entre la fin de la journée de travail de la veille et la reprise du travail du lendemain lorsque l'acteur de complément est engagé sur au moins deux journées consécutives.

Toutefois, au regard de la spécificité de l'activité de production cinématographique et publicitaire, en particulier la nécessité d'assurer la continuité de l'activité pendant le temps de tournage, le repos quotidien pourra être réduit, sans pouvoir être inférieur à 9 heures, lorsque l'acteur de complément enchaîne un travail de nuit et une reprise du travail le matin suivant ce travail de nuit.

La réduction en deçà de 11 heures de repos quotidien ne peut intervenir plus de deux fois dans la même semaine pour un même acteur de complément.

Dans le cas exceptionnel où les 11 heures de repos entre la fin d'une journée de travail et la reprise du travail le lendemain ne pourront être entièrement effectuées, les heures manquant à ce temps de repos quotidien feront l'objet d'un repos compensateur d'une durée équivalente. En cas de nécessité, ce repos compensateur pourra être remplacé par une majoration spécifique qui ne pourra être



inférieure à 25% du salaire horaire de base pour chaque heure concernée (indemnité pour « heures anticipées »).

Il en est de même pour la durée de repos hebdomadaire entre le dernier jour de la semaine de travail et le début de la semaine suivante si l'acteur de complément est engagé sur plus d'une semaine.

#### **IV.1.3 - Pauses**

##### Pause repas :

Les salariés bénéficient d'une pause repas d'une heure en principe sauf en cas de journée continue ou en raison de conditions de saison ou de lumière. Elle est aménagée dans la période comprise entre 11h et 14h30 pour ce qui concerne le déjeuner, et entre 19h et 21h30 pour ce qui concerne le dîner.

##### Autres pauses :

Une période de pause d'une durée minimum de 20 minutes doit être organisée au plus tard après cinq à six heures de travail.

Les temps de pause et de repas ne sont pas du temps de travail effectif.

Conformément à l'article L3162-3 du code du travail, une pause d'au moins trente minutes doit être accordée aux mineurs après 4h30 de travail, par dérogation à l'article L.3121-33 du même code.

Une pause spécifique d'une durée minimum de 15 minutes devra être organisée toutes les trois heures pour les catégories de personnels suivants :

- femmes enceintes,
- travailleurs handicapés.

#### **IV.1.4 - Journée continue**

La « journée continue » est une journée de travail au sein de laquelle se situe une période de travail effectif continue sans pause repas d'une durée de :

- 7 heures 40 auxquelles s'ajoute une pause collective d'une durée de vingt minutes qui devra être organisée après cinq heures de travail ;
- 7 heures 30 en cas de pauses individuellement par les salariés.

Cette période doit être rémunérée sur la base de huit heures de travail.

Si le travail se poursuit à l'issue de cette période, une pause casse croûte devra être organisée.

La journée continue est indiquée sur la feuille de service de la veille au plus tard.

Elle commence ou se termine par un repas pris en charge par l'employeur conformément à l'article V.1 du présent sous-titre.

### **Article IV.2 - Organisation hebdomadaire du travail (engagements à la semaine)**

#### **IV.2.1 – Organisation de la semaine de tournage**

Le tournage s'organise normalement sur cinq jours au cours d'une semaine civile. Il peut être organisé sur six jours au cours d'une semaine civile dans les conditions précisées ci-après.

##### IV.2.1.1 – Tournage en région et à l'étranger:

Le tournage pourra être organisé sur six jours au cours d'une semaine civile, sans qu'il soit possible de recourir à plus de :

- trois semaines consécutives de six jours en cas de tournage en région,
- six semaines consécutives de six jours en cas de tournage à l'étranger.

En tel cas, la quatrième semaine en cas de tournage en région, ou la septième semaine en cas de tournage à l'étranger, devra obligatoirement comprendre deux jours de repos consécutifs comprenant le dimanche (sauf en cas d'impossibilité de recourir au repos le dimanche en application de l'article VI.5.2.2 du Titre I, auquel cas le repos hebdomadaire sera donné un autre jour).

Le personnel en situation de voyage reste logé et défrayé sur place ou, dans la mesure du possible et en accord avec la production, bénéficie pour les tournages en France métropolitaine, de la prise en charge d'un billet de transport aller et retour leur permettant de regagner leur domicile durant le week-end.

#### IV.2.1.2 - Tournage en Ile de France :

Le tournage pourra être organisé sur six jours au cours d'une semaine civile.

En tel cas, une journée de repos devra être obligatoirement donnée le lundi ou le vendredi de la semaine suivante. Dans le cas exceptionnel où ce repos ne pourra être pris (ex : dernière semaine de tournage), une majoration spécifique de 50% du salaire horaire de base qui exclut l'application des autres majorations relatives à la durée hebdomadaire de travail fixées dans le présent sous-titre, sera appliquée pour chaque heure travaillée le 6<sup>e</sup> jour.

En outre, en cas de recours à la semaine de six jours, une majoration spécifique de 50% du salaire horaire de base qui exclut l'application des autres majorations relatives à la durée hebdomadaire de travail fixées dans le présent sous-titre, sera appliquée pour chaque heure travaillée le 6<sup>e</sup> jour, à l'exception d'une fois par tournage.

### ***IV.2.2 – Repos hebdomadaire***

Outre la dérogation prévue ci-dessus au principe des deux jours de repos consécutifs en cas de semaine de travail de six jours, il pourra également être dérogé à ce principe pour les acteurs de complément n'ayant pas effectué cinq jours de travail consécutifs dans la même semaine.

## **Article IV.3 - Organisation des horaires de travail**

### ***IV.3.1 - Plan de travail***

Le plan de travail prévisionnel pour le tournage est établi en conformité avec les règles exposées ci-dessus.

Il doit notamment contenir les indications prévisionnelles relatives aux horaires de travail.

### ***IV.3.2 - Feuille de service***

La feuille de service est affichée quotidiennement à un endroit visible et accessible par tous les acteurs de complément.

L'employeur remettra à l'acteur de complément qui assure la fonction de silhouette ou de doublure à la fin de sa journée de travail la feuille de service organisant l'emploi du temps pour la journée de travail du lendemain.

Chaque feuille de service indique l'heure de début de la journée de travail pour l'acteur de complément.

### ***IV.3.3 – Feuille d'émargement***

L'employeur fera signer une feuille d'émargement par chaque acteur de complément, au début et à la fin de sa journée de travail, et mentionnant son heure de départ.

## **Article IV.4 – Salaire**

### ***IV.4.1 – Engagement à la journée***

Le salaire minimum journalier prévu en annexe comprend la rémunération de huit heures de travail effectif.

Les heures effectuées au-delà de la 8<sup>ème</sup> heure de travail effectif de l'acteur de complément dans la même journée bénéficient d'une majoration spécifique de 25% du salaire horaire de base.

Dans l'hypothèse où le cumul de plusieurs jours de travail par un acteur de complément engagé par un même employeur au cours d'une même semaine civile entraîne un dépassement de la durée légale hebdomadaire de travail de 35 heures, l'acteur de complément percevra en plus de ses salaires journaliers un complément de rémunération pour chaque heure supplémentaire de 25% du salaire horaire de base, en lieu et place de la majoration prévue à l'alinéa précédent.

#### **IV.4.2 – Engagement à la semaine**

Le salaire minimum hebdomadaire prévu en annexe comprend la rémunération de :

- 40 heures de travail effectif pour une semaine de cinq jours, dont cinq heures supplémentaires au regard de la durée légale de travail hebdomadaire de 35 heures majorées à 25% du salaire horaire de base;
- 48 heures de travail effectif pour une semaine de six jours, dont 13 heures supplémentaires au regard de la durée légale de travail hebdomadaire de 35 heures majorées à 25% du salaire horaire de base.

Les heures de travail effectif effectuées au-delà du temps de travail effectif couvert par la rémunération ci-dessus sont rémunérées aux taux suivants :

- pour un engagement sur une base hebdomadaire de cinq jours :
  - o 125% du salaire horaire de base jusqu'à la 48<sup>e</sup> heure de travail effectif ;
  - o 150% du salaire horaire de base à partir de la 49<sup>e</sup> heure de travail effectif.
- pour un engagement sur une base hebdomadaire de six jours :
  - o 150% du salaire horaire de base à partir de la 49<sup>e</sup> heure de travail effectif.

## **CHAPITRE V – DÉFRAIEMENTS ET VOYAGES**

### **Article V.1 – Frais de nourriture**

En période de tournage, lorsque l'acteur de complément regagne chaque soir son domicile, l'employeur prend à sa charge la restauration de l'acteur de complément en optant pour l'une des formules suivantes :

- fourniture directe du repas ;
- indemnité forfaitaire dont le montant est fixé en annexe ;
- remboursement de frais réels engagés sur justificatifs ;
- attribution de titres restaurant dont la prise en charge par l'employeur est d'au moins 50% de la valeur des titres. La valeur minimum du titre restaurant est fixée en annexe.

Si le repas doit être pris sur place, il est organisé par l'employeur et servi chaud sauf impossibilité. Par ailleurs, dans toute la mesure du possible, les acteurs de complément bénéficieront des mêmes prestations de repas que les autres membres des équipes de tournage.

En dehors du cas de la journée continue, les repas ne pourront en aucun cas être remplacés par des casse-croûte pris sur place.

Lorsque la journée de travail débute avant 7 heures du matin, une indemnité de casse-croûte sera versée à l'acteur de complément si le casse-croûte n'est pas fourni par le producteur.

Le montant de l'indemnité de casse-croûte est fixé en annexe.

L'employeur prend à sa charge dans les conditions précitées le repas qui précède la journée de travail continue.

Par ailleurs, pour les tournages en extérieurs, de jour ou de nuit et quel que soit le lieu, il sera mis à disposition des acteurs de complément des boissons chaudes ou froides à la charge de l'employeur.

### **Article V.2 - Voyages**

#### ***V.2.1 - Conditions de voyage***

Les déplacements des acteurs de complément s'effectuent dans les conditions suivantes, sauf impossibilité matérielle:

- voyages ferroviaires: en 2<sup>e</sup> classe
- voyages aériens: en classe économique
- voyages routiers: ils s'effectuent dans des véhicules de transport collectifs ou individuels
- voyages maritimes: en 2e classe

#### ***V.2.2 - Indemnisation des heures de voyage en dehors des jours de travail***

Le temps de voyage effectué en dehors des jours de travail n'est pas du temps de travail effectif mais fait l'objet d'une indemnisation prévue au contrat d'engagement et qui ne peut être inférieure au montant indiqué en annexe IIIB.

Cette indemnisation n'est pas due lorsque le voyage est effectué entre 19 heures et 07 heures.

Les heures de voyage effectuées les jours de travail sont rémunérées dans le cadre du salaire versé au titre du travail effectué ces jours-là.

### **Article V.3 - Obligation de logement sur place**

Pour tout lieu de travail établi à une distance supérieure à 50 kilomètres du lieu de référence tel que défini ci-après, et lorsque les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à trois heures aller et retour, l'employeur doit organiser et prendre en charge le logement et la restauration sur place de l'acteur de complément lorsque celui-ci a travaillé une journée complète.

Le lieu de référence correspond à :

- la porte de Paris la plus proche du lieu de travail lorsque celui-ci se trouve en Ile de France mais en dehors de Paris ;
- le lieu d'hébergement de la production lorsque le lieu de travail se trouve en région ou à l'étranger mais en dehors de la commune du lieu d'hébergement de la production.

L'acteur de complément qui prendrait la décision de ne pas loger sur place le ferait sous son entière responsabilité et ne pourrait pas bénéficier des dispositions de la présente convention collective en matière de déplacement.

## **ANNEXES DU SOUS-TITRE 2**

### **Annexe III-2-A : Salaires minima garantis**

#### **1/ Figuration 1<sup>e</sup> catégorie : ensemble de 100 figurants et plus**

. Engagement à la journée (incluant une prime de contrat court) :

- Salaire journalier minimum de 85,00 €

. Engagement à la semaine :

- Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 5 jours : 398,46 € (incluant 5 heures supplémentaires majorées à 25%) ;
- Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 6 jours : 495,08 € (incluant 13 heures supplémentaires majorées à 25%).

#### **2/ Figuration 2<sup>e</sup> catégorie : ensemble de moins de 100 figurants**

. Engagement à la journée (incluant une prime de contrat court) :

- Salaire journalier minimum de 100,00 €

. Engagement à la semaine :

- Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 5 jours : 468,60 € (incluant 5 heures supplémentaires majorées à 25%) ;
- Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 6 jours : 582,20 € (incluant 13 heures supplémentaires majorées à 25%).

#### **3/ Silhouette :**

##### **a) Silhouette « muette » :**

. Engagement à la journée (incluant une prime de précarité) :

- Salaire journalier minimum de 150,00 €

. Engagement à la semaine :

- Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 5 jours : 703,31 € (incluant 5 heures supplémentaires majorées à 25%) ;
- Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 6 jours : 873,78 € (incluant 13 heures supplémentaires majorées à 25%).

##### **b) Silhouette « parlante » (jusqu'à 5 mots):**

. Engagement à la journée (incluant une prime de précarité) :

- Salaire journalier minimum de 250,00 €

. Engagement à la semaine :

- Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 5 jours : 1 171,50 € (incluant 5 heures supplémentaires majorées à 25%) ;
- Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 6 jours : 1 455,50 € (incluant 13 heures supplémentaires majorées à 25%).

#### **4/ Doublure :**

##### **a) Doublure « simple » (engagement pour un seul type de doublure : lumière-cadrage, ou image, ou texte) :**

. Engagement à la journée (incluant une prime de précarité) :

- Salaire journalier minimum de 165,00 €

. Engagement à la semaine :

- Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 5 jours : 773,44 € (incluant 5 heures supplémentaires majorées à 25%) ;
- Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 6 jours : 960,94 € (incluant 13 heures supplémentaires majorées à 25%).

***b) Doublure « polyvalente » (engagement pour plusieurs types de doublure) :***

. Engagement à la journée (incluant une prime de précarité) :

- Salaire journalier minimum de 200,00 €

. Engagement à la semaine :

- Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 5 jours : 937,61 € (incluant 5 heures supplémentaires majorées à 25%) ;
- Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 6 jours : 1 164,92 € (incluant 13 heures supplémentaires majorées à 25%).

## **Annexe III-2-B : Indemnités**

### **1) Indemnité pour costume spécial fourni par l'acteur de complément :**

Cette indemnité, constitutive de frais professionnels, concerne les figurants 2<sup>e</sup> catégorie et les silhouettes.

. Costume spécial de type suivant :

**costume très élégant de ville, jaquette, tailleur, robe de cocktail ou de dîner ;  
costume de service, barman, steward, garçon de café ;  
agent de police, costume d'époque ancienne.**

Indemnité 70,00€

. Costume très spécial de type suivant :

**costumes ou robes très élégants présentant une valeur professionnelle et vestimentaire de premier ordre ;**

**costume de soirée, habit, habit de maître d'hôtel, spencer, smoking, robe du soir.**

Indemnité 95,00€

### **2) Indemnité pour scènes particulières :**

. Tournage de scènes exceptionnelles de danse et chant (avec ou sans enregistrement) : 25,00€

. Tournage de scènes de danses réglées par un maître de ballet (avec figures, pavanés, gavotte, menuet, quadrille, etc) : 25,00 €

. Répétition de danses ou de chants et tournage des scènes correspondantes : 50% du salaire journalier minimum garanti

. Scènes de pluie ou de natation : 15,00 €

. Scènes de nu, topless, striptease, cadavre, scènes d'amour simulées : 50,00 €

. Scènes particulièrement pénibles : 20 €

### **3) Indemnités diverses :**

. Doubleure : convocation en vue d'un choix ou d'une sélection, non suivie d'effet : 20,00€

. Séance d'essayage costume organisée par la production : 25,00€

. Accessoires de jeu utilisés à l'image et demandés par la production :

- animaux, véhicules et moyens de transport sans permis, matériel son ou audiovisuel, accessoires professionnels : 25,00 €

- véhicules avec permis : 35,00 €

. Indemnisation de 30 minutes de maquillage : 9,40€

. Indemnité pour costumes multiples au-delà de trois tenues complètes : 10,00 € par tenue.

### **4) Restauration :**

. Indemnité de repas : barème Urssaf

. Valeur minimum du Titre Restaurant : 8,82 €

. Indemnité de casse-croûte : barème Urssaf

### **5) Indemnité pour heures de voyage en dehors des jours de travail :**

- au-delà de 3 heures et jusqu'à 6 heures de voyage aller ou retour : 50 € pour le voyage ;

- au-delà de 6 heures de voyage aller ou retour : 100€ par période de 24 heures, pour le voyage.

### **6) Indemnité pour heures anticipées :**

Indemnité pour chaque heure concernée : égale au salaire horaire de base majoré de 25%.

### **7) Plafond de l'indemnité de congés payés :**

Triple du salaire minimum en vigueur au jour du travail effectif.



## **SOUS-TITRE 3 – CASCADEURS**

### **Article I.1 – Salariés visés**

Le présent sous-titre s'applique aux salariés cascadeurs de l'équipe artistique de la production cinématographique.

Au sens du présent sous-titre, on entend par « cascadeur (euse) » (ou « doublure cascade »), le salarié spécifiquement formé ou entraîné aux cascades, qui remplace occasionnellement un artiste à l'image lors du tournage de scènes comportant des risques physiques importants ou qui nécessitent des savoir-faire techniques particuliers dans ce domaine. Il réalise différents types de cascade : cascades physiques (chutes, combats, etc), mécaniques (voiture, moto, avion, etc), équestres, aquatiques ou pyrotechniques.

Toutefois, si la scène nécessite en outre l'interprétation d'un rôle, il sera alors établi un contrat d'artiste-interprète.

### **Article I.2 – Dispositions applicables**

Les dispositions du sous-titre 2 du présent Titre s'appliqueront au cascadeur, à l'exception des annexes. Le salaire minimum du cascadeur et les indemnités figurent en annexe du présent sous-titre.

Toutefois, si la scène nécessite en outre l'interprétation d'un rôle, ce sont les dispositions du sous-titre 1 du présent Titre, en ce compris ses annexes, qui s'appliquent. Concernant le salaire minimum, seul le salaire applicable pour l'engagement à la journée, majoré de 25%, s'applique.

## **ANNEXE DU SOUS-TITRE 3**

### **Annexe III-3-A : Salaires minima garantis et indemnités**

**1/ Salaire journalier minimum** (sans préjudice d'une négociation de gré à gré lorsque le cascadeur met en œuvre une spécificité qui le justifie) :  
300,00 € (incluant la prime de courte durée)

### **2/ Indemnités :**

#### **Restauration :**

- Indemnité de repas : barème Urssaf
- Valeur minimum du Titre Restaurant : 8,82 €
- Indemnité de casse-croûte : barème Urssaf

#### **Indemnité pour heures de voyage en dehors des jours de travail :**

- au-delà de 3 heures et jusqu'à 6 heures de voyage aller ou retour : 50 € pour le voyage ;
- au-delà de 6 heures de voyage aller ou retour : 100€ par période de 24 heures, pour le voyage.

#### **Indemnité pour heures anticipées :**

Indemnité pour chaque heure concernée : égale au salaire horaire de base majoré de 25%.

#### **Plafond de l'indemnité de congés payés :**

Triple du salaire minimum en vigueur au jour du travail effectif.

## **Accord relatif aux artistes interprètes engagés sur un court métrage**

En raison d'usages différents dans la production de films de court métrage, les parties signataires conviennent que les dispositions du sous-titre 1 du Titre III de la convention collective nationale de la production cinématographique s'appliquent aux films de court métrage sous réserve des modifications suivantes :

### **Article I – Contrat de travail**

L'artiste-interprète est engagé par le producteur selon l'une des formules suivantes :

- à la journée (engagement dit « à la journée ») : la période de référence pour la rémunération est la journée de travail, ou la demi-journée de travail pour la post-synchronisation uniquement ; l'engagement à la journée doit porter sur 4 jours au plus ; toute journée ou demi-journée de travail commencée donne droit à un salaire plein (selon les cas, salaire journée ou salaire demi-journée) ;
- à la semaine (engagement dit « à la semaine ») : la période de référence pour la rémunération est la semaine ; l'engagement doit porter sur au moins une semaine ; la semaine s'entend d'une période de travail à l'intérieur de sept jours consécutifs, repos hebdomadaire inclus. Le salaire hebdomadaire est déclaré en cachets journaliers. La rémunération de l'engagement à la semaine est indivisible.

### **Article II – Conditions de rémunération**

L'ensemble des majorations pour travail un jour férié, travail le dimanche, travail de nuit, dépassement journalier, est plafonné à 10% du salaire minimum garanti défini en annexe pour les artistes-interprètes engagés sur un court métrage, et y sont intégrées.

La prime de courte durée prévue à l'article III.2 du sous-titre I n'est pas applicable en cas d'engagement sur un court métrage.

Par ailleurs, l'employeur peut recourir à un salaire valorisé pour une demi-journée uniquement dans le cadre de la post-synchronisation (cf article III.4 du sous-titre 1).

### **Article III – Durée du travail**

Le salaire minimum journalier prévu en annexe du présent accord couvre respectivement :

- pour un salaire « journée » :
  - o 8h de travail effectif (répétitions, tournage),
  - o l'indemnisation d'une heure de préparation pour le maquillage et l'habillage,
  - o et la rémunération prévue à l'article L212-4 alinéa 2 du code de la propriété intellectuelle.
- pour un salaire « demi-journée » valable pour la post-synchronisation :
  - o 4h de travail effectif,
  - o et la rémunération prévue à l'article L212-4 alinéa 2 du code de la propriété intellectuelle.

Par ailleurs, l'indemnité pour heures anticipées prévue à l'article IV.1.1.2 du sous-titre I ne s'applique pas en cas d'engagement sur un court métrage.

#### **Article IV - Voyages**

Les déplacements en voyage ferroviaire s'effectuent dans les conditions suivantes sauf impossibilité matérielle:

- de jour: en 2<sup>e</sup> classe, l'employeur devant faire ses meilleurs efforts pour proposer au salarié une place en 1<sup>e</sup> classe ;
- de nuit: en couchette de 2<sup>e</sup> classe, l'employeur devant faire ses meilleurs efforts pour proposer au salarié une couchette en 1<sup>e</sup> classe.

Par ailleurs, l'article V.2.2 relatif à l'indemnisation des heures de voyage ne s'applique pas en cas d'engagement pour un court métrage.

#### **Article V – Exclusivité des services**

Lorsqu'un artiste-interprète doit rester à la disposition de l'employeur hors des périodes de travail pendant une durée déterminée, le nombre de cachets dus pendant cette durée ne peut être inférieur à un montant calculé en fonction du niveau du cachet de base.

## **Annexe : Salaires minima garantis**

Engagement à la journée (incluant les 10% de majoration prévus à l'article II de l'accord relatif aux artistes interprètes engagés sur un court métrage) :

Salaire journalier minimum de 135,00 € incluant :

- 108 € au titre de 8h de travail effectif et la fixation de la prestation,
- 27 € au titre de la rémunération prévue à l'article L212-4 alinéa 2 du code de la propriété intellectuelle.

. Engagement à la semaine (incluant les 10% de majoration prévus à l'article II de l'accord relatif aux artistes interprètes engagés sur un court métrage) :

. Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 5 jours : 506,25 € dont 25% au titre de l'article L212-4 alinéa 2 du code de la propriété intellectuelle.

. Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 6 jours : 607,50 € dont 25% au titre de l'article L212-4 alinéa 2 du code de la propriété intellectuelle.

La rémunération au titre de l'article L212-4 alinéa 2 du code de la propriété intellectuelle se décompose comme suit :

- o 37% pour l'exploitation cinématographique en tous lieux et salles recevant du public,
- o 25% pour l'exploitation par télévision,
- o 10% pour l'exploitation par la mise à disposition à la demande,
- o 15% pour l'exploitation par vidéogrammes destinés à l'usage privé du public,
- o 13% pour l'exploitation par tout autre mode, connu ou inconnu à ce jour.

La décomposition susvisée entre les différents modes d'exploitation est propre à la fixation du salaire minimum des artistes-interprètes relevant du présent accord et ne peut donc constituer une référence pour tout autre accord ou toute négociation qui ne relèverait pas du champ de la présente convention.

Conformément à l'article L 212-5 du code de la propriété intellectuelle, la rémunération ainsi définie se substitue au cachet fixé par l'article 1 de l'accord spécifique du 7 Juin 1990 (et ses révisions successives) ; la présente convention ne modifie pas les dispositions dudit accord relatives au versement et à la répartition d'un pourcentage des recettes nettes d'exploitation après amortissement du coût du film.

## **TITRE IV – SALARIÉS PERMANENTS**

## **CHAPITRE I – FONCTIONS**

### **Article I.1 – Salariés visés**

Le présent sous-titre s'applique aux salariés attachés à l'activité permanente des entreprises de production cinématographique désignée à l'article I.2 du Titre I de la présente convention collective.

Ces salariés sont dénommés « Salariés permanents ».

### **Article I.2 – Classification des emplois et niveaux de qualification**

A travers les présentes dispositions de la classification, les signataires de la présente convention réaffirment leur volonté de valoriser le travail de tous les salariés permanents et de leur offrir la possibilité d'une évolution de carrière en dehors de l'accès à des fonctions supérieures.

L'évolution professionnelle est possible tout au long de la carrière dans le cadre de promotions consécutives à un changement de métier ou d'emploi.

La promotion consiste à confier à un salarié des fonctions et responsabilités dans le cadre d'un métier ou de l'emploi qu'il occupait précédemment. Elle s'opère en principe dans le cadre d'une mobilité professionnelle ou d'un changement d'organisation.

#### ***1.2.1 – Construction de la grille de niveaux de qualification***

Les salariés Permanents sont répartis sur 6 niveaux de qualification, comprenant chacun deux ou trois échelons, en fonction des critères classants suivants :

- le degré de technicité de l'emploi, c'est-à-dire le niveau de variété et de complexité des tâches à réaliser ; il inclut les connaissances générales de base, les connaissances techniques, savoir-faire procéduraux et relationnels, acquis aussi bien par la formation que par l'expérience professionnelle ;
- le degré d'autonomie et d'initiative, c'est-à-dire la latitude de décider et d'agir qui est laissée au salarié dans l'exercice de son emploi (la précision des instructions, la nature et le rythme des contrôles, l'initiative des réalisations requise) ;
- le niveau de responsabilité, c'est-à-dire l'importance de l'impact des décisions et des actions réalisées par le salarié dans le cadre de son emploi, sur la bonne marche de l'entreprise.

Les niveaux de qualification figurent en annexe du présent Titre.

#### ***1.2.2 – Classification des emplois cadres et non cadres***

Les emplois relevant des niveaux I à III ont le statut de Cadre (Cadre supérieur, Cadre A, Cadre B). Les emplois relevant du niveau IV ont le statut d'Agent de Maîtrise. Les emplois relevant des niveaux V et VI ont le statut d'Employé (Employé A, Employé B).

#### ***1.2.3 – Présence continue, présence effective, ancienneté***

Les définitions ci-après valent pour l'application des dispositions du présent Titre.

1.2.3.1 - On entend par présence continue dans l'entreprise le temps écoulé depuis la date de prise d'effet du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu au sens du code du travail (arrêt de travail pour maladie ou accident, professionnel ou non ; congé de maternité, paternité et adoption ; congés payés et congés pour événements familiaux ; congé-formation ; grève ; mise à pied ; chômage partiel, etc).

I.2.3.2 - On entend par présence effective dans l'entreprise le temps écoulé depuis la date de prise d'effet du contrat de travail en cours, à l'exclusion des périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu du fait de l'absence de l'intéressé pour maladie, accident, ou pour l'un des cas visés à l'article V.2 du Titre I concernant les congés pour événements familiaux.

Toutefois, sont assimilés à des périodes de présence effective :

- les congés payés ;
- le congé maternité ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes non rémunérées pour favoriser la formation syndicale ;
- le congé légal accordé au père pour la naissance d'un enfant ;
- le congé de formation accordé en application de la législation sur la formation professionnelle continue ;
- d'une façon générale, toutes les absences assimilées à des périodes de travail effectif par la législation en vigueur.

I.2.3.3 - Pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise, il est tenu compte, dès le premier jour de travail, non seulement de la présence continue au titre du contrat de travail en cours, mais également de la présence continue au titre des contrats de travail antérieurs du salarié, avec le même employeur, à l'exclusion de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait de l'intéressé.



## **CHAPITRE II – CONTRATS DE TRAVAIL**

Dans les entreprises de la production cinématographique, le contrat à durée indéterminée est le contrat de référence pour les salariés Permanents. Cependant le recours au contrat de travail à durée déterminée de droit commun est possible pour ces salariés, pour les raisons indiquées au code du travail.

Parce qu'ils sont complémentaires et non exclusifs les uns des autres, ces contrats peuvent légitimement coexister au sein d'une même entreprise, parfois pour des fonctions identiques

### **Article II.1 – Contrat de travail à durée indéterminée**

#### ***II.1.1 - Conclusion du contrat***

Le contrat de travail est conclu par l'employeur ou son représentant. L'engagement fait l'objet d'un écrit établi en double exemplaire, dont l'un est obligatoirement remis au salarié au plus tard le jour de la prise d'effet de son engagement.

Nonobstant les dispositions légales et réglementaires en vigueur, le contrat précise :

- l'identité des parties ;
- le lieu de travail, les déplacements supposés et les conditions de leur mise en œuvre. A défaut de lieu de travail fixe, la mention du site principal de rattachement ;
- la fonction, et la classification pour lesquels le salarié est occupé ;
- la date de début du contrat, la durée de la période d'essai éventuelle ;
- le montant du salaire de base initial et les autres éléments constitutifs du salaire ainsi que la périodicité du versement du salaire auquel le salarié a droit ;
- la durée ou les modalités de détermination du préavis ;
- la durée de travail applicable au salarié ;
- la durée du congé payé ou les modalités d'attribution et de détermination de ce congé ;
- la mention de la présente convention collective et, le cas échéant, des accords collectifs propres à l'entreprise améliorant les conditions de la présente convention régissant les conditions de travail ;
- la mention de l'existence d'un règlement intérieur ;
- le lieu de dépôt de la déclaration préalable à l'embauche dont copie doit être remise aux salariés qui en feront la demande.

Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant écrit et contresigné par les parties.

#### ***II.1.2 - Période d'essai***

Sauf stipulations contractuelles plus favorables au salarié, celui-ci, engagé par contrat à durée indéterminée, est soumis à une période d'essai au cours de laquelle il peut donner ou recevoir congé, sur notification écrite, sans indemnité. La période d'essai doit être convenue par écrit.

La période d'essai est fixée comme suit :

- salarié non cadre : 1 mois, renouvelable 1 mois maximum ;
- salarié cadre : 3 mois, renouvelable 1 mois maximum.

Sous réserve d'être prévue par le contrat de travail, la période d'essai peut être renouvelée une fois à la demande de l'employeur, avec l'accord du salarié, ou du salarié, par avis écrit et motivé notifié à l'autre partie avant le terme de la période d'essai initiale dans le respect d'un délai de prévenance égal à l'une des quatre durées de préavis ci-dessous décrites.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Dans le cas de rupture du contrat de travail, par l'employeur, en cours ou au terme de la période d'essai, il devra être respecté, conformément à l'article L. 1221-25 du code du travail, une période de préavis d'au moins :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Le salarié, pour sa part, doit respecter, en cas de rupture du contrat de travail à son initiative, en cours ou au terme de la période d'essai, un préavis de 48 heures. Ce préavis est ramené à 24 heures pour les personnes disposant d'une ancienneté inférieure à 8 jours.

### **II.1.3 - Rupture du contrat**

#### II.1.3.1 – Procédure :

Les cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée et la procédure y afférente, sont ceux prévus par le code du travail.

Il est rappelé que dans le cas de mesures disciplinaires, le salarié a la possibilité de se faire représenter ou accompagner par un conseiller de son choix aux entretiens préalables.

#### II.1.3.2 - Préavis :

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur ou du salarié, la durée de préavis réciproque, sauf pour faute grave ou lourde, est fixée comme suit :

- salarié non cadre ayant moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
- salarié non cadre ayant 2 ans d'ancienneté et plus : 2 mois ;
- salarié cadre : 3 mois ;
- ces durées de préavis sont majorées de 1 mois en cas de licenciement lorsque le salarié est, à la date de notification de la rupture, âgé de plus de 50 ans.

La durée du préavis à respecter devra être mentionnée dans la lettre de rupture.

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, sauf pour faute grave ou lourde, le salarié est autorisé, pendant la durée de préavis exécuté, à s'absenter 2 heures par jour de travail, pour rechercher un nouvel emploi. D'un commun accord entre l'employeur et le salarié, tout ou partie de ces heures peuvent être cumulées en cours ou fin de préavis.

En cas d'inobservation de tout ou partie du préavis par l'employeur ou le salarié, sauf accord entre les parties, les dispositions du code du travail s'appliquent.

#### II.1.3.3 – Indemnité de licenciement :

Compte tenu des dispositions ci-dessus relatives au délai-congé (ou préavis), et sous condition que l'intéressé ait au moins 1 an de présence continue dans l'entreprise, tout salarié a droit à une indemnité dite « indemnité de licenciement », calculée comme suit :

a) Cette indemnité, qui n'est pas due en cas de « faute grave » ni en cas de « faute lourde » justifiant résiliation immédiate du contrat de travail, est égale à :

- entre 1 et 5 ans de présence continue : 2/10<sup>e</sup> de rémunération mensuelle (hors prime d'ancienneté) par année de présence continue ;
- entre 5 et 10 ans de présence continue : 3/10<sup>e</sup> de rémunération mensuelle (hors prime d'ancienneté) par année de présence continue ;
- au-delà de 10 ans de présence continue : 5/10<sup>e</sup> de rémunération mensuelle (hors prime d'ancienneté) par année de présence continue.

b) Tout salarié licencié à plus de 50 ans et ayant au moins 10 ans de présence continue dans l'entreprise à la date de son licenciement a droit à une majoration de 25 % de l'indemnité résultant des calculs prévus aux paragraphes a et d du présent article.

Cette majoration n'entre pas en compte ni pour l'application des plafonds prévus au paragraphe b du présent article, ni pour l'établissement de la base des calculs de l'indemnité de fin de carrière prévue à l'article II.4 du présent Titre.

c) Lorsque, en dehors du salaire proprement dit, assorti, le cas échéant, d'une prime d'ancienneté, la rémunération de l'intéressé comporte un pourcentage sur chiffre ou des gratifications régulières, il en est tenu compte pour les calculs des indemnités de préavis et de licenciement. En ce qui concerne le pourcentage, le montant mensuel à retenir pour son décompte est la moyenne du résultat dudit pourcentage pendant les 24 mois qui ont précédé l'envoi de la lettre comportant notification du licenciement.

### **Article II.2 - Contrat de travail à durée déterminée de droit commun**

Conformément aux dispositions de l'article IV.2.3 du Titre I, l'engagement d'un salarié Permanent ne peut se faire sous contrat à durée déterminée d'usage. Le recours au contrat de travail à durée déterminée de droit commun, pour les raisons indiquées au code du travail, est en revanche possible.

L'engagement d'un salarié sous cette forme de contrat est effectué conformément aux dispositions du code du travail.

### **Article II.3 - Changement de résidence**

En cas de changement de résidence, rendu nécessaire par un changement de lieu de travail demandé par l'employeur et accepté par l'intéressé, les frais de déménagement sont supportés par l'entreprise et réglés par cette dernière. Plusieurs devis seront proposés et l'employeur pourra choisir entre ceux-ci. De plus, il sera versé à l'intéressé, une indemnité spéciale de frais de séjour, déterminée de gré à gré, tant que la nouvelle résidence n'est pas habitable alors que le salarié a commencé son travail sur son nouveau lieu de travail.

### **Article II.4 – Indemnité de fin de carrière**

Lorsqu'un salarié part à la retraite et a au moins 5 ans de présence continue dans l'entreprise, il reçoit une indemnité de « fin de carrière » égale à :

- 1 mois de salaire (hors prime d'ancienneté) si le salarié a entre 5 et 10 ans révolus de présence continue dans l'entreprise ;
- 2 mois de salaire (hors prime d'ancienneté) si le salarié a entre 10 et 15 ans révolus de présence continue dans l'entreprise;
- 4 mois de salaire (hors prime d'ancienneté) si le salarié a plus de 15 ans révolus de présence continue dans l'entreprise.

Cette indemnité est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des salaires (hors prime d'ancienneté) des douze derniers mois de présence continue du salarié.

Dans tous le cas prévus au présent article, l'indemnité de « carrière » n'est versée que si l'intéressé fournit à son employeur une attestation de sa caisse de retraite certifiant qu'il a demandé le bénéfice de la retraite.

### **CHAPITRE III – CONGÉS PAYÉS**

Les salariés ont droit à un congé annuel payé dans les conditions légales.

En cas de présence continue d'une durée inférieure à 1 an, la durée du congé annuel est calculée au prorata des mois de présence.

De plus, tout jour de pont chômé dans l'entreprise octroyé à tous les salariés sur décision de l'employeur est assimilé à un jour férié, donc non ouvrable.

Lors de la démission ou du licenciement d'un salarié, une indemnité compensatrice du congé payé non pris lui est versée au prorata de ses droits acquis et non épuisés.

Les modalités de calcul de la base de cette indemnité sont celles déterminées par la législation en vigueur.

## **CHAPITRE IV – DURÉE DU TRAVAIL**

### **Article IV.1 – Durées maximales du travail et déplacements**

#### ***IV.1.1 - Durée du travail***

La durée légale du travail est fixée à 35 heures hebdomadaires pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif.

Sauf dérogation, accord de l'inspecteur du travail ou de la DIRECCTE, les durées maximales sont fixées à :

- 10 heures par jour ;
- 48 heures par semaine ;
- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

#### ***IV.1.2 – Repos quotidien et hebdomadaire***

Conformément à l'article VI.5.1 du Titre I, tout salarié Permanent bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Ce repos peut toutefois être exceptionnellement réduit à 9 heures en période d'activité intense de l'entreprise (avant-première, festivals, etc) nécessitant que le salarié enchaîne un travail de nuit et une reprise du travail le matin suivant ce travail de nuit. En tels cas, les heures manquant au repos quotidien de 11 heures feront l'objet d'un repos compensateur. Ce repos compensateur pourra être remplacé par une majoration spécifique qui ne pourra pas être inférieure à 10% du salaire horaire de base du salarié.

Il en est de même pour la durée de repos hebdomadaire entre le dernier jour de la semaine de travail et le début de la semaine suivante.

Conformément à l'article VI.5.2.1 du Titre I, chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent 11 heures consécutives de repos quotidien. Ce repos hebdomadaire peut toutefois être exceptionnellement réduit à 24 heures consécutives, en période d'activité intense de l'entreprise (avant-première, festivals, etc) nécessitant que le salarié travaille 6 jours consécutifs.

#### ***IV.1.3 – Voyages***

Comme indiqué à l'article VI.4.3 du Titre I, le temps de voyage n'est pas du temps de travail effectif, mais est indemnisé comme tel dès la deuxième heure, dans la limite de 8 heures par période de 24 heures. Les règles prévues au chapitre VII du Titre I s'appliquent.

#### ***IV.1.4 -Temps de pause, de repas et d'hébergement***

Les temps de pause, de repas et d'hébergement ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif.

Des interventions éventuelles et exceptionnelles peuvent le cas échéant demandées au salarié en cas de nécessité absolue. Dans ce cas, les durées d'intervention sont décomptées en temps de travail effectif.

### **Article IV.2 – Contrôle de la durée du travail**

Les dispositions du présent article sont directement applicables dans les entreprises, sous réserve de l'information et de la consultation préalable des éventuelles institutions représentatives du personnel.

#### **IV.2.1 – En cas d'organisation collective du travail**

##### IV.2.1 – Dans le cadre d'un horaire prédéterminé (horaire collectif) :

Le travail s'effectue normalement dans le cadre d'un horaire fixé pour l'ensemble du personnel ou pour un ou plusieurs groupes identifiés de salariés ; cet horaire indique la répartition des heures de travail au cours de la journée, et la répartition des jours travaillés au cours de la semaine.

L'horaire collectif sera fixé dans chaque entreprise par l'employeur, de manière homogène, à l'intérieur de chaque établissement, département et / ou service et / ou catégorie de salariés, après consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'il en existe.

##### IV.2.1.2 – Dans le cadre d'un programme indicatif d'heures :

Les conditions dans lesquelles le travail peut être organisé sur l'année ou le mois dans le cadre d'un programme indicatif d'heures sont indiquées ci-après.

#### **IV.2.2 – En cas d'organisation individuelle du travail**

Ne sont pas soumis à un horaire collectif :

- les salariés à temps partiel ;
- les salariés qui bénéficient d'un système d'horaires individualisés permettant à chacun de choisir ses heures d'arrivée et de départ dans le cadre de plages horaires déterminées (ces salariés pourront à leur libre choix, dans la limite d'un report de 3 heures par semaine, et d'un cumul de report de 10 heures, conformément aux dispositions de l'article R.3122-2 du code du travail, effectuer des reports d'heures d'une semaine sur l'autre sans que ces heures aient d'effet sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires) ;
- les salariés sous convention de forfait en jours et les cadres dirigeants.

#### **Article IV.3 - Organisation collective du travail**

Dans le cadre de l'organisation collective du travail, l'employeur, après consultation préalable des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, pourra, soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de chacun de ses services et / ou départements, recourir aux dispositifs alternatifs à l'organisation du travail de droit commun (semaine de 35h avec horaire collectif).

##### **IV.3.1 - Fixation de la durée collective du temps de travail au-delà de la durée légale par attribution de jours de réduction du temps de travail (JRTT)**

La durée collective hebdomadaire de travail peut être portée à un niveau supérieur à la durée légale du travail, dans la limite moyenne de 39 heures hebdomadaires, en contrepartie de l'attribution prorata temporis de journées ou demi-journées de réduction du temps de travail (JRTT).

Lorsque la durée hebdomadaire d'une semaine isolée est supérieure à 39 heures ou lorsque la durée du travail constatée excède une durée annuelle de 1 607 heures, les seules heures effectuées au-delà de ces durées sont des heures supplémentaires.

Les JRTT seront fixés pour moitié à l'initiative du salarié, pour moitié à celle de l'employeur.

Sauf accord entre les parties pour retenir une durée moindre, les dates de prise des JRTT sont fixées 1 semaine à l'avance. Une fois fixées, ces dates pourront être modifiées en respectant un délai de 5 jours calendaires.

Les JRTT sont cumulables dans la limite de 5 journées consécutives, sauf accord des parties pour fixer une durée supérieure.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés exceptionnels et autorisations d'absence, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

Ne sont pas pris en compte pour le calcul des JRTT les absences non assimilées à du temps de travail effectif, telles que les jours de congé payé, les JRTT, les jours de repos hebdomadaire, les

jours fériés chômés, les éventuels jours de pont, les absences pour maladie, les jours de congés exceptionnels et autorisations d'absence, les absences sans solde, les périodes de formation effectuées hors du temps de travail. Ces périodes d'absence entraînent la réduction du nombre de JRTT, à hauteur du nombre qu'elles auraient généré si elles avaient été travaillées.

A défaut de mise en place d'un compte épargne-temps, les JRTT laissés à l'initiative du salarié devront être pris avant le 31 mars de l'année suivant celle de leur acquisition. A défaut, ils seront perdus. Le salarié sera spécialement informé au plus tard le 31 décembre de l'année de l'acquisition des JRTT, du nombre de JRTT qu'il lui reste à prendre avant le 31 mars suivant.

Au cas où l'employeur n'aurait pas pu fixer la totalité des JRTT laissés à son initiative acquis au cours de l'année écoulée, le solde de ces jours devra impérativement être pris avant le 31 mars de l'année suivante.

La rémunération mensuelle est indépendante de la variation du nombre d'heures travaillées.

#### **IV.3.2 - Convention de forfait d'heures supplémentaires**

Au choix du salarié, lorsque la durée de travail du salarié comporte l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires, il peut être proposé une rémunération forfaitaire incluant dans la rémunération mensuelle un nombre déterminé d'heures supplémentaires hebdomadaires. La convention de forfait est rédigée par écrit et comprend une clause de réversibilité si cette convention de forfait est supérieure à 39 heures hebdomadaires. Celle-ci prévoit que le salarié peut à tout moment et sous réserve d'un préavis d'un mois, revenir à un forfait de 39 heures.

Le forfait de salaire ne saurait être défavorable au salarié : la convention n'est valable que si elle assure au salarié une rémunération au moins égale à la rémunération à laquelle il aurait pu prétendre si les heures supplémentaires intégrées à la durée conventionnelle de travail convenue dans son contrat de travail avaient été rémunérées aux conditions de majoration visées à l'article VI.3 du Titre I.

L'application de ce forfait implique une comptabilisation mensuelle par l'employeur des heures effectuées, communiquée au salarié pour acceptation

Une diminution de l'horaire effectif ne peut entraîner une diminution corrélative de la rémunération forfaitaire.

L'existence d'une convention de forfait ne prive pas le salarié de son droit au repos compensateur conformément aux dispositions légales en vigueur au titre des heures supplémentaires réellement effectuées.

#### **Article IV.4 - Organisation individuelle du travail**

Conformément à la législation en vigueur, l'employeur est tenu de mettre en place un dispositif permettant le suivi des heures réalisées par ses salariés.

#### **IV.4.1 - Forfait en heures sur une base annuelle**

Les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps peuvent conclure une convention annuelle de forfait en heures.

Elle n'est applicable, en cas de contrat à durée déterminée, que lorsque le contrat est d'une durée supérieure à 3 mois.

La mise en place d'une convention de forfait en heures suppose l'accord écrit et signé du salarié. Le contrat de travail mentionne le volume de travail annuel convenu avec le salarié, dans la limite de 1 787 heures pour une année complète de travail (dont 180 d'heures supplémentaires rémunérées), sous réserve que le salarié ait acquis des droits complets en matière de congés. Le décompte se fait par année civile, ou prorata temporis pour des années incomplètes. La conclusion d'une convention de forfait en heures n'exclut pas le respect des dispositions du présent Titre relatives aux durées maximales de travail et au repos.

L'application de ce forfait implique une comptabilisation par l'employeur des heures effectuées par le biais d'un relevé mensuel détaillé établi en double exemplaire et approuvé par écrit par l'employeur et le salarié.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu. Le paiement des heures supplémentaires et leur majoration, selon les règles définies par le présent Titre, est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire, de sorte que la rémunération versée au salarié au forfait soit au moins égale à la rémunération qu'il percevrait compte tenu de son salaire de base et des majorations dues au titre des heures supplémentaires.

#### **IV.4.2 - Forfait en jours**

Les parties signataires du présent Titre sont conscientes que le mécanisme du forfait en jours ne doit pas porter atteinte à la santé et à la sécurité des salariés et veilleront à rappeler régulièrement à leurs adhérents les règles relatives à l'application de ce forfait.

Au choix du salarié, il peut être proposé une convention de forfait en jours applicable aux salariés relevant des niveaux de qualification I à IV, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

La convention de forfait doit être établie par écrit et comprend une clause de réversibilité. Celle-ci prévoit que le salarié peut à l'issue de l'entretien annuel prévu ci-dessous revenir au décompte horaire sous réserve d'un préavis de 3 mois.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait définie en jours bénéficie une fois par an, d'un entretien individuel avec son supérieur hiérarchique portant sur la charge de travail du salarié et l'amplitude journalière qui en résulte, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, la rémunération.

Le forfait en jours n'est applicable, en cas de contrat à durée déterminée, que lorsque le contrat est d'une durée supérieure à 3 mois.

Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour son exécution.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Celui-ci est fixé à 218 jours pour une année complète de travail. Le décompte se fait par année civile ou prorata temporis pour années incomplètes.

En application de ce régime, les salariés bénéficient annuellement de jours de repos supplémentaires au titre de la réduction du temps de travail (JRTT), en sus des congés payés, des jours de repos hebdomadaires et des jours fériés légaux selon le tableau ci-après :

<b>Jours fériés tombant sur des jours ouvrés sur l'année (365 jours)</b>	<b>Nombre de jours RTT sur l'année (forfait 218 jours)</b>
1	17
2	16
3	15
4	14
5	13
6	12
7	11
8	10
9	9
10	8
11	7

Pour les années incomplètes, le calcul est fait prorata temporis. Pour les années bissextiles, le nombre de jours RTT est augmenté de 1 journée.



Les JRTT seront fixés pour moitié à l'initiative du salarié, pour moitié à celle de l'employeur. A défaut de mise en place d'un compte épargne-temps, les JRTT laissés à l'initiative du salarié devront être pris avant le 31 mars de l'année suivant celle de leur acquisition. A défaut, ils seront perdus. Le salarié sera spécialement informé au plus tard le 31 décembre de l'année de l'acquisition des JRTT, du nombre de JRTT qu'il lui reste à prendre avant le 31 mars suivant. Au cas où l'employeur n'aurait pas pu fixer la totalité des JRTT laissés à son initiative acquis au cours de l'année écoulée, le solde de ces jours devra impérativement être pris avant le 31 mars de l'année suivante.

Sauf accord entre les parties pour retenir un délai moindre, les dates de prise des JRTT sont fixées 1 semaine à l'avance. Les JRTT sont cumulables dans la limite de 5 journées consécutives, sauf accord des parties pour fixer une durée supérieure.

S'agissant de la durée du travail, conformément à l'article L3121-47 du code du travail, le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours est soumis aux seules dispositions relatives aux temps de repos quotidien et hebdomadaire visés à l'article VI.5 du Titre I.

Les périodes d'absence pour maladie non professionnelle, les jours de congé pour événements familiaux, les jours de congé pour enfant malade, les jours d'absence sans solde, sont décomptés du nombre de jours travaillés du forfait applicable mais ont pour conséquence la réduction du nombre de jours RTT à hauteur du nombre de jours RTT qu'auraient généré ces périodes si elles avaient été travaillées.

Les périodes d'absence pour congé maternité, paternité et adoption et pour maladie ou accident professionnels, sont décomptées du nombre de jours travaillés du forfait applicable sans réduction du nombre de jours RTT.

Pour les journées où il exécute sa prestation de travail découlant de son contrat de travail, le salarié n'est pas soumis à un contrôle de ses horaires de travail. Un document mensuel de décompte est établi faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Conformément à l'article D3171-10 du code du travail, la durée du travail des salariés en forfait jours est décomptée à l'échéance du contrat par récapitulation du nombre de journées travaillées par chaque salarié.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre de jours de travail effectif accomplis durant la période de paie considérée. La valeur d'une journée entière de travail est calculée en divisant le salaire annuel par le nombre de jours prévu au forfait.

La rémunération ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

La rémunération du forfait jour tient compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Cette rémunération ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau de qualification du salarié, majoré de 10% lorsque le forfait est de 218 jours.

#### **IV.4.3 – Forfait sans référence horaire**

En référence à l'article L3111-2 du code du travail, les parties conviennent que les salariés cadres relevant du niveau de qualification I figurant en annexe du présent Titre, ont vocation à conclure avec l'employeur une convention de forfait sans référence horaire compte tenu des responsabilités importantes qui leur sont confiées dans la direction et la bonne marche de l'entreprise.

Les modalités d'exercice des responsabilités, qui impliquent une autonomie particulière justifiant le forfait sans référence horaire, doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

A l'exception des dispositions relatives aux congés payés prévues aux articles L.3141-1 et suivants du Code du travail et au compte épargne temps, aucune disposition légale, réglementaire ou conventionnelle relative à la durée du travail n'est applicable aux salariés dont le contrat de travail prévoit une rémunération selon un forfait sans référence horaire.

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau I de qualification indiqué en annexe du présent Titre.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

## **Article IV.5 - Heures supplémentaires et majorations**

### ***IV.5.1 – Heures supplémentaires et repos de remplacement***

Les heures supplémentaires sont majorées selon les taux indiqués à l'article VI.3.1 du Titre I.

Avec l'accord exprès du salarié, tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations afférentes peuvent être compensées par l'octroi d'un repos de remplacement équivalent « temps pour taux ». A défaut d'accord, le paiement des heures supplémentaires et de leurs majorations prévaut.

Dans les entreprises non pourvues de délégués syndicaux, le remplacement du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes par un repos de remplacement équivalent est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

A défaut d'accord d'entreprise dérogatoire, la prise du repos de remplacement est possible dès lors que le salarié a acquis 7 heures de repos et doit être opérée dans le délai maximum de 6 mois suivant le mois au cours duquel le droit est ouvert.

Les heures supplémentaires et les majorations afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

L'information du salarié sur le montant de ses droits est assurée par la remise d'un document annexé au bulletin de paie.

### ***IV.5.2 - Repos compensateur légal***

Les droits à repos compensateur légal s'acquièrent conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les heures de repos compensateur légal sont assimilées à des heures de travail effectif.

La prise du repos compensateur est possible dès lors que le salarié a acquis 7 heures de repos et doit être opérée dans le délai maximum de 6 mois suivant le mois au cours duquel le droit est ouvert.

Le salarié qui a effectué des heures supplémentaires lui ouvrant droit à un repos compensateur légal peut, au terme de son contrat si celui-ci intervient avant l'échéance des 6 mois citée à l'alinéa précédent, demander à l'employeur de convertir ses droits au repos compensateur en indemnité.

Lorsque le crédit de 7 heures n'est pas atteint, le repos compensateur est de droit remplacé au terme du contrat par une indemnité équivalente.

### ***IV.5.3 - Contingent d'heures supplémentaires***

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures, par an et par salarié, en cas de décompte de la durée légale du travail sur la semaine ou sur un cycle régulier de travail ou encore en cas d'attribution de la réduction d'horaire sous forme de jours de repos. Il peut cependant être dépassé, dans la limite de 300 heures, en cas de force majeure, de nécessité de continuité de la production ou de période d'activité intense de l'entreprise (avant-premières, festivals, etc).

Ce contingent est réduit :

- à 180 heures, par an et par salarié, en cas de décompte de la durée légale du travail sur l'année et, le cas échéant, de modulation de faible amplitude (limite hebdomadaire avec un plancher de 31 heures et un plafond de 39 heures) ;
- à 130 heures en cas de modulation du temps de travail, hors les cas de modulation de faible amplitude.

Le salarié qui le souhaite peut, sous réserve d'un accord exprès précisant la période d'application, effectuer des heures supplémentaires s'ajoutant au volume d'heures supplémentaires des contingents visés ci-dessus. La réalisation de ces heures supplémentaires ne peut conduire le salarié à dépasser les durées maximales du travail prévues par le présent Titre.

#### **Article IV.6 - Compte épargne-temps**

Un compte épargne-temps peut être institué dans tout ou partie d'entreprise ou d'établissement par accord collectif.

## **CHAPITRE V – SALAIRES**

### **Article V.1 – Salaire minimum et salaire réel**

Le barème des salaires minima à l'embauche ainsi que leur niveau de qualification et leur classification (cadre supérieur, cadre A, B, agent de maîtrise, employé A, B) sont annexés au présent Titre.

Pour les salariés dont la rémunération est, pour partie au moins, composée d'un variable, l'appréciation du respect du salaire minimum conventionnel prend en compte la moyenne des rémunérations variables versées au cours de l'année civile. Le salaire minimum conventionnel pourra être garanti sous la forme d'une avance sur la partie variable de la rémunération.

Les primes, gratifications et indemnités, légales, conventionnelles ou contractuelles, versées au salarié le cas échéant, les sommes correspondant au paiement des heures supplémentaires, le remboursement de frais professionnels, n'entrent pas dans la détermination de la rémunération conventionnelle brute garantie.

Le contrat de travail du salarié doit préciser sa fonction, son niveau de qualification, sa classification, son salaire réel, lequel ne peut être inférieur au salaire minimum figurant au barème en vigueur pour l'emploi considéré. Le salaire réel ne comprend pas la prime d'ancienneté, mentionnée séparément dans le contrat de travail et le bulletin de paie.

Le salaire réel (prime d'ancienneté exclue) de tout salarié ayant au moins 1 an de présence continue dans l'entreprise doit être au moins égal à 100% du salaire réel (prime d'ancienneté exclue) de l'ouvrier, de l'employé, du cadre ou de l'agent de maîtrise de la catégorie la plus élevée, placé directement sous ses ordres.

Quelle que soit la fonction pour laquelle le cadre ou l'agent de maîtrise a été engagé, il peut toujours être occupé temporairement dans d'autres emplois équivalents ou supérieurs, et si ce remplacement excède 1 mois, il a droit, à titre d'indemnité compensatrice pour la période de remplacement, à la différence entre les salaires minima des deux emplois.

Hormis le cas de remplacement prévu à l'alinéa précédent, chaque changement d'emploi doit être confirmé à l'intéressé par un écrit précisant sa nouvelle fonction, son nouveau niveau de qualification, sa nouvelle classification, son nouveau salaire réel, lequel ne pourra être inférieur au salaire minimum de sa catégorie et, s'il y a lieu, sa nouvelle prime d'ancienneté.

### **Article V.2 – Prime d'ancienneté**

Les salariés ayant au moins 5 ans révolus d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient d'une prime d'ancienneté versée chaque mois. Celle-ci est calculée en appliquant au salaire minimum correspondant au niveau de qualification du salarié un pourcentage de :

- 5% après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 10% après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 15% après 15 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour les postes relevant des niveaux de qualification I et II, la prime d'ancienneté est calculée sur le salaire minimum correspondant au niveau de qualification III, échelon 1.

### **Article V.3 – Prime de fin d'année**

Tout salarié qui, au 31 décembre de chaque année, justifie d'une présence effective de 24 mois consécutifs dans la même entreprise, a droit à une prime de fin d'année, dont le montant est fixé en annexe.

Le salarié dont le contrat de travail cesse en cours d'année bénéficie de la prime au prorata de son temps de présence effective dans l'année.

Le salarié à temps partiel bénéficie de la prime au prorata de son temps de travail effectif dans l'année.

#### **Article V.4 – Dispositif transitoire**

Afin de permettre aux entreprises d'intégrer les modifications salariales qu'implique l'application du présent Chapitre et de l'annexe Salaires, il est convenu que, pour les salariés déjà présents dans l'entreprise au moment de l'entrée en vigueur du présent Titre, il sera déterminé le plus élevé des deux montants suivants :

- salaire réel du salarié qu'il perçoit lors de l'entrée en vigueur de la présente convention,
- salaire minimum correspondant à son niveau de qualification et son échelon augmenté de la prime de fin d'année et de la prime d'ancienneté éventuellement applicable.

Dans le cas où le montant le plus élevé serait le premier, le salaire de base du salarié sera établi par différence avec la prime de fin d'année et la prime d'ancienneté éventuellement applicable.

Dans le cas où le montant le plus élevé serait le second, l'employeur pourra lisser la mise en œuvre de ce niveau de salaire par tiers sur trois ans maximum, de manière à atteindre 100% du montant conventionnel au bout de la troisième année d'application du présent Titre.

Ce délai est porté à 4 ans pour les entreprises dont l'activité principale est la production de courts-métrages. Dans ce cas, le lissage se fait par quart chaque année.

## **CHAPITRE VI – SANTÉ, PRÉVOYANCE**

### **Article VI.1 – Incapacité temporaire de travail**

#### ***VI.1.1 – Maintien du salaire en cas d'accident ou de maladie non professionnels***

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident dûment constaté par un certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, le maintien du salaire est garanti, après application d'un délai de carence de 3 jours, selon le barème ci-après :

- si l'intéressé a moins d'un an de présence continue dans l'entreprise : néant ;
- si l'intéressé a plus de 1 an de présence continue dans l'entreprise : 1 mois à plein salaire, plus 2 mois à demi-salaire ;
- si l'intéressé a plus de 5 ans de présence continue dans l'entreprise : à la garantie ci-dessus, ajouter, pour chaque année entière supplémentaire, ½ mois à plein salaire, plus ½ mois à demi-salaire.

Cette garantie ne peut, quelle que soit la durée de présence continue de l'intéressé dans l'entreprise, être supérieure à 6 mois à plein salaire, plus 6 mois à demi-salaire.

Il est fait déduction des indemnités auxquelles l'intéressé a droit, pour la période considérée, au titre de la sécurité sociale et autres régimes éventuels.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au salarié, au cours de l'année civile, la durée du plein et du demi-salaire ne peut excéder au total la durée des périodes ci-dessus fixées, applicables à son cas.

Lorsqu'un salarié a épuisé ses droits à rémunération en cas de maladie ou d'accident, compte tenu de son temps de présence continue dans l'entreprise, il doit, avant de pouvoir bénéficier à nouveau de cet avantage, reprendre son travail pendant une durée de 12 mois consécutifs.

S'il retombe malade avant l'expiration de ce délai, il ne peut prétendre à rémunération pendant cette nouvelle indisponibilité que dans la limite de 1/12<sup>e</sup> des droits prévus aux alinéas 1, 2 et 3 du présent article, par mois de présence effective depuis la dernière reprise de travail.

#### ***VI.1.2 – Maintien du salaire en cas d'accident ou de maladie professionnels***

Tout salarié victime d'un accident du travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle bénéficie du maintien de sa rémunération pendant 90 jours, à compter du premier jour de l'arrêt de travail donnant lieu à indemnisation. Cette garantie s'entend déduction faite des indemnités versées par la sécurité sociale et d'autres régimes éventuels.

### **Article VI.2 – Garantie décès**

Tous les cadres ou agents de maîtrise qui ne bénéficient pas d'un régime de garantie décès autre que celui de la sécurité sociale doivent être inscrits au régime de la garantie décès de Audiens Retraite Agirc.

### **Article VI.3 – Prévoyance, complémentaire santé**

Les parties s'engagent à négocier pour les entreprises comptant plus de trois salariés permanents, un accord de prévoyance et de couverture santé pour ces salariés, et ce, dans un délai maximum de 24 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent Titre.

## ANNEXES DU TITRE IV

### Annexe IV-A – Salaires minima conventionnels garantis, niveaux de qualification et classification

CLASSIFICATION	NIVEAU	ÉCHELON	TECHNICITÉ	AUTONOMIE / INITIATIVE	RESPONSABILITÉ	SALAIRE MENSUEL BRUT (BASE 35H)
Cadre supérieur	I	1	Qualifiée (niveau I de l'Education nationale ou expérience professionnelle équivalente)	Très haut niveau	Très haut niveau	3800,00 €
		2		Très haut niveau	Haut niveau	3500,00 €
Cadre A	II	1	Qualifiée (niveau II de l'Education nationale ou expérience professionnelle équivalente)	Haut niveau	Haut niveau	3000,00 €
		2		Très élevée	Très élevée	2800,00 €
		3		Elevée	Elevée	2600,00 €
Cadre B	III	1	- (niveau III de l'Education nationale ou expérience professionnelle équivalente)	Elevée	Très élevée	2400,00 €
		2		Elevée	Elevée	2300,00 €
		3		Limitée	Mesurée	2200,00 €
Agent de maîtrise	IV	1	Qualifiée Confirmée (niveau IV de l'Education nationale ou expérience professionnelle équivalente)	Elevée	Elevée	2100,00 €
		2		Mesurée	Mesurée	1900,00 €
		3		Limitée	Réduite	1825,00 €
Employé A	V	1	Qualifiée (niveau V de l'Education nationale ou expérience professionnelle équivalente)	Mesurée	Mesurée	1650,00 €
		2		Limitée	Mesurée	1600,00 €
		3		Limitée	Réduite	1550,00 €
Employé B	VI	1	- (pas de diplôme ou expérience professionnelle nécessaire)	Limitée	Réduite	1440,00 €
		2		Très limitée	Très réduite	1430,25 €

Postes correspondant aux niveaux de qualification\* :

NIVEAU DE QUALIFICATION	POSTES
I	Producteur, Directeur Général
II	Directeur de production, Directeur administratif et financier, Directeur juridique, Directeur des ressources humaines, Directeur informatique
III	Chef comptable, Chargé de production, Chargé de post-production, Responsable juridique, Chef de projet, Contrôleur de gestion
IV	Webmaster, Juriste, Administrateur de production, Assistant juridique, Comptable
V	Assistant de direction, Assistant de production, Assistant comptable, Secrétaire, Secrétaire de production
VI	Assistant de production adjoint, Chauffeur, Standardiste, Gardien

\* A titre indicatif

Prime de fin d'année : 1 430,25 €

